

### 1. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy:

Zmiany wprowadza ustawa z dnia 28 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.

**Na podstawie art. 15f. w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania szkół branżowych I stopnia pracodawcy są zobowiązani do zwolnienia młodocianych pracowników odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy.**

### 2. Wynagrodzenie młodocianych:

Pracodawcy, którzy mają zawarte umowy o refundacje wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne opłacanych za młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego mają prawo do refundacji wypłaconego wynagrodzenia.

Młodociani pracownicy nie są wliczani do limitu liczby pracowników w przypadku określania kategorii wielkości przedsiębiorcy dlatego składki na ubezpieczenie społeczne opłacane przez pracodawcę także podlegają refundacji, ponieważ nie podlegają zwolnieniu za 3 m-ce, które wprowadzi w/w tzw. specustawa.

Należy zaznaczyć, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy dotyczy młodocianych pracowników bez względu na formę w jakiej realizowane jest kształcenie teoretyczne, a więc także młodocianych, którzy kształcą się w formach pozaszkolnych.

### 3. Młodociani pracownicy i limit zatrudnienia w ramach mikro, małe i średnie przedsiębiorstwo:

Zgodnie z definicjami kategorii wielkości przedsiębiorstwa (mikro, małe, średnie), do przyjętych limitów odnośnie liczby zatrudnionych pracowników nie wlicza się pracowników młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego zatrudnieniu. Do przedmiotowych limitów nie zalicza się także osób przebywających na urloпах wychowawczych i macierzyńskim.

**Przepisy będą obowiązywały od dnia 12 marca 2020 r.**

**Tak, więc jeśli doszło do niezgłoszenia się młodocianego do przedsiębiorcy w dni przeznaczone na zajęcia praktyczne, a pracodawca nie zwolnił go od obowiązku świadczenia pracy – to w kontekście przyjętego przepisu, nieobecność ta, jest ustawowo usprawiedliwiona.**