



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



ZWIĄZEK RZEMIOSŁA POLSKIEGO

PREZES ZARZĄDU

Jan Klimek

Warszawa, 17.07.2025 r.

Pani

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

**Ministra Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej**

Opinia

**dot. projektu rozporządzenia w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy
wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (63)**

.....
nazwa projektu ustawy lub określenie rozwiązania

Opinia pozytywna z zastrzeżeniami

1. Przedmiot opinii – wprowadzenie.

Niniejsza opinia dotyczy *projektu rozporządzenia w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (nr w wykazie 63)*, do wydania którego upoważnienie dla ministra właściwego do spraw pracy zawarto w art. 350 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620).

Projektowana regulacja zastąpi obecnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz. U. z 2020 r. poz. 1581), wydane na podstawie art. 12 ust. 8 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, uchylonej Ustawą z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).



Zgodnie z upoważnieniem, obecnie obowiązującej ustawy, minister właściwy do spraw pracy określi, szczegółowe warunki i tryb refundowania pracodawcom ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń, w szczególności:

- 1) elementy wniosku o zawarcie umowy o refundację oraz rodzaje dołączanych do niego informacji,
- 2) terminy składania wniosku,
- 3) elementy opinii do wniosku złożonego przez pracodawcę o zawarcie umowy o refundację,
- 4) elementy wniosku OHP o przyznanie refundacji,
- 5) elementy umowy o refundację,
- 6) elementy wniosku o zwrot poniesionych kosztów przez pracodawcę.

Jednocześnie w zapisach ustawy wskazano, że Minister wydając rozporządzenie ma mieć na względzie zapewnienie młodocianym pracownikom właściwych warunków odbywania przygotowania zawodowego i konieczność zapewnienia zgodności udzielania pomocy z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

2. Istota proponowanych rozwiązań i ocena ich skutków.

Zasadniczym celem projektowanego rozporządzenia (zgodnie z zapisami w OSR) jest umożliwienie dalszego wypłacania refundacji pracodawcom zatrudniającym młodocianych pracowników. Ponadto, projektodawca wskazuje na potrzebę uporządkowania i realizacji obowiązujących przepisów prawa w związku z uchYLENIEM poprzednich regulacji.

Opis celu zawarty w OSR jest nie tylko mało precyzyjny, ale również nie oddaje istoty sprawy. Po przeczytaniu informacji o problemie wymagającym rozwiązania można domyślać się, że celem wydania aktu jest utrzymanie refundacji pracodawcom części kosztów przez nich poniesionych na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, o których mowa w art. 348 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Opis ten, nie odnosi się jednak do faktycznego celu w zakresie polityki rynku pracy, zapewnienia niezbędnych wykwalifikowanych pracowników na rynku



pracy, zapewnienie młodocianym pracownikom właściwych warunków odbywania przygotowania zawodowego, czy wprowadzania osób młodych na rynek pracy, a jedynie do technicznego przekazywania niewielkich środków na pokrycie nieznaczej części ponoszonych przez pracodawców kosztów.

W uzasadnieniu i OSR do projektu nie wspomina się o tym, że wynagrodzenie powinno stanowić motywację dla uczniów do podejmowania pracy w ramach praktycznej nauki zawodu. Projektodawca pomija fakt, że zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania ([Dz.U. 2018 poz. 2010 ze zm.](#)) najwyższa z określonych minimalnych stawek wynagrodzeń w wysokości 10% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, należna w III roku nauki lub klasie III branżowej szkoły I stopnia, w wysokości obowiązującej od dnia 01.06.2025 r. do dnia 31.08.2025 r. - wynosi 896,61 zł. Kwota ta stanowi jedynie ok. 32% kwoty otrzymywanej na stażu dla bezrobotnych, określonej na poziomie 160% zasiłku dla bezrobotnych wynoszącej obecnie 2.755,10 zł (art. 235 ust. 1 i 2 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia). Staż dla bezrobotnych jest inną formą nauki zawodu w miejscu pracy, a zgodnie z definicją formą nabywania przez bezrobotnego wiedzy i umiejętności przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Chociaż łączny minimalny wymiar godzin zajęć praktycznej nauki zawodu jest z reguły niższy niż przy stażu, warto zauważyć, że stażysta jako osoba bezrobotna nie prowadzi innych aktywności, a młodociany uczestnik praktycznej nauki uczęszcza również do szkoły przez co może być również obciążony.

Ponadto, kwoty minimalne dla poszczególnych roczników wynoszące odpowiednio 8%, 9% i 10% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznie (obecnie 716,98 zł, 806,61 zł i 896,61 zł), swoim niskim zróżnicowaniem nie uwzględniają zbytnio postępów w nauce zawodu i rozwoju potencjalnych umiejętności pracowniczych. Biorąc pod uwagę obowiązujące aktualnie (od 1 stycznia 2025 r.) minimalne wynagrodzenie za pracę zgodnie ze stawką godzinową wynoszącą 30,50 zł, minimalne kwoty refundacji odpowiadają, ok. 23 godzinom, 26 godzinom i 29 godzinom pracy.

W OSR do projektu wspomniano, że ww. refundacja stanowi dużą zachętę do zatrudniania młodocianych w celu przygotowania zawodowego, co może budzić wątpliwości wśród



przedsiębiorców prowadzących zakłady rzemieślnicze. Przedsiębiorcy przyjmują do swoich zakładów młodocianych uczniów bez żadnego doświadczenia zawodowego. Ponoszą pełną finansową odpowiedzialność za narzędzia pracy i sprzęt, na którym pracują uczniowie w przypadku wyrządzenia przez nich usterki, przez co wspomniana refundacja stanowi wątpliwą zachętę. Jednocześnie warto zauważyć, że wypłata ww. refundacji następuje ze środków Funduszu Pracy (funduszu celowego zasilanego głównie ze składek pracodawców) za pośrednictwem urzędników (pracowników OHP), których utrzymanie jest również z niego finansowane.

Zawarte w OSR stwierdzenie, że regulacja nie ma bezpośredniego wpływu na gospodarstwa domowe, w tym na sytuację ekonomiczną i społeczną rodzin, świadczy o mało wnikliwym rozumieniu projektu.

W związku z zapisem zobowiązującym Ministra wydającego rozporządzenie, aby brał pod uwagę konieczność zapewnienia zgodności udzielania pomocy z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis, zapisy dotyczące obowiązku dołączenia do umowy zaświadczenia lub oświadczenia o pomocy de minimis, w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2025 r. poz. 702) można uznać za uzasadnione. Ponadto wynikają one z konieczności planowania środków pomocowych oraz ograniczenia ryzyka przekroczenia dopuszczalnej pomocy.

Niemniej, w projekcie nie zauważono sygnalizowanych przez przedsiębiorców problemów dot. zaświadczeń o pomocy de minimis, w szczególności związanych z przerwaniem nauki zawodu u danego pracodawcy i wykazywaniem zbyt wcześnie nadmiernej kwoty wsparcia, skutkujących koniecznością dokonania korekty sugerowanej w zaświadczeniu wysokości pomocy de minimis. Dokonanie korekty informacji o uzyskanej pomocy, często następuje po wielu miesiącach. W sytuacji gdy nie jest możliwe jednoznaczne określenie wysokości wynagrodzenia oraz składek ZUS na 3 lata do przodu oraz jest możliwe wcześniejsze rozwiązanie umowy z młodocianym pracownikiem wystawianie zaświadczenia z sugerowaną pomocą de minimis jest faktycznym ograniczeniem dla pracodawcy z możliwości korzystania z pomocy de minimis z różnych innych źródeł.



Refundacja będąca pomocą de minimis powinna w Systemie Udostępniania Danych o Pomocy Publicznej (SUDOP) prowadzonym przez – Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK) być wykazywana proporcjonalnie do wykorzystania wynikającego bezpośrednio z wniosku o zwrot poniesionych kosztów wynagrodzeń młodocianych pracowników. Wartość nominalna pomocy powinna być uwidoczniiona w systemie SUDOP w momencie podpisania umowy, natomiast faktycznie otrzymana wartość pomocy – z chwilą faktycznego zwrotu kosztów z OHP dla pracodawcy. Wpisywanie pełnej kwoty pomocy de minimis prognozowanej do wypłaty dla pracodawcy w okresie 3 lat wiąże się z konsekwencjami, np. w postaci uniemożliwienia pracodawcy skorzystania z innych form dofinansowań, dotacji, itp. z uwagi na przekroczenie kwoty dotyczącej pomocy de minimis.

W związku z powyższym warte rozważenia jest skonsultowanie z UOKiK możliwości doprecyzowania mechanizmu proporcjonalnego rozliczenia refundacji i wykazywania jej w zaświadczeniach. Ponadto warto zauważyć, że w okresie od 1 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2030 roku całkowita kwota pomocy de minimis przyznana przez jedno państwo członkowskie jednemu przedsiębiorstwu nie może przekroczyć 300 tys. EUR brutto w ciągu 3 lat, przy czym łączną wartość pomocy ocenia się w sposób ciągły. Pomoc w formie refundacji kosztów wynagrodzenia składki na ubezpieczenia społeczne młodocianego pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego może wynieść w ciągu trzech lat szacunkowo ok 30 tys. zł., tj. ok 7 tys. EUR.

W projekcie rozporządzenia zawarto tryb postępowania w przypadku zmiany wysokości najniższych stawek wynagrodzeń młodocianych pracowników, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 191 § 3 i art. 195 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277), co jest istotnym i potrzebnym doprecyzowaniem regulacji. Tryb ten umożliwia wystąpienie przez pracodawcę o zmianę umowy w zakresie wysokości refundacji w terminie 60 dni od dnia wejścia w życie nowych stawek, a zatem daje szansę na poprawę warunków trwającej umowy.

Projektowane rozporządzenie zawiera również oczekiwane przez przedsiębiorców rozwiązanie w § 2. ust 4., dot. braku konieczności ponownego zgłaszania przez pracodawcę do tego samego centrum edukacji części dokumentów. Umożliwia przedłożenie jedynie oświadczenia o ich aktualności.



Główna zmiana wobec dotychczas obowiązującego rozporządzenia polega na rezygnacji z załączników stanowiących wzory wniosków składanych na kolejnych etapach uzyskania refundacji wynagrodzeń młodocianych pracowników przez pracodawców. Rezygnacja z określenia wzorów wniosków w rozporządzeniu i wskazanie jedynie elementów jakie powinien zawierać konkretny wniosek, może początkowo wywołać niepokój wśród przedsiębiorców. Nie powinna jednak mieć istotnego wpływu na realizację refundacji, jeśli wnioski (standardowe, ujednolicone) będą jak dotychczas dostępne w Ochotniczych Hufcach Pracy obsługujących formalne kwestie związane z refundacją.

Istotną zmianą w trybie udzielania refundacji jest możliwość złożenia wniosku o zawarcie umowy o refundację od pierwszego do ostatniego dnia roku kalendarzowego (w którym pracodawca zawarł z młodocianym umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego) - wydłużono okres, który wcześniej określono do 15 listopada każdego roku.

Dodatkowo, zgodnie z delegacją w nowej ustawie w rozporządzeniu mają być określone elementy opinii do wniosku złożonego przez pracodawcę o zawarcie umowy o refundację. Poprzednia delegacja ustawowa wskazywała, że rozporządzenie ma zawierać w szczególności elementy wniosku o zawarcie umowy o refundację, terminy składania i kryteria rozpatrywania wniosku, podmioty uprawnione do zawarcia umowy o refundację, elementy umowy o refundację i wniosku o zwrot poniesionych kosztów przez pracodawcę. Nie było w niej mowy o opiniach do wniosku i nie były one wymienione w rozporządzeniu. Z treści obecnych przepisów ustawy wynika, że do wniosku o zawarcie umowy o refundację **centrum edukacji**, dołącza opinię która ma zawierać:

- a) ocenę spełniania przez pracodawcę warunków wymaganych do zawarcia umowy o refundację,
- b) rekomendację dotyczącą pozytywnego lub negatywnego rozpatrzenia wniosku,
- c) uzasadnienie rekomendacji.

Z treści przepisu można zatem wnioskować, że opinia i zawarte w niej rekomendacje „centrum edukacji i pracy młodzieży OHP” mogą mieć kluczowe znaczenie dla przyznania refundacji. Powyższe można ocenić pozytywnie bowiem publiczna jednostka obsługująca realizację wsparcia przygotowania zawodowego młodocianych będzie miała wpływ na jej



udzielenie. Przy czym wprowadzenie opinii i rekomendacji dotyczącej udzielenia refundacji prowadzi do zwiększenia dokumentacji i stworzenia ryzyka wystąpienia korupcji. Ponadto, pojawiają się wątpliwości, kiedy rekomendacja może być negatywna i czy OHP może odrzucić wniosek o dotację w przypadku negatywnej rekomendacji. Refundacja powinna być wypłacana, jeśli zerwanie umowy w celu przygotowania zawodowego lub brak kontynuacji zatrudnienia po zakończonej praktycznej nauce zawodu leży z przyczyn stojących po stronie ucznia. Sformułowania w tym obszarze warto doprecyzować.

3. Propozycje doskonalenia

W projektowanym rozporządzeniu warto poddać analizie i modyfikacji wymienione zapisy:

- **W § 2. ust. 2. pkt 6.** z zapisu „numer rachunku płatniczego pracodawcy, na który będzie przekazywana refundacja” – proponujemy wykreślić słowo „pracodawcy”. Poprzednie rozporządzenie nie zawierało doprecyzowania, że ma być to rachunek pracodawcy, a określało tylko, że ma być podany numer rachunku, na który będzie przekazywana refundacja. Dotychczasowa praktyka wnioskowania i realizacji instrumentu z udziałem cechów była taka, że pracodawcy podawali nr konta cechu i to cech przekazywał środki pracodawcy. Z przeprowadzonych konsultacji w ramach struktur samorządu gospodarczego rzemiosła wynika, że pracodawcy nie mają zastrzeżeń do obecnego rozwiązania i akceptują dotychczasowy mechanizm, który daje im większą swobodę. Jest on dla nich wygodny i nie widzą żadnego powodu, aby zmieniać, to co do tej pory dobrze funkcjonuje.
- **W § 2. w ust. 3. pkt 2.** jest odniesienie „ust. 2. pkt 8.” gdzie prawdopodobnie powinno być odniesienie do „ust. 2 pkt 9”.

§ 2. ust. 3. pkt 2.

*„oryginały lub poświadczone przez pracodawcę za zgodność z oryginałem kopie dokumentów potwierdzających **kwalifikacje instruktora praktycznej nauki zawodu**, o których mowa w ust. 2 pkt 8;”*

§ 2. ust. 2. pkt 8.

„oznaczenie prowadzonej działalności pracodawcy według PKD”;



§ 2. ust. 3. pkt 9.

*„nazwę albo nazwy dokumentów potwierdzających **kwalifikacje instruktora praktycznej nauki** zawodu określone w przepisach wydanych na podstawie art. 120 ust. 4 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737, z późn. zm.)), posiadane przez pracodawcę lub osobę prowadzącą zakład pracy w imieniu pracodawcy, lub osobę zatrudnioną u pracodawcy”;*

- **W § 2. ust. 2. pkt 5.** – we wniosku o zawarcie umowy o refundację pracodawca wskazuje „miejsce odbywania przygotowania zawodowego”, przy czym w aktualnie obowiązującym rozporządzeniu jest to miejsce prowadzenia działalności. W naszej opinii aktualnie obowiązujący zapis jest bardziej trafny, z tego względu, że w przypadku niektórych zawodów, np. z branży budowlanej, miejsc odbywania przygotowania zawodowego może być wiele i w ciągu trzech lat nauki mogą się one zmieniać wielokrotnie. Dlatego też proponujemy zmianę zapisu § 2 ust. 2 pkt 5 na „miejsce prowadzenia działalności”.
- **§ 2. ust. 3. pkt 1. i 2. oraz § 8. ust. 2. pkt 7.** – przepisy doprecyzowują, że za zgodność z oryginałem dokumenty potwierdza pracodawca. W aktualnym jeszcze rozporządzeniu zapisy wskazują jedynie, że dokumenty mają być potwierdzone za zgodność z oryginałem. Proponujemy rozważanie wykreślenia zapisu „za pracodawcę” lub dopisanie „lub przez upoważnionego pracownika organizacji o której mowa w § 2 ust. 7”. Jeżeli dokumenty do refundacji składane są za pośrednictwem organizacji (cechu) poświadczenia za zgodność z oryginałem powinien móc dokonać pracownik cechu (odciążąc tym samym pracodawcę). Niemniej, warto przemyśleć czy zapis ten nie spowoduje dodatkowego obciążenia i ryzyka po stronie Cechów i ich pracowników. Pracodawca prowadzi działalność i ponosi z tego tytułu ryzyko, ma dostęp do dokumentacji pracowniczej i wie komu powierza realizowane zadania. Poświadczenie za zgodność z oryginałem to czynność prawna, w której osoba uprawniona potwierdza, że kopia dokumentu jest identyczna z jego oryginałem. Poświadczyć dokument za zgodność może pełnomocnik reprezentujący stronę w danej sprawie (np. radca prawny czy adwokat); osoba, która sporządziła dany dokument; organ, który wydał dany dokument, lub jego upoważniony pracownik, a także notariusz, pobierający za to opłatę. W pewnych sytuacjach posiadacz



dokumentu może poświadczyć jego zgodność z oryginałem, ale nie zawsze ma to moc prawną.

- **Odnosnie § 2. ust. 3. pkt 8. lit. c oraz § 2. ust 5.** – warto rozważyć jak będą traktowane przypadki, gdy młodociany ukończy naukę zawodu, a nie będzie miał jeszcze ukończonych 18 lat i będzie na nim ciążył obowiązek szkolny. Jak powinna być sformułowana deklaracja pracodawcy zatrudnienia przez okres co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu przygotowania zawodowego młodocianego, którego dotyczy wnioski o zawarcie umowy o refundację, który ukończy naukę zawodu przed ukończeniem 18 roku życia. Pracodawca nie będzie mógł go przecież zatrudnić i przyczyna braku zatrudnienia nie będzie leżała po stronie pracodawcy. Ponadto, ww. ustawa artykułem 404 wprowadziła istotne zmiany, dotyczące praktyk absolwenckich. W zmianach dokonanych w Ustawie z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz. U. z 2018 r. poz. 1244) zaproponowano umożliwienie zawarcia umowy o praktykę absolwencką z niepełnoletnim praktykantem na okres do ukończenia przez niego 18. roku życia oraz dofinansowanie kosztów praktyki (w zbyt małej wysokości - 250 zł) za każdy pełny miesiąc praktyki. Niemniej, praktyki absolwenckie nie są zatrudnieniem w rozumieniu Kodeksu Pracy. W związku z powyższym proponujemy wyłączenie z obowiązku zatrudniania młodocianych, którzy po zakończeniu nauki zawodu i nie ukończą 18 lat i rozważanie wprowadzenia oczekiwanych zmian również na poziomie ustawy. Warto również zauważyć wynikający z przepisów Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. 2025 poz. 620) utrzymywany od lat brak możliwości refundacji za powtarzany rok nauki (art. 349 ust. 6). Brak ten był wielokrotnie krytykowany przez organizacje samorządu gospodarczego rzemiosła.
- **W § 2. ust. 6.** – zapisano wymóg weryfikacji przez Wojewódzką Komendę OHP oświadczenia złożonego przez pracodawcę, o którym mowa w ust. 3 pkt 8 lit. c, na podstawie danych udostępnianych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 351 ust. 12 pkt 7 ustawy. Skoro każde oświadczenie o spełnieniu warunku 6-miesięcznego zatrudnienia co najmniej 50% młodocianych pracowników, w okresie 24 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku o zawarcie umowy o refundację, o którym mowa w art. 349 ust. 8 ustawy lub niespełnieniu tego warunku, z przyczyn nie leżących po stronie zakładu pracy, ma być weryfikowane przez ZUS, warto



poddać rozwadze, czy jest ono niezbędne, i czy weryfikacja nie powinna być automatyczna.

- **W § 3. ust. 4.** proponujemy wydłużenie terminu z 14 dni do 21 dni, co zmniejszy ryzyko utraty refundacji.
- **W § 3. ust. 8. pkt 10.** – zawarto zobowiązanie pracodawcy do umożliwienia przeprowadzenia kontroli w związku z przyznaną refundacją - zapis wydaje się bardziej szeroki niż ten, który jest w ustawie (art. 348 ust. 4), w którym mowa jest o kontroli realizacji umów o refundację a nie „związanych z przyznaną refundacją”. Ponadto, jeżeli ustawa dopuszcza możliwość przeprowadzenia kontroli „w siedzibie podmiotu działającego w imieniu pracodawcy w zakresie rozliczania tych umów” – koniecznym wydaje się uwzględnienie tego zapisu również w § 3 ust. 8 pkt 10. Zasadne wydaje się zatem zastąpienie zapisu: *„zobowiązanie pracodawcy do umożliwienia przeprowadzenia kontroli związanych z przyznaną refundacją”*; następującym: *„zobowiązanie pracodawcy do umożliwienia przeprowadzenia kontroli realizacji umów związanych z przyznaną refundacją w miejscu odbywania przygotowania zawodowego przez młodocianych pracowników lub w siedzibie podmiotu działającego w imieniu pracodawcy”*. Jednocześnie warto zauważyć, że rozporządzenie powinno określać zakres kontroli.
- **W § 6. ust. 1.** – umożliwiono wystąpienie przez pracodawcę o zmianę umowy w zakresie wysokości refundacji w terminie 60 dni od dnia wejścia w życie nowych stawek, a zatem dano szansę na poprawę warunków trwającej umowy. Jednakże należy zastanowić się, czy ta procedura nie może zostać uproszczona przez zdjęcie odpowiedzialności za złożenie takiego wniosku z pracodawcy, który nie ma wpływu na wprowadzane zmiany w stawkach. Skoro zwiększenie stawek minimalnego wynagrodzenia obowiązuje pracodawców automatycznie, to tak też powinno być ze zwrotem kosztów kształcenia. Ponadto warto wydłużyć ten termin do 90 dni.
- **W § 8. ust 2. pkt 6.** – warto poddać rozwadze czy „pokwitowaniem odbioru wynagrodzenia” jest również potwierdzenie przelewu wynagrodzenia na rachunek młodocianego, jeżeli nie, to proponujemy uzupełnić przepis o „lub potwierdzenie przelewu wynagrodzenia na rachunek młodocianego.”



- **W § 8. ust. 3.** – została wprowadzona niekorzystna zmiana dla przedsiębiorców. Dotychczas, jeśli pracodawca miał rozłożone zaległości w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych na raty, to dostawał zaświadczenie z ZUS-u o niezaleganiu w opłatach i mógł się ubiegać o całą refundację, a nie jak w proponowanym przepisie, do czasu opłacenia składek tylko o refundację wynagrodzenia. W opinii struktur samorządu gospodarczego rzemiosła było to bardzo korzystne rozwiązanie i nie obciążało biurokratycznie przedsiębiorców (np. składania dwóch wniosków, tak jak to jest proponowane). Postulujemy zmianę tego zapisu tak by pracodawcy przechodzący chwilowe trudności z opłatami nie rezygnowali ze szkolenia uczniów.
- **W § 9.** *warto rozważyć wskazanie narzędzi do weryfikowania pomocy de minimis otrzymanej przez pracodawcę w realnej wysokości, np. z racji wcześniejszego zakończenia nauki zawodu przez młodocianego u tego pracodawcy.*
- W projekcie nie wskazano jednoznacznie terminu, w jakim środki mają zostać wypłacone po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku. W praktyce może to prowadzić do opóźnień, co negatywnie wpłynie na płynność finansową pracodawców. Wnioskujemy o wprowadzenie maksymalnego terminu wypłaty.
- Projekt nie przewiduje, że wniosek może być składany w formie elektronicznej. Warto rozważyć dodatkowe udogodnienia dla pracodawców, którzy chcieliby składać wnioski o zawarcie umowy, jak i wnioski o zwrot poniesionych kosztów drogą elektroniczną również przez upoważnioną jednostkę zrzeszającą danego pracodawcę.

4. Podsumowanie

Projekt rozporządzenia zastępuje obecnie obowiązujące rozporządzenie i przewiduje warunki i tryb refundowania przez Ochotnicze Hufce Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnianym w celu przygotowania zawodowego. Jest on zgodny z regulacjami zawartymi w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Ponadto, stanowi ramy dla dalszego wypłacania refundacji pracodawcom zatrudniającym młodocianych pracowników. Niemniej, niektóre zawarte w nim zapisy wymagają przemyślenia i ewentualnego udoskonalenia.

