



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Warszawa 26 listopada 2025 r.

OPINIA

Związku Rzemiosła Polskiego

**dot. projektu rozporządzenia w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy
wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom - wersji z dnia 22.09.2025 r.**

**- uzupełniona po konsultacjach projektowych 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).**

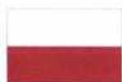
1. Przedmiot opinii – wprowadzenie.

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.

Zgodnie z art. 459 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620) dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 12 ust. 8 ustawy uchylanej zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 350 – jednak nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

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.

Projektowane rozporządzenie w wersji z dnia 22.09.2025 r. uwzględnia większość uwag Związku Rzemiosła Polskiego zgłoszonych w opinii z dnia 17.07.2025 r. do jego wcześniejszej wersji.

2. Istota proponowanych rozwiązań i ocena ich skutków.

Zasadniczym celem projektowanego rozporządzenia 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.

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).



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.

Dodatkowo, zgodnie z delegacją zapisaną w nowej Ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. 2025 poz. 620), w rozporządzeniu mają być określone elementy opinii do wniosku złożonego przez pracodawcę o zawarcie umowy o refundację. Poprzednia delegacja ustawowa wskazywała, że rozporządzenie ma wskazywać 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.
- d) podpis osoby sporządzającej opinię.

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 wywołuje wątpliwości, kiedy rekomendacja może być negatywna i czy OHP może odrzucić wniosek o dotację w przypadku negatywnej rekomendacji.

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).



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.

Chociaż sama koncepcja refundacji przy umowie o pracę w celu przygotowania zawodowego jest doskonałym rozwiązaniem, bowiem umożliwia zdobycie przygotowania zawodowego i nabycia praktycznych umiejętności na jasnych zasadach, czego często brakuje, np. przy umowach stażowych, to koncepcja ta nadal wymaga doskonalenia przez zwiększenie zróżnicowania refundacji w poszczególnych latach, zwiększenie kwot lub wprowadzenie minimalnych stawek godzinowych refundacji, czego nie ujmuje opiniowane rozporządzenie.

W przyszłości warto rozważyć czy przedmiotowe rozporządzenie nie powinno ujmować kompleksowo zagadnień dotyczących refundacji, w tym kwot refundacji, oraz czy analogicznie do tego rozwiązania nie powinny być uregulowane staże zarówno w Kodeksie pracy jak i rozporządzeniu.

Rozporządzenie jak również Kodeks pracy nie daje możliwości odbycia przez kandydata do nauki zawodu, tzw. okresu próbnego u wybranego pracodawcy. Powoduje to często rozczarowanie młodego człowieka, gdyż wyobrażenie o zawodzie pozyskane z Internetu czy nieskutecznego w tym wypadku doradztwa zawodowego powoduje konieczność zmiany zawodu po rozpoczęciu nauki. Z tego względu warto dopuścić możliwość zawierania umowy na okres próbny np. 7-14 dni. Taki okres próbny nauki zawodu był w rzemiośle skutecznie stosowany już w latach 30 dwudziestego wieku, co odzwierciedlały stosowne zapisy w ówczesnych umowach.

Refundowane wynagrodzenie powinno stanowić motywację dla uczniów do podejmowania pracy w ramach praktycznej nauki zawodu. Zgodnie z „komplementarnym” rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. 2018 poz. 2010 ze zm.) określającym kwoty refundacji, najwyższa z określonych minimalnych stawek wynagrodzeń w wysokości 10% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, należna w III roku nauki lub

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).



klasie III branżowej szkoły I stopnia, w wysokości aktualnie 874,86 zł. Kwota ta jest niższa niż w poprzednim kwartale w związku ze spadkiem przeciętnego wynagrodzenia gdyż wynosiła 896,61 zł. Aktualnie kwoty refundacji wynoszą następująco: na I rok nauki – 699,89 zł, na II rok nauki – 787,38 zł i na III rok nauki – 874,86 zł. Przy miesięcznym wymiarze czasu pracy młodocianego pracownika na I rok nauki w wymiarze ok 48 godz.; na II rok nauki w wymiarze ok. 64 godz. i na III rok nauki w wymiarze ok. 96 godz., średnia stawka wynagrodzenia za 1 godz. wynosi odpowiednio na I rok nauki 14,58 zł ; na II rok nauki 11,54 zł i na III rok nauki 9,11 zł, co może działać demotywująco na posiadającego coraz wyższe umiejętności młodocianego pracownika, odbywającego przygotowanie zawodowe.

Kwoty minimalne dla poszczególnych roczników wynoszące odpowiednio 8%, 9% i 10% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznie (obecnie 699,89 zł, 787,38 zł i 874,86 zł), swoim niskim zróżnicowaniem nie uwzględniają 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, tylko ok. 23 godzinom, 26 godzinom i 29 godzinom pracy, a młodociany pracownik wykonuje pracę dłużej.

Warto również zauważyć, że kwota na III rok nauki, wynosząca 874,86 zł 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.

Refundacja nie stanowi obecnie znaczącej zachęty do zatrudniania młodocianych w celu przygotowania zawodowego. Co więcej, przedsiębiorcy przyjmując do swoich zakładów



młodocianych uczniów bez żadnego doświadczenia zawodowego, ponoszą pełną finansową odpowiedzialność za narzędzia pracy i sprzęt, na którym pracują uczniowie. W przypadku spowodowania przez nich usterki lub uszkodzenia sprzętu koszty jakie poniesie pracodawca z tego powodu są niebagatelne, a w przypadku zaawansowanego technologicznie sprzętu bardzo wysoki. Dlatego wspomniana refundacja, przy obowiązujących stawkach stanowi, coraz częściej w ocenie przedsiębiorców, wątpliwą zachętę do zatrudniania młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego. Jednocześnie warto zauważyć, że wypłata ww. refundacji następuje ze środków Funduszu Pracy - funduszu celowego zasilanego głównie ze składek pracodawców.

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. Zmianę tę oceniamy pozytywnie.

W projekcie rozporządzenia wskazano 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 zmianę warunków trwającej umowy, jeśli stawki wyliczone procentowo ulegną zmniejszeniu w związku ze zmniejszeniem kwoty bazowej.

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.

W związku z zapisem zobowiązującym Ministra wydającego rozporządzenie, aby brał pod uwagę konieczność zapewnienia zgodności udzielania pomocy z warunkami dopuszczalności

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).



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 pełnej kwoty wsparcia za pełny okres nauki zawodu. W przypadku przerwania nauki zawodu konieczne jest dokonanie korekty sugerowanej w zaświadczeniu wysokości pomocy de minimis. Korekta 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 wysokością pomocy 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 uwidoczniona 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 naszej ocenie, w związku z powyższym konieczne jest skonsultowanie z UOKiK możliwości doprecyzowania mechanizmu proporcjonalnego rozliczenia refundacji i wykazywania jej w zaświadczeniach.

Innym istotnym problemem jest to, że kandydaci do nauki zawodu w zakładach rzemieślniczych, a zarazem kandydaci do I klasy wielozawodowej Branżowej Szkoły I stopnia dublują badania w przychodni medycyny pracy w celu uzyskania dwóch odrębnych dokumentów, tj. zaświadczenia o braku przeciwwskazań do nauki wybranego zawodu dla potrzeb szkoły oraz orzeczenia braku przeciwwskazań do nauki wybranego zawodu dla pracodawcy. W ten sposób od jednej i tej samej osoby placówki medyczne otrzymują za takie samo badanie podwójną zapłatę, z czego za jeden dokument płaci budżet państwa, a za drugi pracodawca. Warto zatem wprowadzić wspólny dokument, z rozważeniem sposobu jego finansowania.

Ponadto, na poziomie Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. 2025 poz. 620) warto rozwiązać problem braku refundacji wynagrodzeń i należnych kładek ZUS oraz dofinansowania kosztów kształcenia za powtarzany przez ucznia - pracownika młodocianego rok nauki z powodu nieodpowiednich ocen z nauczania przedmiotów teoretycznych w szkole. Nerozwizanym zagadnieniem pozostaje kwestia uwzględnienia ulgowych przejazdów środkami komunikacji publicznej w taki sposób, aby młodociani pracownicy realizujący przygotowanie zawodowe i obowiązek nauki do 18 roku życia w systemie pozaszkolnym zostali uwzględnieni jako grupa osób, którym przysługują uprawnienia do ulgowych przejazdów środkami publicznego transportu zbiorowego

3. Propozycje doskonalenia

W projektowanym rozporządzeniu warto poddać analizie i modyfikacji wymienione zapisy:

- 1) 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

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).



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) Odnośnie § 2. ust. 3. pkt 8. lit. c oraz § 2. ust 5. – należy przesądzić 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 wniosek 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, ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. 2025 poz. 620), 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 Ustawy 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. Dodatkowo istotna jest wysokość wsparcia w kwocie 250 zł która jest niższa niż na III roku nauki, a nie powinna.

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).



- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) 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, a także warto uregulować procentowe wysokości kwot w wymienionym rozporządzeniu oraz sposobu wyliczania od wysokości minimalnego wynagrodzenia dla pracownika młodocianego zatrudnianego w celu przygotowania zawodowego (nauka zawodu/przyuczenie do wykonywania określonej pracy). Poprzez zaproponowaną zmianę unikamy kłopotliwych i uciążliwych dla wszystkich przeliczeń wynagrodzeń co trzy miesiące.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



4. Podsumowanie

Projekt rozporządzenia zastępuje obecnie obowiązujące rozporządzenie, określa 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.

Jan Klimch

