

## **Ochrona pracy kobiet i młodocianych**

**Wyróżniona jest powszechna ochrona pracy kobiet oraz szczególna, która odnosi się do kobiet w okresie ciąży i do wykonywanych funkcji macierzyńskich.**

Kodeks pracy określa, że niedozwolonymi dla kobiet pracami są prace określone jako szczególnie uciążliwe czy szkodliwe dla zdrowia. Szczegółowy wykaz prac wzbronionych znajduje się w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom. Warunki wykonywania pracy zaostrzone są dla kobiet w ciąży.

Pracami wzbronionymi są m.in.:

- prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, transportem ciężarów i wymuszoną pozycją ciała. Dla kobiet w ciąży zakazana jest praca w pozycji stojącej trwająca łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej,
- prace w hałasie,
- prace w zasięgu pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego. Praca przy obsłudze monitorów ekranowych nie może trwać dłużej niż 4 godziny.
- prace na wysokości,
- prace w narażeniu na działanie szkodliwych czynników biologicznych – wirusa HIV czy zapalenia wątroby typu B, szkodliwych substancji chemicznych.

Jeżeli kobieta przed zajściem w ciążę zatrudniona jest przy wyżej wymienionych pracach, pracodawca zobowiązany jest do przeniesienia jej do innej pracy. Inna praca to taka, która nie będzie miała ujemnego wpływu na przebieg ciąży. Jeżeli takie przeniesienie nie jest możliwe, pracodawca powinien zwolnić pracownicę z obowiązku wykonywania pracy i zapewnić jej dotychczasowe wynagrodzenie. Pracownica, która otrzymała polecenie wykonania pracy wzbronionej, ma prawo odmówić jej wykonania.

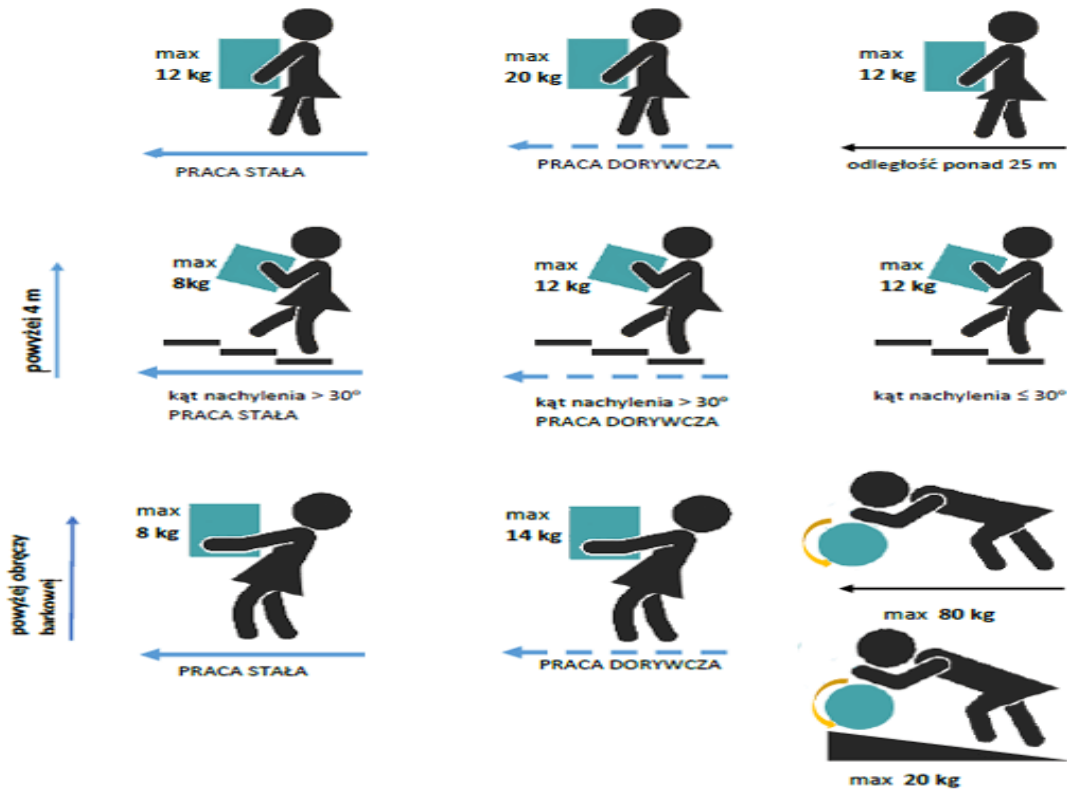
### **Czas pracy**

Pracownicy w ciąży bezwzględnie nie wolno zatrudniać ani w godzinach nadliczbowych, ani w porze nocnej. Bez zgody pracownicy natomiast nie można delegować jej poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.

### **Zwolnienie od pracy w celu wykonania badań**

Pracodawca powinien udzielić pracownicy czasu wolnego na przeprowadzenie badań zleconych przez lekarza i związanych ze stanem ciąży, jeżeli badań nie można wykonać poza godzinami pracy.

## Ręczne prace transportowe dla kobiet



W przypadku kobiet w ciąży norma ręcznego podnoszenia i przenoszenia przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg dotyczy pracy stałej i pracy dorywczej. Dla kobiet karmiących dziecko piersią 6 kg – przy pracy stałej, 10 kg – przy pracy dorywczej. Określa to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią.

### Ochrona pracy młodocianych

Podobnie jak w przypadku zdrowia kobiet, szczególną ochroną objęci są także pracownicy młodociani. Młodocianym w rozumieniu przepisów prawa pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Pracodawca, zatrudniający pracowników młodocianych, ma obowiązek zapewnić im szczególną ochronę zdrowia podczas pracy, uwzględniając ryzyko wynikające z ich braku doświadczenia i nieświadomości potencjalnych zagrożeń. W tym celu zgodnie z Kodeksem pracy:

- zapewnia im pracę w warunkach niestwarzających zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia,
- zapewnia im nadzór nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu,
- informuje o zagrożeniach,
- organizuje przerwy w pracy w celu odpoczynku w warunkach odizolowania od czynników uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia.

Ponadto młodocianego można zatrudnić na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu prac lekkich, które nie zagrażają jego życiu, zdrowiu ani rozwojowi psychofizycznemu. Nie wolno zatrudniać pracowników młodocianych przy pracach im wzbronionych, np. przy pracach:

- związanych z nadmiernym wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała,
- zagrażających prawidłowemu rozwojowi psychicznemu,
- w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów.

W celu nauki zawodu młodocianego można zatrudnić tylko przy pracach objętych programem praktycznej nauki zawodu. Osoby w wieku powyżej 16. roku życia wyjątkowo można zatrudnić przy niektórych pracach wzbronionych, ale konieczność takiego zatrudnienia musi wynikać z potrzeby przygotowania zawodowego.

Pracodawca ma obowiązek zwalniania młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z doksztalcaniem się. Osoby, które przed ukończeniem nauki zawodu lub przyuczenia do zawodu osiągnęły pełnoletniość, kończą tę naukę lub przyuczenie na warunkach określonych dla młodocianych. Przed podjęciem zatrudnienia młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim, a następnie okresowym i kontrolnym. Warunkiem zatrudnienia młodocianego jest przedstawienie świadectwa lekarskiego stwierdzającego, że praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu. Pracodawca jest zobowiązany zmienić rodzaj pracy wykonywanej przez młodocianego, jeśli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego. Gdy nie ma takiej możliwości, obowiązkiem pracodawcy jest niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z młodocianym.

Do obowiązków pracodawcy zatrudniającego młodocianego należy przekazanie informacji o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną przez niego pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami zarówno pracownikowi, jak i jego przedstawicielowi ustawowemu. Pracodawca nie może ponadto stosować wobec tych pracowników szczególnych systemów czasu pracy uzasadniających przekroczenia dobowych norm czasu pracy.

Praca	Młodociani 16 – 18 lat	
	Dziewczęta	Chłopcy
Stała	8 kg	12 kg
Dorywcza (max. 4 x godz.)	14 kg	20 kg

Tygodniowy wymiar czasu pracy pracownika młodocianego przy pracy lekkiej nie może być większy niż 12 godzin, jeżeli ma on w tym czasie zajęcia szkolne. W dniu, kiedy uczęszcza na zajęcia szkolne, dobowy czas pracy nie może przekraczać 2 godzin. Wymiar czasu pracy może być zwiększony w czasie ferii szkolnych do 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (nie dotyczy to młodocianego do 16 lat). Pracowników młodocianych nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej obejmującej czas między godzinami 22.00 a 6.00. Ponadto młodocianemu trzeba zapewnić w każdej dobie nieprzerwaną przerwę od pracy (obejmującą porę nocną) w wymiarze 14 godzin, a w każdym tygodniu nieprzerwany odpoczynek trwający co najmniej 48 godzin obejmujący niedzielę. Czas pracy pracowników w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, a w wieku powyżej 16 lat - 8 godzin na dobę. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, konieczne jest wprowadzenie przerwy w pracy trwającej nieprzerwanie 30 minut, wliczanej do czasu pracy.