

Pracuję legalnie

OCHRONA PRACY Kobiet I MŁODOCIANYCH



Pracuj i zatrudniaj legalnie



OCHRONA KOBIETY W CIĄŻY

PRACODAWCO, PAMIĘTAJ, ŻE MASZ WIELE OBOWIĄZKÓW ZWIĄZANYCH Z ZATRUDNIANIEM KOBIET W CIĄŻY!

Kobiety w ciąży nie wolno:

- zatrudniać w godzinach nadliczbowych;
- zatrudniać w porze nocnej;
- zatrudniać w systemie równoważnym czasu pracy powyżej **8 godz.** na dobę;
- zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy;
- delegować poza stałe miejsce pracy.

Wyjątek!

Za zgodą pracownicy można kobietę w ciąży delegować poza stałe miejsce pracy oraz zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.

UWAGA! Zatrudniając kobietę w ciąży w porze nocnej na okres jej ciąży, jesteś obowiązany pracodawco zmienić jej rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść ją do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej.

W razie gdy nie masz takiej możliwości jesteś zobowiązany zwolnić kobietę w ciąży z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Przykład

Pracownica pracuje w ruchu ciągłym. Według rozkładu czasu pracy w 4-tygodniowym okresie rozliczeniowym ma ona do przepracowania dwa dni z przedłużoną do **12 godz.** normą czasu pracy. Jeżeli pracownica zatrudniona w ruchu ciągłym jest w ciąży, obejmuje ją ograniczenie dobowej normy czasu pracy.

Oznacza to, że nie może ona wykonywać pracy w przedłużonych dniówkach, a jej maksymalny dobowy wymiar czasu pracy wynosi **8 godz.** Za nieprzepracowane godziny w ustalonych dniach zachowa ona jednak prawo do wynagrodzenia.

OCHRONA KOBIETY W CIĄŻY

Przedłużenie umowy do dnia porodu

Pracodawco, pamiętaj, że umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający **1 mies.**, która uległaby rozwiązaniu po upływie **3 mies.** ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

UWAGA! Termin upływu trzeciego miesiąca ciąży (art. 177 § 3 Kp) oblicza się w równej miary miesiącach księżycowych (**28 dni**) – Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 r., I PK 33/02.

Zwolnienie na badania lekarskie

Masz obowiązek zwolnić ciążarną pracownicę od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie wykonywane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności pracownica ma prawo do wynagrodzenia.



WYKAZ PRAC

W wykazie prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią znajdziemy m.in.: prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym z ręcznym transportem ciężarów, prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym, w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu oraz prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi [3]*.

PRACE TRANSPORTOWE WYKONYWANE PRZEZ KOBIETY [2]

Indywidualne dźwiganie w ograniczonym zakresie

- Masa przedmiotów podnoszonych i przenoszonych przez jedną kobietę nie może przekraczać: **12 kg** przy pracy stałej oraz **20 kg** przy pracy dorywczej.
- Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jedną kobietę na odległość przekraczającą **25 m**, to masa przenoszonych przedmiotów nie może przekraczać **12 kg**.

Zespołowe dźwiganie w ograniczonym zakresie

- Przenoszenie przez kobiety przedmiotów, których długość przekracza **4 m** oraz masa **20 kg**, powinno odbywać się zespołowo, pod warunkiem, aby na jedną pracownicę przypadała masa nieprzekraczająca przy pracy stałej **10 kg**, a przy pracy dorywczej **17 kg**.

Praca dorywcza to praca wykonywana do 4 razy na godz., jeżeli łączny czas takiej pracy nie przekracza 4 godz. na dobę.

- Niedopuszczalne jest zespołowe ręczne przemieszczanie przedmiotów przez kobiety na odległość przekraczającą **25 m** lub o masie przekraczającej **200 kg**.

PRZEMIESZCZANIE MATERIAŁÓW I ŁADUNKÓW

Przemieszczanie materiałów szkodliwych i niebezpiecznych

Niedopuszczalne jest przenoszenie przez jedną pracownicę materiałów ciekłych – gorących, żrących albo

WYKAZ PRAC

o właściwościach szkodliwych dla zdrowia, których masa wraz z naczyniem i uchwytem przekracza **10 kg**.

OCHRONA KOBIET W CIĄŻY I KARMIĄCYCH PIERSIĄ

Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym z ręcznym transportem ciężarów [3]

Dla kobiet w ciąży niedopuszczalne są np.:

- wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają **2900 kJ** na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej **7,5 kJ/min**;
- ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej **3 kg**;
- ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych, itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze oburęcznej – **12,5 N** przy pracy stałej i **25 N** przy pracy dorywczej;
 - b) przy obsłudze jednoręcznej – **5 N** przy pracy stałej i **12,5 N** przy pracy dorywczej;
- ręczne przenoszenie materiałów ciekłych – gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- prace w pozycji wymuszonej;
- prace w pozycji stojącej łącznie ponad **3 godz.** w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać **15 min.** po którym to czasie powinna nastąpić **15-min.** przerwa;
- prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi – w łącznym czasie przekraczającym **8 godz.** na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać **50 min.**, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej **10-min.** przerwa, wliczana do czasu pracy.

WYKAZ PRAC

Dla kobiet karmiących dziecko piersią niedopuszczalne są:

- wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają **4200 kJ** na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej – **12,5 kJ/min**;
- ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej: **6 kg** – przy pracy stałej, a **10 kg** – przy pracy dorywczej;
- ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej **przy obsłudze oburęcznej: 25 N** przy pracy stałej i **50 N** przy pracy dorywczej. **Przy obsłudze jednoręcznej: 10 N** przy pracy stałej i **25 N** przy pracy dorywczej;
- ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej **6 kg** – na wysokość ponad **4 m** lub na odległość przekraczającą **25 m**;
- ręczne przenoszenie materiałów ciekłych – gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia.

PRACE W MIKROKLIMACIE ZIMNYM, GORĄCYM I ZMIENNYM

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią niedopuszczalne są:

- prace wykonywane w mikroklimacie gorącym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, **jest większy od 1,0**;
- prace wykonywane w mikroklimacie zimnym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, **jest mniejszy od 1,0**;
- prace wykonywane w środowisku o dużych wahaniach parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie prze-

WYKAZ PRAC

kraczącym **15°C**, przy braku możliwości stosowania co najmniej **15-min.** adaptacji w pomieszczeniu o temperaturze pośredniej.

PRACE W NARAŻENIU NA HAŁAS LUB DRGANIA

Dla kobiet w ciąży niedopuszczalne są:

- prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
 - a) poziom ekspozycji odniesiony do **8-godz.** dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość **65 dB**;
 - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość **130 dB**;
 - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość **110 dB** [4];
- prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do **8-godz.** dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy, przekracza wartość **86 dB**;
- prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:
 - a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od **10 kHz do 40 kHz**, odniesione do **8-godz.** dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy;
 - b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od **10 kHz do 40 kHz**;
- przekraczają wartości określone w tabeli [2];
- wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

WYKAZ PRAC

PRACE NARAŻAJĄCE NA DZIAŁANIE POLA ELEKTROMAGNETYCZNEGO O CZĘSTOTLIWOŚCI OD 0 HZ DO 300 GHZ ORAZ PROMIENIOWANIA JONIZUJĄCEGO

Dla kobiet w ciąży niedopuszczalne są:

- prace w zasięgu pola elektromagnetycznego o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.

Dla kobiet karmiących dziecko piersią niedopuszczalne są prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określone w przepisach Prawa atomowego.

PRACE W PODWYŻSZONYM LUB OBNIŻONYM CIŚNIENIU

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią niedopuszczalne są:

- prace nurków;
- prace w zbiornikach ciśnieniowych;
- wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

PRACE W KONTAKCIE ZE SZKODLIWYMI CZYNNIKAMI BIOLOGICZNYMI

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią niedopuszczalne są:

- prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpa-



WYKAZ PRAC

śca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą;

- prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi lub inwazyjnymi.

PRACE W NARAŻENIU NA DZIAŁANIE SZKODLIWYCH SUBSTANCJI CHEMICZNYCH

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią niedopuszczalne są:

- prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonym w odrębnych przepisach [4];
- prace w narażeniu na substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy, np.: leki cytotatyczne, mangan, syntetyczne estrogeny i progesterony, tlenek węgla, ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne, rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne;
- prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń [5].

PRACE GROŻĄCE CIĘŻKIMI URAZAMI FIZYCZNYMI LUB PSYCHICZNYMI

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią niedopuszczalne są:

- prace w wykopach, w zbiornikach i kanałach;
- prace pod ziemią w kopalniach;
- prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład przy taśmie);
- inne prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym: gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.

WYKAZ PRAC

Dla kobiet w ciąży prace na wysokości niedopuszczalne są:

- poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, mającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem);
- wchodzenie i schodzenie po drabinach i klamrach.



Szczegółowy katalog prac zakazanych kobietom w ciąży znajduje się w rozdziale 1 ustępu 2 Wykazu, stanowiącego załącznik do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią.

OCHRONA MŁODOCIANYCH

MŁODOCIANYM JEST OSOBA, KTÓRA UKOŃCZYŁA 15 LAT, A NIE PRZEKROCZYŁA 18 LAT.

Wolno zatrudnić młodocianych, którzy:

- ukończyli ośmioletnią szkołę podstawową;
- przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

Wyjątkowo dopuszczalne jest zatrudnienie osób:

- które ukończyły **15 lat** i nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej;
- niemających **15 lat**, które ukończyły ośmioletnią szkołę podstawową;
- niemających **15 lat**, które nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej.

Wyjątki wskazane powyżej szerzej uregulowane zostały w Kodeksie pracy [1].

Szkolenia w dziedzinie bhp

Pracodawco, pamiętaj, że masz bezwzględny obowiązek przeszkolić młodocianego, tak jak każdego innego pracownika w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenia z zakresu bhp obejmują:

- szkolenie wstępne:
 - instruktaż ogólny;
 - instruktaż stanowiskowy;
- szkolenie okresowe:
 - pierwsze szkolenie w ciągu **12 mies.** od podjęcia zatrudnienia;
 - co **3 lata** na stanowiskach robotniczych.

Ochrona zdrowia

Pamiętaj, pracodawco, że zatrudniając pracownika młodocianego, należy:

OCHRONA MŁODOCIANYCH

- przestrzegać krótszych norm czasu pracy, w tym przerw w pracy;
 - poddać go wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim;
 - przeszkolić go w dziedzinie bhp, tj. przeprowadzić szkolenie wstępne (instruktaż ogólny i stanowiskowy) oraz szkolenie okresowe;
 - udzielać mu urlopów wypoczynkowych i bezpłatnych;
 - zapewnić mu szczególną ochronę zdrowia podczas pracy, uwzględniając ryzyko wynikające z jego braku doświadczenia i nieświadomości potencjalnych zagrożeń;
 - zapewnić mu pracę w warunkach niestwarzających zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia;
 - zapewnić mu nadzór nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu;
 - informować go o zagrożeniach i ryzyku zawodowym;
 - organizować mu przerwy w pracy w celu odpoczynku w warunkach odizolowania od czynników uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia;
 - sporządzić wykaz prac wzbronionych młodocianym oraz prac wzbronionych, przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w celu odbycia przygotowania zawodowego;
 - sprawdzić wykaz lekkich prac, po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy.
- Pamiętaj, pracodawco**, że nie wolno zatrudniać pracownika młodocianego w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

Czas pracy

Skrócone normy czasu pracy są uzasadnione potrzebą zapewnienia dłuższego odpoczynku młodemu, rozwijającemu się organizmowi. Czas pracy młodocianych wynosi: **do 16 lat – 6 godz. na dobę, a powyżej 16 lat – 8 godz. na dobę.**

OCHRONA MŁODOCIANYCH

Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

Nadgodziny i pora nocna

Młodocianego nie możesz zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Zakaz ten obejmuje wszystkich młodocianych, a więc zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego, jak i przy pracach lekkich. Z zakazu pracy w godzinach nadliczbowych wypływa też zakaz pracy w niedzielę i święta, jeżeli praca w te dni spowoduje przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy.

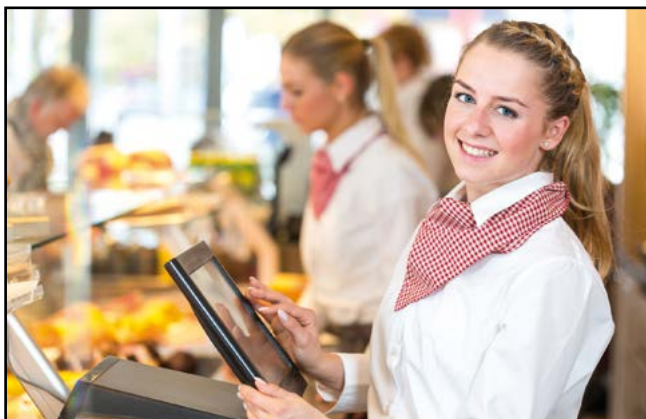
Pora nocna

Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami **22.00 a 6.00** rano.

Przerwa w pracy

Pracodawco, pamiętaj, że masz obowiązek:

- udzielić młodocianemu przerwy w pracy obejmującej porę nocną, która wynosi **14 godz.**, a w każdym tygodniu prawo do co najmniej **48 godz.** nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę;



OCHRONA MŁODOCIANYCH

- jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż **4,5 godz.** udzielić mu przerwy w pracy trwającej nieprzerwanie **30 min.**

Urlopy wypoczynkowe i bezpłatne

Pracownik młodociany ma prawo do urlopu w wymiarze:

- z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy – **12 dni** roboczych;
- po roku pracy – **26 dni.**

Po przepracowaniu roku młodociany ma prawo do urlopu w wymiarze **38 dni** roboczych (**12+26**). Wymiar każdego następnego urlopu wypoczynkowego wynosi **26 dni** roboczych, aż do roku, w którym młodociany kończy **18 lat**. W roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy **18 lat**, ma prawo do urlopu w wymiarze **20 dni** roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem **18 lat**.

Pracodawco, pamiętaj!

Jeżeli młodociany uczęszcza do szkoły, masz obowiązek udzielić mu urlopu w okresie ferii szkolnych.

Urlop bezpłatny

Pracodawco! Jesteś obowiązany na wniosek młodocianego – ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym **2 mies.**

Prace wzbronione młodocianym

Wykaz prac wzbronionych [5], obejmuje prace, przy których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia i niebezpieczne oraz prace szczególnie uciążliwe i zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu. Są to prace:

- związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu;

OCHRONA MŁODOCIANYCH

- w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych, stwarzające zagrożenie wypadkowe.

UWAGA! W ustaleniu prac wzbronionych musi uczestniczyć lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianym.

Pracodawco, pamiętaj!

Masz obowiązek sporządzić wykaz prac:

- wzbronionych młodocianym;
- wzbronionych młodocianym; przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w celu odbycia przygotowania zawodowego.

Wykaz prac wzbronionych młodocianym i stanowisk pracy, na których są wykonywane te prace, zamieszcza się w widocznym miejscu, w każdej komórce organizacyjnej, w której są zatrudniani młodociani.



PODSTAWY PRAWNE

- 1.** Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, ze zm.).
- 2.** Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bhp przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (Dz. U. z 2018 r. poz. 1139).
- 3.** Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. z 2017 r. poz. 796).
- 4.** Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 1286).
- 5.** Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. z 2016 r. poz. 1509).