



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



Ochrona pracy kobiet i młodocianych



Zanim
podejmiesz pracę

www.pip.gov.pl

Ochrona kobiety w ciąży

Pracodawco, pamiętaj, że masz wiele obowiązków związanych z zatrudnianiem kobiet w ciąży!

1. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w:

- godzinach nadliczbowych,
- porze nocnej,
- systemie równoważnym czasu pracy powyżej 8 godzin na dobę.

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 godzin 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 godzin. Za nieprzepracowane godziny w ustalonych dniach zachowa ona jednak prawo do wynagrodzenia.

Ochrona kobiety w ciąży

2. Przedłużenie umowy do dnia porodu

Pracodawco, pamiętaj, że umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający 1 miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca 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.

3. Zwolnienie na badania lekarskie

Masz obowiązek zwolnić ciężarną 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

Od 1 maja 2017 r. obowiązuje nowy wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią. Jednocześnie przestało obowiązywać rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz. U. z 2016 r. poz. 2057).

Wykaz ten obejmuje 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.

Prace transportowe wykonywane przez kobiety

I. Indywidualne dźwiganie w ograniczonym zakresie

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

II. Zespołowe dźwiganie w ograniczonym zakresie

1. Przenoszenie przez kobiety przedmiotów, których długość przekracza **4 m** oraz masa **20 kg** dla kobiet, 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.

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

Wykaz prac

Przemieszczanie materiałów i ładunków

I. Przemieszczanie materiałów szkodliwych i niebezpiecznych

Niedopuszczalne jest przenoszenie przez jedną pracownicę materiałów ciekłych – gorących, żrących albo o właściwościach szkodliwych dla zdrowia, których masa wraz z naczyniem i uchwytem przekracza **10 kg**.

Ochrona kobiet w ciąży i karmiących piersią

I. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym z ręcznym transportem ciężarów (2)

1. 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;
- prace w pozycji wymuszonej;
- prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa;

Wykaz prac

- prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi – w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać **50 minut**, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej **10-minutowa** przerwa, wliczana do czasu pracy.

2. 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.

II. 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 oce-

Wykaz prac

na 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 wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym **15°C**, przy braku możliwości stosowania co najmniej **15-minutowej** adaptacji w pomieszczeniu o temperaturze pośredniej.

III. 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-godzinnego 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**;
- prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego 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

Wykaz prac

od **10 kHz** do **40 kHz**, odniesione do 8-godzinnego 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.

IV. Prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego

1. 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.

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

V. 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.

Wykaz prac

VI. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

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

- prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą;
- prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi lub inwazyjnymi.

VII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko pierśią 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 cytostatyczne, mangan, syntetyczne estrogeny i progestrony, 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).



Wykaz prac

VIII. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi

1. 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.

2. 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.



Ochrona młodocianych

Pracownikiem młodocianym jest osoba, która ukończyła **16 lat**, a nie przekroczyła **18 lat**.

Od 1 września 2018 r. zmienia się definicja młodocianego. Od tej daty młodocianym będzie osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

Warunkiem zatrudnienia młodocianych jest:

- ukończenie gimnazjum;
- przedstawienie zaświadczenia lekarskiego, że dana praca nie zagraża zdrowiu.

Ochrona młodocianych dotyczy:

- zakazu zatrudniania w wieku poniżej 16 lat – poza wyjątkami,
- obowiązku dokończania się młodocianych do ukończeniu 18 lat,
- szczególnej ochrony zdrowia.

Wyjątki

Przypadki, w których wyjątkowo dopuszczalne jest zatrudnianie:

1. młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum,
2. osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum,
3. osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum – określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. (Dz. U. Nr 214, poz. 1808).

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,

Ochrona młodocianych

■ szkolenie okresowe:

- pierwsze szkolenie w ciągu 12 miesięcy od podjęcia zatrudnienia;
- co 3 lata na stanowiskach robotniczych.

Ochrona zdrowia

Pamiętaj, pracodawco, że zatrudniając pracownika młodocianego, należy:

- 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.

Pamiętaj, pracodawco, że nie wolno zatrudniać pracownika młodocianego w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej,

Ochrona młodocianych

Czas pracy

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

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

Pracodawco, pamiętaj, że masz bezwzględny zakaz, od którego nie ma odstępstw.

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**. W przypadkach, w których pracodawca zatrudnia osoby, które:

- nie ukończyły gimnazjum,
- nie mają 16 lat, ale ukończyły gimnazjum,
- nie mają 16 lat, ale nie ukończyły gimnazjum.

Przerwa w pracy

Pracodawco, pamiętaj, że masz obowiązek:

- udzielić młodocianemu przerwy w pracy obejmującej porę nocną, która wynosi 14 godz., a w każdym tygo-

Ochrona młodocianych

dniu prawo do co najmniej 48 godz. nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę;

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

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 (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, przysługuje mu urlop w wymiarze 20 dni – niezależnie od tego, kiedy nabył prawo do urlopu (przed lub po ukończeniu 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 miesięcy.

Ochrona młodocianych

Prace wzbronione młodocianym

Wykaz prac wzbronionych (6) 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,
- 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 i zamieścić w regulaminie pracy wykaz prac:

- wzbronionych młodocianym,
- wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnienie młodocianych w celu odbycia przygotowania zawodowego oraz
- zamieścić w każdej komórce organizacyjnej, w której są zatrudnieni młodociani (w widocznym miejscu): wykazu prac wzbronionych młodocianym i stanowisk pracy, w których są wykonywane te prace.

Podstawy prawne

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (j.t. Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 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 2000 r., Nr 26, poz. 313 ze zm.).
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 Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z dnia 31 grudnia 2008 r. str. 1, z późn. zm.).
5. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2014 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (j.t. Dz. U. z 2017 r., poz. 1348).
6. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (j.t. Dz. U. z 2016 r. poz. 1509).