

OCHRONA PRACY Kobiet VI

Kobiety należą do szczególnej grupy pracowników. Szczególne traktowanie kobiety w procesie pracy opiera się na kryterium biologicznym, w tym na:

- właściwościach psychofizycznych,
- właściwościach prokreacyjnych i macierzyńskich.

Zakaz zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia określa przepis art. 176 k.p. Wykaz tych prac został zawarty w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U. Nr 114, poz. 545). Ponadto pracodawca objęty działaniem regulaminu pracy ma obowiązek zawrzeć w nim wykaz prac wzbronionych kobietom.

Rozporządzenie dokonuje podziału ze względu na rodzaj wykonywanej pracy. Część wymienionych w rozporządzeniu prac jest całkowicie zabroniona w pewnych okresach życia kobiety, tj. gdy zdrowie kobiety podlega szczególnej ochronie, np. gdy jest w ciąży bądź karmi dziecko piersią. W myśl przepisów rozporządzenia szczególnie uciążliwe i szkodliwe prace dla kobiet to:

OGRANICZENIE ODNOSZĄCE SIĘ DO WSZYSTKICH KOBIEC:

- prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała.

OGRANICZENIA ODNOSZĄCE SIĘ DO KOBIEC W CIĄŻY:

- prace w hałasie i drganiach.

OGRANICZENIA ODNOSZĄCE SIĘ ZARÓWNO DO KOBIEC W CIĄŻY, JAK I KARMIĄCYCH DZIECKO PIERSIĄ:

- prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym;

- prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych;
- prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości;
- prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu;
- prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi;
- prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych;
- prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi.

Pracodawca nie może zatrudnić kobiety przy pracach wskazanych powyżej nawet za jej zgodą.

Jeżeli kobieta jest zatrudniona przy jednej z wymienionych powyżej prac, pracodawca jest obowiązany do przeniesienia pracownicy do innej pracy w sytuacji, gdy jest ona w ciąży bądź karmi dziecko piersią. Stan ciąży musi zostać stwierdzony zaświadczeniem lekarskim, w innym wypadku uprawnienie pracownicy do przeniesienia do innej pracy nie przysługuje.

PRZYKŁAD: *Pracownica jest zatrudniona w biurze, w którym obsługuje komputer (monitor ekranowy) w wymiarze równym lub wyższym niż 8 godzin. W tym czasie przysługuje pracownicy jedna godzinna przerwa od wykonywania pracy, niewyliczana do czasu pracy. Pracownica pewnego dnia dokonała sprawdzenia czy jest w ciąży za pomocą testu ciążowego zakupionego w aptece. Test wyszedł pozytywnie. Jednakże wizytę u lekarza pracownica miała wyznaczoną dopiero za dwa dni. W tym czasie, tj. do wizyty lekarskiej pracownica jest obowiązana wykonywać pracę „na starych” warunkach. Jednakże w chwili dostarczenia pracodawcy lekarskiego zaświadczenia stanu ciąży jest on zobowiązany do przeniesienia pracownicy do innej pracy. Również od tego momentu przepisy prawa otaczają kobietę szeroką ochroną, w tym m.in. ochroną przed zwolnieniem z pracy.*

Dodatkowo w ramach ochrony pracy kobiet pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej; w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Ponadto na pracodawcy ciąży zakaz zatrudniania pracownicy w ciąży w godzinach nadliczbowych oraz nie wolno bez zgody pracownicy delegować jej poza stałe miejsce pracy.

ORZECZNICTWO: *Przeniesienie pracownicy w ciąży z czterobrygadowej organizacji pracy do pracy jednozmianowej ze względu na ustawowy zakaz zatrudnienia w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej (art. 178 § 1 k.p.), jako przeniesienie do innej pracy w rozumieniu art. 179 § 1 k.p., uzasadnia na podstawie art. 179 § 2 k.p. wypłatę dodatku wyrównawczego w razie obniżenia wynagrodzenia tej pracownicy, chociażby rodzaj wykonywanej przez nią pracy pozostał niezmienny (uchwała SN – siedmiu sędziów – zasada prawna, z dnia 15 marca 1979 r., V PZP 13/78, OSNC 1979/6/110).*

W przeciwieństwie do zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że ze względu na stan ciąży pracownica nie powinna wykonywać dotychczasowej pracy (art. 179 § 1 pkt 2 k.p.), które powinno odpowiadać warunkom określonym w wydanym na podstawie art. 179 § 4 k.p. rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 10 grudnia 1974 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników (Dz.U. Nr 48, poz. 296), w szczególności zaś pochodzić musi od kompetentnych zakładów społecznej służby zdrowia, zaświadczenie lekarskie o ciąży pracownicy przewidziane w art. 185 § 1 k.p. nie musi odpowiadać żadnym szczególnym wymaganiom formalnym, byle by tylko wydane zostało przez lekarza i stwierdzało fakt (a w razie potrzeby również okres) ciąży pracownicy. (wyrok SN z dnia 9 września 1977 r., I PRN 115/77, OSNC z 1978 r., Nr 10, poz. 177).