

## LEKCJA 3

### **Temat: Ochrona pracy kobiet, młodocianych i niepełnosprawnych**

#### **Czas realizacji:**

- 1 godzina lekcyjna

#### **Cele operacyjne:**

Uczeń po zrealizowaniu zajęć powinien:

- podać podstawy prawne ochrony pracy kobiet, młodocianych i niepełnosprawnych,
- wymienić prace wzbronione kobietom i pracownikom młodocianym,
- znać i interpretować przepisy dotyczące ochrony pracy kobiet w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego,
- scharakteryzować uprawnienia kobiet w ciąży i opiekujących się małymi dziećmi,
- wymienić warunki zatrudniania pracowników młodocianych i obowiązki pracodawców w tym zakresie,
- interpretować przepisy dotyczące czasu pracy i urlopów pracowników młodocianych,
- określić uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych,
- przestrzegać przepisów prawa pracy dotyczących ochrony pracy kobiet, młodocianych i niepełnosprawnych.

#### **Treści:**

1. Podstawy prawne ochrony pracy kobiet, młodocianych i niepełnosprawnych.
2. Prace wzbronione kobietom.
3. Ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego.
4. Uprawnienia kobiet w ciąży i opiekujących się dziećmi.
5. Warunki zatrudniania młodocianych i obowiązki pracodawców w tym zakresie.
6. Czas pracy i urlopy pracowników młodocianych.
7. Prace wzbronione młodocianym.
8. Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych:
  - stopnie niepełnosprawności,
  - czas pracy i przerwy w pracy,
  - dodatkowe urlopy i zwolnienia od pracy osób niepełnosprawnych.

#### **Pomoce dydaktyczne:**

- foliogramy,
- tekst źródłowy,
- rzutnik pisma.

**Plan zajęć:**

Lp.	Treść	Metoda nauczania	Czas realizacji
1.	Omówienie celów jednostki tematycznej.	Pogadanka, dyskusja	2 min.
2.	Podstawy prawne ochrony pracy kobiet, młodocianych i niepełnosprawnych.	Wykład	3 min.
3.	Prace wzbronione kobietom.	Dyskusja, wykład	5 min.
4.	Ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego.	Dyskusja	4 min.
5.	Uprawnienia kobiet w ciąży i opiekujących się dziećmi.	Pogadanka, wykład	6 min.
6.	Warunki zatrudniania młodocianych i obowiązki pracodawcy w tym zakresie.	Wykład	4 min.
7.	Czas pracy i urlopy pracowników młodocianych.	Wykład	4 min.
8.	Prace wzbronione młodocianym.	Wykład	5 min.
9.	Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych: • stopnie niepełnosprawności, • czas pracy i przerwy w pracy, • dodatkowe urlopy i zwolnienia od pracy osób niepełnosprawnych.	Wykład	8 min.
10.	Sprawdzenie opanowania przerobionego materiału.		4 min.

**SCENARIUSZ ZAJĘĆ:**

Zamieszczone poniżej wskazówki mają za zadanie ułatwić nauczycielowi przekazanie uczniom wiadomości na temat ochrony pracy kobiet, młodocianych i osób niepełnosprawnych zawartych w aktach prawnych. Lekcja powinna być przeprowadzona w formie wykładu z wykorzystaniem załączonych foliogramów.

Nauczyciel powinien:

- zapoznać uczniów z celami lekcji,
- zachęcić uczniów do aktywnego udziału w lekcji przez zadawanie pytań,
- wykorzystać załączone w poradniku foliogramy,
- zwrócić szczególną uwagę na:
  - cele ochrony pracy kobiet i młodocianych,
  - uprawnienia kobiet w ciąży i opiekujących się małymi dziećmi,
  - prace wzbronione kobietom i pracownikom młodocianym,
  - warunki zatrudniania pracowników młodocianych i obowiązki pracodawców w tym zakresie oraz przepisy dotyczące ich czasu pracy i urlopów,
  - uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych.

**Ad. 1.**

- zapoznaj uczniów z tematem jednostki tematycznej,
- zapoznaj uczniów z celami jednostki tematycznej,
- zachęć uczniów do aktywnego udziału przez zadawanie pytań.

**Ad. 2.**

- uzasadnij potrzebę ochrony pracy i wskaż odpowiednie akty prawne,
- zapoznaj uczniów z formami ochrony pracy kobiet - *foliogram nr 14*.

**Ad. 3.**

- zadaj pytanie uczniom: Jakie, ich zdaniem, są prace wzbronione kobietom?
- scharakteryzuj prace wzbronione kobietom - *foliogramy nr 15 i 16*.

**Ad. 4.**

- zadaj pytanie uczniom: Jakie aspekty obejmuje ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego?
- dokonaj podsumowania krótkiej dyskusji i scharakteryzuj ochronę stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego - *foliogram nr 17*.

**Ad. 5.**

- przedstaw uczniom uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem - *foliogramy nr 18 i 19*.

**Ad. 6.**

- przedstaw uczniom określenie młodocianego pracownika,
- przedstaw obowiązki pracodawcy związane z zatrudnianiem młodocianych pracowników - *foliogram nr 20*.

**Ad. 7.**

- przedstaw uczniom przepisy dotyczące czasu pracy młodocianego pracownika - *foliogram nr 21*,
- scharakteryzuj uprawnienia młodocianych pracowników do urlopów wypoczynkowych - *foliogram nr 22*.

**Ad. 8.**

- zadaj pytanie uczniom: Jakie, ich zdaniem, są prace wzbronione młodocianym pracownikom?
- dokonaj charakterystyki prac wzbronionych młodocianym pracownikom,
- przedstaw *foliogram nr 23*.

**Ad. 9.**

- podaj uczniom określenie osób niepełnosprawnych,
- scharakteryzuj poszczególne stopnie niepełnosprawności,
- przedstaw *foliogram nr 24*,
- przedstaw uprawnienia osób niepełnosprawnych do rehabilitacji i szkoleń - *foliogram nr 25*,
- poinformuj uczniów o dodatkowych urloпах i zwolnieniach od pracy osób niepełnosprawnych - *foliogramy nr 26 i 27*.

**Ad. 10.**

- zadaj uczniom pytania kontrolne z zakresu zrealizowanego materiału i wstaw oceny tym, którzy aktywnie uczestniczyli w zajęciach.

**Spis foliogramów**

<b>Nr</b>	<b>Tytuł</b>
14.	Ochrona pracy kobiet.
15.	Prace wzbronione kobietom.
16.	Prace fizyczne wzbronione kobietom.
17.	Ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego.
18.	Ochrona zdrowia kobiet.
19.	Uprawnienia kobiet wychowujących dzieci.
20.	Warunki zatrudniania młodocianych.
21.	Czas pracy młodocianych.
22.	Urlopy wypoczynkowe młodocianych.
23.	Prace wzbronione młodocianym.
24.	Stopnie niepełnosprawności.
25.	Uprawnienia osób niepełnosprawnych.
26.	Czas pracy osób niepełnosprawnych.
27.	Urlopy osób niepełnosprawnych.

**PYTANIA KONTROLNE Z ODPOWIEDZIAMI:****1. Jakie aspekty uwzględnia ochrona pracy kobiet w ciąży?**

Odpowiedź: Akty prawne określające ochronę pracy kobiet uwzględniają w szczególności:

- ochronę stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego,
- zakaz zatrudniania kobiet w ciąży i opiekujących się dziećmi w wieku do czterech lat w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, a także delegowania ich poza stałe miejsce pracy,
- zakaz zatrudniania kobiet przy pracach im wzbronionych - szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia,
- uprawnienia służące do zapewnienia właściwej opieki dziecku (urlop macierzyński i urlop wychowawczy, przerwy na karmienie dziecka, inne zwolnienia z pracy).

**2. Wymień prace wzbronione kobietom.**

Odpowiedź: Kobietom są wzbronione następujące prace:

- związane z wysiłkiem fizycznym, transportem ciężarów i wymuszoną pozycją ciała
- w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym,
- w narażeniu na hałas i drgania,
- narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego tła, i nadfioletowego,
- pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,
- w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,
- w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych,
- grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi.

**3. Jakie są wymiary urlopu macierzyńskiego?**

Odpowiedź: Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga dzieci przy jednym porodzie.

## 4. Kto to jest pracownik młodociany?

Młodocianym, w rozumieniu Kodeksu pracy, jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Zabronione jest zatrudnianie osób, które nie ukończyły 16 lat. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy przedstawiają świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Młodociany nie posiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

## 5. Jakie prace są wzbronione młodocianym?

Zabronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach określonych w wykazie prac wzbronionych młodocianym. Wykaz ten obejmuje prace:

- związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała,
- w obciążającym mikroklimacie środowiska pracy,
- przy nieodpowiednim oświetleniu,
- w narażeniu na hałas i drgania,
- w polach elektromagnetycznych, elektrostatycznych i narażających na promieniowanie jonizujące, laserowe, nadfioletowe i podczerwone,
- pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,
- w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,
- w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów,
- w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych,
- zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu,
- stwarzające możliwość urazów u młodocianych i spowodowania zagrożeń dla innych osób.

## 6. Jaki jest wymiar czasu pracy młodocianych?

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy, jednakże w wymiarze nie przekraczającym 18 godzin tygodniowo. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

## 7. Jaki jest wymiar urlopów młodocianych?

Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych. Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nie przekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

## 8. Kto to jest niepełnosprawny?

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych mianem tym określa osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, w szczególności wykonywanie pracy zawodowej, jeżeli uzyskały orzeczenie o zakwalifikowaniu przez organy orzekające o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy.

# MATERIAŁ ŹRÓDŁOWY DLA UCZNIĄ

## Temat: *Ochrona pracy kobiet, młodocianych i niepełnosprawnych*

### 1. PODSTAWY PRAWNE OCHRONY PRACY KOBIEĆ, MŁODOCIANYCH I NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Ochrona pracy obejmuje wszystkich pracowników, jednak w sposób szczególny dotyczy to kobiet, pracowników młodocianych i niepełnosprawnych.

Kobiety w niektórych dziedzinach są dominującą grupą pracowniczą. Jednocześnie odgrywają w społeczeństwie ważną rolę ze względu na swoją funkcję macierzyńską i związaną z tym odmienność biologiczną. Powoduje to konieczność zapewnienia kobietom pracującym szczególnej ochrony zdrowia oraz warunków do wychowania dzieci. Dotyczy to w sposób szczególny okresu ciąży, porodu i macierzyństwa.

Zagadnienia ochrony pracy kobiet regulują następujące przepisy:

- Kodeks pracy (dział VIII),
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz. U. Nr 26, poz. 313)
- rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz.U. 2000.26.313).

Akty prawne mające na celu ochronę pracy kobiet uwzględniają w szczególności:

- ochronę stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego,
- zakaz zatrudniania kobiet w ciąży i opiekujących się dziećmi w wieku do czterech lat w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, a także delegowania ich poza stałe miejsce pracy,
- zakaz zatrudniania kobiet przy pracach im wzbronionych - szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia,
- uprawnienia służące do zapewnienia właściwej opieki dziecku (urlop macierzyński i urlop wychowawczy, przerwy na karmienie dziecka, inne zwolnienia z pracy).

Pracownicy młodociani ze względu na trwający intensywny proces dojrzewania fizycznego i psychicznego podlegają szczególnej ochronie w zakresie czasu pracy, sposobu wykonywania pracy jak i celów, dla których mogą być zatrudnieni.

Regulują to przepisy:

- działu IX Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych,
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania znowelizowane rozporządzeniem ministra edukacji narodowej i sportu z dnia 12 listopada 2002 r. (Dz.U. Nr 60, poz. 278 ze zm.)
- rozporządzenie ministra edukacji narodowej i sportu z dnia 1 lipca 2002 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu,
- rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z dnia 30 października 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób nie mających 16 lat, które ukończyły gimnazjum oraz osób nie mających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz.U. Nr 214, poz. 1808),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. Nr. 200, poz. 2047 ze zm.).

W każdym społeczeństwie istnieją osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności ogranicza ich zdolność do wykonywania pracy zawodowej. Stworzenie norm prawnych umożliwiających tym osobom uczestniczenie w życiu zawodowym i społecznym ma bardzo duże znaczenie dla tych osób oraz dla społeczeństwa. Zagadnienia dotyczące ochrony tej grupy osób określa ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 123, poz. 776) zmieniona ustawą z dnia 9 listopada 2000 r. (Dz.U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92 ze zm.).

## 2. PRACE WZBRONIONE Kobietom

Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych dla zdrowia kobiet zawiera wykaz tych prac:

- związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała,
- w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym,
- w narażeniu na hałas i drgania,
- narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego,
- pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,
- w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,
- w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych,
- grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi.

## 3. OCHRONA STOSUNKU PRACY Kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba, że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez okresu wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Przepisu tego nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nie przekraczającym jednego miesiąca.

Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Przepisu tego nie stosuje się do umowy zawartej na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy, wypowiedzenia umowy o pracę przez kobietę, rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron oraz z winy kobiety - z przyczyn przez nią zawinionych.

W razie rozwiązania umowy o pracę z kobietą na jej wniosek lub na mocy porozumienia stron, musi istnieć pewność, że kobieta świadomie godzi się na rozwiązanie umowy, znając swój stan. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę.

## 4. UPRAWNIENIA Kobiet w ciąży i opiekujących się małymi dziećmi

Stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy. Kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do czterech lat nie wolno bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Pracodawca jest obowiązany przenieść do innej pracy kobietę w ciąży zatrudnioną przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży, w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie do innej pracy pracodawca jest obowiązany zatrudnić kobietę przy pracy określonej w umowie o pracę.

Pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 20 tygodni w przypadku urodzenia 1 dziecka przy jednym porodzie
- 31 tygodni w przypadku urodzenia 2 dzieci przy jednym porodzie
- 33 tygodnie w przypadku urodzenia 3 dzieci przy jednym porodzie
- 35 tygodni w przypadku urodzenia 4 dzieci przy jednym porodzie
- 37 tygodni w przypadku urodzenia 5 i więcej dzieci przy jednym porodzie

Co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego powinny przypadać przed przewidywaną datą porodu.

Po porodzie przysługuje urlop macierzyński nie wykorzystany przed porodem aż do wyczerpania okresu podanego wyżej.

Na wniosek pracownika pracodawca jest obowiązany udzielić jej urlopu wychowawczego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem.

Pracownicy wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Przepisy te stosuje się także do pracownika, z tym, że jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są zatrudnieni, z uprawnień określonych w tych przepisach może korzystać jedno z nich.

## 5. WARUNKI ZATRUDNIANIA MŁODOCIANYCH I OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW W TYM ZAKRESIE

Młodocianym, w rozumieniu Kodeksu pracy, jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Zabronione jest zatrudnianie osób, które nie ukończyły 16 lat. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy ukończyli, co najmniej gimnazjum i przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Młodociany nie posiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

Nie dotyczy to młodocianych zatrudnianych przy lekkich pracach w innym celu niż przygotowanie zawodowe. Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy oraz prowadzić ewidencję pracowników młodocianych. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna określać rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy), czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego, sposób dokształcania teoretycznego oraz wysokość wynagrodzenia.

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie:

- niewypełnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy,
- reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, do której jest przygotowywany.

Pracownik młodociany jest obowiązany do dokształcania się w zakresie szkoły podstawowej i gimnazjum, jeżeli szkoły takiej nie ukończył, do dokształcania się w zakresie szkoły ponadgimnazjalnej lub w formach pozaszkolnych aż do chwili ukończenia 18 lat. Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się. Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek dokształcania się, może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego. Minister pracy i polityki socjalnej w porozumieniu z ministrem edukacji narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zwolnienie młodocianych od obowiązku dokształcania się.

Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia. Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Pracodawca jest obowiązany przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.

## 6. CZAS PRACY I URLOPY PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 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.

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie mniej niż 14 godzin. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.



Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może zezwolić na zatrudnianie młodocianych w wieku poniżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego, określając jednocześnie warunki zapewniające szczególną ochronę zdrowia młodocianych zatrudnionych przy tych pracach.

Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych. Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nie przekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Młodociany może być zatrudniany w innym celu niż przygotowanie zawodowe na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac. Praca taka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego. Wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza medycyny pracy i zatwierdzeniu przez właściwego inspektora pracy. Wykaz nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym.

Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także rozkładu zajęć szkolnych. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie trwania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy nie może przekraczać 2 godzin. Wymiar czasu pracy młodocianych w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianych w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin dziennie.

Wymiar czasu podany wyżej obowiązuje także w przypadkach, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o nie pozostawianiu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

## 7. PRACE WZBRONIONE MŁODOCIANYM

Zabronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach określonych w wykazie prac wzbronionych młodocianym. Wykaz ten obejmuje prace:

- związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała,
- w obciążającym mikroklimacie środowiska pracy,
- przy nieodpowiednim oświetleniu,
- w narażeniu na hałas i drgania,
- w polach elektromagnetycznych, elektrostatycznych i narażających na promieniowanie jonizujące, laserowe, nadfioletowe i podczerwone,
- pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,
- w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,
- w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów,
- w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych,
- zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu,
- stwarzające możliwość urazów u młodocianych i spowodowania zagrożeń dla innych osób.

W wykazie prac wzbronionych wszystkim młodocianym są wymienione prace zabronione tym osobom, które nie ukończyły 16 lat, jednak rozporządzenie zezwala na zatrudnianie młodocianych, którzy ukończyli 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, w zakresie niezbędnym do nauki zawodu, jeżeli prace te są przewidziane w programach praktycznej nauki zawodu.

Zakłady pracy określają, w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a w przypadku ich braku - z innymi przedstawicielami pracowników, wykazy stanowisk pracy i rodzaje prac wzbronionych młodocianym oraz wykazy stanowisk pracy i prac dozwolonych w celu odbycia przygotowania zawodowego. W ustalaniu wykazu powinien uczestniczyć lekarz sprawujący opiekę profilaktyczną nad młodocianymi w zakładzie pracy. W każdej jednostce organizacyjnej zakładu pracy zatrudniającej młodocianych powinien znajdować się w widocznym miejscu wykaz stanowisk roboczych, na których jest wzbronione zatrudnianie młodocianych.

Zakłady pracy zatrudniające młodocianych przy pracach wzbronionych, są obowiązane zapewnić szczególną ochronę ich stanu zdrowia, a w szczególności:

- organizować pracę i zajęcia młodocianych w taki sposób, by na terenie zakładu pracy znajdowali się zawsze pod opieką wyznaczonej w tym celu osoby
- organizować przerwy w pracy młodocianych dla ich odpoczynku w pomieszczeniach izolowanych od czynników uciążliwych, występujących na danym stanowisku pracy,
- przestrzegać stosowania przez młodocianych właściwej odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeprowadzać instruktaż wyjaśniający podstawy skutecznego stosowania środków ochrony osobistej (indywidualnej) i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego powinno odbywać się pod nadzorem nauczycieli zawodu, instruktorów nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu.

## 8. UPRAWNIENIA PRACOWNICZE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych mianem tym określa osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, w szczególności wykonywanie pracy zawodowej, jeżeli uzyskały orzeczenie o zakwalifikowaniu przez organy orzekające o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy.

### *Stopnie niepełnosprawności*

Organy orzekające mogą zakwalifikować daną osobę do jednego z trzech stopni niepełnosprawności (znacznego, umiarkowanego, lekkiego).

Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę mającą naruszoną sprawność organizmu powodującą niezdolność do podjęcia zatrudnienia, albo nie mającą zdolności do wykonania zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej albo w zakładzie aktywizacji zawodowej, wymagającą niezbędnej, stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji. Za równoznaczne z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności uważa się orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji.

Umiarkowany stopień niepełnosprawności świadczy o zdolności do wykonywania zatrudnienia na stanowisku pracy przystosowanym odpowiednio do potrzeb i możliwości wynikających z niepełnosprawności. Osoba zaliczona do tej kategorii wymaga częściowej lub okresowej opieki. Na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności traktuje się orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o całkowitej niezdolności do pracy.

Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu zdolną do wykonywania zatrudnienia, nie wymagającą pomocy innej osoby. Za równoznaczne z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności uważa się orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o częściowej niezdolności do pracy oraz o celowości przekwalifikowania się pracownika.

Ograniczona możliwość samodzielnej egzystencji oznacza naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokajanie bez pomocy innych osób, podstawowych potrzeb życiowych, za które uważa się przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się, komunikację i komunikowanie się. Zaliczenie do znacznego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości podejmowania przez tę osobę zatrudnienia także poza zakładem pracy chronionej lub zakładem aktywizacji zawodowej.

Osoby niepełnosprawne mają prawo do rehabilitacji zawodowej, która ma na celu ułatwienie uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie korzystania z poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Poradnictwo zawodowe polega na przekazaniu osobie niepełnosprawnej profesjonalnej opinii i sugestii dotyczącej pracy zawodowej. Poradnictwo zawodowe należy do zadań powiatowych urzędów pracy wchodzących w skład powiatowej administracji zespolonej. Służby te powinny współpracować z powiatowymi zespołami do spraw orzekania o stopniu niepełnosprawności, których zadaniem jest orzekanie o stopniu niepełnosprawności dla celów zawodowych. Dotyczy to przede wszystkim oceny zdolności do pracy oraz ustalania wskazań i przeciwwskazań do pracy dla osoby uzyskującej status osoby niepełnosprawnej.

Pośrednictwem pracy dla osób niepełnosprawnych powinni zajmować się specjalnie do tego celu przygotowani pracownicy zatrudnieni w powiatowych urzędach pracy. Ich zadaniem jest znalezienie pracy dla osoby niepełnosprawnej zgodnie z jej sprawnością fizyczną i psychiczną, kwalifikacjami zawodowymi, doświadczeniem zawodowym oraz wiekiem.

Ze szkolenia może skorzystać osoba niepełnosprawna, jeżeli brak jest możliwości zapewnienia jej szans na uzyskanie pracy, a w szczególności w razie braku kwalifikacji zawodowych, konieczności zmiany kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniego zatrudnienia, utraty zdolności do pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie. Szkolenie osób niepełnosprawnych może odbywać się w placówkach szkolących lub w specjalistycznych ośrodkach szkoleniowo-rehabilitacyjnych. Koszty szkolenia finansowane są ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy i nie pozostająca w zatrudnieniu może otrzymać pożyczkę na rozpoczęcie działalności gospodarczej albo rolniczej. Pożyczki te umożliwiają podejmowanie działań zmierzających do ograniczenia bezrobocia.

## **Czas pracy i przerwy w pracy**

Do pracowników będących osobami niepełnosprawnymi stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Ustawa zawiera jednak przepisy szczególne, mające za zadanie ochronę zdrowia tej kategorii pracowników.

W zwykłych zakładach pracy osoby te mogą być zatrudniane na ogólnie dostępnych stanowiskach pracy i na ogólnie obowiązujących warunkach, czyli na warunkach konkurencyjnych lub na odpowiednio dobranych i przystosowanych stanowiskach pracy. Przystosowanie stanowiska i miejsca pracy może polegać np. na przeliczeniu większej powierzchni pracy, przystosowaniu narzędzi i maszyn używanych w pracy, zastosowaniu indywidualnego oświetlenia itp.

Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności - 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Skrócone wymiary czasu pracy obowiązują od dnia następującego po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności.

Osoba niepełnosprawna - niezależnie od stopnia niepełnosprawności - nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Nie dotyczy to jednak osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz w sytuacji, gdy na wniosek osoby zatrudnionej lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub, w razie jego braku, lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

Osobie niepełnosprawnej przysługuje 30 minut przerwy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, która jest wliczana do czasu pracy. Stosowanie obniżonych norm czasu pracy osób niepełnosprawnych nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

## **Dodatkowe urlopy i zwolnienia od pracy osób niepełnosprawnych**

Oprócz urlopu wypoczynkowego udzielanego zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Uprawnienie to nie dotyczy osób niepełnosprawnych, które na podstawie odrębnych przepisów mają prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego. W przypadku, gdy wymiar urlopu dodatkowego jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast niego przysługuje urlop dodatkowy określony przepisami ustawy o rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku. Osoby te kierowane są na turnusy rehabilitacyjne na wniosek lekarza. Szczegółowe zasady udzielenia tych zwolnień normuje rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 24 kwietnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnienia od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (Dz.U. nr 55, poz. 356).

Osoba niepełnosprawna ma również prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

**LITERATURA**

1. *Kodeks pracy i inne akty prawne.*
2. *Bezpieczeństwo Pracy i Ergonomia.* Praca zbiorowa pod redakcją prof. dr hab. med. Danuty Koradeckiej, CIOP, Warszawa 1999.

**PYTANIA KONTROLNE**

1. Jakie aspekty uwzględnia ochrona pracy kobiet w ciąży?
2. Wymień prace wzbronione kobietom.
3. Jakie są wymiary urlopu macierzyńskiego?
4. Kto to jest pracownik młodociany?
5. Jakie prace są wzbronione młodocianym?
6. Jaki jest wymiar czasu pracy młodocianych?
7. Jaki jest wymiar urlopów młodocianych?
8. Kto to jest osoba niepełnosprawna?