

## 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 uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia kobiet i wzbronione pracownikom młodocianym,
- znać i interpretować przepisy dotyczące ochrony pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego,
- 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 niebezpieczne, uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią.
3. Ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego.
4. Warunki zatrudniania młodocianych i obowiązki pracodawców w tym zakresie.
5. Czas pracy i urlopy pracowników młodocianych.
6. Prace wzbronione młodocianym.
7. Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych:
  - stopnie niepełnosprawności,
  - czas pracy i przerwy w pracy,
  - dodatkowe urlopy i zwolnienia od pracy osób niepełnosprawnych.

**Pomoce dydaktyczne:**

- slajdy,
- tekst źródłowy,
- komputery.

**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 szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia kobiet	Dyskusja, wykład	5 min
4.	Ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego	Dyskusja	5 min
5.	Warunki zatrudniania młodocianych i obowiązki pracodawcy w tym zakresie	Wykład	5 min
6.	Czas pracy i urlopy pracowników młodocianych	Wykład	5 min
7.	Prace wzbronione młodocianym	Wykład	5 min
8.	Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych: <ul style="list-style-type: none"> <li>• stopnie niepełnosprawności</li> <li>• czas pracy i przerwy w pracy</li> <li>• dodatkowe urlopy i zwolnienia od pracy osób niepełnosprawnych</li> </ul>	Wykład	8 min
9.	Sprawdzenie opanowania przerobionego materiału.		7 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 slajdów.

Nauczyciel powinien:

- zapoznać uczniów z celami lekcji,
- zachęcić uczniów do aktywnego udziału w lekcji przez zadawanie pytań,
- wykorzystać załączone slajdy,
- zwrócić szczególną uwagę na:
  - cele ochrony pracy kobiet i młodocianych,
  - uprawnienia kobiet w ciąży i opiekujących się małymi dziećmi,
  - prace szczególnie szkodliwe lub uciążliwe dla zdrowia kobiet i wzbronione 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 - slajd nr 14.

**Ad. 3.**

- Zadaj pytanie uczniom: Jakie, ich zdaniem, są prace szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia kobiet?
- Scharakteryzuj prace szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia kobiet - slajdy 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 - slajd nr 17, 18.

**Ad. 5.**

- Przedstaw uczniom określenie młodocianego pracownika.
- Przedstaw obowiązki pracodawcy związane z zatrudnianiem młodocianych pracowników.

**Ad. 6.**

- Przedstaw uczniom przepisy dotyczące czasu pracy młodocianego pracownika - slajd nr 19.
- Scharakteryzuj uprawnienia młodocianych pracowników do urlopów wypoczynkowych - slajd nr 20.

**Ad. 7.**

- Zadaj pytanie uczniom: Jakie, ich zdaniem, są prace wzbronione młodocianym pracownikom?
- Dokonaj charakterystyki prac wzbronionych młodocianym pracownikom.
- Przedstaw slajd nr 21.

**Ad. 8.**

- Podaj uczniom określenie osób niepełnosprawnych.
- Scharakteryzuj poszczególne stopnie niepełnosprawności.
- Przedstaw slajd nr 22.
- Przedstaw uprawnienia osób niepełnosprawnych do rehabilitacji i szkoleń - slajd nr 23.
- Poinformuj uczniów o dodatkowych urlopach i zwolnieniach od pracy osób niepełnosprawnych - slajdy nr 24 i 25.

**Ad. 9.**

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

**Spis slajdów:**

Nr Tytuł

- 14. Ochrona pracy kobiet
- 15. Prace szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla kobiet

16. Prace fizyczne wzbronione kobietom
17. Ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego
18. Ochrona zdrowia kobiet w ciąży
19. Warunki zatrudniania młodocianych
20. Czas pracy młodocianych
21. Urlopy wypoczynkowe młodocianych
22. Prace wzbronione młodocianym
23. Stopnie niepełnosprawności
24. Uprawnienia osób niepełnosprawnych
25. Czas pracy osób niepełnosprawnych
26. 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 z karmienie dziecka, inne zwolnienia z pracy).

### 2. Wymień prace szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia kobiet

Odpowiedź: Za prace szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia kobiet uważa się:

- prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym w tym z ręcznym transportem ciężarów,
- prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym,
- prace w narażeniu na hałas lub drgania,
- prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego,
- 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 lub psychicznymi.

### 3. Kto to jest pracownik młodociany?

Odpowiedź: Młodocianym, w rozumieniu Kodeksu pracy, jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Zabronione jest zatrudnianie osób, które nie ukończyły 15 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.

### 4. Jakie prace są wzbronione młodocianym?

Odpowiedź: 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.

## 5. Jaki jest wymiar czasu pracy młodocianych?

**Odpowiedź:** 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. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

## 6. Kto to jest niepełnosprawny?

**Odpowiedź:** 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.

## 7. Jaki jest wymiar urlopów młodocianych?

**Odpowiedź:** 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.

# MATERIAŁ ŹRÓDŁOWY DLA UCZNIĄ

## Temat: Ochrona pracy kobiet, młodocianych i niepełnosprawnych

### 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 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących piersią (poz. 796),
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1139).

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 (t.j. Dz. U. z 2018, poz. 2010 ze zmianami),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2023 r. w sprawie prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1240).

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 (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 44).

### PRACE NIEBEZPIECZNE, UCIAŹLIWE LUB SZKODLIWE DLA ZDROWIA KOBIEĆ W CIĄŻY I KARMIĄCYCH DZIECKO PIERSIĄ

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, określa rodzaje takich prac, do których zaliczane są:

- prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym w tym ręcznym transportem ładunków,
- prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym,
- prace w narażeniu na hałas lub drgania,
- prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego,

- 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.

## 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 zawnionych.

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.

## WARUNKI ZATRUDNIANIA MŁODOCIANYCH I OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW W TYM ZAKRESIE

Młodocianym, w rozumieniu Kodeksu pracy, jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Zabronione jest zatrudnianie osób, które nie ukończyły 15 lat. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy ukończyli, co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową 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 kształcenia 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 kształcenia 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 kształcić się do ukończenia 18 lat. W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany:

- 1) do kształcenia się w zakresie ośmioletniej szkoły podstawowej, jeżeli szkoły takiej nie ukończył,
- 2) do kształcenia się w zakresie szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych.

Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z kształceniem się.

Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek kształcenia się może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego. Minister pracy i polityki społecznej w porozumieniu z ministrem edukacji narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo dopuszczalne jest zwolnienie młodocianych od obowiązku kształcenia się.

Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe możliwe jest na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac. Praca lekka 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 wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy. Wykaz lekkich prac nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 204. § 4. Kodeksu pracy. Wykaz lekkich prac ustala pracodawca w regulaminie pracy. Pracodawca, który nie ma obowiązku wydania regulaminu, ustala wykaz lekkich prac w osobnym akcie. Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed dopuszczeniem go do pracy.

## 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 nie 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 powyżej 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. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo 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 nieprzekraczającym 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 pozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

## 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.

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.

## 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 (znaczne-go, 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 przeznaczeniu 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 socjalnej 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. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 ze zmianami).
2. Prawna ochrona pracy z serii Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy. CIOP-PIB, Warszawa 2020 r.

## PYTANIA KONTROLNE

1. Jakie aspekty uwzględnia ochrona pracy kobiet w ciąży?
2. Wymień prace szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia kobiet.
3. Kto to jest pracownik młodociany?
4. Jakie prace są wzbronione młodocianym?
5. Jaki jest wymiar czasu pracy młodocianych?
6. Kto to jest osoba niepełnosprawna?
7. Jaki jest wymiar urlopów młodocianych?