

Akademia prawa pracy 1493

W ciąży można pracować przy komputerze tylko przez 4 godziny



**BARTŁOMIEJ
RACZKOWSKI**

partner, **Raczkowski i Wspólnicy**

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy nie wolno zatrudniać kobiet w ciąży przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Czy pracę przy komputerze można uznać za szkodliwą?

Szczegółowy wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet zawarty jest w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z 10 września 1996 r. (Dz.U. z 1996 r. nr 114, poz. 545). Zgodnie z nim pracą szczególnie uciążliwą lub szkodliwą dla zdrowia kobiety w ciąży jest praca przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej 4 godzin na dobę.

Zakaz zatrudniania kobiety w ciąży przy jakiegokolwiek z prac wymienionych w wykazie ma charakter bezwzględny. Oznacza to, że pra-

cownica nie może pracować przy komputerze w wymiarze przekraczającym 4 godziny na dobę nawet za swoją zgodą, a także i to, że odmowa wykonywania takiej pracy nie może rodzić dla niej ujemnych skutków.

Naruszenie tego zakazu stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Aby uniknąć tej sankcji, pracodawca obowiązany jest odpowiednio ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy.

Jeżeli skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść ją do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia. Ponadto gdy skrócenie czasu pracy lub przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, przysługuje jej doda-

tek wyrównawczy. Przysługuje on w wysokości różnicy między wynagrodzeniem pobieranym przed przeniesieniem (obliczonym jak za urlop wypoczynkowy) a wynagrodzeniem uzyskiwanym po przeniesieniu. Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku jej świadczenia pracodawca ma obowiązek zatrudnić pracownicę na zasadach i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę. not. MJ