

Nieprecyzyjne przepisy utrudniają ochronę kobiet. Żaden przepis nie wskazuje wprost, że wykazy prac wzbronionych kobietom obowiązują także zleceniobiorczynie lub osoby zatrudnione na umowie o dzieło. Mimo tych wątpliwości zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej należy je stosować także wobec kobiet zatrudnionych na podstawie innej niż stosunek pracy. **B6**

Nieprecyzyjne przepisy utrudniają ochronę kobiet

Uciążliwych prac nie można powierzyć jedynie pracownikom. Wątpliwości dotyczą tych zatrudnionych na umowie cywilnoprawnej

Karolina Topolska
karolina.topolska@infor.pl

Żaden przepis nie wskazuje wprost, że wykazy prac wzbronionych kobietom (w tym w ciąży) obowiązują także zleceniobiorczynie lub osoby posiadające umowy o dzieło. Zakazy wynikają z art. 176 kodeksu pracy, na podstawie którego wydano rozporządzenie Rady Ministrów z 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U. nr 114, poz. 545 z późn. zm.). To przepisy zawarte w dziale k.p. dotyczącym uprawnień rodzicielskich. Tymczasem osoby niebędące pracownikami są chronione tylko w zakresie kodeksowych przepisów bhp.

Mimo tych wątpliwości zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wspomniane przepisy należy stosować także wobec kobiet w ciąży zatrudnionych na podstawie innej niż stosunek pracy. Część prawników nie zgadza się z tą opinią.

Prawne problemy

Pozornie sytuacja jest jasna. Osoby pracujące na podstawie zleceń, umów o dzieło i samozatrudnione, współpracujące z przedsiębiorcami, mają prawo do pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach na podstawie art. 304 par. 1 i 3 k.p. Firma ma obowiązek realizowania działań przewidzianych w art. 207 par. 2 k.p., w tym m.in. chronić zdrowie kobiet w ciąży i karmiących. W katalogu tym brak jednak obowiązku przestrzegania zakazu powierzenia kobietom prac szkodliwych i ciężkich z art. 176 k.p.

Problem ten jest szczególnie widoczny na gruncie możliwości kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP) czy w firmach angażujących kobiety przestrzega się zakazu wykonywania przez nie takich prac. Teoretycznie kontroli ze strony PIP podlegają pracodawcy, a w zakresie bhp – także przedsiębiorcy niebędący pracodawcami i inne jednostki, na rzecz których osoby fizyczne wykonują obowiązki, bez względu na podstawę. Zdaniem głównego inspektora pracy inspektorzy mają prawo przeprowadzenia kontroli u przedsiębiorców również pod tym kątem, czy organizując pracę kobiet przestrzegają wykazów prac wzbronionych wydanych na podstawie art. 176 k.p.

Pewności co do tego nie mają jednak sami nadzorujący zatrudnieni w oddziałach PIP. – Osobom pracującym na innej podstawie niż stosunek pracy należy zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Jednak art. 176 k.p. i przepisy rozporządzenia wydanego na jego podstawie nie są normami z zakresu bhp – twierdzi inspektor pracy (dane do wiadomości redakcji).

Ograniczenia pracy ze względu na płęć

Prace zakazane kobietom ze względu na ich uciążliwość lub szkodliwość dla zdrowia:

związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów, takie jak:

- ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów
- ręczna lub nożna obsługa elementów urządzeń (np. dźwigni, korb, kół sterowniczych, pedałów, przycisków)
- przewożenie ciężarów przy użyciu maszyn i sprzętów

prace pod ziemią i poniżej poziomu gruntu, w tym we wszystkich kopalniach, z wyjątkiem pracy na stanowiskach kierowniczych, niewymagającej stałego przebywania pod ziemią i wykonywania pracy fizycznej, w służbie zdrowia, w okresie studiów, w ramach szkolenia zawodowego, wykonywanej dorywczo i niewymagającej pracy fizycznej

Prace zakazane kobietom w ciąży lub karmiącym piersią, ze względu na ich uciążliwość lub szkodliwość dla zdrowia:

- w pozycji wymuszonej i stojącej
- w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym
- w hałasie i drganiach (dotyczy tylko kobiet w ciąży)
- narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz przy monitorach ekranowych
- pod ziemią i poniżej poziomu gruntu w wykopach i zbiornikach otwartych
- na wysokości, w tym także na drabinach i klamrach oraz poza stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem, bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej
- w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu, np. prace nurków
- w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi stwarzające ryzyko zakażenia wirusami i przy obsłudze chorych zwierząt
- w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych, takich jak mangan, ołów i rtęć czy preparaty ochrony roślin, w tym także czynników rakotwórczych
- grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi:
 - w wymuszonym rytmie pracy (np. na taśmie)
 - wewnątrz zbiorników i kanałów
 - gaszenie pożarów, ratownictwo chemiczne, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi i przy uboju zwierząt

Wspomniany przepis znajduje się bowiem w dziale ósmym kodeksu pracy, który określa uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem, a nie w dziale dziesiątym, w którym zawarte są zasady i obowiązki z zakresu bhp.

Zdaniem inspektora, nieprecyzyjność przepisów powoduje, że ochrona kobiet pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych jest w gruncie rzeczy zależna od pracodawcy. Firma powinna wpisać prace uciążliwe i szkodliwe dla zdrowia kobiet do informacji o ryzyku zawodowym, a następnie udostępnić ją osobom wykonującym pracę. Nakaz ten nie wynika jednak z przepisów prawa.

Pytania specjalistów

Wątpliwości co do ochrony kobiet niemających umowy o pracę nie rozwiewają także prawnicy. Ich zdania w tej materii są podzielone. Zdaniem radcy prawnego Karoliny Schiffter z Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy, kobiety pracujące na podstawie umowy-zlecenia i samozatrudnione nie mogą wykonywać prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych

dla zdrowia, określonych w wykazie, tak samo jak ma to miejsce w przypadku pań zatrudnionych na umowie o pracę.

– Wynika to z ogólnego obowiązku dbania o bhp. Podstawą ochrony kobiet w ciąży i karmiących piersią przed wykonywaniem takich prac jest art. 304 par. 3, który wprost nakazuje je chronić, również wtedy, gdy pracują na podstawie umów cywilnoprawnych lub samozatrudnienia – tłumaczy Karolina Schiffter.

Jej zdaniem, pomimo że w przypadku pozostałych kobiet zatrudnionych np. na zlecenie (a więc tych niebędących w ciąży i niekarmiących), kodeks pracy nie przewiduje zakazu wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia, to jednak można go wyinterpretować z ogólnego obowiązku dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

– Przepisy bhp nie muszą być sztywno określone, by dobrze chronić prawa zatrudnionych. Nie trzeba regulować wprost, że kobieta nie może przenosić ciężkich kartonów, bo jest oczywiste, że to zagraża jej zdrowiu, a przedsiębiorca zlecając jej taką pracę, powinien mieć świadomość, że

naraża się na odpowiedzialność odszkodowawczą – zauważa.

Przeciwnego zdania jest Marta Gołębiowska z Kancelarii Adwokacko-Radcowskiej Gujski Zdebiak. W jej opinii zakaz zatrudniania kobiet przy pracach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia nie dotyczy kobiet pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

– Osoba, która wykonuje obowiązki na podstawie takich kontraktów, niezależnie od tego, czy jest w ciąży, karmi piersią, czy też nie, może wyrazić zgodę na zatrudnienie w warunkach stanowiących zagrożenie lub mających szkodliwy wpływ na jej życie i zdrowie – wskazuje.

Jej zdaniem, poinformowanie kobiety przed zawarciem umowy o negatywnych skutkach powierzonych jej zadań wyłącza odpowiedzialność przedsiębiorcy. Jeśli jednak takiej informacji zabraknie, może ona dochodzić odszkodowania na podstawie kodeksu cywilnego.

Firma taka naraża się też na odpowiedzialność karną za uszczerbek na zdrowiu lub rozstrój zdrowia.

Są interpretacje

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPIPS) oraz główny inspektor pracy (GIP) na prośbę DGP przedstawili oficjalne stanowiska dotyczące możliwości stosowania wspomnianych przepisów. W zasadzie instytucje te nie zauważają problemu w stosowaniu przepisów zakazujących kobietom prac uciążliwych i szkodliwych, a wątpliwości wyjaśniają tylko częściowo. Główny inspektor pracy przyznaje wprawdzie, że art. 176 k.p. skierowany jest do pracodawcy, który zatrudnia kobiety na podstawie stosunku pracy, jednak przedsiębiorca powinien przestrzegać przepisów wydanych na tej podstawie, gdy organizuje pracę kobiet niebędących pracownikami. W jego opinii wynika to z art. 304 par. 3 k.p., który nakazuje zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy osobom pracującym na innej podstawie niż stosunek pracy. Problem w tym, że ten ostatni przepis nakazuje wprost chronić zdrowie tylko pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią, a nie wszystkich kobiet.

Dużo ostrożniejszy w swoich poglądach jest resort pracy. MPIPS wskazuje, że pracodawca powinien brać pod uwagę przepisy rozporządzenia w sprawie wykazu prac zabronionych, jednak odnosi to do tylko do kobiet w ciąży pracujących na innej podstawie niż stosunek pracy.

PISALIŚMY O TYM

Przepisy z zakresu bhp trzeba stosować także do osób zatrudnianych na kontrakty cywilnoprawne – DGP nr 67/2012

www.praca.gazetaprawna.pl