

## **RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU**

### **Rozdział IIa Kodeksu Pracy**

#### **Art. 18<sup>3a</sup>**

##### **§ 1**

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

##### **§ 2**

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w §1.

##### **§3**

Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w §1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

##### **§4**

Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w §1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

##### **§ 5**

Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) Działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) Niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

##### **§ 6**

Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

## **§7**

Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

## **Art. 18<sup>3b</sup>**

### **§ 1**

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem §2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> §1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) Odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,
- 2) Niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) Pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe  
- chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

### **§ 2**

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) Niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> §1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
- 2) Wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18<sup>3a</sup> §1,
- 3) Stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- 4) Stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

### **§ 3**

Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> §1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

### **§ 4**

Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczenie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym Pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie .

### **Art. 18<sup>3c</sup>**

#### **§1**

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

#### **§ 2**

Wynagrodzenie, o którym mowa w §1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane Pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

#### **§ 3**

Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także o porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

### **Art. 18<sup>3d</sup>**

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

### **Art. 18<sup>3e</sup>**

#### **§1**

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenia przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

#### **§2**

Przepis §1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

**DYREKTOR**  
**Zespołu Szkół Handlowych**  
**/-/ Magdalena Dużyńska**

**Wykaz prac wzbronionych kobietom:**

1. Wykonywanie prac związanych z wysiłkiem fizycznym, w tym z podnoszeniem i przenoszeniem przedmiotów, w czasie zmiany roboczej jeśli wydatek energetyczny netto niezbędny do wykonywania tych prac przekracza 5000 kJ, a przy pracy dorywczej 20 kJ/min.
2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:
  - a) 12 kg – przy pracy stałej,
  - b) 20 kg – przy pracy dorywczej (nie częściej niż 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania tych prac nie przekracza 4 godzin na dobę).
3. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów powyżej obręczy barkowej o masie przekraczającej:
  - a) 8 kg – przy pracy stałej
  - b) 14 kg – przy pracy dorywczej (nie częściej niż 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania tych prac nie przekracza 4 godzin na dobę).
4. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów na odległość przekraczającą 25 metrów o masie przekraczającej 25 kg.
5. Ręczne przenoszenie pod górę po nierównej powierzchni, pochylniach lub schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza  $30^{\circ}$ , a wysokość przekracza 4 metry, niezależnie od odległości, na jaką przedmioty są przenoszone, przedmiotów o masie przekraczającej 12 kg.
6. Ręczne przenoszenie pod górę po nierównej powierzchni, pochylniach lub schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza  $30^{\circ}$ , a wysokość przekracza 4 metry, niezależnie od odległości, na jaką przedmioty są przenoszone, przedmiotów o masie przekraczającej:
  - a) 8 kg – przy pracy stałej,
  - b) 12 kg – przy pracy dorywczej (nie częściej niż 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania tych prac nie przekracza 4 godzin na dobę).
7. Ręczne przenoszenie przedmiotów, których długość przekracza 4 metry oraz masa przekracza 20 kg.
8. Zespołowe ręczne przemieszczanie przedmiotów na odległość przekraczającą 25 metry lub o masie przekraczającej 200 kg.
9. Ręczne przenoszenie materiałów ciekłych – gorących, żrących albo o właściwościach szkodliwych dla zdrowia, których masa wraz z naczyniem i uchwytem przekracza 10 kg.
10. Przemieszczanie ładunków o masie przekraczającej:
  - a) 140 kg – na wózkach 2-kołowych po terenie płaskim i o twardej i gładkiej nawierzchni, o nachyleniu nieprzekraczającym 5% (84 kg po terenie o nierównej i nieutwardzonej powierzchni),
  - b) 180 kg – na wózkach 3- i więcej kołowych po terenie płaskim i o twardej i gładkiej nawierzchni, o nachyleniu nieprzekraczającym 5% (108 kg po terenie o nierównej i nieutwardzonej powierzchni),
  - c) 100 kg – na wózkach 2-kołowych po terenie płaskim i o twardej i gładkiej nawierzchni, o nachyleniu większym niż 5% (60 kg po terenie o nierównej i nieutwardzonej powierzchni),

- d) 140 kg – na wózkach 3- i więcej kołowych po terenie płaskim i o twardej i gładkiej nawierzchni, o nachyleniu większym niż 5% (84 kg po terenie o nierównej i nieutwardzonej powierzchni),
- e) 40 kg – na wózku 1-kołowym (taczce) po terenie płaskim i o twardej i gładkiej nawierzchni, o nachyleniu nieprzekraczającym 5% (24 kg po terenie o nierównej i nieutwardzonej powierzchni),
- f) 30 kg – na wózku 1-kołowym (taczce) po terenie płaskim i o twardej i gładkiej nawierzchni, o nachyleniu większym niż 5% (18 kg po terenie o nierównej i nieutwardzonej powierzchni).

Powyższe wielkości obejmują masę środka transportowego.

- 11. Przemieszczanie ładunków na taczce po terenie o nachyleniu większym niż 8% oraz na odległość większą niż 200 metrów.

### **Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży:**

- 1. Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) – 7,5 kJ/min.
- 2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg.
- 3. Ręczne przenoszenie pod górę:
  - a) przedmiotów przy pracy stałej,
  - b) przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej.
- 4. Ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów.
- 5. Ręczne przenoszenie materiałów ciekłych – gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia.
- 6. Przewożenie ładunków na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie.
- 7. Prace w pozycji wymuszonej.
- 8. Prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15 – minutowa przerwa.
- 9. Prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi – w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę , przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10 – minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.
- 10. Prace w warunkach narażenia na hałas, którego poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu Pracy, wymiar czasu pracy przekracza wartość 65 dB.
- 11. Prace w zasięgu pola elektromagnetycznego o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej.
- 12. Prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące.
- 13. Prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmozą.
- 14. Prace w narażeniu na inne czynniki biologiczne zakwalifikowane do grupy 2-4 zagrożenia.
- 15. Prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin chemicznych.
- 16. Prace w wykopach oraz w zbiornikach i kanałach, pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach.
- 17. Prace w wymuszonym rytmie pracy (np. przy taśmie).
- 18. Prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii.
- 19. Prace na wysokości oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i kłamrach

### **Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet karmiących dziecko piersią:**

1. Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej 12,5 kJ/min.
2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
  - a) 6 kg przy pracy stałej,
  - b) 10 kg przy pracy dorywczej.
3. Ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg- na wysokość ponad 4 metrów lub na odległość przekraczającą 25 metrów.
4. Ręczne przenoszenie pod górę – po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza  $30^{\circ}$ , a wysokość 4 metry – przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg.
5. Ręczne przenoszenie pod górę – po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30, a wysokość 4 metry – przedmiotów o masie przekraczającej:
  - a) 4 kg – przy pracy stałej,
  - b) 6 kg – przy pracy dorywczej.
6. Ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych ( w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), jeżeli:
  - a) masa przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, przekracza 40 kg na jedną kobietę,
  - b) masa przedmiotów wtaczanych na pochylnie przekracza 10 kg na jedną kobietę.
7. Udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów.
8. Ręczne przenoszenie materiałów ciekłych – gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia.
9. Przewożenie ładunków o masie przekraczającej:
  - a) 20 kg – przy przewożeniu na taczce po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 15 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
  - b) 70 kg – przy przewożeniu na wózku 2-kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 50 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
  - c) 90 kg – przy przewożeniu na wózku 3-i więcej kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 70 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%, Wyżej podane dopuszczalne masy ładunku obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ładunków po powierzchni równej, twardej i gładkiej. W przypadku przewożenia ładunków po powierzchni nierównej lub nieutwardzonej masa ładunku łącznie z masą urządzenia transportowego nie może przekraczać 60% podanych wartości.
10. Przewożenie ładunków:
  - a) na taczce lub wózku wielokołowym po terenie o nachyleniu większym niż 8%,
  - b) na taczce lub wózku wielokołowym na odległość przekraczającą 200 m,
  - c) na wózku szynowym po terenie o nachyleniu większym niż 4%,
  - d) na wózku szynowym na odległość przekraczającą 400 metrów.
11. Prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące.
12. Prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmozą.
13. Prace w narażeniu na inne czynniki biologiczne zakwalifikowane do grupy 2-4 zagrożenia.
14. Prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin chemicznych.

15. Prace w wykopach oraz w zbiornikach i kanałach, pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach.
16. Prace w wymuszonym rytmie pracy (np. przy taśmie).
17. Prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii.

**DYREKTOR**  
**Zespołu Szkół Handlowych**  
**/-/ Magdalena Dużyńska**

**Wykaz środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego**

1. Obowiązek stosowania w pracy środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego dotyczy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy:

<i>Lp.</i>	<i>Stanowisko pracy</i>	<i>Środki ochrony indywidualnej</i>	<i>Odzież robocza</i>	<i>Obuwie robocze</i>	<i>Okres używalności</i>	<i>Uwagi</i>
1.	Nauczyciel wychowania fizycznego		- dres	- obuwie sportowe	- 36 m-cy - 24 m-ce	pełny wymiar czasu pracy
2.	Sprzątaczką	- rękawice	- fartuch	- buty	- d.z. - 18 m-cy - 12 m-cy	pełny wymiar czasu pracy
3.	Dozorca	- kamizelka drelichowa  - kurtka ocieplana - rękawice drelichowe - rękawice drelichowe ocieplane - okulary ochronne	- fartuch lub ubranie robocze	- buty skórzano-gumowe	- 18 m-cy  - 3 o.z.  - 12 m-cy  - 4 o.z. - d.z.  - d.z.  - d.z.	pełny wymiar czasu pracy

2. Pracownicy nie wyposażeni w wymagane środki ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwie robocze nie będą dopuszczeni do wykonywania obowiązków i będzie to uznawane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy.
3. Okres używalności środków ochrony indywidualnej, odzieży roboczej i obuwia roboczego liczy się od dnia ich faktycznego wydania.
4. W razie niezawinionego przez Pracownika zniszczenia środków ochrony indywidualnej lub odzieży roboczej i obuwia roboczego przed upływem okresu ich używalności, Pracownikowi przysługuje prawo do bezpłatnego otrzymania nowych środków ochrony indywidualnej lub odzieży roboczej i obuwia roboczego.
5. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze stanowią własność pracodawcy. Po upływie okresu używalności mogą przejść na własność pracownika.
6. W przypadku niepełnego wymiaru czasu pracy okres używalności odzieży roboczej ulega proporcjonalnemu przedłużeniu.

**DYREKTOR**  
**Zespołu Szkół Handlowych**

/-/ **Magdalena Dużyńska**