

## **RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU** ( wyciąg z kodeksu pracy – art. 18<sup>3a</sup>, 18<sup>3b</sup>, 18<sup>3c</sup>, 18<sup>3d</sup> i 18<sup>3e</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, 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 nie dyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w ust.1.
3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w ust. 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.
4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w pkt.1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.
5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu ust. 2 jest także:
  - 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
  - 2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).
6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

7. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem ust. 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w pkt.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.
  
8. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:
  - 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub z kilku przyczyn określonych w ust.1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
  - 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,
  - 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
  - 4) ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.
  
9. 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 ust.1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.
  
10. Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.
  
11. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
  
12. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 11, 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.

13. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności wysiłku.
14. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.
15. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

## **PRAWA I OBOWIĄZKI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH**

### **§ 1**

1. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.
2. W przypadku osoby niepełnosprawnej zaliczanych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności czas pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, jeżeli lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne wyda w odniesieniu do tej osoby zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy. Koszt badań ponosi pracodawca. Norma ta stosowana będzie od dnia przedstawienia pracodawcy zaświadczenia o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy będą pracować odpowiednio krócej – np. przy pracy na  $\frac{3}{4}$  etatu czas pracy wspomnianych osób będzie wynosił 5 i  $\frac{1}{4}$  godziny na dobę.
3. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
4. Wymiar czasu pracy ustalony zgodnie z ust. 1 lub 2 obowiązuje od dnia następującego po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności.

### **§ 2**

1. Przepisów § 1 nie stosuje się:
  - 1) do osób zatrudnionych przy pilnowaniu, oraz
  - 2) gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą, uzna ją za zdolną do pracy w ogólnie obowiązującym wymiarze czasu pracy.
2. Koszty badań, o których mowa w ust.1 pkt.2, ponosi pracodawca.

### **§ 3**

Stosowanie norm czasu pracy, o których mowa w § 1 nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

### **§ 4**

Osoba niepełnosprawna ma prawo do przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub odpoczynek w wymiarze 15 minut. Czas przerwy wliczany jest do czasu pracy. Jest to przerwa przewidziana dla tych pracowników obok przerwy obligatoryjnej trwającej 15 minut, przysługującej każdemu pracownikowi, którego wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin.

## § 5

1. Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Urlop pracownika niepełnosprawnego stanowi więc sumę urlopu dodatkowego i urlopu w wymiarze ustalonym na zasadach ogólnych. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego niepełnosprawny pracownik nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia go do jednego ze stopni niepełnosprawności. Prawo do kolejnego urlopu dodatkowego przysługuje pracownikowi z początkiem nowego roku.
2. Urlop dodatkowy, o którym mowa w ust.1, nie przysługuje, jeżeli niepełnosprawny pracownik jest uprawniony :
  - a) do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych,
  - b) do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów, chyba że wymiar tego urlopu dodatkowego jest niższy niż 10 dni roboczych. Wtedy bowiem zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy, o którym mowa w ust.1 (tj. 10 dni roboczych).

## § 6

Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, które oblicza się tak, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy:

- a) w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zapotrzebowania ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy,
- b) w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej jednak niż raz w roku. Jeżeli pracownik skorzystał z tego zwolnienia, nie przysługuje mu dodatkowy urlop wypoczynkowy, jeżeli zaś pracownik wykorzystał już urlop wypoczynkowy, pracodawca może udzielić mu zwolnienia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas stanowiący różnicę pomiędzy liczbą dni roboczych w czasie trwania turnusu a liczbą dni roboczych wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Zwolnienie udzielane jest na podstawie wniosku lekarza o skierowanie na turnus rehabilitacyjny, który określać musi rodzaj i czas trwania turnusu. Podstawą wymiaru wynagrodzenia za czas zwolnienia jest dokument, który potwierdza pobyt na turnusie, wystawiony przez organizatora turnusu.

**Łączny wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.**

Elbląg, dnia .....

.....  
(nazwa jednostki organizacyjnej)

Pan/Pani

.....  
(imię i nazwisko pracownika)

**POLECENIE WYKONANIA PRACY  
W GODZINACH NADLICZBOWYCH**

Na podstawie art. 151 Kodeksu pracy polecam Panu/Pani wykonanie w dniu.....  
od godziny ..... do godziny ..... pracy w godzinach nadliczbowych  
polegającej na .....

.....

Konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych uzasadniona jest:

.....

.....  
(podać okoliczności zgodnie z art. 151 § 1 k.p. )

.....  
(data i podpis pracownika)

.....  
(podpis bezpośredniego przełożonego)

## **WYKAZ PRAC SZCZEGÓLNIIE UCIAŻLIWYCH LUB SZKODLIWYCH DLA KOBIET**

Na podstawie art. 176 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

### **§ 1**

Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, wymienionych w wykazie prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla kobiet, stanowiącym załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 10 września 1996r. (Dz. U. Nr 114, poz. 545 z późn. zm.) w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom.

Kobiecie nie można powierzyć pracy wzbronionej nawet dorywczo. Nie można tego zrobić również wtedy, gdy wyrazi ona na to zgodę.

#### **I. Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała**

1. Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 5.000 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej - 20 kJ/min.  
Uwaga: 1 kJ = 0,24 kcal.
2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:
  - 1) 12 kg - przy pracy stałej,
  - 2) 20 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
3. Ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:
  - 1) 50 N - przy pracy stałej,
  - 2) 100 N - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
4. Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:
  - 1) 120 N - przy pracy stałej,
  - 2) 200 N - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
5. Ręczne przenoszenie pod górę - po pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 5 m - ciężarów o masie przekraczającej:
  - 1) 8 kg - przy pracy stałej,
  - 2) 15 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

6. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej:
  - 1) 50 kg - przy przewożeniu na taczkach jednokołowych,
  - 2) 80 kg - przy przewożeniu na wózkach 2, 3 i 4-kołowych,
  - 3) 300 kg - przy przewożeniu na wózkach po szynach.Wyżej podane dopuszczalne masy ciężarów obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ciężarów po powierzchni równej, twardej i gładkiej o pochyleniu nie przekraczającym:  
2% - przy pracach wymienionych w pkt 1 i 2,  
1% - przy pracach wymienionych w pkt 3.  
W przypadku przewożenia ciężarów po powierzchni nierównej w sposób określony w pkt 1 i 2, masa ciężarów nie może przekraczać 60% wielkości podanych w tych punktach.
7. Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:
  - 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2.900 kJ na zmianę roboczą,
  - 2) prace wymienione w ust. 2-6, jeżeli występuje przekroczenie 1/4 określonych w nich wartości,
  - 3) prace w pozycji wymuszonej,
  - 4) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej.

## **II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym**

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest większy od 1,5,
- 2) prace w warunkach, których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest mniejszy od -1,5,
- 3) prace w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C.

## **III. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych**

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach,
- 2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
  - chloropren,
  - 2-etoksyetanol,
  - etylenu dwubromek,
  - leki cytostatyczne,
  - mangan,
  - 2-metoksyetanol,
  - ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
  - rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,



- styren,
  - syntetyczne estrogeny i progesterony,
  - węgla dwusiarczek,
  - preparaty od ochrony roślin,
- 3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń.

#### **IV. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi**

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład na taśmie),
- 2) prace wewnątrz zbiorników i kanałów,
- 3) prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.

#### **V. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi**

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace stwarzające ryzyko zakażenia wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmozą,
- 2) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi i inwazyjnymi.

#### **VI. Prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz pracy przy monitorze ekranowym**

1. Dla kobiet w ciąży :
  - 1) prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej,
  - 2) prace w środowisku, w którym występuje ¼ wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń promieniowania nadfioletowego, określonego w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
  - 3) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego,
  - 4) prace przy obsłudze monitorów ekranowych – powyżej 4 godzin na dobę.
2. Dla kobiet karmiących piersią - prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego

#### **VII. Prace o podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu**

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią – prace nurków oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

## VIII. Prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości

### 1. Prace pod ziemią we wszystkich kopalniach, z wyjątkiem pracy:

- 1) na stanowiskach kierowniczych, nie wymagających stałego przebywania pod ziemią i wykonywania pracy fizycznej,
- 2) w służbie zdrowia,
- 3) w okresie studiów, w ramach szkolenia zawodowego,
- 4) wykonywanej dorywczo i nie wymagającej pracy fizycznej.

### 2. Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace na wysokości – poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i klamrach,
- 2) prace w wykopach oraz w zbiornikach otwartych.

## IX. Prace w hałasie i drganiach

Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
  - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,
  - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
  - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza 110 dB,
- 2) prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:
  - a) równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartości 86 dB,
  - b) szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB,
- 3) prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:
  - a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz, odniesione do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy,
  - b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz – przekraczają wartości podane w tabeli:

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
10; 12; 5; 16	77	100
20	87	110
20	102	125
31; 5; 40	107	130

- 4) prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:
  - a) wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwości przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza  $1 \text{ m/s}^2$ ,
  - b) maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwości przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, dla ekspozycji trwającej 30 minut i krótszych, przekracza  $4 \text{ m/s}^2$ ,
- 5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

## **§ 2**

Kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w systemie przerywanego czasu pracy ani w porze nocnej. Zakaz ten obejmuje okres od chwili przedłożenia pracodawcy zaświadczenia lekarskiego o stanie ciąży i musi być przestrzegany również w przypadku, gdy pracownica wyrazi zgodę na pracę w tych godzinach.
- 2) nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.

## **§ 3**

- 1) Kobieta, która wykonuje pracę bezwzględnie wzbronioną kobietom w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, niezależnie od stopnia narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, należy bezwarunkowo przenieść do innej pracy, a jeżeli nie jest to możliwe, np. z powodu braku odpowiednich stanowisk pracy – zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.
- 2) Kobieta w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, wykonującą pracę wzbronioną, związaną jednak z zagrożeniami, które mogą być zminimalizowane lub wyeliminowane poprzez zmianę warunków wykonywania tej pracy – pracodawca obowiązany jest podjąć działania zmierzające, w pierwszej kolejności, do ograniczenia wpływu czynników szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych na stanowisku zajmowanym przez nią:
  - dostosowanie warunków pracy do wymagań określonych przepisami – poprzez obniżenie stopnia oddziaływania na pracownicę czynników szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych poniżej ich dolnej wielkości progowej, lub
  - skrócenie czasu pracy w celu ograniczenia czasu ekspozycji pracownicy na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych.Dopiero w wypadku gdy wyżej wskazane działania dostosowawcze na stanowisku pracy są niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść taką pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości – zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.
- 3) Kobieta w ciąży, przedkładającą orzeczenia lekarskie stwierdzające, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej (stan ciąży powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim) należy przenieść do innej odpowiedniej pracy.