U S T A W A

z dnia .....

KODEKS PRACY

Polska Rzeczpospolita Ludowa jest budującym socjalizm państwem klasy robotniczej i ludu pracującego, w którym podstawowe środki produkcji należą do całego społeczeństwa, a praca stała się podstawą społeczno-gospodarczego rozwoju kraju oraz źródłem pomyślności i dobrobytu wszystkich obywateli.

W Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej praca jako najwyższa wartość społeczna stanowi przedmiot szczególnej pieczy i ochrony ze strony Państwa.

Pierwszy w naszej historii Kodeks Pracy powstał w okresie przemian zapoczątkowanych uchwałami VII i VIII Plenum KC PZPR jako wyraz dążeń i interesów ogółu ludzi pracy w rezultacie wspólnego działania związków zawodowych oraz organów ludowego państwa. Kodeks Pracy ustala warunki pracy, reguluje wzajemne stosunki między pracownikami a zakładem pracy, kojarząc interesy społeczne z interesami obywatela. Konkretyzując konstytucyjne zasady ustrojowe Kodeks Pracy stanowi prawa i obowiązki obywateli, które określają ich działalność w zakładach pracy.

W Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej wszyscy ludzie pracy są równi. W imię sprawiedliwości społecznej socjalistyczne prawo pracy jednakowo traktuje wszystkich pracujących, przyznając każdemu takie same przywileje z tytułu pełnienia takich samych obowiązków.

Ustrój socjalistyczny bezpowrotnie zlikwidował bezrobocie. W Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej każdy obywatel posiada prawo do pracy, to znaczy do zatrudnienia za wynagrodzeniem, stosownie do ilości i jakości wykonanej pracy. Prawo do pracy i obowiązek pracy stanowią jedność. W warunkach socjalizmu prawo do pracy jest nienaruszalne.

Zgodnie z socjalistycznymi zasadami ustrojowymi prawo pracy zapewnia każdemu pracującemu pozycję współgospodarza zakładu pracy, co zobowiązuje do aktywnego uczestnictwa w społeczno-gospodarczym rozwoju Ojczyzny.

W związku z tym Kodeks Pracy nakłada obowiązek stałej troski o mienie ogólnonarodowe będące rezultatem trudu całych pokoleń ludzi pracy i obowiązek troski o własny zakład pracy, a jednocześnie zobowiązuje do pracy rzetelnej i zdyscyplinowanej oraz do pełnego, racjonalnego wykorzystania czasu pracy i powierzonych pracownikowi środków produkcji.

Kodeks określa podstawowe prawa i obowiązki pracowników w sposób jednolity w oparciu o zasady poszanowania ich pracy i równości wobec prawa, znosząc nieuzasadnione różnice pomiędzy pracownikami fizycznymi i pracownikami umysłowymi.

Kodeks Pracy zapewnia każdemu zatrudnionemu obywatelowi prawo do wypoczynku, poprzez urzeczywistnienie ośmiogodzinnego dnia pracy, ustanowienie dni wolnych od pracy, płatnych urlopów oraz skracanie czasu pracy w tych dziedzinach produkcji, które wymagają szczególnego wysiłku.

Kodeks nadaje wysoką rangę społeczną sumiennej pracy, stwarza system gwarancji prawnych i zabezpiecza szybkie i skuteczne realizowanie przysługujących pracownikom uprawnień, zapewniając jednocześnie znaczny wzrost świadczeń socjalnych.

Kodeks zapewnia szczególne przywileje kobietom pracującym, a także pracownikom młodocianym, w procesie wychowania których ważna funkcja przypada pracy. Postanowienia kodeksu gwarantują każdemu człowiekowi pracy realizację prawa do nauki i podnoszenia swych kwalifikacji.

Kodeks stwarza nowoczesny system prawa pracy, formułuje w sposób pełny jego zasady i instytucje, kształtuje normy sprzyjające dalszemu doskonaleniu organizacji pracy w celu dynamizowania procesu rozwoju społeczno-gospodarczego.

Do obowiązków kierownictwa zakładu pracy należy właściwe organizowanie procesów produkcyjnych w sposób zapewniający pełne wykorzystanie kwalifikacji i zdolności osobistych pracowników oraz umożliwiający osiąganie wysokiej efektywności pracy, jak również kształtowanie w zakładzie socjalistycznych zasad współżycia. Obowiązkiem zakładu pracy jest także zapewnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, dbałość o stałą poprawę tych warunków oraz zaspokajanie potrzeb socjalnych i kulturalnych załogi.

Zgodnie z uchwałą VI Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, jedną z głównych zasad dalszego rozwoju demokracji socjalistycznej powinno być zwiększenie uczestnictwa ludzi pracy i ich organizacji w rządzeniu krajem.
Stąd też równolegle z procesem podnoszenia na coraz wyższy poziom gospodarności przedsiębiorstw, wzrastać muszą społeczno-wychowawcze i kontrolne funkcje samorządu robotniczego, jego udział w wyzwalaniu rezerw gospodarczych i produkcyjnych oraz w rozwijaniu inicjatyw społecznych. Aktywność samorządu robotniczego powinna sprzyjać kształtowaniu obywatelskiej postawy wszystkich pracowników zakładu oraz umacnianiu socjalistycznych zasad współżycia społecznego.

W dziedzinie umacniania socjalistycznych stosunków pracy ważna rola przypada związkom zawodowym, które aktywnie współdziałają z organami państwa ludowego na rzecz stałej poprawy warunków pracy i warunków socjalno-bytowych załóg, a jednocześnie na rzecz podnoszenia wydajności pracy oraz dyscypliny społeczno-produkcyjnej. W działalności związków zawodowych znajduje swój wyraz prawidłowość, iż rozwiązywanie żywotnych interesów ludzi pracy nie jest możliwe bez równoczesnego umacniania gospodarności zakładów pracy, wdrażania ładu i porządku w procesie pracy, stwarzania organizacyjnych i społecznych warunków dla nieustannego pomnażania dochodu narodowego. Z tych względów szczególnego znaczenia nabierają zadania organizacji związkowych w sferze stosunków pracy, polegające przede wszystkim na rozwijaniu aktywności zawodowej i społecznej ludzi pracy oraz sprawowaniu społecznej kontroli w zakresie stosowania przepisów prawa pracy.

Kodeks Pracy, określając podstawowe normy stosunku pracy, zapewnia związkom zawodowym właściwą pozycję i współudział w kształtowaniu tych stosunków, reguluje główne formy współpracy kierowników zakładów z radami zakładowymi, przyznaje instancjom związkowym szerokie uprawnienia w procesie tworzenia prawa pracy.

Wszyscy ludzie pracy, kierownictwa zakładów pracy, związki zawodowe i samorząd robotniczy, a także wszystkie organy państwowe Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej są zobowiązane do ścisłego, prawidłowego stosowania postanowień niniejszego kodeksu.

Dział pierwszy

Przepisy ogólne

Rozdział I

Przepisy wstępne

Art. 1.

Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i służy umacnianiu socjalistycznych stosunków pracy.

Art. 2.

Ilekroć w kodeksie jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy kodeksu oraz inne przepisy określające prawa i obowiązki pracowników.

Art. 3.

Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Art. 4.

Zakładem pracy jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, choćby nie posiadała osobowości prawnej. W szczególności zakładem pracy jest przedsiębiorstwo państwowe, urząd lub inna państwowa jednostka organizacyjna, spółdzielnia, organizacja społeczna.

Art. 5.

Kierownik zakładu pracy reprezentuje zakład pracy wobec załogi i działa w jego imieniu - zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa.

Art. 6.

Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami.

Art. 7.

§ 1. Stosunek pracy między obywatelem polskim a polskim przedstawicielstwem, misją lub inną placówką za granicą podlega przepisom kodeksu.

§ 2. Stosunek pracy między obywatelem polskim a przedstawicielstwem, misją albo inną placówką państwa obcego lub instytucji międzynarodowej, działającymi na obszarze Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, podlega przepisom kodeksu, jeżeli umowy, układy lub porozumienia międzynarodowe nie stanowią inaczej.

Art. 8.

Przepisy prawa pracy powinny być tłumaczone i stosowane zgodnie z zasadami ustroju i celami Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

Art. 9.

Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Takie działanie lub zaniechanie działania osoby uprawnionej nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Rozdział II

Podstawowe zasady prawa pracy

Art. 10.

Nawiązanie stosunku pracy, bez względu na jego podstawę prawną, wymaga zgodnego oświadczenia woli zakładu pracy i pracownika.

Art. 11.

Pracownik jest obowiązany wykonywać należycie swoje obowiązki, przestrzegać dyscypliny pracy, dążyć do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiać w tym celu odpowiednią inicjatywę oraz dbać o dobro zakładu pracy i jego mienie.

Art. 12.

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do jej rodzaju, ilości i jakości.

Art. 13.

Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

Art. 14.

Zakład pracy jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Art. 15.

Zakład pracy powinien przejawiać troskę o zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników.

Art. 16.

Zakład pracy powinien ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Art. 17.

§ 1. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy /art. 3/, powinny być zgodne z przepisami prawa pracy.

§ 2. Postanowienia, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Dział drugi

Stosunek pracy

Rozdział I

Przepisy ogólne

Art. 18.

§ 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, a zakład do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 2. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym kodeksu pracownikiem może być również młodociany.

§ 3. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

Art. 19.

§ 1. Czynności prawnych w zakresie stosunku pracy dokonuje w imieniu zakładu pracy jego kierownik lub inny upoważniony do tego pracownik.

§ 2. Ilekroć w kodeksie jest mowa o kierowniku zakładu pracy, należy przez to rozumieć także innego pracownika upoważnionego do działania w określonym zakresie w imieniu zakładu.

Art. 20.

§ 1. W zakładzie pracy, w którym nie ma rady zakładowej, przewidziane kodeksem uprawnienia rady zakładowej przysługują odpowiednio delegatowi związkowemu.

§ 2. W zakładzie pracy, w którym nie ma żadnego organu związkowego, uprawnienia rady zakładowej wykonuje właściwa nadrzędna instancja związku zawodowego.

Rozdział II

Umowa o pracę

Oddział I

Zawarcie umowy o pracę

Art. 21.

§ 1. Umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy.

§ 2. Każda z umów, o których mowa w § 1, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny. W przypadkach, o których mowa w art. 24, zawiera się umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny.

Art. 22.

Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy.

Art. 23.

Okres próbny nie może przekraczać 2 tygodni, a w stosunku do pracownika na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym, albo na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie - 3 miesięcy.

Art. 24.

§ 1. Pracownika podejmującego zatrudnienie po raz pierwszy oraz pracownika, który w żadnym zakładzie pracy nie przepracował co najmniej 1 roku, uspołeczniony zakład pracy może zatrudnić na podstawie umowy o pracę na czas nie określony tylko po uprzednim zatrudnieniu go na okres próbny, a następnie na okres wstępny - łącznie w wymiarze 1 roku.

§ 2. Z pracownikiem, o którym mowa w § 1, pozostającym w zatrudnieniu w tym samym zakładzie pracy po upływie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, jeżeli trwały one krócej niż rok, zawiera się umowę o pracę na okres wstępny, uzupełniający okres zatrudnienia do 1 roku.

§ 3. Jeżeli jest to uzasadnione dobrymi wynikami pracy pracownika, kierownik zakładu pracy z własnej inicjatywy lub na wniosek rady zakładowej skróci okres wstępny, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.

§ 4. W czasie zatrudnienia na okres wstępny zakład pracy powinien zapewnić pracownikowi warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy.

§ 5. Przepisów paragrafów poprzedzających nie stosuje się:

1/ do pracownika podejmującego zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego lub nauki zawodu, jak również do pracownika pozostającego następnie w zatrudnieniu w tym samym zakładzie pracy,

2/ przy zatrudnianiu w wyuczonym zawodzie absolwenta zasadniczej lub średniej szkoły zawodowej albo szkoły wyższej.

Art. 25.

§ 1. Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie z wyraźnym określeniem rodzaju umowy.

§ 2. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, zakład pracy powinien bez zwłoki potwierdzić pracownikowi na piśmie rodzaj umowy i jej warunki.

§ 3. Umowa o pracę powinna w szczególności określać:

1/ rodzaj pracy oraz termin jej rozpoczęcia,

2/ wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy.

§ 4. Umowa o pracę powinna także zawierać zobowiązanie pracownika do przestrzegania porządku i dyscypliny pracy.

Oddział 2

Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę

Art. 26.

§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

1/ na mocy porozumienia stron,

2/ przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia /rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem/,

3/ przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia /rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia/,

4/ z upływem czasu, na który była zawarta,

5/ z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

§ 2. Umowa o pracę na okres próbny, jak i umowa o pracę na okres wstępny, rozwiązują się z upływem tych okresów, a przed ich upływem mogą być rozwiązane za wypowiedzeniem.

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. Oświadczenie zakładu pracy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno zawierać pouczenie o przysługujących pracownikowi środkach prawnych.

Art. 27.

Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może w drodze rozporządzenia określić odmienne zasady rozwiązywania umów o pracę zawieranych przy pracach o charakterze sezonowym.

Oddział 3

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

Art. 28.

§ 1. Każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na:

1/ okres próbny,

2/ okres wstępny,

3/ czas nie określony

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Art. 29.

§ 1. Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność rozwiązania tej umowy za 2-tygodniowym wypowiedzeniem.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiadaniu umów o pracę zawartych na okres próbny, z wyłączeniem jednak przepisu art. 174 § 2.

Art. 30.

§ 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny, nie przekraczający 2 tygodni, wynosi 3 dni robocze.

§ 2. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny z pracownikiem na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym albo na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie wynosi 2 tygodnie.

Art. 31.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres wstępny wynosi 2 tygodnie.

Art. 32.

§ 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony wynosi:

1/ 2 tygodnie - jeżeli pracownik był zatrudniony przez czas krótszy niż 1 rok,

2/ 1 miesiąc - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 1 rok,

3/ 3 miesiące - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat.

§ 2. Okres wypowiedzenia, o którym mowa w § 1 pkt 1, kończy się w sobotę.

§ 3. Okresy wypowiedzenia, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, kończą się ostatniego dnia miesiąca.

§ 4. Okresy zatrudnienia, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, oznaczają pracę w jednym zakładzie pracy. Do okresów tych wlicza się zatrudnienie w poprzednim zakładzie pracy, jeżeli pracownik zmienił pracę w wyniku porozumienia zakładów pracy albo zalecenia jednostek nadrzędnych. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może określić również inne przypadki, w których uwzględniane będą okresy poprzedniego zatrudnienia pracownika.

Art. 33.

§ 1. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2. Wymiar zwolnienia wynosi:

1/ 2 dni robocze - w okresie wypowiedzenia nie przekraczającego 1 miesiąca,

2/ 3 dni robocze - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia.

Art. 34.

§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony kierownik zakładu pracy zawiadamia na piśmie radę zakładową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

§ 2. Jeżeli rada zakładowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 3 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie kierownikowi zakładu umotywowane zastrzeżenia.

§ 3. W razie nieuwzględnienia zastrzeżeń rady zakładowej kierownik zakładu przedstawia sprawę przewodniczącemu instancji związkowej bezpośrednio nadrzędnej nad radą zakładową. Przewodniczący instancji związkowej wypowiada się w kwestii zastrzeżeń rady zakładowej w ciągu 5 dni od przedstawienia sprawy.

§ 4. Po rozpatrzeniu stanowiska przewodniczącego instancji związkowej - a także w razie niezajęcia przez niego stanowiska w ustalonym terminie - kierownik zakładu podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Art. 35.

Zakład pracy nie może wypowiedzieć umowy o pracę:

1/ członkowi rady zakładowej i delegatowi związkowemu,

2/ zakładowemu i oddziałowemu społecznemu inspektorowi pracy,

3/ członkowi zakładowej komisji rozjemczej,

4/ pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres jego zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Art. 36.

§ 1. Przepisów art. 34 i 35 nie stosuje się w razie likwidacji zakładu pracy, a także w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu zaliczenia do I lub II grupy inwalidów.

§ 2. Przepisów art. 34 i 35 pkt 1 -3 nie stosuje się ponadto w razie osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego.

Art. 37.

Zakład pracy nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający zakład do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Art. 38.

§ 1. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

§ 2. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

§ 3. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo zakładu pracy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

§ 4. Nie jest wymagane wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy w razie powierzenia pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Art. 39.

§ 1. Zakład pracy może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 35, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne:

1/ ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zakładu lub określonej ich grupy, albo ze względu na likwidację działu pracy, w którym pracownik jest zatrudniony,

2/ ze względu na stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy, albo wskutek niezawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

§ 2. Pracownikowi, o którym mowa w art. 35 pkt 4, zakład pracy może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy także wówczas, gdy zachodzi potrzeba

powierzenia mu innej pracy z przyczyn nie wymienionych w § 1. Jeżeli na nowym stanowisku pracy przysługuje wynagrodzenie niższe od dotychczasowego, pracownikowi należy wypłacać dodatek wyrównawczy.

§ 3. Przepisy § 1 i 2 stosuje się odpowiednio także w przypadku, gdy pozostawione w mocy przepisy szczególne przewidują zakaz lub ograniczenie wypowiadania umów o pracę.

Oddział 4

Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy.

Art. 40.

Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do komisji odwoławczej, o której mowa w dziale dwunastym.

Art. 41.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione, komisja odwoławcza orzeka, że jest ono bezskuteczne, a jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu, komisja orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach.

Art. 42.

Komisja odwoławcza orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu pracownika do pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu umów o pracę. Dotyczy to w szczególności wypowiedzenia umowy bez zachowania formy pisemnej, a gdy chodzi o umowę zawartą na czas nie określony - także bez zachowania trybu określonego w art. 34.

Art. 43.

§ 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie

więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 35, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, zmniejsza się o wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał podejmując w tym czasie zatrudnienie w innym zakładzie pracy.

Art. 44.

§ 1. Zakład pracy może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

§ 2. Pracownik, który przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie w innym zakładzie pracy, może bez wypowiedzenia, za 3-dniowym uprzedzeniem rozwiązać umowę o pracę z tym zakładem w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez zakład pracy za wypowiedzeniem.

Art. 45.

W razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przepis art. 43 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 46.

§ 1. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

§ 2. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres wstępny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu tych umów, a upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres jaki pozostał do upływu tego terminu

- pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

§ 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

§ 4. Przepisy § 2 i 3 nie mają zastosowania w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego. W tym przypadku stosuje się przepisy art. 42 w związku z art. 174 i 175.

Art. 47.

§ 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia w danym zakładzie pracy okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w pracy pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia.

§ 2. Pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie /art. 46/, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie.

Oddział 5

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Art. 48.

§ 1. Zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

1/ ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy, opuszczania pracy bez usprawiedliwienia, stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w czasie pracy oraz dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych,

2/ popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,

3/ zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez zakład pracy wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 3. Kierownik zakładu pracy podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii rady zakładowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy rada zakładowa wyraża swoją opinię niezwłocznie.

§ 4. Rozwiązanie umowy o pracę z członkiem rady zakładowej lub delegatem związkowym wymaga uprzedniej zgody bezpośrednio nadrzędnej instancji związkowej.

Art. 49.

§ 1. Zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1/ jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

a/ dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony w tym zakładzie krócej niż 6 miesięcy,

b/ dłużej niż okres pobierania zasiłku - gdy pracownik był zatrudniony w tym zakładzie co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;

2/ w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną, w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku.

§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

§ 4. Zakład pracy powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn, o których mowa w § 1 pkt 1, odzyska zdolność do wykonywania pracy i niezwłocznie zgłosi swój powrót do zakładu.

Art. 50.

Oświadczenie zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno przytaczać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Art. 51.

§ 1. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zakład społecznej służby zdrowia stwierdzi szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a zakład pracy nie przeniesie go w ciągu 14 dni do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

§ 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez zakład pracy za wypowiedzeniem.

Oddział 6

Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia

Art. 52.

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka komisja odwoławcza, o której mowa w dziale dwunastym.

Art. 53.

§ 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

§ 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 35, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.

§ 3. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1 i 2, zmniejsza się o wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał podejmując w tym czasie zatrudnienie w innym zakładzie pracy. Należne wynagrodzenie nie może być jednak niższe niż za 1 miesiąc.

§ 4. Przepisy art. 44 i 47 § 1 stosuje się odpowiednio.

Art. 54.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 52, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę zawartą na czas określony albo umowę na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Art. 55.

W razie rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości określonej w art. 54, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres jaki pozostał do upływu tego terminu.

Art. 56.

Jeżeli zakład pracy rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Art. 57.

Do pracownika, któremu przyznano odszkodowanie na podstawie przepisów niniejszego oddziału, stosuje się odpowiednio przepisy art. 47 § 2.

Art. 58.

Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione, lecz nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących formy pisemnej /art. 26 § 3/, terminu jej rozwiązania /art. 48 § 2/, gdy przekroczenie terminu było nieznaczne, wymaganego trybu postępowania /art. 48 § 3/ lub wskazania przyczyny rozwiązania umowy /art. 50/, komisja może oddalić wniosek o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, o ile jego uwzględnienie byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Oddział 7

Wygaśnięcie umowy o pracę

Art. 59.

Umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych.

Art. 60.

§ 1. Porzucenie pracy przez pracownika powoduje wygaśnięcie umowy o pracę.

§ 2. Wygaśnięcie umowy wskutek porzucenia pracy pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, chyba że przepisy szczególne przewidują skutki dalej idące.

Art. 61.

§ 1. Za porzucenie pracy uważa się samowolne uchylenie się pracownika od pracy lub samowolne przerwanie pracy, a w szczególności niestawianie się do pracy bez usprawiedliwienia.

§ 2. Za datę wygaśnięcia umowy o pracę przyjmuje się dzień, w którym pracownik zaprzestał wykonywania pracy.

§ 3. Zakład pracy dopuści do pracy pracownika, który we właściwym czasie nie mógł usprawiedliwić nieobecności i dopełnił tego obowiązku niezwłocznie po ustaniu przeszkód.

Art. 62.

§ 1. Umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że zakład pracy rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika.

§ 2. Zakład pracy, pomimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, jest obowiązany ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia. Przepisy art. 44 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Przepisów § 2 nie stosuje się w przypadku, gdy postępowanie karne umorzono z powodu przedawnienia albo amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia postępowania.

Art. 63.

W razie naruszenia przez zakład pracy przepisów niniejszego oddziału pracownikowi przysługuje prawo odwołania do komisji odwoławczej, o której mowa w dziale dwunastym kodeksu. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6.

Rozdział III

Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę

Oddział 1

Stosunek pracy na podstawie powołania

Art. 64.

§ 1. Nawiązanie stosunku pracy z kierownikiem zakładu pracy i jego zastępcą następuje na podstawie powołania przez właściwy organ.

§ 2. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może w drodze rozporządzenia określić inne stanowiska kierownicze, na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania. W tym samym trybie Rada Ministrów może określić kategorie zakładów pracy, w których nie stosuje się przepisów § 1.

Art. 65.

Jeżeli przepisy oddziału niniejszego nie stanowią inaczej, do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nie określony, z wyłączeniem przepisów o trybie postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę oraz przepisów o rozpatrywaniu sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej uchylania wypowiedzeń i przywracania do pracy.

Art. 66.

§ 1. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał.

§ 2. Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

§ 3. Odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 48 lub 49.

Art. 67.

Na wniosek lub za zgodą pracownika zakład pracy może zatrudnić go w okresie wypowiedzenia przy innej pracy, odpowiedniej ze względu na jego kwalifikacje zawodowe.

Art. 68.

§ 1. Jeżeli odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bieg wypowiedzenia rozpoczyna się po upływie tego okresu. Jeżeli jednak usprawiedliwiona nieobecność trwa dłużej niż okres przewidziany w art. 49 organ, który pracownika powołał, może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia.

§ 2. W razie odwołania pracownicy w okresie ciąży, organ odwołujący jest obowiązany zapewnić jej inną pracę, odpowiednią ze względu na jej kwalifikacje zawodowe, przy czym przez okres równy okresowi wypowiedzenia pracownica ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Jeżeli jednak pracownica nie wyrazi zgody na podjęcie innej pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od daty zaproponowania na piśmie innej pracy.

§ 3. Przepisy § 2 stosuje się odpowiednio w razie odwołania pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

§ 4. W razie naruszenia przez zakład pracy przepisów § 1-3 pracownikowi przysługuje prawo odwołania do komisji odwoławczej, o której mowa w dziale dwunastym.

Oddział 2

Stosunek pracy na podstawie wyboru

Art. 69.

Nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie wyboru, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika.

Art. 70.

Stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się z wygaśnięciem mandatu.

Art. 71.

Pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do zakładu pracy, który zatrudniał go w chwili wyboru, na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Niedotrzymanie tego warunku powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

Art. 72.

Pracownikowi, który nie pozostawał w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym, przysługuje odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia.

Oddział 3

Stosunek pracy na podstawie mianowania

Art. 73.

Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach uzasadnionych szczególnym charakterem pracy, określonych w odrębnych przepisach lub w przepisach wydanych na podstawie art. 296.

Oddział 4

Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę

Art. 74.

§ 1. Stosunek pracy pomiędzy spółdzielnią pracy a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę.

§ 2. W zakresie nie unormowanym odmiennie ustawą o spółdzielniach i ich związkach do spółdzielczej umowy o pracę stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu.

Dział trzeci

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia

Rozdział I

Wynagrodzenie za pracę

Art. 75.

Wynagrodzenie pracownika powinno być tak ustalane, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także aby sprzyjało usprawnianiu pracy oraz podnoszeniu jej jakości i wydajności.

Art. 76.

Zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą określa Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

Art. 77.

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy kodeks lub przepis szczególny tak stanowi.

Art. 78.

§ 1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej pełnienia, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

§ 2. Za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania. Jeżeli przestój był przez pracownika zawiniony - wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 3. Zakład pracy może na czas przestoju przydzielić pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynikającego z osobistego

zaszeregowania pracownika. Jeżeli przestój był zawiniony przez pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

§ 4. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy o wynagrodzeniu tak stanowią. W razie powierzenia pracownikowi na czas takiego przestoju innej pracy, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę, chyba że przepisy o wynagrodzeniu przewidują stosowanie zasad określonych w § 3.

Art. 79.

§ 1. Za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.

§ 2. Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

Art. 80.

§ 1. Normy pracy, stanowiące miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości, mogą być stosowane, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

§ 2. Normy pracy są ustalane z uwzględnieniem osiągniętego poziomu techniki i organizacji pracy oraz doświadczeń przodujących pracowników. Normy pracy powinny być zmieniane w miarę wdrażania technicznych i organizacyjnych usprawnień zapewniających wzrost wydajności pracy.

§ 3. Przekraczanie norm pracy nie stanowi podstawy do ich zmiany, jeżeli jest ono wynikiem zwiększonego osobistego wkładu pracy pracownika lub jego sprawności zawodowej.

§ 4. O zmianie normy pracy pracownicy powinni być zawiadomieni co najmniej na 2 tygodnie przed wprowadzeniem nowej normy.

Rozdział II

Ochrona wynagrodzenia za pracę

Art. 81

Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

Art. 82.

§ 1. Wypłata wynagrodzenia powinna być dokonywana co najmniej raz w miesiącu, z wyjątkiem tych składników wynagrodzenia, które przysługują za okresy dłuższe.

§ 2. Zakład pracy na żądanie pracownika jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty, na podstawie których obliczone zostało jego wynagrodzenie.

Art. 83.

Zakład pracy jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonym w regulaminie pracy lub w przepisach o wynagrodzeniu.

Art. 84.

§ 1. Z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu podatków należnych od wynagrodzenia oraz składki na cele emerytalne - podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

1/ sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,

2/ sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,

3/ zaliczki pieniężne udzielane pracownikowi,

4/ kary pieniężne przewidziane w art. 105.

§ 2. Potrąceń dokonuje się w kolejności podanej w § 1.

§ 3. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

1/ w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych /§ 1 pkt 1/ - do wysokości 3/5 wynagrodzenia,

2/ w razie egzekucji innych należności /§ 1 pkt 2/ lub potrącania zaliczek pieniężnych /§ 1 pkt 3/ - do wysokości 1/2 wynagrodzenia.

§ 4. Potrącenia, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, nie mogą w sumie przekraczać 1/2 wynagrodzenia, a łącznie z potrąceniami, o których mowa w § 1 pkt 1 - 3/5 wynagrodzenia. Niezależnie od tych potrąceń kary pieniężne potrąca się w granicach określonych w art. 105.

§ 5. Nagroda z zakładowego funduszu nagród podlega egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości. Dotyczy to również udziału członka spółdzielni pracy w części nadwyżki bilansowej przeznaczonej do podziału pomiędzy członków spółdzielni.

§ 6. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określa w drodze rozporządzenia kwoty wynagrodzenia wolne od potrąceń z tytułów wymienionych w § 1 pkt 2-4.

Art. 85.

§ 1. Przy zachowaniu zasad określonych w art. 84 potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych uspołeczniony zakład pracy dokonuje również bez postępowania egzekucyjnego, z wyjątkiem przypadków gdy:

1/ świadczenia alimentacyjne mają być potrącane na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarcza na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych,

2/ wynagrodzenie za pracę zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej.

§ 2. Potrąceń, o których mowa w § 1, zakład pracy dokonuje na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego.

Art. 86.

Przepisy art. 85 stosuje się odpowiednio do potrącania należności zasądzonych od pracownika na rzecz jednostek gospodarki uspołecznionej, z wyjątkiem przypadków gdy:

1/ jakiekolwiek należności mają być potrącane na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarcza na pełne pokrycie wszystkich należności,

2/ wynagrodzenie za pracę zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej lub administracyjnej.

Art. 87.

W sprawach nie unormowanych w art. 84-86 stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego i przepisy o egzekucji administracyjnej świadczeń pieniężnych.

Art. 88.

Należności inne niż wymienione w art. 84 § 1 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Zgoda na potrącanie należności pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej może być cofnięta przez pracownika tylko za zezwoleniem zarządu kasy i na warunkach określonych przez ten zarząd.

Rozdział III

Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy

Art. 89.

W okresie nieobecności w pracy z powodu:

1/ niezdolności do pracy wskutek choroby,

2/ odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,

pracownikowi przysługuje zasiłek na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Rozdział IV

Odprawa pośmiertna

Art. 90.

§ 1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w okresie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby, rodzinie przysługuje od zakładu pracy odprawa pośmiertna w wysokości:

1/ 1-miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli okres zatrudnienia był krótszy niż 10 lat,

2/ 3-miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli okres zatrudnienia wynosił co najmniej 10 lat,

3/ 6-miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli okres zatrudnienia wynosił co najmniej 20 lat.

§ 2. Do okresów zatrudnienia, o których mowa w § 1, wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia, bez względu na przerwy w pracy oraz tryb rozwiązania stosunku pracy.

§ 3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:

1/ małżonkowi,

2/ innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

§ 4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.

§ 5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w § 1.

Dział czwarty

Obowiązki zakładu pracy i pracownika

Rozdział 1

Obowiązki zakładu pracy

Art. 91.

Zakład pracy jest obowiązany w szczególności:

1/ zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,

2/ organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,

3/ czuwać nad przestrzeganiem porządku i dyscypliny pracy,

4/ zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

5/ terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,

6/ ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,

7/ zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne i kulturalne potrzeby pracowników,

8/ stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,

9/ wpływać na kształtowanie w zakładzie socjalistycznych zasad współżycia.

Art. 92.

W sprawach dotyczących działalności socjalnej i kulturalnej, nagradzania pracowników oraz podwyższania kwalifikacji zawodowych, kierownik zakładu pracy współdziała z radą zakładową.

Art. 93.

Zakład pracy powinien popierać socjalistyczne współzawodnictwo pracy, a także stwarzać warunki sprzyjające rozwojowi wynalazczości pracowniczej i dokonywaniu przez pracowników usprawnień w pracy.

Art. 94.

§ 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, zakład pracy jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy.

§ 2. W świadectwie pracy należy podać dane dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, wysokości i składników wynagrodzenia, uzyskanych w zakładzie kwalifikacji oraz trybu rozwiązania stosunku pracy. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym.

Art. 95.

§ 1. Zakład pracy na wniosek pracownika jest obowiązany wydać mu opinię o jego pracy w związku z wypowiedzeniem, rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy.

§ 2. Opinia o pracy powinna opierać się na dokumentach znajdujących się w aktach osobowych pracownika oraz na dokonywanych w zakładzie ocenach jego pracy.

§ 3. Jeżeli zakład pracy, stosownie do przepisów kodeksu postępowania karnego, został zawiadomiony o skazaniu pracownika lub o toczącym się przeciwko niemu postępowaniu karnym, opinia powinna zawierać informację o skazaniu lub o toczącym się postępowaniu.

§ 4. Pracownik może w ciągu 3 dni od otrzymania opinii wystąpić do kierownika zakładu pracy z wnioskiem o jej sprostowanie, o ile nie odpowiada ona warunkom określonym w § 2 i 3. Jeżeli wniosek pracownika nie zostanie w ciągu 7 dni uwzględniony, może on wystąpić o sprostowanie opinii do kierownika jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy, nie później niż w ciągu 14 dni od otrzymania opinii.

§ 5. Jednostka nadrzędna nad zakładem pracy, po rozpatrzeniu sprawy w porozumieniu z nadrzędną nad radą zakładową instancją związku zawodowego, może sprostować wydaną opinię lub zobowiązać zakład pracy do wydania opinii o treści właściwej. Sprawa powinna być rozpatrzona w ciągu 14 dni od otrzymania wniosku pracownika.

§ 6. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych w drodze rozporządzenia:

1/ określi szczegółowo zasady i tryb wydawania oraz prostowania opinii, a także przypadki, w których zakład pracy może żądać przedłożenia opinii z poprzedniego zakładu pracy,

2/ może wprowadzić obowiązek dokonywania okresowych ocen kwalifikacyjnych niektórych grup pracowników oraz ustalić zasady sporządzania tych ocen.

Art. 96.

§ 1. Pracownikowi przysługuje roszczenie o wyrównanie szkody wyrządzonej przez zakład pracy wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy albo opinii.

§ 2. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

§ 3. Roszczenie o odszkodowanie w związku z wydaniem niewłaściwej opinii może być dochodzone tylko wówczas, gdy został wyczerpany tryb postępowania, określony w art. 95 § 4 i 5.

Rozdział II

Obowiązki pracownika

Art. 97.

§ 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych dotyczących pracy.

§ 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

1/ przestrzegać ustalonego w zakładzie czasu pracy i wykorzystywać go w sposób jak najbardziej efektywny,

2/ dążyć do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiać w tym celu odpowiednią inicjatywę,

3/ przestrzegać ustalonego w zakładzie pracy porządku,

4/ przestrzegać przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,

5/ dbać o dobro zakładu pracy, chronić mienie zakładu i używać je zgodnie z przeznaczeniem,

6/ przestrzegać tajemnicy państwowej i służbowej,

7/ przestrzegać socjalistycznych zasad współżycia.

Art. 98.

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez zgody zakładu pracy, jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej.

Rozdział III

Kwalifikacje zawodowe pracowników

Art. 99.

§ 1. Kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku ustalają taryfikatory kwalifikacyjne lub inne przepisy o wynagrodzeniu.

§ 2. Pracownik nie posiadający kwalifikacji zawodowych wymaganych na stanowisku, na którym jest zatrudniony, jest obowiązany do ich uzupełnienia w terminie i w sposób ustalony przez zakład pracy. Zwolnienie z tego obowiązku może nastąpić z uwagi na wiek, wieloletni staż pracy, stan zdrowia albo inne warunki osobiste lub rodzinne, jeżeli pracownik właściwie wykonuje pracę.

§ 3. Pracownikowi, który w określonym przez zakład pracy terminie nie dopełnił obowiązku uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, może być za wypowiedzeniem powierzona inna praca odpowiadająca jego kwalifikacjom. Dotyczy to również pracowników, o których mowa w art. 35 pkt 1-3.

Art. 100.

§ 1. W zakresie ustalonym przez Radę Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zakład pracy ułatwia pracownikom uzupełnianie wykształcenia oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

§ 2. Na zasadach określonych w odrębnych przepisach zakłady pracy lub ich jednostki nadrzędne organizują i prowadzą kształcenie, dokształcanie i doskonalenie zawodowe pracowników.

Rozdział IV

Regulamin pracy

Art. 101.

§ 1. Regulamin pracy ustala porządek wewnętrzny w zakładzie pracy oraz określa związane z procesem pracy obowiązki zakładu i pracowników.

§ 2. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi szczegółowo w drodze rozporządzenia zakres stosowania regulaminów pracy i spraw normowanych regulaminami oraz tryb ich wprowadzania.

§ 3. W tym samym trybie Rada Ministrów określi zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania zwolnień od pracy, a także przypadki, w których za czas nieobecności lub zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Rozdział V

Nagrody i wyróżnienia

Art. 102.

Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przy-

czyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.

Art. 103.

Mogą być stosowane następujące nagrody i wyróżnienia: nagroda pieniężna, pochwała pisemna, pochwała publiczna, dyplom uznania, jak również inne wyróżnienia przewidziane w poszczególnych gałęziach lub zakładach pracy.

Art. 104.

§ 1. Nagrody i wyróżnienia przyznaje kierownik zakładu pracy po zasięgnięciu opinii rady zakładowej.

§ 2. O przyznaniu nagrody lub wyróżnienia czyni się wzmiankę w aktach osobowych pracownika.

Rozdział VI

Kary za naruszanie porządku i dyscypliny pracy

Art. 105.

§ 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika uspołecznionego zakładu pracy ustalonego porządku i dyscypliny pracy, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, stosuje się:

1/ karę upomnienia,

2/ karę nagany.

§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika uspołecznionego zakładu pracy przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia oraz stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - stosuje się również karę pieniężną.

§ 3. Kara pieniężna za poszczególne przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności,nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 84.

Art. 106.

§ 1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

§ 2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Art. 107.

§ 1. Karę stosuje kierownik zakładu pracy i zawiadamia o tym pracownika na piśmie. Odpis pisma składa się do akt osobowych pracownika.

§ 2. Kierownik zakładu pracy może podać do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika naganą, jeżeli uzna to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy.

Art. 108.

§ 1. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

§ 2. Kierownik zakładu pracy może odstąpić od nałożenia kary, jeżeli jest wystarczające zastosowanie wobec pracownika innych środków oddziaływania wychowawczego.

Art. 109.

Pracownik może w ciągu 3 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową. Nierozpatrzenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od daty wniesienia jest równoznaczne z jego uwzględnieniem.

Art. 110.

§ 1. Karę uważa się za niebyłą i wzmiankę o niej wykreśla się w aktach zakładu pracy, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika, po roku nienagannej pracy.

§ 2. Kierownik zakładu pracy, biorąc pod uwagę osiągnięcia w pracy i nienaganne zachowanie się pracownika po ukaraniu może - z własnej inicjatywy lub na wniosek rady zakładowej - uznać karę za niebyłą w terminie wcześniejszym.

Dział piąty

Odpowiedzialność materialna pracowników

Rozdział I

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy

Art. 111.

Pracownik, który wskutek niewykonywania lub nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządza zakładowi pracy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału.

Art. 112.

Pracownik ponosi odpowiedzialność w granicach rzeczywistej straty zakładu i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

Art. 113.

Zakład pracy jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość poniesionej szkody.

Art. 114.

§ 1. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim zakład pracy lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia.

§ 2. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością zakładu, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.

§ 3. Jeżeli zakład pracy przyczynił się do powstania szkody, odpowiedzialność za część szkody nie obciążającą pracownika ponosi na zasadach określonych przepisami niniejszego rozdziału kierownik zakładu pracy lub inny pracownik odpowiedzialny za przyczynienie się zakładu do powstania tej szkody.

Art. 115.

W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników, każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia zawinienia. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia zawinienia i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni w częściach równych.

Art. 116.

§ 1. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty 3-miesięcznego wynagrodzenia pracownika.

§ 2. Jeżeli wysokość szkody nie przekracza 500 zł albo stopień winy pracownika jest nieznaczny, kierownik zakładu pracy z własnej inicjatywy lub na wniosek rady zakładowej może zaniechać dochodzenia odszkodowania i zastosować wobec pracownika karę przewidzianą w art. 105.

Art. 117.

§ 1. W razie wyrządzenia przez pracownika, przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych, szkody osobie trzeciej, zobowiązanym do naprawienia szkody jest wyłącznie zakład pracy.

§ 2. Wobec zakładu pracy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach niniejszego rozdziału.

Art. 118.

§ 1. Jeżeli wyrównanie szkody następuje w drodze ugody pomiędzy zakładem pracy i pracownikiem wysokość odszkodowania może być obniżona, najwyżej jednak o jedną trzecią, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych.

§ 2. Wysokość odszkodowania może być obniżona także przez sąd, najwyżej jednak o jedną piątą.

Art. 119.

Jeżeli pracownik dopuścił się zagarnięcia mienia albo w inny umyślny sposób wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Art. 120.

Spory o naprawienie szkód wyrządzonych przez pracownika rozpoznaje sąd.

Rozdział II

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

Art. 121.

§ 1. Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

1/ pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,

2/ narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty oraz odzież ochronną i roboczą lub sprzęt ochrony osobistej,

odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

§ 2. Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wymienione w § 1, powierzonym z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.

§ 3. Od odpowiedzialności, określonej w § 1 i 2, pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez zakład pracy warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

Art. 122.

§ 1. Na zasadach określonych w art. 121 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie zakładu pracy powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej zawarta przez pracowników z zakładem pracy.

§ 2. Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowie. Jednakże w razie ustalenia, że szkoda w całości lub w części została spowodowana przez niektórych pracowników, za całość szkody lub za stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody.

Art. 123.

Do odpowiedzialności określonej w art. 121 i 122 stosuje się odpowiednio przepisy art. 114 i 118-120.

Art. 124.

§ 1. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia zakres i szczegółowe zasady stosowania przepisów art. 122 oraz tryb łącznego powierzania mienia.

§ 2. W tym samym trybie Rada Ministrów może określić warunki, w których pracownik odpowiada za szkodę w mieniu, o którym mowa w art. 121 § 2 i w art. 122:

1/ w ograniczonej wysokości, ustalonej tym rozporządzeniem,
2/ na zasadach przewidzianych w art. 111-113 i 115.

Dział szósty

Czas pracy

Rozdział I

Wymiar i rozkład czasu pracy

Art. 125.

Za czas pracy uważa się czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji zakładu pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Art. 126.

§ 1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 46 godzin na tydzień.

§ 2. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określa w drodze rozporządzenia zakres i zasady skracania czasu pracy.

Art. 127.

§ 1. Czas pracy pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia podlega skróceniu poniżej wymiaru przewidzianego w art. 126. Skrócenie może polegać na zmniejszeniu dziennego lub tygodniowego wymiaru czasu pracy albo na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Skrócenie czasu pracy wprowadza się na czas trwania uciążliwych lub szkodliwych warunków pracy.

§ 2. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określa rodzaje prac, przy których stosuje się skrócony czas pracy oraz zasady jego skracania.

Art. 128.

§ 1. Rozkład czasu pracy w zakładzie, a w szczególności początek i koniec pracy, przerwy w pracy oraz tryb przesuwania zmian ustala regulamin pracy, a w zakładzie pracy, w którym nie ma regulaminu - kierownik zakładu w porozumieniu z radą zakładową.

§ 2. Indywidualne rozkłady czasu pracy ustala kierownik zakładu pracy.

Rozdział II

Czas pracy w ruchu ciągłym

Art. 129.

§ 1. Za pracę w ruchu ciągłym uważa się pracę, która ze względu na technologię produkcji nie może być wstrzymana.

§ 2. Czas pracy w ruchu ciągłym może być przedłużony do 48 godzin przeciętnie na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, trwającym nie dłużej niż 4 tygodnie. W granicach tej normy czas pracy może być przedłużony jednego dnia w niektórych tygodniach do 12 godzin. Praca ponad 8 godzin na dobę i przeciętnie ponad 46 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym jest pracą w godzinach nadliczbowych.

§ 3. Przepisy § 2 stosuje się odpowiednio, jeżeli praca nie może być wstrzymana ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności.

§ 4. W ruchu ciągłym, jak również w innych uzasadnionych przypadkach, może być stosowana 4-brygadowa lub podobna organizacja pracy, w której czas pracy nie przekracza 8 godzin na dobę i przeciętnie w przyjętym okresie rozliczeniowym jest krótszy niż 46 godzin na tydzień. Praca w granicach tych norm nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

Rozdział III

Praca w godzinach nadliczbowych

Art. 130.

Praca wykonywana ponad normy czasu pracy ustalone zgodnie z przepisami kodeksu stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca taka jest dopuszczalna tylko w razie:

1/ konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii,

2/ szczególnych potrzeb zakładu pracy.

Art. 131.

§ 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości:

- 50 % wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,
- 100 % tego wynagrodzenia - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy lub w niedziele i święta.

§ 2. Dodatek, o którym mowa w § 1. nie przysługuje za pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu. Dotyczy to również pracy w dzień świąteczny.

Art. 132.

§ 1. Pracownicy zajmujący kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy mogą być zatrudniani w miarę konieczności poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia.

§ 2. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia przypadki, w których pracownikom zajmującym kierownicze i samodzielne stanowiska pracy przysługuje oddzielne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Art. 133.

Przepisów art. 131 nie stosuje się do pracowników, których czas pracy z uwagi na rodzaj i warunki pracy może być okre ślony tylko wymiarem ich zadań. Zadania tych pracowników powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonywać w normalnym czasie pracy. Kategorie tych pracowników i przypadki, w których przysługuje im wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zasady opłacania tej pracy, określają przepisy o wynagrodzeniu.

Rozdział IV

Praca w nocy oraz w niedziele i święta

Art. 134.

§ 1. Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godzinami 21 i 7. W tych granicach porę nocną określa regulamin pracy, a w zakładzie pracy, w którym nie ma regulaminu - kierownik zakładu w porozumieniu z radą zakładową.

§ 2. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi zwiększone wynagrodzenie określone przepisami o wynagrodzeniu.

Art. 135.

§ 1. Niedziele oraz święta określone w odrębnych przepisach są dniami wolnymi od pracy.

§ 2. Za pracę w niedzielę lub święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6 w tym dniu, a godziną 6 następnego dnia, jeżeli w trybie określonym w art. 134 § 1 nie ustalono innej godziny.

Art. 136.

§ 1. Praca w niedziele i święta jest dozwolona w przypadkach określonych w art. 130 pkt 1, w ruchu ciągłym, w 4-brygadowej lub podobnej organizacji pracy, przy remontach, w transporcie i komunikacji, przy pilnowaniu mienia, w rolnictwie i hodowli oraz dla wykonywania prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, a w szczególności w gastronomii, w zakładach hotelarskich, w zakładach komunalnych, zakładach służby zdrowia oraz w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku.

§ 2. Praca w niedziele i święta jest również dozwolona w zakładach świadczących usługi dla ludności oraz w placówkach handlu detalicznego w zakresie ustalonym przez Radę Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

Art. 137.

§ 1. Pracownikowi zatrudnionemu w niedzielę należy zapewnić inny dzień wolny od pracy w tygodniu.

§ 2. W zakładach pracy, w których praca odbywa się również w niedziele, pracownik powinien korzystać co najmniej raz na trzy tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracowników zatrudnionych w 4-brygadowej lub podobnej organizacji pracy.

Rozdział V

Przepisy szczególne

Art. 138.

§ 1. W zakładach świadczących usługi dla ludności, w placówkach handlu detalicznego oraz w komunikacji samochodowej i w transporcie samochodowym czas pracy może być przedłużony w poszczególnych dniach do 10 godzin na dobę, z tym że w okresie do czterech tygodni, a w komunikacji samochodowej i w transporcie samochodowym - do dwóch tygodni, czas ten nie może przekraczać liczby godzin wynikającej z norm czasu pracy przewidzianych w art. 126.

§ 2. Przepisy § 1 mają również zastosowanie:

1/ przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych, a w szczególności w rolnictwie oraz w żegludze śródlądowej i przybrzeżnej,

2/ w zakładach hotelarskich, domach wczasowych i zakładach gastronomicznych,

3/ w lotnictwie, przy obsłudze urządzeń wymagających pracy ciągłej,

4/ w komunikacji kolejowej i transporcie kolejowym oraz w ambulansach pocztowych,

z tym że w tych przypadkach może być ustanowiony większy wymiar czasu pracy na dobę, a w razie społecznie uzasadnionych potrzeb - również dłuższy okres rozliczeniowy.

§ 3. Praca w granicach norm, o których mowa w § 1 i 2, nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

§ 4. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia zakres oraz warunki i zasady stosowania przepisów § 1 i 2.

Art. 139.

Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy może być wprowadzony w drodze regulaminów pracy, w poszczególnych dniach i tygodniach, dłuższy czas pracy niż to wynika z przepisów art. 126, jeżeli jest on wyrównywany skróceniem czasu

pracy w innych dniach lub tygodniach w okresie nie przekraczającym czterech tygodni. Praca w granicach takiego rozkładu czasu pracy nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

Art. 140.

W zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę dobową lub w święto kierownik zakładu pracy na wniosek pracownika może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. W tym przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Art. 141.

§ 1. Czasu dyżuru pełnionego przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub innym miejscu wyznaczonym przez zakład pracy nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.

§ 2. Za czas dyżuru przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika. Nie dotyczy to dyżurów pełnionych przez pracownika w domu.

Art. 142.

Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia wymiar czasu pracy i zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu.

Rozdział VI

Zasady wprowadzania dodatkowych dni wolnych od pracy

Art. 143.

Na zasadach określonych przepisami niniejszego rozdziału mogą być wprowadzane dodatkowe dni wolne od pracy.

Art. 144.

W razie udzielania dodatkowych dni wolnych od pracy w niektórych tygodniach - przy stosowaniu 46 godzin jako przeciętnego czasu pracy na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym - czas pracy na dobę może być przedłużony do 9 godzin, a czas pracy w tygodniach, w których nie udziela się dodatkowego dnia wolnego - do 48 godzin.

Art. 145.

§ 1. W razie stosowania czasu pracy krótszego niż 46 godzin na tydzień w drodze udzielania dodatkowego dnia wolnego od pracy w każdym tygodniu, czas pracy może być przedłużony w pozostałych dniach tygodnia do 9 godzin, nie więcej jednak niż o 2 godziny na dobę.

§ 2. Przepis § 1 dotyczy również stosowania krótszego czasu pracy niż przeciętnie 46 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, w drodze udzielania dodatkowego dnia wolnego w niektórych tygodniach, z tym że w tych tygodniach, w których nie udziela się dodatkowego dnia wolnego od pracy, czas pracy może być przedłużony do 48 godzin.

Art. 146.

§ 1. Pracownikom, którzy z powodu urlopu, choroby lub innych przyczyn, nie mogli wykorzystać dodatkowych dni wolnych od pracy w wyznaczonych terminach, nie przysługują w zamian inne dni wolne od pracy, ani żadne roszczenia z tego tytułu, chyba że przepisy, o których mowa w art.147, stanowią inaczej.

§ 2. Pracownik, który na polecenie zakładu pracy wykonywał pracę w dniu wyznaczonym dla niego jako dodatkowy dzień wolny od pracy, powinien otrzymać dzień wolny w innym terminie. Nie dotyczy to kierowników zakładów pracy i ich zastępców.

Art. 147.

Warunki wprowadzania dodatkowych dni wolnych od pracy, szczegółowe normy czasu pracy na dobę i na tydzień oraz okresy rozliczeniowe tygodniowej normy czasu pracy w przypadkach określonych w art. 144 i 145 ustala Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

Art. 148.

Praca w granicach norm ustalonych zgodnie z przepisami, o których mowa w art. 147, nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

Dział siódmy

Urlopy pracownicze

Rozdział I

Urlopy wypoczynkowe

Art. 149.

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej urlopem.

Art. 150.

Pracownik uzyskuje prawo do pierwszego urlopu z upływem roku pracy, a prawo do drugiego i dalszych urlopów w każdym następnym roku kalendarzowym.

Art. 151.

§ 1. Wymiar urlopu wynosi:

1/ 14 dni roboczych - po roku pracy,
2/ 17 dni roboczych - po 3 latach pracy,
3/ 20 dni roboczych - po 6 latach pracy,
4/ 26 dni roboczych - po 10 latach pracy.

§ 2. Za dni robocze uważa się wszystkie dni z wyjątkiem niedziel oraz świąt określonych w odrębnych przepisach.

Art. 152.

§ 1. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

1/ zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,

2/ średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,

3/ średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych /równorzędnych/ szkół zawodowych - 5 lat,

4/ średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,

5/ szkoły policealnej - 6 lat,

6/ szkoły wyższej - 8 lat.

Okresy nauki, o których mowa w pkt 1-6, nie podlegają sumowaniu.

§ 2. Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

Art. 153.

§ 1. Do okresu pracy, od którego zależy uzyskanie prawa do urlopu, wlicza się okres poprzedniego zatrudnienia, chyba że przerwa w zatrudnieniu trwała dłużej niż 3 miesiące lub stosunek pracy został rozwiązany przez pracownika za wypowiedzeniem. Pracownik podejmujący pracę po przerwie w zatrudnieniu trwającej dłużej niż 3 miesiące lub po rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, uzyskuje prawo do urlopu z upływem roku pracy.

§ 2. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia oraz okres nauki, bez względu na przerwy w zatrudnieniu. Jednakże nie wlicza się okresu zatrudnienia w zakładzie pracy, w którym umowa o pracę wygasła wskutek porzucenia pracy przez pracownika.

Art. 154.

§ 1. Pracownik, z którym stosunek pracy został rozwiązany przez zakład pracy bez wypowiedzenia z jego winy, uzyskuje prawo do urlopu z upływem roku pracy podjętej po rozwiązaniu stosunku pracy - w wymiarze bezpośrednio niższym, niż mu przysługiwał na podstawie art. 151 i 152 przed rozwiązaniem tego stosunku. Obniżenie wymiaru urlopu następuje w jednym roku kalendarzowym.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który porzucił pracę.

Art. 155.

Pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający.

Art. 156.

Pracownik zatrudniony przy pracy sezonowej uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze jednego dnia za każdy przepracowany miesiąc.

Art. 157.

Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może w drodze rozporządzenia wprowadzić dla poszczególnych grup pracowników płatne urlopy dodatkowe, gdy jest to uzasadnione ze względu na pracę szczególnie uciążliwą albo wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

Art. 158.

Zakład pracy jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Art. 159.

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 10 kolejnych dni kalendarzowych.

Art. 160.

§ 1. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala kierownik zakładu pracy, po zasięgnięciu opinii rady zakładowej, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

§ 2. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w zakładzie pracy. Pracownik powinien być zawiadomiony o terminie urlopu nie później niż na miesiąc przed dniem jego rozpoczęcia.

§ 3. Na wniosek pracownicy należy udzielić jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.

Art. 161.

§ 1. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi względami.

§ 2. Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb zakładu, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

Art. 162.

Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

1/ czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,

2/ odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,

3/ powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,

4/ urlopu macierzyńskiego,

zakład pracy jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

Art. 163.

Część urlopu nie wykorzystaną z powodu:

1/ czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,trwającej co najmniej 3 dni w czasie urlopu,

2/ odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,

3/ odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy,

4/ urlopu macierzyńskiego

zakład pracy jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

Art. 164.

§ 1. Zakład pracy może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy nieprzewidziane okoliczności wymagają jego obecności w zakładzie,

§ 2. Zakład pracy jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Art. 165.

Urlopu nie wykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

Art. 166.

Pracownik traci prawo do urlopu przysługującego w roku, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy w razie:

1/ rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika,

2/ porzucenia pracy przez pracownika.

Art. 167.

W razie wypowiedzenia stosunku pracy przez zakład pracy, urlop przysługujący za rok kalendarzowy, w którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy, powinien być wykorzystany w okresie wypowiedzenia, jeżeli okres ten wynosi co najmniej 3 miesiące. Jeżeli stosunek pracy wypowiada pracownik, urlop ten powinien być wykorzystany w okresie wypowiedzenia, choćby okres wypowiedzenia był krótszy niż 3 miesiące.

Art. 168.

§ 1. W razie niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu:

1/ rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,

2/ powołania pracownika do zasadniczej, okresowej lub zawodowej służby wojskowej, do służby wojskowej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego albo do odbycia przeszkolenia wojskowego trwającego dłużej niż 3 miesiące,

przysługuje ekwiwalent pieniężny.

§ 2. Jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej, zakład pracy jest obowiązany wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny w razie niewykorzystania urlopu z powodu skierowania do pracy za granicą.

Art. 169.

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Art. 170.

§ 1. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia szczegółowe zasady udzielania urlopów, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, a także przypadki, w których nie stosuje się przepisów art. 153 § 1.

§ 2. Przypadki, w których zmienne składniki wynagrodzenia za urlop oblicza się na podstawie wynagrodzenia z okresu dłuższego niż 3 miesiące, określają właściwi ministrowie w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz po porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych.

Rozdział II

Urlopy bezpłatne

Art. 171.

§ 1. Na wniosek pracownika umotywowany ważnymi względami zakład pracy może udzielić mu urlopu bezpłatnego, jeżeli nie spowoduje to zakłócenia normalnego toku pracy.

§ 2. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 3. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego dłuższego niż 3 miesiące strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

§ 4. Przepisów § 2 i 3 nie stosuje się w przypadkach uregulowanych odmiennie przepisami szczególnymi.

Art. 172.

§ 1. Na wniosek organizacji społecznej zakład pracy jest obowiązany udzielić pracownikowi powołanemu do pełnienia funkcji z wyboru urlopu bezpłatnego na czas trwania mandatu, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika. W tym przypadku przepisy art. 171 nie mają zastosowania.

§ 2. Rada Ministrów określi organizacje społeczne uprawnione do występowania z wnioskami, o których mowa w § 1, oraz ustali zakres uprawnień przysługujących pracownikowi korzystającemu z urlopu bezpłatnego.

Dział ósmy

Ochrona pracy kobiet

Art. 173.

§ 1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla ich zdrowia. Wykaz tych prac ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

§ 2. Stanowiska i prace, przy których nie wolno zatrudniać kobiet zgodnie z wykazem, o którym mowa w § 1, powinny być określone w regulaminie pracy.

Art. 174.

§ 1. Zakład pracy 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 wypowiedzenia z jej winy i rada zakładowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. W razie odmówienia zgody przez radę zakładową, kierownik zakładu pracy może odwołać się do jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy, która rozstrzyga sprawę po porozumieniu z właściwą instancją związków zawodowych.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym.

§ 3. Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 175.

Rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie likwidacji zakładu pracy. Zakład pracy jest obowiązany uzgodnić z radą zakładową termin rozwiązania umowy o pracę.

Art. 176.

§ 1. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować bez jej zgody poza stałe miejsce pracy.

§ 2. Kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do 1 roku nie wolno bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Art. 177.

§ 1. Zakład pracy jest obowiązany powierzyć inną pracę kobiecie ciężarnej:

1/ zatrudnionej przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży,

2/ w razie stwierdzenia przez lekarza społecznej służby zdrowia, że ze względu na stan ciąży pracownica nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej.

§ 2. Jeżeli powierzenie innej pracy pociąga za sobą obniżenie wynagrodzenia, pracownicy należy wypłacać dodatek wyrównawczy.

§ 3. Po ustaniu przyczyn uzasadniających powierzenie innej pracy zakład pracy jest obowiązany zatrudnić kobietę przy pracy określonej w umowie o prace.

§ 4. Zasady i tryb stwierdzania przez lekarzy konieczności przenoszenia kobiet w ciąży do innej pracy w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2, określa Minister Zdrowia i Opieki Społecznej,

Art. 178.

§ 1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

1/ 16 tygodni przy pierwszym porodzie,

2/ 18 tygodni przy każdym następnym porodzie,

3/ 26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

§ 2. Pracownicy, która wychowuje dziecko przysposobione, przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 18 tygodni również przy pierwszym porodzie.

§ 3. Co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego powinny przypadać przed przewidywaną datą porodu, a po porodzie:

1/ co najmniej 12 tygodni, gdy urlop wynosi 16 tygodni,

2/ co najmniej 14 tygodni, gdy urlop wynosi 18 tygodni,

3/ co najmniej 22 tygodnie, gdy urlop wynosi 26 tygodni.

§ 4. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński nie wykorzystany przed porodem aż do wyczerpania okresu ustalonego w § 1 i 2.

§ 5. W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka w okresie pierwszych 6 tygodni życia, urlop macierzyński po porodzie ulega skróceniu do 8 tygodni. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

Art. 179.

W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej, pracownica, która wykorzystała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.

Art. 180.

Jeżeli matka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, nie przysługuje jej część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dacie oddania dziecka. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

Art. 181.

Pracownica, która przyjęła dziecko na wychowanie i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do 14 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, nie dłużej jednak, niż do ukończenia przez dziecko 4 miesięcy życia.

Art. 182.

Za czas urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownicy zasiłek połogowy na zasadach i warunkach określonych w odrębnych przepisach.

Art. 183.

§ 1. Stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim.

§ 2. Zakład pracy jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane

w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Art. 184.

§ 1. Na wniosek pracownicy zakład pracy jest obowiązany udzielić jej urlopu bezpłatnego w celu sprawowania opieki nad małym dzieckiem.

§ 2. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi zasady udzielania urlopu bezpłatnego i zakres uprawnień przysługujących w czasie tego urlopu.

Art. 185.

§ 1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż 1 dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

§ 2. Przerwy na karmienie nie przysługują, jeżeli pracownica jest zatrudniona przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Art. 186.

§ 1. Pracownicom wychowującym dzieci w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2. Uprawnienie przewidziane w § 1 przysługuje również pracownikom będącym jedynymi opiekunami dzieci w wieku do 14 lat.

Art. 187.

Za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem przysługuje zasiłek na zasadach i warunkach określonych w odrębnych przepisach.

Dział dziewiąty

Zatrudnianie młodocianych

Rozdział I

Przepisy ogólne

Art. 188.

§ 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

§ 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat.

Art. 189.

§ 1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

1/ ukończyli co najmniej szkołę podstawową,

2/ przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

§ 2. Młodociany, nie posiadający kwalifikacji zawodowych, może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

§ 3. Przepisy § 1 pkt 1 i § 2 nie dotyczą młodocianych zatrudnianych przy lekkich pracach sezonowych i dorywczych, które określą właściwi ministrowie w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz po porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych.

§ 4. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Oświaty i Wychowania oraz po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne:

1/ zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli szkoły podstawowej,

2/ zwolnienie młodocianych nie posiadających kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego /§ 2/,

3/ zatrudnianie młodocianych przed osiągnięciem 15 lat, którzy ukończyli szkołę podstawową.

Art. 190.

Zakład pracy jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

Art. 191.

Zakład pracy jest obowiązany prowadzić wykaz pracowników młodocianych, według wzoru ustalonego przez Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

Rozdział II

Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego

Art. 192.

Do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy kodeksu dotyczące umów o pracę na czas nie określony ze zmianami przewidzianymi w art. 193 i 194.

Art. 193.

§ 1. Umowa o pracę zawierana w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności rodzaj i czas trwania przygotowania zawodowego oraz wysokość wynagrodzenia.

§ 2. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi zasady i warunki odbywania przygotowania zawodowego oraz zasady wynagradzania młodocianych w tym okresie.

Art. 194.

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego jest dopuszczalne tylko w razie:

1/ nie wypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się, pomimo zastosowania wobec niego środków wychowawczych,

2/ likwidacji zakładu pracy,

3/ reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,

4/ stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

Rozdział III

Dokształcanie

Art. 195.

§ 1. Pracownik młodociany jest obowiązany dokształcać się do ukończenia 18 lat życia, chyba że uzyskał on kwalifikacje zawodowe przez naukę w szkole.

§ 2. W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany:

1/ do dokształcania się w zakresie szkoły podstawowej, jeżeli szkoły takiej nie ukończył,

2/ do dokształcania się zawodowego lub w zakresie szkoły ogólnokształcącej.

Art. 196.

Zakład pracy jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się /art. 200 § 3 i 4/.

Art. 197.

Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek dokształcania się, stosownie do przepisu art. 195, może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego.

Art. 198.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Oświaty i Wychowania oraz po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zwolnienie młodocianych od obowiązku dokształcania się.

Rozdział IV

Szczególna ochrona zdrowia

Art. 199.

§ 1. Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.

§ 2. Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, zakład pracy jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić wynagrodzenie za okres odpowiadający okresowi wypowiedzenia.

Art. 200.

§ 1. Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.

§ 2. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

§ 3. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy, jednakże w wymiarze nie przekraczającym 18 godzin tygodniowo.

§ 4. Właściwi ministrowie w porozumieniu z Ministrem Oświaty i Wychowania mogą określić inne zasady podziału czasu pracy na pracę i naukę, jeżeli organizacja nauki tego wymaga, z tym że:

1/ czas pracy w zakładzie młodocianego w wieku do 16 lat może tylko wyjątkowo wynosić więcej niż 6 godzin na dobę - nie więcej jednak niż 8 godzin na dobę i 36 godzin tygodniowo,

2/ czas nauki wliczany do czasu pracy powinien w okresie rocznym odpowiadać liczbie godzin, jaka przypada na rok stosownie do przepisu § 3.

Art. 201.

§ 1. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

§ 2. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nie mniej niż 14 godzin.

Art. 202.

§ 1. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

§ 2. W tym samym trybie Rada Ministrów 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.

Rozdział V

Urlopy wypoczynkowe

Art. 203.

§ 1. Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.

§ 2. Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat życia, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

§ 3. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.

§ 4. Zakład pracy 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.

§ 5. W sprawach nie uregulowanych przepisami niniejszego rozdziału do urlopów przysługujących młodocianym stosuje się przepisy działu siódmego kodeksu.

Rozdział VI

Nauka zawodu

Art. 204.

§ 1. Zatrudnianie młodocianych nie posiadających kwalifikacji zawodowych w rzemieślniczych zakładach pracy jest dopuszczalne tylko w celu nauki zawodu.

§ 2. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z właściwymi ministrami oraz po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może wprowadzić także w innych zakładach pracy zatrudnianie młodocianych w celu nauki zawodu.

§ 3. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych określi w drodze rozporządzenia zasady zawierania i rozwiązywania umów o pracę w celu nauki zawodu, odbywania nauki zawodu, wynagradzania w okresie nauki zawodu oraz zasady i tryb przeprowadzania egzaminów stwierdzających kwalifikacje zawodowe:

1/ w odniesieniu do rzemieślniczych zakładów pracy - w porozumieniu z Ministrem Handlu Wewnętrznego i Usług oraz po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych,

2/ w odniesieniu do innych zakładów pracy - w porozumieniu z właściwymi ministrami oraz po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

§ 4. Przepisy art. 199-203 stosuje się odpowiednio.

Dział dziesiąty

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Rozdział I

Przepisy ogólne

Art. 205.

§ 1. Zakład pracy jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Realizacja tego obowiązku powinna stanowić nieodłączny element działalności zakładu i opierać się na osiągnięciach nauki i techniki.

§ 2. Zakład pracy, na którego terenie prowadzone są prace przez inne zakłady, jest obowiązany umożliwić tym zakładom zorganizowanie pracy w sposób zapewniający ich pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Art. 206.

§ 1. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące prac wykonywanych w różnych gałęziach pracy wydaje w drodze rozporządzenia Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej oraz po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

§ 2. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące prac wykonywanych w poszczególnych gałęziach pracy wydają w drodze rozporządzeń właściwi ministrowie w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej oraz po porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych.

§ 3. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, wspólne dla zakładów pracy podległych różnym ministrom lub przez nich nadzorowanych albo dotyczące poszczególnych rodzajów prac wykonywanych w różnych gałęziach pracy wydaje w drodze rozporządzenia minister właściwy dla gałęzi pracy mającej przeważające znaczenie, w porozumieniu z innymi zainteresowanymi ministrami, Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej oraz po porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych.

Rozdział II

Budynki i pomieszczenia pracy oraz maszyny i urządzenia techniczne

Art. 207.

§ 1. Założenia i projekt nowo budowanego zakładu pracy powinny uwzględniać wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Założenia i projekt przebudowywanego zakładu pracy albo jego części powinny zapewnić poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 3. Zasady i tryb opiniowania projektów pod względem zgodności z wymaganiami bezpieczeństwa i higieny pracy określa Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

Art. 208.

Zakład pracy jest obowiązany utrzymywać pomieszczenia pracy, budynki i inne obiekty budowlane oraz tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Art. 209.

§ 1. Maszyny i inne urządzenia techniczne powinny być konstruowane i budowane w taki sposób, aby:

1/ zapewniały bezpieczne, higieniczne i dogodne warunki pracy, a w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem substancji trujących, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, szkodliwymi wstrząsami i działaniem wibracji oraz promieniowaniem,

2/ zmniejszały uciążliwość warunków pracy.

§ 2. Maszyny i inne urządzenia techniczne przed dopuszczeniem ich do produkcji powinny być poddane ocenie pod względem wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 3. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi organy właściwe do oceny, o której mowa w § 2, oraz zasady i tryb jej dokonywania.

Art. 210.

§ 1. Maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie odpowiadają wymaganiom określonym w art. 209 § 1, powinny być wyposażone w odpowiednie zabezpieczenia.

§ 2. Obowiązki wynikające z § 1 ciążą na wytwórcy, a w przypadkach, w których konstrukcja zabezpieczeń jest uzależniona od warunków lokalnych, również i na użytkowniku. Obowiązki te ciążą także na nabywcy licencji zagranicznej lub maszyn i sprzętu z importu.

Rozdział III

Profilaktyczna ochrona zdrowia i opieka lekarska

Art. 211.

§ 1. Zakład pracy jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym schorzeniom związanym z warunkami środowiska pracy, a w szczególności utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia niezbędne do przeciwdziałania czynnikom powodującym te choroby i schorzenia.

§ 2. Zakład pracy jest obowiązany systematycznie przeprowadzać badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia.

§ 3. Wojewódzki inspektor sanitarny może nakazać wyposażenie zakładu pracy, w którym praca odbywa się w warunkach szkodliwych dla zdrowia, w urządzenia niezbędne do przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia pracowników.

Art. 212.

§ 1. Zakłady pracy są obowiązane współdziałać z zakładami społecznej służby zdrowia w zakresie opieki nad zdrowiem pracowników.

§ 2. Osoba przyjmowana do pracy podlega bezpłatnym wstępnym badaniom lekarskim.

§ 3. Pracownik podlega okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim.

§ 4. Badania lekarskie okresowe i kontrolne przeprowadza się poza godzinami pracy.

§ 5. Jeżeli badania okresowe i kontrolne nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy, zwłaszcza w razie konieczności przejazdu w tym celu do innej miejscowości, pracownikowi przysługuje zwrot utraconego wynagrodzenia oraz zwrot kosztów podróży według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Art. 213.

§ 1. W razie stwierdzenia u pracownika objawów powstawania choroby zawodowej zakład pracy jest obowiązany:

1/ zbadać w porozumieniu z organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej przyczyny powstawania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą,

2/ przystąpić niezwłocznie do usuwania czynników powodujących powstawanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze, odpowiednie do danego zagrożenia,

3/ zapewnić w swoim zakresie działania realizację zaleceń lekarskich.

§ 2. W razie konieczności stwierdzonej orzeczeniem lekarskim pracownik powinien być we wskazanym terminie i na czas określony tym orzeczeniem przeniesiony do innej pracy nie narażającej go na działanie czynnika, który wywołał objawy choroby zawodowej.

§ 3. Jeżeli przeniesienie do innej pracy pociąga za sobą obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi należy wypłacać w okresie przeniesienia, jednak nie dłużej niż przez 3 miesiące, dodatek wyrównawczy. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może określić przypadki, w których pracownikowi przysługuje dodatek przez okres do 6 miesięcy.

Art. 214.

§ 1. Zakład pracy jest obowiązany - na podstawie orzeczenia lekarskiego - przesunąć do innej odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został zaliczony do żadnej z grup inwalidów. Przepisy art. 213 § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 2. Jeżeli takie przesunięcie nie jest możliwe, zakład pracy powinien niezwłocznie porozumieć się z organem zatrudnienia w celu zapewnienia pracownikowi odpowiedniej pracy w innym zakładzie.

§ 3. Zakład pracy, w którym jest wolne miejsce pracy odpowiednie ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe pracownika skierowanego przez organ zatrudnienia, jest obowiązany przyjąć go do pracy.

§ 4. Zasady kierowania do pracy oraz zatrudniania inwalidów regulują przepisy odrębne.

Art. 215.

Minister Zdrowia i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych określa w drodze rozporządzenia zasady i tryb przeprowadzania badań oraz wydawania orzeczeń lekarskich dla celów przewidzianych w kodeksie. Nie dotyczy to wydawania orzeczeń w sprawie inwalidztwa.

Art. 216.

Na zasadach określonych przez Radę Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zakład pracy powinien zapewnić bezpłatnie pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych odpowiednie posiłki, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych.

Art. 217.

§ 1. Zastosowanie w produkcji szkodliwych dla zdrowia pracowników nowych materiałów lub procesów technologicznych wymaga uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości i podjęcia odpowiednich środków zapobiegawczych.

§ 2. Minister Zdrowia i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, Ministrem Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki oraz po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może wprowadzić zakaz stosowania określonych materiałów lub procesów technologicznych, ze względu na ich szkodliwość, albo uzależnić stosowanie takich materiałów lub procesów od przestrzegania określonych warunków.

Art. 218.

Zakład pracy jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczać im niezbędnych środków higieny osobistej.

Rozdział IV

Szkolenie

Art. 219.

Programy nauczania w szkołach oraz na kursach zawodowych powinny uwzględniać zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 220.

§ 1. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie ma on dostatecznej znajomości zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz potrzebnych umiejętności.

§ 2. Zakład pracy jest obowiązany przeszkolić pracownika przed dopuszczeniem do pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prowadzić okresowe szkolenie w tym zakresie.

Art. 221.

Osoby zajmujące w zakładzie pracy stanowiska kierownicze powinny posiadać znajomość zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innych przepisów o ochronie pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków.

Art. 222.

§ 1. Zakład pracy jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac.

§ 2. Zakład pracy powinien wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy.

§ 3. Przyjęcie do wiadomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy powinno być przez pracownika potwierdzone na piśmie.

Rozdział V

Odzież ochronna, odzież robocza i sprzęt ochrony osobistej

Art. 223.

§ 1. Zakład pracy jest obowiązany:

1/ dostarczać bezpłatnie odzieży ochronnej, sprzętu ochrony osobistej i innych środków ochronnych pracownikom zatrudnionym przy pracach narażających ich na uszkodzenie ciała lub urazy mechaniczne, oparzenia, zatrucia, porażenia prądem, a także pracownikom zatrudnionym w niskich temperaturach, wilgoci, hałasie lub w innych warunkach szkodliwych dla zdrowia,

2/ zapewnić pranie, odkażanie, suszenie i odpylanie odzieży ochronnej.

§ 2. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ustala zasady przydzielania odzieży ochronnej. W tym samym trybie Rada Ministrów ustala zasady dostarczania odzieży roboczej.

Rozdział VI

Postępowanie w sprawach wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych

Art. 224.

§ 1. W razie wypadku przy pracy zakład pracy jest obowiązany niezwłocznie ustalić jego przyczyny i okoliczności oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegawcze.

§ 2. Zakład pracy jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić inspektora pracy i prokuratora oraz jednostkę nadrzędną o każdym śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy.

Art. 225.

§ 1. Zakład pracy jest obowiązany niezwłocznie zgłosić do organów Państwowej Inspekcji Sanitarnej i inspektora pracy każdy przypadek choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę.

§ 2. Do zgłoszenia choroby zawodowej jest obowiązany ponadto zakład służby zdrowia lub lekarz, który rozpoznał przypadek takiej choroby.

§ 3. Zakład pracy jest obowiązany prowadzić rejestrację zachorowań na choroby zawodowe.

Art. 226.

Zakład pracy jest obowiązany systematycznie badać stan wypadkowości przy pracy oraz zachorowalności na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy i na podstawie wyników tych badań stosować właściwe środki zapobiegawcze.

Art. 227.

Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia:

1/ zasady i tryb postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,

2/ wykaz chorób zawodowych podlegających zgłoszeniu, tryb ich zgłaszania i stwierdzania oraz organy właściwe w tych sprawach,

3/ zasady prowadzenia dokumentacji i rejestracji wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych.

Art. 228.

Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową, określoną w wykazie, o którym mowa w art. 227, przysługują z tego tytułu świadczenia na zasadach i warunkach określonych przepisami odrębnymi.

Rozdział VII

Obowiązki pracowników

Art. 229.

Przestrzeganie zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem każdego pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

1/ wykonywać pracę w sposób zgodny z zasadami i przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegać wydawanych w tym zakresie zarządzeń i wskazówek przełożonych,

2/ dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz porządek i ład w miejscu pracy,

3/ używać przydzielonej mu odzieży ochronnej i roboczej oraz sprzętu ochrony osobistej zgodnie z ich przeznaczeniem,

4/ poddawać się badaniom lekarskim wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym badaniom zarządzonym przez właściwe organy i stosować się do zaleceń lekarskich,

5/ znać obowiązujące przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,

6/ niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie wypadku przy pracy albo zagrożeniu dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Art. 230.

§ 1. Kierownik zakładu pracy ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie.

§ 2. Kierownik zakładu pracy jest w szczególności obowiązany:

1/ organizować pracę w zakładzie w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,

2/ czuwać nad przestrzeganiem w zakładzie zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usuwania uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,

3/ zapewnić wykonanie zarządzeń i zaleceń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy.

Art. 231.

Przepisy art. 230 stosuje się odpowiednio do kierowników komórek organizacyjnych zakładu, majstrów i brygadzistów oraz innych osób kierujących wydzielonymi zespołami pracowników. Pracownicy ci są w szczególności obowiązani:

1/ organizować stanowiska pracy zgodnie z zasadami i przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy,

2/ zapewnić pracownikom odzież ochronną i sprzęt ochrony osobistej oraz dopilnować, aby środki te były stosowane zgodnie z przeznaczeniem,

3/ organizować, przygotowywać i prowadzić pracę w sposób zabezpieczający przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i schorzeniami związanymi z warunkami środowiska pracy,

4/ zapewnić bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego,

5/ czuwać nad przestrzeganiem przez pracowników zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rozdział VIII

Obowiązki nadrzędnych jednostek organizacyjnych

Art. 232.

Jednostki nadrzędne nad zakładami pracy powinny uwzględniać w swojej działalności potrzeby tych zakładów w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W szczególności jednostki te są obowiązane:

1/ udzielać zakładom pracy pomocy przy wykonywaniu zadań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,

2/ uwzględniać w wytycznych rozwoju zakładów pracy warunki bezpieczeństwa i higieny pracy,

3/ ustalać zadania planowe w taki sposób, aby ich wykonywanie mogło odbywać się w warunkach zapewniających bezpieczną i higieniczną pracę,

4/ kontrolować i oceniać co najmniej raz w roku stan realizacji zadań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rozdział IX

Udział załogi w kształtowaniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy

Art. 233.

§ 1. W zakładach pracy przeprowadza się okresowe społeczne przeglądy warunków pracy mające na celu:

1/ badanie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania obowiązujących w tym zakresie przepisów,

2/ ocenę wykonania planu poprawy warunków pracy oraz racjonalności wydatkowania środków na to przeznaczonych,

3/ przedstawianie wniosków w zakresie poprawy warunków pracy.

§ 2. Rada Ministrów i Centralna Rada Związków Zawodowych określają zasady i tryb przeprowadzania okresowych społecznych przeglądów warunków pracy oraz sposób wykorzystania materiałów i realizacji wniosków wynikających z tych przeglądów.

Dział jedenasty

Układ zbiorowy pracy

Art. 234.

Układ zbiorowy pracy określa:

1/ szczegółowe warunki wynagradzania pracowników oraz przyznawania innych świadczeń, w myśl zasad ustalonych przez Radę Ministrów /art. 76/,

2/ warunki pracy związane z właściwościami gałęzi pracy lub zawodu.

Art. 235.

Postanowienia układu zbiorowego pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu lub innych ustaw albo przepisy wydane przez Radę Ministrów.

Art. 236.

§ 1. Układ zbiorowy pracy zawierają:

1/ ze strony zakładów pracy - minister /kierownik urzędu centralnego/, centralna organizacja spółdzielcza lub społeczna albo zrzeszenie nieuspołecznionych zakładów pracy,

2/ ze strony pracowników - zarząd główny związku zawodowego.

§ 2. Układ zbiorowy pracy wymaga uzgodnienia z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

§ 3. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi zakres stosowania układów zbiorowych pracy, szczegółowe zasady i tryb zawierania i rozwiązywania układów oraz ich rejestracji i publikacji.

Art. 237.

Postanowienia układu zbiorowego pracy zastępują z dniem wejścia w życie odpowiednie warunki umów o pracę wynikające z poprzednio obowiązującego układu.

Dział dwunasty

Rozpatrywanie sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy

Rozdział I

Przepisy ogólne

Art. 238.

Spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy rozpatrują:

- zakładowe i powiatowe komisje rozjemcze, zwane dalej komisjami rozjemczymi,
- powiatowe komisje odwoławcze, zwane dalej komisjami odwoławczymi,
- okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych, zwane dalej sądami pracy i ubezpieczeń społecznych.

Art. 239.

Zakładowe komisje rozjemcze powołuje się w uspołecznionych zakładach pracy zatrudniających stale co najmniej 100 pracowników.

Art. 240.

Powiatowe komisje rozjemcze i komisje odwoławcze powołuje się przy terenowych organach administracji państwowej w powiatach, miastach stanowiących powiaty oraz dzielnicach miast wyłączonych z województw.

Art. 241.

Komisje rozjemcze i komisje odwoławcze oraz sądy pracy i ubezpieczeń społecznych powinny:

1/ dążyć do wszechstronnego zbadania wszystkich istotnych okoliczności sprawy,

2/ udzielać pracownikowi potrzebnych wskazówek co do jego uprawnień, wyjaśniać treść obowiązujących przepisów prawa oraz pouczać o przysługujących środkach odwoławczych,

3/ skłaniać strony do ugodowego załatwienia sprawy.

Art. 242.

§ 1. Komisje rozjemcze i komisje odwoławcze oraz sądy pracy i ubezpieczeń społecznych powinny dążyć, by rozstrzygnięcie sprawy nastąpiło na pierwszym posiedzeniu, w terminie do 2 tygodni od dnia zgłoszenia wniosku lub wniesienia odwołania, jeżeli jest to możliwe bez szkody dla wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności.

§ 2. Strony są obowiązane udzielać wyjaśnień co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą oraz przedstawiać niezbędne dowody.

Art. 243.

Postępowanie w sprawach ze stosunku pracy jest wolne od opłat.

Rozdział II

Zakres działania komisji rozjemczych

Art. 244.

§ 1. Zakładowe komisje rozjemcze rozpatrują sprawy ze stosunku pracy, a w szczególności dotyczące:

1/ wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń,

2/ urlopu i wynagrodzenia za urlop,

3/ czasu pracy,

4/ szczególnych uprawnień przysługujących kobietom i pracownikom młodocianym,

5/ świadczeń przysługujących od zakładu pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową,

6/ ustalania uprawnień wynikających ze stosunku pracy, jeżeli pracownik ma w tym interes prawny.

§ 2. Nie podlegają rozpatrzeniu przez zakładowe komisje rozjemcze sprawy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze.

Art. 245.

Powiatowe komisje rozjemcze rozpatrują sprawy wymienione w art. 244 dotyczące pracowników:

1/ zatrudnionych w zakładach pracy, w których nie działają komisje rozjemcze,

2/ zajmujących stanowiska kierownicze.

Art. 246.

Nie podlegają rozpatrzeniu przez komisje rozjemcze spory dotyczące:

1/ rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę,

2/ nawiązania stosunku pracy,

3/ prostowania opinii o pracy,

4/ odszkodowania w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy albo opinii,

5/ ustanawiania nowych warunków pracy i płacy,

6/ stosowania norm pracy,

7/ mieszkań służbowych i pomieszczeń w hotelach robotniczych.

Rozdział III

Powoływanie i skład komisji rozjemczych

Art. 247.

§ 1. Członków zakładowej komisji rozjemczej powołują wspólnie kierownik zakładu pracy i rada zakładowa.

§ 2. Liczbę członków zakładowej komisji rozjemczej ustala kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową, biorąc pod uwagę liczebność załogi oraz strukturę organizacyjną zakładu pracy.

§ 3. Zakładowa komisja rozjemcza wybiera ze swego grona przewodniczącego i zastępców przewodniczącego.

Art. 248.

§ 1. Członkiem zakładowej komisji rozjemczej może być pracownik, który przepracował co najmniej 5 lat i jest zatrudniony w danym zakładzie pracy co najmniej 2 lata.

§ 2. Warunek zatrudnienia w danym zakładzie przez 2 lata nie ma zastosowania do członka komisji rozjemczej w nowo utworzonym zakładzie pracy.

Art. 249.

Przewodniczącego, zastępców przewodniczącego i innych członków powiatowej komisji rozjemczej powołuje naczelnik powiatu, prezydent miasta lub naczelnik miasta stanowiącego powiat oraz naczelnik dzielnicy w mieście wyłączonym z województwa, po porozumieniu z właściwą instancją związków zawodowych.

Art. 250.

Sprawowanie obowiązków członka komisji rozjemczej jest funkcją społeczną.

Art. 251.

§ 1. Mandat członka komisji rozjemczej wygasa w razie:

1/ zrzeczenia się funkcji,

2/ odwołania z komisji.

§ 2. Mandat członka zakładowej komisji rozjemczej wygasa również w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

§ 3. Członek komisji rozjemczej może być z uzasadnionych przyczyn odwołany z komisji w trybie przewidzianym dla powołania.

Art. 252.

Komisja rozjemcza rozpatruje sprawy w 5-osobowych kompletach orzekających, którymi kieruje przewodniczący komisji lub jego zastępca.

Rozdział IV

Postępowanie przed komisją rozjemczą

Art. 253.

Postępowanie przed komisją rozjemczą wszczyna się na wniosek pracownika, a w sprawie świadczeń przysługujących od zakładu pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową - także na wniosek uprawnionego członka rodziny.

Art. 254.

§ 1. Pełnomocnikiem pracownika może być:

1/ przedstawiciel rady zakładowej,

2/ inny pracownik zakładu, w którym wnioskodawca jest zatrudniony,

3/ członek rodziny pracownika.

§ 2. W imieniu zakładu pracy działa jego kierownik lub upoważniony przez niego pracownik,

§ 3. Pełnomocnictwo może być udzielone na piśmie lub ustnie do protokółu.

Art. 255.

§ 1. W razie stwierdzenia, że sprawa nie podlega właściwości komisji rozjemczej, przewodniczący komisji lub komisja wydaje postanowienie o niewłaściwości komisji wraz z uzasadnieniem, wskazując organ powołany do załatwienia sprawy. Na żądanie pracownika przewodniczący komisji zwraca wniosek pracownikowi albo przekazuje go właściwemu organowi.

§ 2. Komisja rozjemcza rozpatrzy sprawę przekazaną jej według właściwości przez sąd, choćby uprzednio uznała się za niewłaściwą w tej sprawie.

Art. 256.

§ 1. Po otrzymaniu wniosku przewodniczący komisji rozjemczej podejmuje próbę polubownego załatwienia sprawy.

§ 2. Na podstawie oświadczenia pracownika o polubownym zaspokojeniu jego roszczeń, przewodniczący komisji rozjemczej wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli uzna, że sposób zaspokojenia roszczeń odpowiada prawu oraz czyni zadość zasadom współżycia społecznego. Jeżeli polubowne załatwienie sprawy następuje w drodze ugody zawartej na posiedzeniu komisji rozjemczej, postanowienie o umorzeniu postępowania wydaje ta komisja.

Art. 257.

Komisja rozjemcza może przyznać na rzecz pracownika należność nie objętą jego wnioskiem, albo objętą w mniejszym zakresie, jeżeli ustalony w postępowaniu stan faktyczny daje do tego podstawę.

Art. 258.

§ 1. Komisja rozjemcza rozpatruje sprawy na posiedzeniu, przeprowadzając w razie potrzeby postępowanie wyjaśniające.

§ 2. Orzeczenie komisji rozjemczej zapada większością głosów i podlega bez zwłoki doręczeniu stronom wraz z uzasadnieniem.

Rozdział V

Zakres działania komisji odwoławczych

Art. 259.

§ 1. Komisje odwoławcze rozpatrują:

1/ odwołania pracowników od wypowiedzenia umowy o pracę oraz wnioski o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę,

2/ wnioski pracowników o odszkodowanie w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy albo opinii,

3/ wnioski pracowników dotyczące nawiązania stosunku pracy.

§ 2. Jeżeli wraz z odwołaniem lub wnioskiem, o których mowa w § 1, pracownik dochodzi również innych roszczeń, podlegających w myśl art. 244 i 245 rozpatrzeniu przez komisję rozjemczą - komisja odwoławcza rozpatrzy łącznie wszystkie roszczenia pracownika.

§ 3. Komisja odwoławcza rozpatruje również wnioski o ustalenie uprawnień wynikających ze stosunku pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę.

Rozdział VI

Powoływanie i skład komisji odwoławczych

Art. 260.

Przewodniczącego komisji odwoławczej, przewodniczących składów orzekających i innych członków komisji powołuje naczelnik powiatu, prezydent miasta lub naczelnik miasta stanowiącego powiat oraz naczelnik dzielnicy w mieście wyłączonym z województwa.

Art. 261.

§ 1. Kandydatów na członków komisji odwoławczej zgłasza w połowie właściwa instancja związków zawodowych.

§ 2. Kandydatów na przewodniczących komisji odwoławczych oraz przewodniczących składów orzekających zgłasza prezes sądu wojewódzkiego spośród sędziów sądu wojewódzkiego i sędziów sądów powiatowych.

Art. 262.

§ 1. Mandat członka komisji odwoławczej wygasa:

1/ z dniem powołania nowej komisji odwoławczej,

2/ w razie zrzeczenia się funkcji członka komisji,

3/ w razie odwołania z komisji.

§ 2. Terenowy organ administracji państwowej, który powołał członka komisji odwoławczej, może z uzasadnionych przyczyn odwołać go z komisji.

Art. 263.

§ 1. Komisja odwoławcza rozpatruje sprawy w składzie:

1/ sędzia sądu powiatowego lub wojewódzkiego jako przewodniczący,

2/ dwóch członków komisji, w tym jeden powołany spośród kandydatów zgłoszonych przez właściwą instancję związków zawodowych.

§ 2. Przewodniczący komisji odwoławczej może zarządzić rozpatrzenie sprawy w 5-osobowym składzie orzekającym, jeżeli uzna to za wskazane ze względu na szczególną zawiłość lub precedensowy charakter sprawy. W tym przypadku w składzie orzekającym bierze udział dwóch członków komisji powołanych spośród kandydatów zgłoszonych przez właściwą instancję związków zawodowych.

Rozdział VII

Postępowanie przed komisją odwoławczą

Art. 264.

§ 1. Odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę może być wniesione do komisji odwoławczej w ciągu 7 dni od doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

§ 2. Wniosek pracownika o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie może być wniesiony do komisji odwoławczej w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

§ 3. Wniosek pracownika o nawiązanie stosunku pracy może być wniesiony do komisji odwoławczej w ciągu 14 dni od dnia, w którym został on zawiadomiony o odmowie przyjęcia do pracy.

§ 4. W uzasadnionych przypadkach komisja odwoławcza może rozpatrzyć odwołanie lub wniosek wniesione w spóźnionym terminie, jeżeli opóźnienie nie przekroczyło 3 tygodni.

§ 5. Odwołanie lub wniosek składa się w zakładzie pracy, który przekazuje go niezwłocznie komisji odwoławczej wraz z aktami sprawy.

Art. 265.

§ 1. Komisja odwoławcza rozpatruje sprawy na posiedzeniu, przeprowadzając w razie potrzeby postępowanie wyjaśniające. O terminie posiedzenia

zawiadamia się strony oraz radę zakładową. Przepisy art. 254 stosuje się odpowiednio.

§ 2. W razie uwzględnienia odwołania od wypowiedzenia lub wniosku o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, komisja odwoławcza orzeka stosownie do przepisów art. 40-47 i 52-58.

§ 3. Orzeczenie komisji odwoławczej zapada większością głosów i podlega bez zwłoki doręczeniu stronom wraz z uzasadnieniem.

Rozdział VIII

Odwołania do sądów pracy i ubezpieczeń społecznych

Art. 266.

§ 1. Odwołania od orzeczeń komisji rozjemczych i komisji odwoławczych rozpatrują sądy pracy i ubezpieczeń społecznych.

§ 2. Organizację sądów pracy i ubezpieczeń społecznych oraz tryb postępowania przed tymi sądami regulują przepisy odrębne.

Art. 267.

§ 1. Stronom przysługuje prawo wniesienia odwołania od orzeczenia komisji rozjemczej lub komisji odwoławczej do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych w ciągu 14 dni od doręczenia orzeczenia.

§ 2. Odwołanie wnosi się na piśmie lub ustnie do protokółu za pośrednictwem komisji, która wydała zaskarżone orzeczenie.

§ 3. Odwołanie powinno zawierać oznaczenie zaskarżonego orzeczenia i zwięzłe uzasadnienie zarzutów.

Art. 268.

W uzasadnionych przypadkach sąd pracy i ubezpieczeń społecznych może rozpatrzyć odwołanie wniesione w spóźnionym terminie, jeżeli opóźnienie nie przekroczyło 3 tygodni.

Art. 269.

W razie uwzględnienia odwołania od orzeczenia komisji rozjemczej lub komisji odwoławczej sąd pracy i ubezpieczeń społecznych uchyla zaskarżone orzeczenie i orzeka co do istoty sprawy.

Art. 270.

Od orzeczenia sądu pracy i ubezpieczeń społecznych nie przysługuje odwołanie.

Art. 271.

W razie stwierdzenia w związku z rozpatrywaną sprawą poważnego naruszenia przepisów prawa przez zakład pracy sąd pracy i ubezpieczeń społecznych zawiadamia o stwierdzonym naruszeniu jednostkę nadrzędną nad zakładem pracy.

Rozdział IX

Rewizja nadzwyczajna

Art. 272.

Od prawomocnego orzeczenia komisji rozjemczej, komisji odwoławczej oraz sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, a także od postanowienia umarzającego postępowanie w związku z zawarciem ugody może być wniesiona rewizja nadzwyczajna, jeżeli orzeczenie lub ugoda rażąco narusza prawo lub interes Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

Art. 273.

Do wniesienia rewizji nadzwyczajnej są uprawnieni:

1/ Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych,

2/ Minister Sprawiedliwości,

3/ Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego,

4/ Prokurator Generalny Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej,

5/ Centralna Rada Związków Zawodowych.

Art. 274.

§ 1. Rewizję nadzwyczajną wnosi się do Sądu Najwyższego.

§ 2. Do postępowania przed Sądem Najwyższym wywołanego złożeniem rewizji nadzwyczajnej stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące rewizji nadzwyczajnej.

§ 3. W razie uchylenia zaskarżonego orzeczenia Sąd Najwyższy może przekazać sprawę do ponownego rozpatrzenia organowi, który wydał orzeczenie, a w przypadku gdy orzeczenie wydała komisja rozjemcza - tej komisji lub sądowi pracy i ubezpieczeń społecznych. Dotyczy to również postanowienia o umorzeniu postępowania w związku z zawarciem ugody.

Rozdział X

Nadzór nad komisjami rozjemczymi, komisjami odwoławczymi oraz sądami pracy i ubezpieczeń społecznych

Art. 275.

§ 1. Nadzór nad organizacją i trybem działania komisji rozjemczych i komisji odwoławczych sprawuje Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, działając w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

§ 2. Nadzór nad organizacją i trybem działania sądów pracy i ubezpieczeń społecznych sprawuje Minister Sprawiedliwości, działając w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Centralną Radą Związków Zawodowych.

§ 3. Organy, o których mowa w § 1 i 2, mogą wydawać wytyczne w zakresie sprawowanego nadzoru.

Art. 276.

Sąd Najwyższy ustala wytyczne orzecznictwa dla sądów pracy i ubezpieczeń społecznych oraz podejmuje uchwały zawierające odpowiedzi na pytania prawne w trybie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Rozdział XI

Wykonanie orzeczeń

Art. 277.

§ 1. Orzeczenie komisji rozjemczej lub komisji odwoławczej staje się prawomocne, gdy nie wniesiono od niego odwołania albo gdy zostało utrzymane w mocy w postępowaniu odwoławczym.

§ 2. Prawomocne orzeczenia i ugody stanowią tytuły egzekucyjne i podlegają wykonaniu przez zakład pracy. Egzekucja tych tytułów jest prowadzona w trybie przepisów kodeksu postępowania cywilnego.

Rozdział XII

Przepisy końcowe

Art. 278.

Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia kategorie uspołecznionych zakładów pracy, w których nie powołuje się zakładowych komisji rozjemczych, organizację i zasady powoływania komisji rozjemczych i komisji odwoławczych oraz tryb postępowania przed tymi komisjami.

Dział trzynasty

Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Rozdział I

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Art. 279.

Kto, działając w imieniu zakładu pracy:

1/ rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,

2/ stosuje wobec pracownika kary za naruszanie porządku i dyscypliny pracy nie przewidziane w przepisach prawa pracy,

3/ narusza przepisy o czasie pracy lub ochronie pracy kobiet i młodocianych,

podlega karze grzywny do 3.500 złotych.

Art. 280.

§ 1. Kto, wbrew obowiązkowi:

1/ nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń,

2/ nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,

3/ nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy lub opinii,

podlega karze grzywny do 3.500 złotych.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto wbrew obowiązkowi nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia komisji rozjemczej lub innego organu przyznającego pracownikowi lub członkowi rodziny pracownika określone świadczenie.

Art. 281.

§ 1. Kto, kierując zakładem pracy albo zespołem pracowników, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,

podlega karze grzywny do 5.000 złotych.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto:

1/ wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub sprawozdania z takich wypadków i chorób,

2/ nie wykonuje w terminie nakazu inspektora pracy,

3/ utrudnia działalność organu inspekcji pracy, a w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu lub nie udziela temu organowi informacji niezbędnych do wykonywania jego zadań.

Rozdział II

Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Art. 282.

W sprawach o wykroczenia, o których mowa w art. 279-281 , orzekają inspektorzy pracy oraz kolegia do spraw wykroczeń, zwane dalej kolegiami.

Art. 283.

§ 1. Inspektor pracy orzeka karę grzywny do 1.500 złotych.

§ 2. Od orzeczenia inspektora pracy obwiniony, jego obrońca albo prokurator mają prawo w terminie 7 dni od daty ogłoszenia lub doręczenia orzeczenia odwołać się do właściwego miejscowo kolegium przy terenowym organie administracji państwowej w powiecie, mieście stanowiącym powiat lub dzielnicy miasta wyłączonego z województwa. Kolegium utrzymuje zaskarżone orzeczenie w mocy lub je uchyla i wydaje nowe orzeczenie.

§ 3. Orzeczenie, od którego nie wniesiono w terminie odwołania oraz orzeczenie wydane na skutek odwołania, jest prawomocne.

Art. 284.

§ 1. Inspektor pracy składa wniosek o rozpatrzenie sprawy do kolegium, o którym mowa w art. 283 § 2, jeżeli uzna, że społeczna szkodliwość czynu, stopień zawinienia lub inne ważne okoliczności sprawy wymagają wymierzenia kary surowszej, niż określona w art. 283 § 1.

§ 2. W razie złożenia wniosku, inspektorowi pracy przysługują w postępowaniu przed kolegium uprawnienia oskarżyciela publicznego.

§ 3. Od orzeczenia kolegium rozpatrującego sprawę, przekazaną w trybie przewidzianym w § 1, obwiniony, jego obrońca oraz oskarżyciel publiczny mają prawo w terminie 7 dni od daty ogłoszenia lub doręczenia orzeczenia odwołać się do kolegium drugiej instancji.

Art. 285.

Nadzór nad działalnością inspektorów pracy w zakresie orzekania sprawuje Główny Inspektor Pracy. W ramach nadzoru może on w szczególności uchylać prawomocne orzeczenia tych inspektorów, jeżeli są one sprzeczne z prawem lub oczywiście niesłuszne. W razie uchylenia orzeczenia inspektora pracy, sprawa podlega przekazaniu do rozpatrzenia przez właściwe miejscowo kolegium; przepisy art. 284 mają wówczas odpowiednie zastosowanie.

Art. 286.

Uchylenie prawomocnego orzeczenia może nastąpić w terminie 3 miesięcy od jego uprawomocnienia się. Nie dotyczy to przypadku uchylenia orzeczenia wyłącznie na korzyść obwinionego.

Art. 287.

Wpływy z kar stanowią dochód właściwego budżetu terenowego. Terenowy organ administracji państwowej, będący wykonawcą budżetu, jest wierzycielem tych należności w rozumieniu przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji.

Art. 288.

§ 1. Jeżeli przepisy niniejszego rozdziału nie stanowią inaczej, w postępowaniu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika mają odpowiednie zastosowanie przepisy kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

§ 2. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia szczegółowy tryb postępowania przed inspektorami pracy, jak również zasady i tryb sprawowania nadzoru, o którym mowa w art. 285.

Dział czternasty

Przedawnienie roszczeń

Art. 289.

§ 1. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

§ 2. Jednakże roszczenia zakładu pracy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ulegają przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia, w którym zakład pracy powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od wyrządzenia szkody.

§ 3. Jeżeli pracownik dopuścił się zagarnięcia mienia, albo w inny umyślny sposób wyrządził szkodę, do przedawnienia roszczenia o naprawienie tej szkody stosuje się przepisy kodeksu cywilnego.

§ 4. Terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną.

§ 5. Roszczenie stwierdzone prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów, jak również roszczenie stwierdzone ugodą zawartą w trybie określonym w kodeksie przed takim organem, ulega przedawnieniu z upływem 10 lat od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody.

Art. 290.

§ 1. Roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne.

§ 2. Organ powołany do rozstrzygania sporów uwzględnia upływ przedawnienia z urzędu. Może jednak nie uwzględnić upływu przedawnienia, jeżeli opóźnienie w dochodzeniu roszczenia jest usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami i nie jest nadmierne.

Art. 291.

Bieg przedawnienia nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas trwania przeszkody, jeżeli uprawniony z powodu siły wyższej nie może dochodzić przysługujących mu roszczeń przed odpowiednim organem powołanym do rozstrzygania sporów.

Art. 292.

Przedawnienie względem osoby, która nie ma pełnej zdolności do czynności prawnych albo co do której istnieje podstawa do jej całkowitego ubezwłasnowolnienia, nie może skończyć się wcześniej niż z upływem 2 lat od ustanowienia dla niej przedstawiciela ustawowego albo od ustania przyczyny jego ustanowienia. Jeżeli termin przedawnienia wynosi 1 rok, jego bieg liczy się od dnia ustanowienia przedstawiciela ustawowego albo od dnia, w którym ustała przyczyna jego ustanowienia.

Art. 293.

§ 1. Bieg przedawnienia przerywa się:

1/ przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów, przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia,

2/ przez uznanie roszczenia.

§ 2. Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w § 1 pkt 1, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia, nie zostanie zakończone.

Dział piętnasty

Przepisy końcowe

Art. 294.

Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ustali zasady i tryb określania kierowniczych i samodzielnych stanowisk pracy dla celów przewidzianych w kodeksie.

Art. 295.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia:

1/ zasady ustalania wynagrodzenia:

a/ przysługującego w okresie niewykonywania pracy,

b/ stanowiącego podstawę ustalania wysokości kar pieniężnych, potrąceń, odszkodowań, odpraw pośmiertnych lub innych należności przewidzianych przepisami prawa pracy,

2/ zasady ustalania wysokości dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia.

Art. 296.

§ 1. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może określić w drodze rozporządzenia w sposób szczególny niektóre prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych w urzędach państwowych, w innych działach służby państwowej, w zakładach służby zdrowia, w jednostkach wojskowych, a także w innych zakładach pracy na stanowiskach związanych ze służbą zagraniczną lub z obronnością kraju.

§ 2. Rada Ministrów może w szczególności w stosunku do pracowników, o których mowa w § 1, ustalić:

1/ specjalne wymagania w zakresie kwalifikacji osobistych i zawodowych,

2/ zasady i tryb przenoszenia na inne stanowiska,

3/ zasady odpowiedzialności dyscyplinarnej i zawieszania w czynnościach,

4/ konieczne odstępstwa od przepisów kodeksu w zakresie czasu pracy i wynagradzania za godziny nadliczbowe.

§ 3. W trybie określonym w § 1 Rada Ministrów może ustalić, że do pracowników, o których mowa w tym przepisie, stosuje się nawiązywanie stosunku pracy na podstawie mianowania, a także na podstawie powołania przez właściwy organ w szerszym zakresie niż ustalony w art. 64.

§ 4. W tym samym trybie Rada Ministrów może wobec pracowników, o których mowa w § 1, wyłączyć stosowanie przepisów kodeksu o rozpatrywaniu sporów podlegających właściwości komisji odwoławczych i wprowadzić odmienny tryb rozpatrywania tych spraw.

Art. 297.

§ 1. Jeżeli poszczególne przepisy kodeksu nie stanowią inaczej, przepisy dotyczące zakładu pracy stosuje się odpowiednio do osób fizycznych zatrudniających pracowników.

§ 2. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może w drodze rozporządzenia wyłączyć stosowanie niektórych przepisów kodeksu w stosunkach pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna.

Art. 298.

W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Art. 299.

§ 1. Szczególne uprawnienia związane ze stosunkiem pracy osób powołanych do czynnej służby wojskowej i zwolnionych z tej służby normują przepisy o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej oraz przepisy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.

§ 2. Okres czynnej służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie i na zasadach przewidzianych w przepisach, o których mowa w § 1.

Art. 300.

Do okresu zatrudnienia wlicza się okres służby w organach Milicji Obywatelskiej i Służby Więziennej w zakresie i na zasadach przewidzianych w odrębnych przepisach.

Art. 301.

Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi warunki i zasady przygotowania zawodowego pracowników podejmujących po ukończeniu 18 lat po raz pierwszy zatrudnienie bez wymaganych kwalifikacji zawodowych.

Art. 302.

§ 1. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia zakres i warunki stosowania przepisów prawa pracy do osób wykonujących pracę nakładczą.

§ 2. Rada Ministrów może w tym samym trybie określić zakres i warunki stosowania przepisów prawa pracy do osób stale wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą.

Art. 303.

§ 1. Zakład pracy jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych na jego terenie przez studentów i uczniów nie będących jego pracownikami.

§ 2. Obowiązek określony w § 1 ciąży także na szkołach i innych zakładach naukowych w stosunku do osób pobierających naukę w tych szkołach i zakładach albo odbywających zajęcia praktyczno-techniczne lub wykonujących prace społecznie użyteczne. Szczegółowy zakres tego obowiązku ustalają ministrowie, którym podlegają szkoły i zakłady naukowe.

§ 3. Przepisy art. 205 stosuje się odpowiednio do organów państwowych kierujących pracą wykonywaną przez obywateli na innej podstawie niż stosunek pracy oraz do jednostek organizujących pracę w ramach czynów społecznych.

§ 4. Właściwi ministrowie w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz po porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych określą w drodze rozporządzeń zakres i sposób stosowania przepisów działu dziesiątego.

1/ do członków straży pożarnych,

2/ przy wykonywaniu pracy przez członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i członków kółek rolniczych,

3/ przy wykonywaniu pracy przez osoby przebywające w zakładach karnych, w zakładach dla nieletnich i w ośrodkach przystosowania społecznego.

U S T A W A

z dnia .....

PRZEPISY WPROWADZAJĄCE KODEKS PRACY

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. I.

Kodeks pracy wchodzi w życie z dniem .....

Art. II.

Ilekroć niniejsza ustawa wymienia przepisy dotychczasowe, należy przez to rozumieć przepisy z uwzględnieniem wszystkich zmian i uzupełnień wprowadzonych przed dniem wejścia w życie kodeksu pracy.

Art. III.

§ 1. Z dniem wejścia w życie kodeksu pracy tracą moc wszelkie przepisy dotyczące przedmiotów w tym kodeksie unormowanych, chyba że przepisy poniższe stanowią inaczej.

§ 2. W szczególności tracą moc przepisy wymienione w artykułach poniższych.

Art. IV.

§ 1. Uchyla się:

1/ ustawę z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu /Dz. U. z 1933 r. Nr 94, poz. 734/;

2/ ustawę z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej /Dz. U. z 1949 r. Nr 11, poz. 72/;

3/ ustawę z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet /Dz. U. Nr 65, poz. 636/;

4/ rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych /Dz. U. Nr 35, poz. 323/;

5/ rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników /Dz. U. Nr 35, poz. 324/;

6/ rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 7 października 1932 r. o organizacji komisji dyscyplinarnych i postępowaniu dyscyplinarnym przeciwko funkcjonariuszom państwowym /Dz. U. Nr 87, poz. 738/;

7/ ustawę z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy /Dz. U. Nr 31, poz. 242/;

8/ ustawę z dnia 28 lipca 1939 r. Prawo o sądach ubezpieczeń społecznych /Dz. U. z 1961 r. Nr 41, poz. 215/;

9/ dekret z dnia 14 maja 1946 r. o tymczasowym unormowaniu stosunku służbowego funkcjonariuszów państwowych /Dz. U. Nr 22, poz. 139/;

10/ art. 1 część B dekretu z dnia 6 października 1948 r. o rocie ślubowania ministrów, funkcjonariuszów państwowych, sędziów i prokuratorów oraz funkcjonariuszów służby bezpieczeństwa publicznego /Dz. U. Nr 49, poz. 370/;

11/ ustawę z dnia 4 lutego 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych /Dz. U. Nr 7, poz. 39/;

12/ ustawę z dnia 19 kwietnia 1950 r. o skróconym czasie pracy szczególnie uciążliwej lub wykonywanej w szkodliwych warunkach /Dz. U. Nr 20, poz. 174/;

13/ dekret z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych /Dz. U. Nr 10, poz. 35/;

14/ dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy /Dz. U. Nr 2, poz. 11/;

15/ ustawę z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy /Dz. U. Nr 45, poz. 226/;

16/ art. XII § 2 i 3 przepisów wprowadzających kodeks cywilny - ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. /Dz. U. Nr 16, poz. 94/ oraz utrzymane w mocy tymi przepisami:

a/ art. 52, 56, 63, 94, 95 i 105-117 przepisów ogólnych prawa cywilnego - ustawa z dnia 18 lipca 1950 r. /Dz. U. Nr 34, poz. 311/.

b/ art. 259 pkt 3, art. 284 i 441-477 kodeksu zobowiązań - rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. /Dz. U. Nr 82, poz. 598/,

c/ art. VIII-X przepisów wprowadzających kodeks zobowiązań - rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. /Dz. U. Nr 82, poz. 599/;

17/ ustawę z dnia 30 marca 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy /Dz. U. Nr 13, poz. 91/;

18/ ustawę z dnia 15 lipca 1968 r. o pracownikach rad narodowych /Dz.U. Nr 25, poz. 164/;

19/ ustawę z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych /Dz.U. Nr 12, poz. 85/;

20/ ustawę z dnia 6 lipca 1972 r. o przedłużeniu urlopów macierzyńskich /Dz.U. Nr 27, poz. 190/;

21/ dekret z dnia 14 lipca 1973 r. o dodatkowych dniach wolnych od pracy /Dz.U. Nr 29, poz. 160/.

§ 2. W zakresie unormowanym w kodeksie pracy tracą moc przepisy dekretu z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy /Dz. U. z 1968 r. Nr 8, poz. 47/.

Art. V.

§ 1. Pozostają w mocy dotychczasowe przepisy dotyczące przedmiotów unormowanych w kodeksie pracy, jeżeli przepisy te mają charakter przepisów szczególnych. Jednakże w zakresie uprawnień przysługujących w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów szczególnych stosuje się odpowiednio przepisy art. 40-47 i 52-58 kodeksu.

§ 2. W szczególności pozostają w mocy przepisy wymienione w art. VI.

Art. VI.

§ 1. Pozostają w mocy:

1/ art. 50 - 136 i art. 139 prawa o ustroju sądów powszechnych - rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 6 lutego 1928 r. /Dz. U. z 1964 r. Nr 6, poz. 40/;

2/ art. 22 - 28 ustawy z dnia 28 października 1948 r. o zakładach społecznych służby zdrowia i planowej gospodarce w służbie zdrowia /Dz.U. Nr 55, poz. 434/;

3/ ustawa z dnia 7 kwietnia 1949 r. o planowym rozmieszczeniu lekarzy weterynaryjnych /Dz.U. Nr 25, poz. 178/;

4/ ustawa z dnia 18 lipca 1950 r. o odpowiedzialności zawodowej fachowych pracowników służby zdrowia /Dz.U. Nr 36, poz. 332/;

5/ art. 11 - 13 oraz art. 15 - 28 ustawy z dnia 25 maja 1951 r. Prawo o notariacie /Dz.U. z 1963 r. Nr 19, poz. 106/;

6/ ustawa z dnia 28 kwietnia 1952 r. o pracy na polskich morskich statkach handlowych w żegludze międzynarodowej /Dz.U. Nr 25, poz. 171/;

7/ art. 82 pkt 1 i art. 117 dekretu z dnia 6 maja 1953 r. Prawo górnicze /Dz.U. z 1961 r. Nr 23, poz. 113/;

8/ art. 47 ust. 2 - 4, art. 48 ust. 1 i 2, art. 58, art. 102 ust. 1 pkt 1, 3 i 4, ust. 2 i 3 oraz art. 103 ust. 1, pkt 2-5 i ust. 2 ustawy z dnia 25 stycznia 1958 r. o radach narodowych /Dz.U. z 1973 r. Nr 47, poz. 277/;

9/ art. 74 - 84 ustawy z dnia 5 listopada 1958 r. o szkolnictwie wyższym /Dz.U. z 1973 r. Nr 32, poz. 191/;

10/ art. 43 i 44 ustawy z dnia 31 stycznia 1959 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Milicji Obywatelskiej oraz ich rodzin /Dz. U. z 1973 r. Nr 23, poz. 137/;

11/ art. 10 - 12 ustawy z dnia 22 kwietnia 1959 r. o zwalczaniu gruźlicy /Dz.U. Nr 27, poz. 170/;

12/ art. 36 - 68 ustawy z dnia 17 lutego 1960 r. o Polskiej Akademii Nauk /Dz.U. z 1970 r. Nr 4, poz. 35/;

13/ art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 2 grudnia 1960 r. o ławnikach ludowych w sądach powszechnych /Dz.U. Nr 54, poz. 309/;

14/ art. 7-14 ustawy z dnia 31 stycznia 1961 r. o Straży Przemysłowej /Dz.U. Nr 6, poz. 42/;

15/ art. 15-39 ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o instytutach naukowo-badawczych /Dz.U. z 1965 r. Nr 19, poz. 129/;

16/ art. 15-20 ustawy z dnia 13 listopada 1963 r. o zwalczaniu chorób zakaźnych /Dz.U. Nr 50, poz. 279/;

17/ art. 10-13 oraz art. 57-69 ustawy z dnia 14 kwietnia 1967 r. o Prokuraturze Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej /Dz.U. Nr 13, poz. 55/;

18/ art. 62 i 114 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin /Dz.U. Nr 3, poz. 6/;

19/ art. 28 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin /Dz.U. Nr 3, poz. 11/;

20/ art. 13 § 1-4 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. o ustroju kolegiów do spraw wykroczeń /Dz.U. Nr 12, poz. 118/;

21/ ustawa z dnia 27 kwietnia 1972 r. Karta praw i obowiązków nauczyciela /Dz.U. Nr 16, poz. 114/;

22/ art. 42 i 43 ustawy z dnia 16 grudnia 1972 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych i ich rodzin /Dz.U. Nr 53, poz. 341/.

§ 2. Ilekroć przepisy wymienione w § 1 powołują się na ustawę o państwowej służbie cywilnej albo na przepisy o funkcjonariuszach lub pracownikach państwowych albo na ustawę o pracownikach rad narodowych, stosuje się przepisy kodeksu pracy.

Art. VII.

Jeżeli obowiązujące przepisy powołują się na uchylone przepisy dotyczące przedmiotów unormowanych w kodeksie pracy lub odsyłają ogólnie do powszechnie obowiązujących przepisów ustawodawstwa pracy lub przepisów prawa pracy, stosuje się w tym zakresie przepisy kodeksu pracy.

Art. VIII.

Kodeks pracy nie narusza przepisów:

1/ ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. o zatrudnianiu absolwentów szkół wyższych /Dz.U. Nr 8, poz. 48/;

2/ ustawy z dnia 21 kwietnia 1966 r. o rzecznikach patentowych /Dz. U. Nr 14, poz. 86/;

3/ ustawy z dnia 6 lipca 1972 r. o podwyższeniu zasiłków przysługujących z ubezpieczenia społecznego w razie choroby pracownika /Dz. U. Nr 27, poz. 191/;

4/ ustawy z dnia 19 października 1972 r. o wynalazczości /Dz. U. Nr 43, poz. 272/.

Rozdział 2

Zmiany w przepisach obowiązujących

Art. IX.

Uchyla się:

1/ art. 26 ust. 1 i art. 27 ustawy z dnia 20 grudnia 1949 r. o państwowym gospodarstwie leśnym /Dz. U. Nr 63, poz. 494/;

2/ art. 18 i 19 dekretu z dnia 5 października 1955 r. o odpowiedzialności materialnej żołnierzy za szkody wyrządzone jednostce wojskowej /Dz. U. Nr 40, poz. 247/ w części dotyczącej pracowników;

3/ art. 3 ustawy z dnia 10 września 1956 r. w sprawie uchylenia przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy /Dz. U. Nr 41, poz. 187/;

4/ art. 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 1960 r. o utworzeniu Komitetu Pracy i Płac oraz o zmianach właściwości w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, rent, zaopatrzeń i opieki społecznej /Dz. U. Nr 20, poz. 119/;

5/ art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 1960 r. o ochronie przeciwpożarowej /Dz. U. Nr 20, poz. 120/;

6/ art. 5 ustawy z dnia 2 grudnia 1960 r. o ławnikach ludowych w sądach powszechnych /Dz. U. Nr 54, poz. 309/;

7/ art. 12 ustawy z dnia 13 czerwca 1967 r. o Ochotniczej Rezerwie Milicji Obywatelskiej /Dz. U. Nr 23, poz. 108/;

8/ art. 32 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych i ich rodzin /Dz. U. Nr 3, poz. 10/;

9/ art. 13 § 5 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. o ustroju kolegiów do spraw wykroczeń /Dz. U. Nr 12, poz. 118/.

Art. X.

§ 1. W ustawie z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym /Dz. U. Nr 77, poz. 397/ skreśla się w art. 28 wyrazy "zgodnie z dekretem z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy /Dz. U. Nr 2, poz. 11/".

§ 2. W ustawie z dnia 2 grudnia 1960 r. o kolejach /Dz. U. Nr 54, poz. 311/:

1/ uchyla się art. 18;

2/ art. 46 ust. 2 otrzymuje brzmienie: "2. Do czasu odrębnego uregulowania stosunku pracy pracowników przedsiębiorstwa PKP pozostają w mocy przepisy dotychczasowe".

§ 3. W ustawie z dnia 31 stycznia 1961 r. o łączności /Dz. U. Nr 8, poz. 48/:

1/ uchyla się art. 52 ust. 1 i art. 65;

2/ art. 66 ust. 2 otrzymuje brzmienie: "2. Do czasu odrębnego uregulowania stosunku pracy pracowników PPTT pozostają w mocy przepisy dotychczasowe".

§ 4. W art. 6 ustawy z dnia 30 marca 1965 r. o sądach społecznych /Dz. U. Nr 13, poz. 92/ skreśla się ust. 3.

§ 5. 1. Traci moc ustawa z dnia 14 kwietnia 1967 r. o godzinach otwarcia placówek handlu detalicznego, zakładów gastronomicznych i zakładów usługowych dla ludności oraz o rozkładzie czasu pracy pracowników w nich zatrudnionych /Dz. U. Nr 13, poz. 56/, z tym że art. 3, 4, 5, 6 i 7 ust. 2 - 4 oraz art. 8 tracą moc z dniem wejścia w życie przepisów wydanych na podstawie art. 136 § 2 i art. 138 § 4 kodeksu pracy.

2. Godziny otwierania i zamykania placówek handlu detalicznego, zakładów gastronomicznych i zakładów usługowych dla ludności określa na podstawie wytycznych Ministra Handlu Wewnętrznego i Usług:

1/ w mieście - prezydent lub naczelnik miasta,

2/ na terenie gminy - naczelnik gminy.

3. Winni naruszenia wydanych na podstawie ust. 2 przepisów o dniach i godzinach otwierania i zamykania placówek handlu detalicznego, zakładów gastronomicznych i zakładów usługowych dla ludności podlegają karze grzywny od 100 do 4500 zł. Orzekanie następuje w trybie przepisów o postępowaniu w sprawach o wykroczenia.

§ 6. W ustawie z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej /Dz. U. Nr 44, poz. 220/ wprowadza się następujące zmiany:

1/ art. 105 otrzymuje brzmienie:

"Art. 105. 1. W okresie między powołaniem pracownika do czynnej służby wojskowej a jej odbyciem stosunek pracy nie może być przez zakład pracy wypowiedziany ani rozwiązany.

2. Jeżeli okres dokonanego przez zakład pracy lub przez pracownika wypowiedzenia stosunku pracy upływa po powołaniu pracownika do czynnej służby wojskowej, wypowiedzenie staje się bezskuteczne. W tym przypadku rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie pracownika.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się również do umów o pracę zawartych na okres próbny i na okres wstępny. W razie upływu okresu próbnego lub okresu wstępnego po powołaniu pracownika do czynnej służby wojskowej, umowę o pracę uważa się za zawartą na czas nie określony.

4. Przepisy ust. 1-3 nie dotyczą pracowników powołanych do czynnej służby wojskowej, która ma być odbywana w formie jednodniowych ćwiczeń lub zajęć szkoleniowych.

5. Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy ulega jednakże rozwiązaniu z upływem terminu określonego w umowie.

6. Przepisów ust. 1-5 nie stosuje się, jeżeli zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub w razie likwidacji zakładu pracy. W tych przypadkach rozwiązanie stosunku pracy następuje na zasadach ogólnych";

2/ art. 106 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

"1. Zakład pracy, który zatrudniał pracownika w dniu powołania do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej, jest obowiązany zatrudnić go na poprzednio zajmowanym stanowisku lub na stanowisku równorzędnym pod względem rodzaju pracy oraz zaszeregowania osobistego, jeżeli w ciągu 30 dni od dnia zwolnienia z tej służby pracownik zgłosił swój powrót do zakładu pracy w celu podjęcia zatrudnienia. Niezachowanie tego terminu powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba że niezachowanie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.";

3/ art. 108 otrzymuje brzmienie:

"Art. 108.1. Czas odbywania zasadniczej lub okresowej służby wojskowej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem, jeżeli po odbyciu tej służby podjął on zatrudnienie w tym samym zakładzie pracy, w którym był zatrudniony przed powołaniem do służby.

2. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ustali w drodze rozporządzenia, w jakim zakresie czas odbywania zasadniczej lub okresowej służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia również pracownikom, którzy przed powołaniem do tej służby nie byli zatrudnieni, albo którzy po jej odbyciu podjęli zatrudnienie w innym zakładzie pracy.

3. Warunkiem wliczenia służby wojskowej do okresu zatrudnienia jest zachowanie terminów, o których mowa w art. 106 ust. 1 lub w art. 107 ust. 1.

4. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określa w drodze rozporządzenia szczegółowe zasady wliczania czasu odbywania służby wojskowej do okresu zatrudnienia.";

4/ w art. 110 ust. 1 skreśla się wyraz "zupełnej";

§ 7. Art. 62 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych /Dz. U. Nr 16, poz. 134/ otrzymuje brzmienie:

" Art. 62. 1. Czas odbywania zawodowej służby wojskowej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem, jeżeli podjął on zatrudnienie w ciągu jednego roku od dnia zwolnienia ze służby, a jeżeli pełnił służbę w okresie próbnym - w ciągu 3 miesięcy od tego dnia.

2. Uprawnienia określone w ust. 1 przysługują również w razie podjęcia zatrudnienia po upływie tych terminów, jeżeli żołnierz podjął zatrudnienie na podstawie skierowania przewidzianego w art. 60, a wniosek o skierowanie złożył przed upływem terminów określonych w ust. 1.

3. Jeżeli żołnierz nie może podjąć zatrudnienia lub złożyć wniosku o skierowanie do pracy w terminach określonych w ust. 1 ze względu na chorobę powodującą niezdolność do pracy lub inwalidztwo, zachowuje on uprawnienia określone w ust. 1 w razie podjęcia zatrudnienia lub złożenia wniosku w ciągu 3 miesięcy od dnia ustania niezdolności do pracy lub inwalidztwa.

4. W razie nie zachowania terminów określonych w ust. 1-3, okres służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie uprawnień, które nie są uzależnione od nieprzerwanego zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy lub od spełnienia innych szczególnych warunków.

5. Okres służby wojskowej żołnierza zwolnionego z zawodowej służby wojskowej w razie ukarania go karą dyscyplinarną usunięcia z zawodowej służby wojskowej, utraty stopnia wojskowego albo prawomocnego skazania na karę pozbawienia wolności bez warunkowego zawieszenia jej wykonania, wlicza się do okresu zatrudnienia na zasadach przewidzianych dla pracownika, z którym stosunek pracy został rozwiązany bez wypowiedzenia z jego winy. "

Rozdział 3

Przepisy przejściowe i końcowe

Art. XI.

§ 1. Do stosunków pracy nawiązanych przed dniem wejścia w życie kodeksu pracy stosuje się przepisy tego kodeksu.

§ 2. Dokonane przed dniem wejścia w życie kodeksu pracy wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy albo wypowiedzenie warunków pracy lub płacy jest skuteczne, jeżeli odpowiada przepisom dotychczasowym.

Art. XII.

Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi zasady i tryb dostosowania postanowień układów zbiorowych pracy, statutów spółdzielni pracy i regulaminów pracy do przepisów kodeksu pracy, a w szczególności ustali, które z tych postanowień zostają zastąpione przepisami kodeksu.

Art. XIII.

§ 1. Stosunek pracy pracowników mianowanych na podstawie ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej /Dz. U. z 1949 r. Nr 11, poz. 72/ przekształca się - z zastrzeżeniem § 2 - w stosunek pracy oparty na umowie o pracę na czas nie określony.

§ 2. Stosunek pracy pracowników mianowanych na podstawie ustawy, o której mowa w § 1, przekształca się w stosunek pracy na podstawie powołania, jeżeli zajmują oni stanowiska, dla których w myśl przepisów kodeksu pracy przewidziane jest nawiązywanie stosunku pracy na podstawie powołania przez właściwy organ.

Art. XIV.

§ 1. Pracownicy, uprawnieni na podstawie dotychczasowych przepisów do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub za czas nieobecności w pracy wskutek odosobnienia z powodu choroby zakaźnej, zachowują to uprawnienie według dotychczasowych zasad do czasu podwyższenia zasiłków chorobowych z ubezpieczenia społecznego do wysokości wynagrodzenia pobieranego za okres choroby lub odosobnienia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracowników przyjmowanych do pracy po dniu wejścia w życie kodeksu na stanowiska, objęte do dnia wejścia w życie kodeksu uprawnieniami, o których mowa w § 1.

§ 3. Pracownicy wymienieni w § 1 i 2 tracą prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby w przypadkach, w których następuje utrata prawa do zasiłku za okres czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby.

Art. XV.

Do stosunku pracy nawiązanego na podstawie ustawy z dnia 15 lipca 1968 r. o pracownikach rad narodowych /Dz. U. Nr 25, poz. 164/ stosuje się przepisy kodeksu pracy.

Art. XVI.

Pozostają w mocy obowiązujące w dniu wejścia w życie kodeksu pracy umowy o naukę zawodu, przyuczenie do określonej pracy lub o odbycie wstępnego stażu pracy. Do umów tych stosuje się obowiązujące w tym zakresie przepisy dotychczasowe.

Art. XVII.

Okresy zatrudnienia przypadające przed dniem wejścia w życie kodeksu pracy wlicza się do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu /art. 153 § 2 kodeksu pracy/, według przepisów dotychczasowych.

Art. XVIII.

§ 1. Przepisy kodeksu pracy stosuje się do roszczeń zakładów pracy z tytułu szkód wyrządzonych przez pracowników przed dniem wejścia w życie kodeksu, chociażby sprawy z tytułu tych roszczeń były już wszczęte.

§ 2. Prawomocne lecz nie wykonane wyroki sądowe, zapadłe przed dniem wejścia w życie kodeksu pracy, pozostają w mocy. Jednakże odszkodowanie zasądzone tymi wyrokami ogranicza się w przypadkach i na zasadach określonych w kodeksie pracy. W razie sporu – o ograniczeniu odszkodowania orzeka na wniosek osoby zainteresowanej sąd, który wydał wyrok w sprawie.

Art. XIX.

§ 1. Zakładowe komisje rozjemcze, utworzone na podstawie przepisów dotychczasowych, stają się zakładowymi komisjami rozjemczymi w rozumieniu przepisów kodeksu pracy.

§ 2. Postępowanie przed zakładową komisją rozjemczą wszczęte przed wejściem w życie kodeksu pracy będzie się toczyło od tej chwili według przepisów tego kodeksu.

§ 3. Czynności dokonane przed wejściem w życie kodeksu pracy są skuteczne, jeżeli odpowiadają przepisom dotychczasowym. Jeżeli przed wejściem w życie kodeksu pracy zapadło orzeczenie zakładowej komisji rozjemczej, kończące postępowanie, postępowanie odwoławcze toczyć się będzie według przepisów tego kodeksu.

§ 4. Z dniem wejścia w życie kodeksu pracy ulegają likwidacji komisje rozjemcze przy terenowych organach związków zawodowych. Wnioski o rozpoznanie sporu i akta spraw wszczętych przed wejściem w życie kodeksu pracy, w których nie zapadły orzeczenia, komisje te przekazują właściwym komisjom przewidzianym w kodeksie. Przepis § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Odwołania od orzeczeń komisji rozjemczych wniesione do zarządów głównych związków zawodowych przed dniem wejścia w życie kodeksu pracy i do tego dnia nie rozpatrzone, zarządy główne związków zawodowych przekazują okręgowym sądom pracy i ubezpieczeń społecznych.

§ 6. Postępowanie w sprawach pracowniczych wszczęte przed sądem powszechnym przed wejściem w życie kodeksu pracy toczyć się będzie przed tym sądem według przepisów dotychczasowych.

Art. XX.

Z dniem wejścia w życie kodeksu pracy ulegają likwidacji kolegia orzekające przy wojewódzkich komisjach związków zawodowych oraz Kolegium Odwoławcze przy Centralnej Radzie Związków Zawodowych. Wnioski inspektorów pracy o rozpatrzenie sprawy i nie rozpatrzone odwołania od orzeczeń inspektorów pracy kolegia orzekające przy

wojewódzkich komisjach związków zawodowych przekazują właściwym miejscowo kolegiom do spraw wykroczeń pierwszej instancji.

Nie rozpatrzone odwołania od orzeczeń kolegiów orzekających przy wojewódzkich komisjach związków zawodowych Kolegium Odwoławcze przy Centralnej Radzie Związków Zawodowych przekazuje właściwym miejscowo kolegiom do spraw wykroczeń drugiej instancji.

Art. XXI.

§ 1. Przy orzekaniu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika, popełnione przed wejściem w życie kodeksu pracy, stosuje się przepisy art. 279-281 kodeksu pracy. Jednakże należy stosować przepisy dotychczasowe, jeżeli są względniejsze dla sprawcy.

§ 2. Przepisy art. XIX. § 2 i 3 stosuje się odpowiednio do postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Art. XXII.

§ 1. Do roszczeń powstałych przed dniem wejścia w życie kodeksu pracy, a według przepisów dotychczasowych w tym dniu jeszcze nie przedawnionych, stosuje się przepisy kodeksu dotyczące przedawnienia z następującymi ograniczeniami:

1/ początek, zawieszenie i przerwanie biegu przedawnienia ocenia się według przepisów dotychczasowych, gdy chodzi o czas przed dniem wejścia w życie kodeksu pracy;

2/ jeżeli termin przedawnienia według przepisów kodeksu pracy jest krótszy niż według przepisów dotychczasowych, bieg przedawnienia rozpoczyna się z dniem wejścia w życie kodeksu pracy; jeżeli jednak przedawnienie, którego bieg rozpoczął się przed dniem wejścia w życie kodeksu pracy, nastąpiłoby przy uwzględnieniu terminu przedawnienia określonego w prawie dotychczasowym wcześniej, przedawnienie następuje z upływem tego wcześniejszego terminu.

§ 2. Roszczenia, które przed dniem wejścia w życie kodeksu pracy nie mogły być dochodzone wskutek upływu terminu określonego w art. 473 kodeksu zobowiązań, nie mogą być dochodzone również po wejściu w życie kodeksu pracy.

Art. XXIII.

Do czasu wydania przepisów, przewidzianych w art. 302 kodeksu pracy, osoba wykonująca pracę nakładczą, podlegająca obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, ma prawo do urlopu wypoczynkowego na zasadach obowiązujących do dnia wejścia w życie kodeksu.

Art. XXIV.

§ 1. Do czasu zmiany przepisów dotyczących stosunku pracy pracowników przedsiębiorstwa "Polskie Koleje Państwowe" pozostaje w mocy dekret z dnia 21 kwietnia 1954 r. o niektórych prawach i obowiązkach pracowników kolejowych /Dz. U. Nr 16, poz. 59/.

§ 2. Do czasu wydania przepisów przewidzianych w art. 124 § 1 kodeksu pracy pozostaje w mocy ustawa z dnia 17 czerwca 1959 r. o współodpowiedzialności majątkowej pracowników za niedobory w przedsiębiorstwach obrotu towarowego /Dz. U. z 1966 r. Nr 52, poz. 319/ wraz z przepisami wykonawczymi.

§ 3. Do czasu zmiany przepisów dotyczących stosunku pracy pracowników przedsiębiorstw lasów państwowych pozostaje w mocy art. 26 ust. 3 ustawy z dnia 20 grudnia 1949 r. o państwowym gospodarstwie leśnym /Dz. U. Nr 63, poz. 494/.

§ 4. Do czasu zmiany przepisów dotyczących stosunku pracy pracowników państwowego przedsiębiorstwa "Polska Poczta, Telegraf i Telefon" pozostaje w mocy art. 52 ust. 2 ustawy z dnia 31 stycznia 1961 r. o łączności /Dz. U. Nr 8 , poz. 48/.

Art. XXV.

Jeżeli kodeks pracy lub niniejsza ustawa przewiduje wydanie przepisów wykonawczych, stosuje się do czasu wydania tych przepisów przepisy dotychczasowe, chyba że są one sprzeczne z przepisami kodeksu pracy lub niniejszej ustawy.

Art. XXVI.

Ustawa wchodzi w życie z dniem .....197....r.

UZASADNIENIE

I. Cele i zadania kodeksu pracy

Przedłożony projekt kodeksu pracy stanowi wyraz realizacji uchwały VI Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, która określiła główne kierunki społeczno-ekonomicznego rozwoju naszego kraju. Kodeks pracy w swym zakresie działania powinien bowiem sprzyjać dalszemu rozwojowi demokracji socjalistycznej, wzrostowi sił wytwórczych i społecznej wydajności pracy, podnoszeniu efektywności całego systemu gospodarczego.

Głównym celem kodeksu pracy jest stworzenie nowego i postępowego ustawodawstwa pracy, dostosowanego do zadań i ustroju socjalistycznego państwa. Obecny stan ustawodawstwa pracy nie jest zadowalający. Charakteryzuje się on znaczną liczbą rozproszonych aktów prawnych, nie zawsze wzajemnie zharmonizowanych i częściowo przestarzałych, gdyż pochodzących jeszcze z okresu międzywojennego. Wprawdzie te akty prawne ulegały w Polsce Ludowej poważnym modyfikacjom, jednakże prawo pracy w dalszym ciągu cechuje brak spójności.

Pełne unormowanie prawne tak ważnych stosunków społecznych, jak stosunki pracy, będzie doniosłym posunięciem w procesie tworzenia i porządkowania systemu prawnego Polski Ludowej. Należy zaznaczyć, że w dziedzinie prawa pracy proces ten trwa od szeregu lat, przy czym zwłaszcza w ostatnim okresie korzystnie unormowano wiele zagadnień o poważnym znaczeniu dla ludzi pracy:

- ustawą z dnia 30 marca 1965 r. uregulowano problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ustawą z dnia 29 kwietnia 1969 r. zrównano uprawnienia robotników i pracowników umysłowych w zakresie urlopów wypoczynkowych,
- uchwałą Rady Ministrów z dnia 12 marca 1971 r. przyznano robotnicom prawo do 100 % zasiłków za czas opieki nad dzieckiem, w granicach do 60 dni w roku kalendarzowym,

- uchwałą Rady Ministrów z dnia 14 stycznia 1972 r. wprowadzono 3-letnie urlopy dla matek wychowujących małe dzieci,
- ustawą z dnia 6 lipca 1972 r. zwiększono wymiar płatnych urlopów macierzyńskich,
- ustawą z dnia 6 lipca 1972 r. podwyższono zasiłki chorobowe.

Projekt kodeksu pracy, sumując dotychczasowe osiągnięcia socjalne Polski Ludowej, zapewnia pracownikom szereg nowych gwarancji prawnych.

Dotyczy to w szczególności następujących zagadnień:

- wprowadza się jednakową dla wszystkich pracowników i wzmożoną ochronę przed nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy /art. 40 i 41/,
- przedłuża się ochronę przed zwolnieniem z pracy w czasie choroby pracownika na cały okres pobierania zasiłku chorobowego /art. 49/,
- wzmacnia się ochronę przed zwolnieniem pracowników w wieku przedemerytalnym /art. 35 pkt 4/,
- rozszerza się uprawnienia kobiet pracujących w zakresie gwarancji zarobkowych w razie przenoszenia z powodu ciąży do pracy dogodniejszej /art. 177/, urlopów macierzyńskich /art. 178/ oraz dochodzenia świadczeń alimentacyjnych /art. 85/,
- ogranicza się odpowiedzialność materialną pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy do wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia oraz stwarza podstawy prawne do ograniczenia odpowiedzialności także za mienie powierzone /art. 116 i 124/.

Do szczególnie ważnych celów kodeksu pracy należy jednolite unormowanie podstawowych praw i obowiązków wszystkich zatrudnionych, a tym samym ostateczne zlikwidowanie różnic, jakie jeszcze pozostały pomiędzy uprawnieniami robotników i pracowników umysłowych. Projekt kodeksu - używając jednolitego sformułowania "pracownik" - znosi dotychczasowe różnice i wprowadza jednolite unormowania w następujących dziedzinach:

1/ Ustala się jednakowe okresy próbne - do 2 tygodni, a dla pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych lub związanych z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie - do 3 miesięcy /art. 23/. Przepisy dotychczasowe ustalają okresy próbne następująco: do 7 dni dla robotników i do 3 miesięcy dla pracowników umysłowych.

2/ Wprowadza się jednolite dla wszystkich pracowników okresy wypowiedzenia umów o pracę, uzależnione od stażu pracy w zasadzie w jednym zakładzie i wynoszące od 2 tygodni do 3 miesięcy /art. 32/. Według przepisów dotychczasowych okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie dla robotników i 3 miesiące dla pracowników umysłowych.

Jednolicie ustalone też zostają okresy wypowiedzenia umów zawartych na okres próbny: 3 dni i 2 tygodnie /art. 30/. Przepisy dotychczasowe przewidują 2-tygodniowe wypowiedzenie tylko w stosunku do pracowników umysłowych; z robotnikami umowy na okres próbny rozwiązywane są na ogół bez wypowiedzenia.

3/ Normuje się jednakowo wymiar czasu wolnego udzielanego pracownikowi w okresie wypowiedzenia w celu szukania nowej pracy /art. 33/. Uwzględniając aktualną i perspektywiczną sytuację na rynku pracy przewiduje się czas wolny w wymiarze 2 - 3 dni roboczych. Według obecnych przepisów robotnikom przysługuje czas wolny 1 1/2 - 2 dni, zaś pracownikom umysłowym - 3 dni w miesiącu.

4/ Następuje zrównanie uprawnień do wynagrodzenia za czas krótkotrwałej nieobecności w pracy. W myśl art. 77 wynagrodzenie przysługuje tylko za pracę wykonaną, przy czym na podstawie delegacji z art. 101 § 3 Rada Ministrów określi przypadki, w których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieobecności lub zwolnienia od pracy.
W obecnym stanie prawnym zasada, że wynagrodzenie przysługuje tylko za czas przepracowany, obowiązuje w stosunku do robotników /z taksatywnie wyliczonymi wyjątkami/, podczas gdy pracownicy umysłowi korzystają w szerszym zakresie z prawa do wynagrodzenia w razie usprawiedliwionej nieobecności.

5/ Na jednakowych zasadach stosowane będą środki porządkowe wobec pracowników naruszających dyscyplinę pracy /art. 105/.
Obecnie kary pieniężne mogą być nakładane w szerszym zakresie na robotników, niż na pracowników umysłowych.

6/ Ustala się w jednolitej wysokości odprawy pośmiertne, to jest w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia po 10 latach pracy i 6-miesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy /art. 90 § 1/.
W ten sposób następuje podwyższenie odpraw dla rodzin robotników, którym obecnie przysługują odprawy w wysokości cztero lub ośmiotygodniowego wynagrodzenia.
Wprowadza się ponadto odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia także wówczas, gdy zmarły pracownik przepracował mniej niż 10 lat. Dotychczasowe przepisy nie przewidują odprawy w takiej sytuacji.

Istotnym zadaniem kodeksu pracy jest stworzenie warunków sprzyjających nowoczesnemu organizowaniu procesów pracy oraz umacnianiu ładu i porządku w zakładach. W ścisłym związku z tym założeniem pozostają w szczególności te normy kodeksu, które podkreślają zasadę jednoosobowego kierownictwa zakładem, stwarzając prawidłowe przesłanki prawne dla prowadzenia racjonalnej polityki kadrowej /m. in. art. 34, 38 § 4, 39 § 2, 48 i 49/. Podobne znaczenie mają normy, przyznające kierownictwom zakładów pracy szersze niż dotychczas i jaśniej sprecyzowane uprawnienia w zakresie stosowania elastycznych rozkładów czasu pracy, odpowiadających konkretnym warunkom, a także potrzebom społecznym i gospodarczym /art. 128, 129, 133, 139, 140, 144, 145/. Zmierzając do umocnienia ładu i porządku kodeks pracy zaostrza rygory prawne przy zwalczaniu najgroźniejszych dla dyscypliny pracy zjawisk, do których zwłaszcza należy pijaństwo, nieusprawiedliwiona absencja, naruszanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.
Za te przekroczenia kodeks pozwala stosować wyższe niż obecnie kary pieniężne, to jest do wysokości jednodniowego wynagrodzenia za poszczególne przekroczenie /art. 105 § 2 i 3/, pozostawiając przy tym możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy na podstawie art. 48. Według przepisów dotychczasowych

kara pieniężna za poszczególne przekroczenie nie może być wyższa od 1/4 części dziennego zarobku, co ogranicza skuteczność tej sankcji. Biorąc pod uwagę szczególną szkodliwość zjawiska porzucania pracy przez pracowników, projekt kodeksu - utrzymując konstrukcję, iż porzucenie pracy zrównane jest w skutkach z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika /art. 60 § 2/ - wprowadza sankcję dodatkową, polegającą na tym, że w razie porzucenia pracy ostatni okres zatrudnienia pracownika nie podlega wliczeniu do okresu pracy w zakresie uprawnień urlopowych /art. 153 § 2/.

Jednocześnie kodeks podnosi rangę pracy rzetelnej i zdyscyplinowanej, zachęca do wykazywania aktywności i dbałości o wyniki pracy. Zadaniu temu służą zarówno normy prawne określające obowiązki zakładu pracy wobec pracowników /art. 91-96/, jak i obowiązki pracowników wobec zakładu pracy /art. 97/. Kodeks wprowadza instytucję prawną nagród i wyróżnień przyznawanych pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków przyczyniają się w sposób szczególny do wykonywania zadań zakładu /art. 102-104/.

Kodeks pracy powinien odegrać ważną rolę w dziedzinie umacniania praworządności w stosunkach pracy. Ustanowiony kodeksem zwarty i jasny katalog wzajemnych praw i obowiązków zakładów pracy oraz pracowników usunie jedną z głównych przyczyn licznych obecnie sporów i nieporozumień na tym tle. Wynika to ze zmniejszenia liczby aktów prawnych obowiązujących w sferze stosunków pracy oraz z przystępnej formy przepisów.

Dążenie do umocnienia praworządności w stosunkach pracy znalazło też konkretny wyraz w całym kompleksie przepisów, gwarantujących pracownikom szybką i pełną realizację przysługujących im uprawnień. Z tego punktu widzenia należy w szczególności podkreślić wagę reform projektowanych w systemie rozpatrywania roszczeń pracowników. Likwidując dotychczasową dwutorowość w rozpatrywaniu tych roszczeń - wynikającą z równoległego działania dwóch niezależnych pionów orzekających: rozjemczego i sądowego - kodeks ustanawia jako drugą instancję okręgo-

we sądy pracy i ubezpieczeń społecznych /art. 266-271/. Będą to niezawisłe organy sądowe, zapewniające zarówno wysoką specjalizację orzecznictwa, jak i szybkość postępowania, co z uwagi na charakter spraw pracowniczych ma ogromne znaczenie społeczne.

W systemie środków prawnych zmierzających do zapewniania praworządności i ochrony praw pracowniczych istotną rolę może też spełnić zagrożenie odpowiedzialnością karno-administracyjną za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. W celu stworzenia możliwości skuteczniejszego niż dotychczas stosowania tych środków kodeks nadaje zagrożeniom karno-administracyjnym charakter powszechny, rozszerzając przy tym katalog wykroczeń /art. 279-281/.
W szczególności kodeks obejmuje sankcją karną następujące wykroczenia, dotychczas nie zagrożone karą:

- rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z rażącym naruszeniem prawa /art. 279 pkt 1/,
- niewypłacanie, wbrew obowiązkowi, należności z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej /art. 280 § 1 pkt 1/,
- niewykonywanie, wbrew obowiązkowi, prawomocnego orzeczenia organu rozstrzygającego spory ze stosunku pracy, przyznającego określone świadczenie /art. 280 § 2/.

Przedstawione wyżej ogólne cele i zadania kodeksu pracy odpowiadają aktualnym i perspektywicznym potrzebom kształtowania socjalistycznego społeczeństwa Polski Ludowej.

II. Ogólne założenia kodyfikacji

Zamierzona kodyfikacja prawa pracy została oparta na następujących głównych zasadach:

- powszechności norm kodeksowych,
- jednolitości statusu prawnego pracowników,
- kompleksowości kodeksu pracy,
- udziału związków zawodowych w tworzeniu i stosowaniu prawa pracy,
- autonomiczności prawa pracy.

1. Projekt kodeksu pracy realizuje zasadę powszechności, przewidując uregulowanie praw i obowiązków wszystkich pracowników bez względu na miejsce zatrudnienia, podstawę prawną czy charakter stosunku pracy. W myśl art. 3 pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę.

   Zgodnie z art. 297 § 1 przepisy dotyczące zakładu pracy będą stosowane odpowiednio do osoby fizycznej zatrudniającej pracowników, jeżeli poszczególne przepisy kodeksu nie postanowią inaczej. W stosunkach między osobami fizycznymi projekt kodeksu wyłącza stosowanie następujących przepisów:

   - art. 24, dotyczącego zawierania umów o pracę na okres wstępny,
   - art. 85 - 87, przewidujących potrącanie z wynagrodzenia za pracę, bez postępowania egzekucyjnego, należności alimentacyjnych oraz należności zasądzonych na rzecz jednostek gospodarki uspołecznionej,
   - art. 105 - 110, określających zasady nakładania kar porządkowych za naruszenie porządku i dyscypliny pracy.

   Ponadto w drodze rozporządzenia wykonawczego, o którym mowa w art. 297 § 2, może być wyłączone stosowanie niektórych innych przepisów kodeksu, nie odpowiadających specyfice stosunku pracy, w którym pracodawcą jest osoba fizyczna.

   Powszechny zasięg kodyfikacji znajduje też wyraz w przepisach art. 302 projektu kodeksu, dających podstawę do rozciągnięcia w odpowiednim zakresie przepisów prawa pracy na chałupników, a także na osoby stale wykonujące pracę na innej podstawie niż

stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą /w szczególności na agentów/.

2. Zasada jednolitości wyraża się w jednakowym ukształtowaniu sytuacji prawnej wszystkich grup pracowników, niezależnie od rodzaju, charakteru i warunków pracy. Zasadę socjalistycznego egalitaryzmu i równości wobec prawa najdobitniej podkreśla projekt kodeksu przez usunięcie podziału na robotników i pracowników umysłowych.

Odrębności w sytuacji prawnej niektórych grup pracowników pozostaną jedynie w takim zakresie, w jakim jest to konieczne ze względu na specyfikę organizacji i warunków pracy lub szczególny charakter stosunku pracy. Szczególne unormowania prawne wystąpią:

- w układach zbiorowych pracy,
- w sferze działania pragmatyk służbowych,
- w zakresie przewidzianym w art. 296 projektu kodeksu,
- w spółdzielczości pracy.

1/ Przewiduje się pozostawienie w mocy niektórych szczególnych unormowań branżowych zawartych w układach zbiorowych pracy. Wprawdzie art. III § 1 projektu ustawy wprowadzającej kodeks pracy stanowi, że z dniem wejścia w życie kodeksu utracą moc wszelkie przepisy dotyczące przedmiotów unormowanych w kodeksie, jednakże art. XII tego projektu pozostawia możliwość utrzymania w mocy także w odniesieniu do układów zbiorowych pracy szczególnych rozwiązań prawnych, uzasadnionych zwłaszcza warunkami pracy.

2/ Spośród obowiązujących obecnie 10 pragmatyk służbowych, przepisy wprowadzające kodeks pracy /art. IV/ przewidują uchylenie tylko ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej oraz ustawy z dnia 15 lipca 1968 r. o pracownikach rad narodowych.
Zakłada się natomiast pozostawienie w mocy wszystkich pozostałych aktów prawnych regulujących w sposób szczególny

prawa i obowiązki następujących grup pracowników: nauczycieli, pracowników instytutów naukowo-badawczych i Polskiej Akademii Nauk, sędziów, prokuratorów, pracowników kolei i łączności oraz marynarzy /art. VI, X i XXIV projektu ustawy wprowadzającej kodeks pracy/.

Pozostające w mocy pragmatyki służbowe powinny być jednak w ramach prac kodyfikacyjnych poddane weryfikacji i zmienione w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne dla dostosowania tych aktów prawnych do nowego systemu prawa pracy, bez naruszenia szczególnych uprawnień pracowniczych.

3/ Projekt kodeksu pracy w art. 296 upoważnia Radę Ministrów do określenia w drodze rozporządzenia w sposób szczególny niektórych praw i obowiązków pracowników zatrudnionych w urzędach państwowych i w innych działach służby państwowej, w zakładach służby zdrowia, w jednostkach wojskowych, a także na stanowiskach pracy związanych ze służbą zagraniczną lub z obronnością kraju. Specyfika stosunku pracy wymienionych pracowników wymaga bowiem odrębnych unormowań zwłaszcza w odniesieniu do wymagań kwalifikacyjnych, stopnia dyspozycyjności, zasad odpowiedzialności dyscyplinarnej, czasu pracy, rozwiązywania umów o pracę, jak też trybu załatwiania roszczeń pracowniczych. Zakres i stopień odrębności od norm ogólnych będzie zróżnicowany odpowiednio do wymogów wynikających z charakteru pracy poszczególnych grup pracowników.

Na tej drodze nastąpi ujednolicenie statusu prawnego pracowników organów administracji państwowej, zarówno centralnych, jak i terenowych.

4/ Z uwagi na specyfikę spółdzielczego stosunku pracy, charakteryzującego się połączeniem elementów pracowniczego stosunku pracy ze stosunkiem członkostwa w spółdzielni - projekt kodeksu nie wkracza w sferę odrębnych unormowań ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach.

W myśl art. 74 § 2 projektu, tylko w zakresie nie unormowanym odmiennie tą ustawą, stosowane będą odpowiednio przepisy kodeksu.

W związku z wydaniem kodeksu pracy przewiduje się jednak weryfikację przepisów ustawy o spółdzielniach i ich związkach w celu jej dostosowania w niezbędnym zakresie do rozwiązań przyjętych w kodeksie i zharmonizowania z nowym systemem prawa pracy. W tym samym celu art. XII projektu ustawy wprowadzającej kodeks pracy przewiduje upoważnienie dla Rady Ministrów do określenia po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zasad i trybu weryfikacji postanowień statutów spółdzielni pracy.

Zasadę jednolitości prawa pracy i powszechności norm kodeksowych wyraża ogólnie art. 6 projektu stanowiąc, że jeśli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu będą stosowane w zakresie nie uregulowanym przepisami szczególnymi.

3. Zasadę kompleksowości realizuje projekt kodeksu poprzez unormowanie podstawowych instytucji prawa pracy. Poza kodeksem mają pozostać przepisy:

- normujące organizację i działalność inspekcji pracy,
- regulujące świadczenia przysługujące w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- regulujące świadczenia w okresie czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby,
- określające organizację sądów pracy i ubezpieczeń społecznych.

Zagadnienia te są przedmiotem odrębnych unormowań.

Poza kodeksem pracy, który ureguluje pracowniczy stosunek pracy, pozostanie też ustawodawstwo dotyczące stosunków służbowych funkcjonariuszy Milicji Obywatelskiej i Służby Więziennej oraz zawodowych wojskowych.

Unormowanie kodeksem podstawowych zagadnień prawa pracy umożliwi uchylenie w całości 19 ustaw i dekretów /art. IV § 1 projektu ustawy wprowadzającej kodeks pracy/ wraz z przepisami wykonawczymi i innymi aktami prawnymi niższego rzędu.

Uchylone akty prawne zostaną zastąpione normami kodeksu oraz przepisami wykonawczymi do kodeksu. Projekt kodeksu zawiera szereg delegacji do wydania przepisów wykonawczych, głównie w formie rozporządzeń Rady Ministrów. Delegacje te są niezbędne z uwagi na specyfikę prawa pracy i szeroki zakres przedmiotowy kodeksu. Na podstawie ogólnych norm kodeksu, sformułowanych w sposób zapewniający ich względną stabilność w dłuższym okresie czasu, szereg zagadnień szczegółowych musi być regulowanych elastycznie i odpowiednio do różnorodnych i przy tym zmieniających się warunków. Cel ten spełniają przepisy wykonawcze.

Nie jest konieczne, aby wszystkie przepisy wykonawcze zostały wydane równocześnie z kodeksem. Toteż art. XXV projektu ustawy wprowadzającej kodeks pracy przewiduje, że do chwili wydania niektórych przepisów wykonawczych stosowane będą przepisy dotychczasowe.

4. Projekt kodeksu przyjmuje konsekwentnie zasadę udziału związków zawodowych w tworzeniu i stosowaniu prawa pracy.

Generalne określenie funkcji związków zawodowych zawierają odrębne ustawy i problematyka ta w swym całokształcie wykracza poza ramy kodeksu. Jednakże w zakresie spraw normowanych kodeksem ustalone zostały uprawnienia i zadania związków zawodowych oraz ich określonych instancji, a zwłaszcza rad zakładowych.

W szczególności uprawnienia związków zawodowych zostały skonkretyzowane w następujących normach:

1/ Przyjęto jako podstawową zasadę, że przepisy wykonawcze do kodeksu pracy wydawane będą po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych, a w przypadku, gdy do wydania przepisów upoważniony jest właściwy minister - po porozumieniu z zarządem głównym odpowiedniego związku zawodowego.

2/ Zapewnia się współdziałanie rad zakładowych, a w określonych przypadkach także ich instancji nadrzędnych, w sprawach dotyczących wypowiadania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony oraz zwalniania pracowników bez wypowiedzenia z przyczyn przez nich zawinionych /art. 34, 48 § 3 i 4, 174 i 175/.

3/ W myśl generalnej klauzuli sformułowanej w art. 92 - w sprawach dotyczących działalności socjalnej i kulturalnej, nagradzania pracowników i podnoszenia kwalifikacji zawodowych kierownik zakładu pracy współdziałać będzie z radą zakładową.

4/ Zapewniono udział organizacji związkowych w załatwianiu szeregu innych spraw, istotnych dla pracowników. Dotyczy to:

- rozpatrywania wniosków o sprostowanie opinii o pracy /art. 95 § 5/,
- rozpatrywania sprzeciwów w sprawie kar porządkowych /art. 109/, a także wcześniejszego wykreślania tych kar z akt osobowych /art. 110 § 2/,
- łagodzenia odpowiedzialności materialnej /art. 116 § 2/.
- ustalania rozkładów czasu pracy w zakładzie /art. 128 § 1/,
- ustalania planu urlopów /art. 160 § 1/.

5/ Gwarantuje się zarządowi głównemu związku zawodowego pozycję strony zawierającej układ zbiorowy pracy /art. 236 § 1/.

6/ Szerokie uprawnienia związków zawodowych przewidziano w przepisach dotyczących rozstrzygania sporów ze stosunku pracy.

Dotyczy to w szczególności:

- powoływania i odwoływania członków komisji rozjemczych /art. 247, 249 i 251 § 3/,
- powoływania członków komisji odwoławczych /art. 261 § 1/,
- reprezentowania pracownika w postępowaniu przed komisją rozjemczą lub odwoławczą /art. 254 § 1 i 265 § 1/,
- wnoszenia przez Centralną Radę Związków Zawodowych rewizji nadzwyczajnych /art. 273/ oraz sprawowania nadzoru nad organizacją i trybem działania organów rozstrzygających spory pracownicze /art. 275/.

5. Ważnym założeniem kodeksu pracy jest samodzielne unormowanie podstawowych instytucji prawnych. W projekcie kodeksu założenie to zostało zrealizowane, przy odpowiednim wykorzystaniu dorobku układów zbiorowych pracy. Uwidacznia się to przede wszystkim w wyczerpującym uregulowaniu w częściach szczegółowych projektu kodeksu najważniejszych zagadnień prawa pracy.

Niezależnie jednak od przepisów szczegółowych należy zwrócić uwagę na rolę i znaczenie norm ogólnych zawartych w "przepisach wstępnych" /art. 1-9/ i w "podstawowych zasadach prawa pracy" /art. 10-17/. Będą one traktowane jako dyrektywy interpretacyjne, dotyczące stosowania prawa pracy.

W art. 8 i 9 recypuje się odpowiednio normy kodeksu cywilnego dotyczące tłumaczenia i stosowania przepisów prawa pracy zgodnie z zasadami ustroju i celami Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej oraz korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego w PRL. Przydatność tych przepisów dla stosunków pracy została sprawdzona w dotychczasowej praktyce.

Funkcję ochronną prawa pracy podkreśla art. 17 stanowiąc, iż postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, są nieważne, jeżeli są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Również ta zasada utrwalona jest od dawna w praktyce i w teorii.

III. Ważniejsze unormowania szczegółowe

1. Rodzaje umów o pracę

Zgodnie z obecnym stanem prawnym projekt kodeksu /art. 21/ utrzymuje następujące rodzaje umów o pracę:

- na okres próbny,
- na czas nie określony,
- na czas określony,
- na czas wykonania określonej pracy.

Ponadto w stosunku do pracowników podejmujących zatrudnienie po raz pierwszy - z wyjątkiem absolwentów szkół zawodowych i szkół wyższych oraz młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego i nauki zawodu - wprowadza się nowy rodzaj umowy - umowę na okres wstępny, trwający do 1 roku /art. 24/.

W czasie zatrudnienia na okres wstępny zakład będzie mógł zwolnić pracownika za wypowiedzeniem - bez przedstawiania sprawy radzie zakładowej. Umowa na okres wstępny ulega automatycznie rozwiązaniu z upływem okresu, na który była zawarta, a kontynuowanie zatrudnienia może nastąpić w drodze zawarcia zwykłej umowy o pracę /art. 26 § 2/. Celem umowy na okres wstępny jest wyodrębnienie okresu adaptacji w pracy pracowników nie posiadających specjalizacji zawodowej i uzależnienie włączenia pracownika na stałe do załogi zakładu, od pozytywnych wyników pracy. Jednocześnie kodeks nakłada na zakłady pracy obowiązek zapewnienia tym pracownikom odpowiednich warunków dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy /art. 24 § 4/. Przewidziana jest również możliwość skrócenia okresu wstępnego /art. 24 § 3/.

2. Zawieranie umów o pracę

W tym zakresie projekt kodeksu przyjmuje następujące zasady:

1/ Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat życia, z wyjątkiem przypadków określonych w przepisach o zatrudnianiu młodocianych /art. 18 § 2/. Jest to rozwiązanie oparte na dotychczasowym stanie prawnym.

2/ Zawieranie umów na okres próbny jest - jak i obecnie - fakultatywne, jednakże z wyjątkiem zatrudniania na okres wstępny /art. 21 § 2/. W tym przypadku bowiem stosowanie okresu próbnego jest obowiązkowe.

3/ Umowy o pracę powinny być zawierane na piśmie /art. 25 § 1/. Jednakże z uwagi na ochronę interesów pracowniczych nie wiąże się z brakiem formy pisemnej skutków w postaci nieważności umowy /art. 25 § 2/. Przepisy te, sankcjonując powszechną praktykę, mają więc charakter instrukcyjny, a ich celem jest zapewnienie porządku w stosunkach pracy.

4/ Umowa o pracę - oprócz określenia rodzaju pracy, terminu rozpoczęcia pracy i wynagrodzenia - powinna też zawierać zobowiązanie pracownika do przestrzegania porządku i dyscypliny pracy /art. 25 § 3 i 4/. Jest to innowacja, której celem jest zwrócenie uwagi pracownika na znaczenie dyscypliny pracy.

3. Wypowiadanie umów o pracę

Projekt kodeksu - utrzymując możliwość rozwiązania każdej umowy o pracę na mocy porozumienia stron /art. 26 § 1 pkt 1/ - ustala, że za wypowiedzeniem mogą być rozwiązywane umowy o pracę zawarte na okres próbny, na okres wstępny oraz na czas nie określony /art. 28/. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie, przy czym - jeśli wypowiedzenia dokonuje zakład pracy - oświadczenie powinno zawierać pouczenie o przysługujących pracownikowi środkach prawnych /art. 26 § 3 i 4/.
W części I uzasadnienia wskazano już na zniesienie różnic pomiędzy długością okresów wypowiedzenia robotników i pracowników umysłowych i uzależnienie tych okresów wyłącznie od stażu pracy /art. 30-32/. Rozwiązanie to oznacza przedłużenie okresów wypowiedzenia w stosunku do przytłaczającej większości robotników i skrócenie tych okresów w odniesieniu do części pracowników umysłowych, co jest wynikiem ujednolicania uprawnień i znajduje uzasadnienie w polityce pełnego zatrudnienia jak i faktycznej sytuacji na rynku pracy. Należy przy tym zwrócić uwagę na delegację zawartą w art. 32 § 4, ponieważ na tej drodze można będzie czynić uzasadnione odstępstwa od wymogu przepracowania określonego czasu w zasadzie w jednym zakładzie pracy.

Z nowych rozwiązań przyjętych w projekcie kodeksu należy ponadto wskazać na następujące przepisy:

1/ Umowy na czas określony

Według przepisów dotychczasowych umowy na czas określony i na czas wykonania określonej pracy rozwiązują się z nadejściem ustalonego terminu, natomiast nie mogą być wcześniej rozwiązane w trybie wypowiedzenia.

Projekt kodeksu utrzymuje ten stan prawny /art. 26 § 1 i art. 28/, jednakże z jedną zmianą. Zgodnie z art. 29 § 1, przy zawieraniu umowy na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy strony mogą przewidzieć dopuszczalność jej rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem. Przepis ten wyraża potrzeby praktyki i interesy obu stron stosunku pracy.

Ponadto, w odniesieniu do umów o pracę sezonową, projekt kodeksu w art. 27 upoważnia Radę Ministrów do określenia odmiennych zasad ich rozwiązywania. Może być to potrzebne zwłaszcza w sytuacji, gdy prace sezonowe uzależnione są od warunków atmosferycznych lub innych niepewnych okoliczności.

2/ Wypowiadanie warunków pracy i płacy

W art. 38 § 1 projekt kodeksu sankcjonuje w sposób wyraźny utrwaloną już w orzecznictwie i doktrynie zasadę, że przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z tej umowy warunków pracy i płacy.

Duże znaczenie praktyczne będzie miało szczegółowe unormowanie w kodeksie szeregu wiążących się z tym kwestii, nie rozstrzygniętych na tle obecnego stanu prawnego /art. 38 § 2 i 3/.

Unormowana została także, budząca często kontrowersje, sprawa czasowego powierzenia pracownikowi - bez wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy - innej pracy niż określona w umowie. Powierzenie innej pracy jest dopuszczalne na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeśli praca ta odpowiada kwalifika-

cjom pracownika a przesunięcie nie powoduje obniżenia jego zarobków /art. 38 § 4/. Uregulowanie tej kwestii ma istotne znaczenie z punktu widzenia potrzeb zakładów pracy.

Jednocześnie w art. 39 § 1 projekt kodeksu określa wyczerpująco sytuacje, w których może nastąpić wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikom objętym szczególną ochronę przed zwolnieniem z mocy art. 35 lub przepisów szczególnych /wprowadzenie nowych zasad wynagradzania, likwidacja działu pracy, utrata przez pracownika zdolności lub uprawnień do wykonywania pracy dotychczasowej/.

Na uwagę zasługuje ponadto przepis art. 39 § 2, w myśl którego zakład pracy może wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy lub płacy pracownikowi w wieku przedemerytalnym także z przyczyn innych niż wymienione w § 1, jednakże z obowiązkiem wypłacenia dodatku wyrównawczego, jeżeli na nowym stanowisku przysługiwałoby niższe wynagrodzenie. Rozwiązanie to uwzględnia występujące w praktyce potrzeby przenoszenia pracowników w wieku przedemerytalnym do prac lżejszych, zabezpieczając zarazem uzasadnione interesy tych pracowników.

4. Ochrona trwałości stosunku pracy

W obecnym stanie prawnym istnieje swoboda stron w rozwiązywaniu umów o pracę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia /poza przypadkami szczególnej ochrony niektórych grup pracowniczych/. Zasada swobody w wypowiadaniu umów doznaje dotychczas ograniczenia przez:

a/ uznany w orzecznictwie komisji rozjemczych i sądów obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego, co jednak w praktyce dotyczy tylko rażących wypadków niesłusznego zwolnienia z pracy,

b/ wymóg współdziałania z organami związków zawodowych. Współdziałanie kierowników zakładów pracy z radami zakładowymi przy zwalnianiu pracowników nie jest obecnie unormowane jednolicie. Według dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych - rady zakładowe mają w tych sprawach głos opiniodawczy.

Jednakże szereg układów zbiorowych pracy - w świetle orzecznictwa sądowego ostatnich lat - przyznało radom zakładowym głos współdecydujący. Niektóre układy zbiorowe pracy przewidują przy tym rozstrzyganie przez właściwe jednostki nadrzędne spraw nieuzgodnionych pomiędzy kierownikiem zakładu i radą zakładową.

Projekt kodeksu pracy zawiera nowe rozwiązanie tego ważnego problemu prawnego i społecznego.

W sprawie współpracy z organami związkowymi przy wypowiadaniu umów o pracę art. 34 ustanawia następujące zasady i tryb postępowania:

- o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony kierownik zakładu pracy jest obowiązany zawiadomić na piśmie radę zakładową, podając przyczyny zamierzonego zwolnienia pracownika /art. 34 § 1/,
- rada zakładowa może zgłosić kierownikowi zakładu pracy na piśmie umotywowane zastrzeżenia /art. 34 § 2/,
- w razie nieuwzględnienia zastrzeżeń rady zakładowej kierownik zakładu pracy jest obowiązany przedstawić sprawę przewodniczącemu bezpośrednio nadrzędnej instancji związkowej /art. 34 § 3/,
- po rozpatrzeniu stanowiska przewodniczącego nadrzędnej instancji związkowej decyzję podejmuje kierownik zakładu pracy /art. 34 § 4/ zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa,
- przestrzeganie trybu postępowania, określonego w art. 34, jest obligatoryjne; nie zachowanie tego trybu powodowałoby - w razie odwołania się pracownika - uznanie bezskuteczności wypowiedzenia przez komisję odwoławczą /art. 42/,
- tryb współdziałania z organami związkowymi /określony w art. 34/ nie jest wymagany w przypadku, gdy kierownik zakładu wypowiada pracownikowi umowę o pracę inną, niż zawarta na czas nieokreślony /np. umowę na okres próbny lub okres wstępny/.

Takie uregulowanie sprawy z jednej strony usuwa trudności i przeszkody w prowadzeniu przez kierownika zakładu racjonalnej polityki kadrowej, z drugiej zaś strony - zapewnia społeczną kontrolę prawidłowości postępo-

wania kierownika zakładu pracy i wnikliwe rozpatrzenie sprawy przed podjęciem decyzji.

Niezależnie od tego, czy organy związku zawodowego zgłosiły zastrzeżenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę, pracownikowi służy prawo odwołania się od wypowiedzenia /art. 40/ do komisji odwoławczej określonej w dziale dwunastym kodeksu.

Komisja odwoławcza orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę zarówno w razie uznania, że jest ono nieuzasadnione, jak i w razie stwierdzenia, że nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu umów o pracę /art. 41 i 42/.

Przepisy dotyczące wypowiadania umów o pracę wprowadzają powszechną i pełną gwarancję przed niesłusznym lub niezgodnym z prawem zwolnieniem z pracy.

5. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy

Projekt kodeksu pracy i projekt ustawy wprowadzającej kodeks utrzymują dotychczasową szczególną ochronę przed zwolnieniem z pracy:

a/ pracowników pełniących określone funkcje społeczne:
- członków rad zakładowych i delegatów związkowych /art. 35, pkt 1/,
- zakładowych i oddziałowych społecznych inspektorów pracy /art. 35, pkt 2/,
- członków zakładowych komisji rozjemczych /art. 35, pkt 3/,
- członków rad robotniczych /przepisy wprowadzające, art. X § 1/,
- radnych rad narodowych /przepisy wprowadzające, art. VI, § 1, pkt 8/;

b/ pracowników znajdujących się w szczególnej sytuacji życiowej, uzasadniającej wzmożoną ochronę:
- pracowników w okresie 2 lat przed nabyciem praw emerytalnych jeżeli posiadają wymagany staż pracy; w odniesieniu do tych osób jest to wzmocnienie ochrony dotychczasowej /art. 35, pkt 4/,
- kobiet w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego /art. 174 i 175/,
- pracowników młodocianych /art. 194/,

- pracowników powołanych do odbycia czynnej służby wojskowej /przepisy wprowadzające art. X § 6/,
- żon żołnierzy odbywających zasadniczą służbę wojskową /przepisy wprowadzające, art. X § 6/,
- inwalidów wojennych i wojskowych /przepisy wprowadzające, art. VI § 1 pkt 19/.

Najdalej idącą ochroną obejmuje kodeks pracowników wymienionych w art. 35. Można ich bowiem zwolnić z pracy tylko w razie likwidacji zakładu, uzyskania prawa do renty z tytułu zaliczenia do I lub II grupy inwalidów albo osiągnięcia wieku emerytalnego /art. 36/, jak również w przypadkach uzasadniających rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia /art. 48 i 49/.

Podobna ochrona przysługuje kobietom w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, a także inwalidom wojennym i wojskowym oraz osobom wymienionym w przepisach o powszechnym obowiązku obrony PRL /pracownicy powołani do służby wojskowej i żony żołnierzy odbywających zasadniczą służbę wojskową/.

Wobec wprowadzenia powszechnej ochrony przed nieuzasadnionymi zwolnieniami z pracy /art. 40 i 41/ stało się możliwe pewne ograniczenie grup pracowników objętych dotychczas ochroną szczególną z tytułu pełnienia niektórych funkcji społecznych poza zakładami pracy. Ustawa wprowadzająca kodeks uchyla przeto ograniczenia w wypowiadaniu umów o pracę ławnikom sądów powszechnych, członkom kolegiów do spraw wykroczeń oraz członkom sądów społecznych /art. IX pkt 6 i 9 oraz art. X § 4/.

Z tych samych względów kodeks nie wyodrębnia ochrony stosunku pracy jedynych żywicieli rodzin. W obecnym stanie prawnym nie ma w tej sprawie norm ustawowych, natomiast pewne ograniczenia w wypowiadaniu umów o pracę jedynym żywicielom rodzin wynikają z pisma okólnego Prezesa Rady Ministrów i układów zbiorowych pracy, w oparciu o zasady współżycia społecznego. Należy podkreślić, że samo pojęcie "jedynego żywiciela rodziny" nie jest jednoznaczne i w praktyce powoduje spory.

Bez zmian pozostaje zakaz wypowiadania umów o pracę w czasie urlopu pracownika i innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy /art. 37/.

6. Rozwiązywanie umów o pracę bez wypowiedzenia

W obecnym stanie prawnym sprawę rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia reguluje dekret z dnia 18 stycznia 1956 r., ustalając następujące podstawy do rozwiązania przez zakład pracy umowy w tym trybie:

a/ z winy pracownika w razie:

- popełnienia przez niego przestępstwa, które uniemożliwia kontynuowanie zatrudnienia na zajmowanym stanowisku,
- ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
- zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania danej pracy;

b/ z przyczyn niezawinionych przez pracownika w razie:

- długotrwałej choroby /od 3 miesięcy do 12 miesięcy, w zależności od rodzaju i przyczyn choroby oraz okresu zatrudnienia pracownika/,
- odosobnienia sanitarnego, trwającego dłużej niż 3 miesiące,
- usprawiedliwionej nieobecności z innych przyczyn, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Projekt kodeksu przewiduje utrzymanie dotychczasowych podstaw i przyczyn rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia, wprowadzając następujące zmiany:

1/ W art. 48 § 1 pkt 1 określa się szczególnie groźne naruszenia obowiązków pracowniczych, jak zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, dokonanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych.

2/ W myśl art. 48 § 3 rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika następuje po zasięgnięciu opinii rady zakładowej, przy czym - z uwagi na pilność sprawy - rada zakładowa powinna zgłosić ewent. zastrzeżenia niezwłocznie. Nawet w razie negatywnej opinii rady zakładowej, nie przewiduje się dalszego toku uzgadniania sprawy. Projekt kodeksu rezygnuje zatem z obecnie obowiązującego wymogu uzyskania zgody rady zakładowej na zwolnienie pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika to konsekwentnie z zasady jednoosobowego kierownictwa. Ochronę interesów pracownika zapewnia przy tym w wystarczający sposób nowy system rozstrzygania sporów z tego zakresu.

3/ Jeżeli chodzi o rozwiązanie umowy o pracę z powodu długotrwałej choroby, to wobec pracownika, który przepracował w danym zakładzie co najmniej 6 miesięcy, w art. 49 § 1 pkt b dopuszcza się możliwość rozwiązania umowy bez wypowiedzenia dopiero po upływie okresu, w ciągu którego przysługuje zasiłek chorobowy /a więc 26-39 tygodni, a w razie gruźlicy 39-52 tygodni/. Oznacza to, że jeśli pracownik wyzdrowieje przed upływem okresu zasiłkowego i nabyciem uprawnień do renty inwalidzkiej - będzie miał w każdym przypadku zapewniony powrót do dotychczasowej pracy.

4/ W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpić ma z przyczyn niezawinionych przez pracownika /długotrwała choroba lub inna usprawiedliwiona nieobecność w pracy/ - rezygnuje się z obowiązującego obecnie wymogu zasięgania opinii rady zakładowej /art. 49/. Jest to bowiem zbędne z uwagi na bezkonfliktowy charakter tych spraw.

5/ Ponadto projekt normuje w sposób wyraźny - obecnie nie uregulowaną przepisami prawa - problematykę wygaśnięcia stosunku pracy wskutek porzucenia pracy przez pracownika /art. 60 i 61/.
W myśl art. 60 § 2 porzucenie pracy pociąga za sobą skutki analogiczne, jak w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, chyba że przepisy szczególne przewidują skutki dalej idące.

Za porzucenie pracy uważa się samowolne uchylenie się pracownika od pracy lub samowolne przerwanie pracy, a w szczególności niestawianie się do pracy bez usprawiedliwienia. Kodeks nie określa bliżej granic czasowych tej nieobecności, pozostawiając to praktyce zakładów pracy i orzecznictwu.

Jeżeli pracownik we właściwym czasie nie mógł usprawiedliwić swej nieobecności, lecz uczynił to bezzwłocznie po ustaniu przeszkody, zakład pracy powinien dopuścić go do pracy uznając, iż nie nastąpiło porzucenie pracy. Ewentualne spory w tym zakresie rozpoznawać będą komisje odwoławcze.

7. Uprawnienia pracownika w razie nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę

a/ Nieprawidłowe wypowiedzenie umowy /art. 41 - 47/.

W razie stwierdzenia, że wypowiedzenie umowy na czas nie określony było nieuzasadnione lub nastąpiło z naruszeniem odpowiednich przepisów, komisja odwoławcza orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia.

Jeżeli postępowanie zostało zakończone przed upływem okresu wypowiedzenia, pracownik pozostaje w pracy. Jeżeli zaś umowa uległa już rozwiązaniu wskutek upływu okresu wypowiedzenia pracownik zostaje przywrócony do pracy z prawem do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Maksymalny okres czasu, za który przysługuje wynagrodzenie, uzależnia się od długości okresu wypowiedzenia. Wynagrodzenie przysługuje za okres nie przekraczający:

1/ dwóch miesięcy, przy wypowiedzeniu dwutygodniowym i miesięcznym,

2/ jednego miesiąca, przy wypowiedzeniu trzymiesięcznym.

Jest to uzasadnione tym, że postępowanie odwoławcze toczy się w okresie wypowiedzenia i zależnie od długości tego

okresu pracownik ma zapewnione wynagrodzenie przez czas dłuższy lub krótszy.

Jednakże pracownikom objętym szczególną ochroną przed zwolnieniem wynagrodzenie przysługuje za cały okres pozostawania bez pracy.
Pracownikowi zatrudnionemu na czas nie określony nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy. Uchylenie bowiem wypowiedzenia jest równoznaczne z obowiązkiem dalszego zatrudniania pracownika.

Odszkodowanie natomiast przysługuje - jako ekwiwalent za naruszenie prawa - w razie niezgodnego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny lub na czas określony /gdy zgodnie z art. 29 zastrzeżono możliwość rozwiązania tej umowy za wypowiedzeniem/. W tych wypadkach nie byłoby celowe dalsze zatrudnianie pracownika, skoro są to umowy na czas określony i zakład pracy wyraził wolę rozwiązania umowy.

Dla umowy na okres wstępny przyjęto konstrukcję mieszaną: prawo do dalszego zatrudnienia, a do odszkodowania - wówczas, gdy nastąpiło już rozwiązanie umowy lub gdy dalsze zatrudnienie nie byłoby celowe ze względu na krótki okres czasu, jaki pozostał do upływu terminu umowy.

Co do wysokości odszkodowania przyjęto regułę, że powinno ono odpowiadać wysokości wynagrodzenia za czas do którego umowa miała trwać, jednak nie więcej niż za 3 miesiące.

b/ Nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia /art. 52 - 58/.

Zgodnie z obecnym stanem prawnym projekt daje pracownikowi prawo wyboru roszczenia: przywrócenia do pracy albo odszkodowania. Od tej zasady przewidziane zostały wyjątki w odniesieniu do umów na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy /art. 55/ oraz umów uprzednio już wypowiedzianych/art. 56/.

Odszkodowanie ustala się w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a gdy chodzi o umowę na czas określony lub czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać i nie więcej niż za 3 miesiące /art. 54/.

Kierując się względami słuszności projekt kodeksu w art. 58 przyznaje komisji odwoławczej prawo oddalenia wniosku pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, jeżeli zwolnienie bez wypowiedzenia było uzasadnione lecz nastąpiło z naruszeniem przepisów o charakterze formalnym.

Pracownikowi przywróconemu do pracy po rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia - i który podejmie tę pracę - przysługuje wynagrodzenie za czas nieprzepracowany, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc; ograniczenie wysokości wynagrodzenia także w tym przypadku nie dotyczy pracowników objętych szczególną ochroną /art. 53/.

c/ Projekt normuje też, budzące dotychczas wątpliwości, kwestie związane z potrącaniem wynagrodzenia uzyskanego w innym zakładzie przed przywróceniem do pracy /art. 43 § 2 i art. 53 § 3/, z rozwiązywaniem podjętego w tym czasie innego zatrudnienia /art. 44 i art. 53 § 4/ oraz z zaliczaniem przerw w pracy do okresu zatrudnienia /art. 47, 53 § 4 i 57/.

8. Stosunek pracy oparty na innej podstawie niż umowa o pracę

Zgodnie z zasadą kompleksowości projekt kodeksu normuje wszystkie formy stosunku pracy, wypełniając istotną lukę w dotychczasowym stanie prawnym.

Stosunek pracy na podstawie powołania będzie nawiązywany z kierownikami zakładów pracy i ich zastępcami, przy czym Rada Ministrów może określić jeszcze inne stanowiska kierownicze, na których zatrudnienie następuje przez powołanie oraz wyłączyć niektóre kategorie zakładów pracy spod działania przepisów o powołaniu /art. 64/.

Ponieważ kierownicy zakładów pracy i ich zastępcy spełniają istotne funkcje w gospodarce narodowej, kierując zespołami ludzi i dysponując mieniem ogólnonarodowym, konieczna jest odpowiednia elastyczność w obsadzaniu tych stanowisk, a zwłaszcza możliwość odwołania ich w każdym czasie z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Takie też rozwiązanie przewiduje kodeks /art. 66/, przy czym odwołanie należy uważać za wypowiedzenie umowy o pracę lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia - w zależności od przyczyn, dla których nastąpiło.

Stosunek pracy pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru - dotyczy to zwłaszcza pracowników wybranych do pełnienia stanowisk statutowych w organizacjach politycznych i społecznych - związany jest z czasem trwania mandatu i rozwiązuje się z wygaśnięciem mandatu /art. 69 - 70/. Pracownik, który korzystał z urlopu bezpłatnego na czas kadencji, ma prawo powrotu do macierzystego zakładu pracy na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia /art. 71/. Pozostałym pracownikom, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek wygaśnięcia mandatu, przysługuje odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia /art. 72/.

Stosunek pracy na podstawie mianowania będzie nawiązywany w przypadkach uzasadnionych szczególnym charakterem pracy; przypadki te określą przepisy odrębne lub przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 296 /art. 73/.

9. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia /art. 75-88/

Projekt kodeksu zawiera normy podstawowe, powierzając ustalanie zasad wynagrodzenia Radzie Ministrów przy współudziale Centralnej Rady Związków Zawodowych. Szczegółowe warunki wynagrodzenia mają być przedmiotem regulacji układów zbiorowych pracy /art. 234 pkt 1/. Jest to uzasadnione znaczną dyferencjacją systemów płac w poszczególnych gałęziach pracy.

W szczególności projekt kodeksu normuje następujące zagadnienia z zakresu wynagrodzenia za pracę:

Przy założeniu zawartym w art. 77, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną /a za czas niewykonywania pracy - tylko wówczas, gdy kodeks lub przepis szczególny tak stanowi/ - gwarantuje się zachowanie prawa do wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania:

1/ jeżeli pracownik był gotów do pełnienia pracy, lecz nie mógł jej wykonywać z przyczyn dotyczących zakładu pracy /art. 78 § 1/,

2/ w razie niezawinionego przez pracownika przestoju /art. 78 § 2/, z tym że zakład pracy może na czas przestoju przydzielić pracownikowi inną odpowiednią pracę, za którą przysługuje należne wynagrodzenie, nie niższe jednak niż wynikające z osobistego zaszeregowania /art. 78 § 3/.

Konkretyzuje się zasadę wynagradzania zgodnie z rodzajem, jakością i ilością wykonanej pracy przez ustalenie, że:

1/ wynagrodzenie pracowników powinno być tak ustalane, aby odpowiadało ono rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu /art. 75/,

2/ za wadliwie wykonane z winy pracownika produkty lub usługi - wynagrodzenie nie przysługuje /art. 79/.

Normy pracy mogą być stosowane, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy i jeżeli praca ta jest wymierna /art. 80 § 1/. Zmiana norm pracy powinna być dokonywana w miarę wdrażania technicznych i organizacyjnych usprawnień zapewniających wzrost wydajności pracy /art. 80 § 2/.

Przekraczanie norm pracy - jeżeli nastąpiło wyłącznie dzięki zwiększonemu wkładowi pracy pracownika lub jego sprawności zawodowej - nie może stanowić podstawy do zmiany tej normy /art. 80 § 3/.

Zmianie ulega dotychczasowy stan prawny w zakresie egzekucji należności z wynagrodzenia za pracę na podstawie tytułów wykonawczych, a mianowicie zakład pracy może dokonywać potrąceń w następujących granicach:

1/ na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych - do wysokości 3/5 wynagrodzenia,

2/ na zaspokojenie należności innych niż świadczenia alimentacyjne - do wysokości 1/2 wynagrodzenia /art. 84 § 3/.

Przy zbiegu należności z tytułu alimentów i innych należności - łączna kwota, jaka może być potrącona - przy zachowaniu pierwszeństwa potrąceń z tytułu świadczeń alimentacyjnych - nie może być wyższa niż 3/5 wynagrodzenia /art. 84 § 4/.

Jak z powyższego wynika - 2/5 wynagrodzenia pracownika będzie zawsze wolne od potrąceń, co będzie stanowiło zachętę dla pracowników płacących alimenty do podwyższania swych zarobków. Według aktualnie obowiązujących przepisów egzekucji na cele alimentacyjne podlega 2/5 wynagrodzenia, jeżeli nie przewyższa ono 2000 zł oraz cała nadwyżka ponad 2000 zł.

Ponadto przewiduje się, że na świadczenia alimentacyjne potrąca się do pełnej wysokości nagrodę z zakładowego funduszu nagród /w spółdzielniach pracy - udział członka spółdzielni w części nadwyżki bilansowej/ - art. 84 § 5 .

Ustalenie kwoty wynagrodzenia wolnej od potrąceń powierza się Radzie Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych /art. 84 § 6/.

W celu ułatwienia realizacji świadczeń alimentacyjnych kodeks upoważnia zakłady pracy do dokonywania tych potrąceń po przedstawieniu przez wierzyciela tytułu wykonawczego - bez przeprowadzania egzekucji sądowej /art. 85/. W tym też trybie mogą być dokonywane potrącenia należności zasądzonych od pracownika na rzecz zakładów gospodarki uspołecznionej. Ten uproszczony tryb postępowania nie może być jednak stosowany, jeżeli potrącenia

mają być dokonywane na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona z wynagrodzenia, nie wystarcza na pełne zaspokojenie wszystkich należności, a także w przypadku, gdy wynagrodzenie za pracę zostało już zajęte w trybie egzekucji sądowej lub ew. także administracyjnej /art. 86/.

10. Obowiązki zakładu pracy i pracownika

W części I uzasadnienia wskazano już na społeczne znaczenie unormowania systemu podstawowych obowiązków obu stron stosunku pracy.

Wśród obowiązków zakładu pracy należy zwłaszcza podkreślić zadania związane z organizowaniem toku pracy, zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ułatwianiem podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zaspokajaniem socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników, kształtowaniem socjalistycznych zasad współżycia /art. 91/.

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, zakład pracy jest obowiązany wydać niezwłocznie pracownikowi świadectwo pracy /art. 94 § 1/. W porównaniu do stanu dotychczasowego rozszerzeniu ulega treść świadectwa pracy. Obok bowiem danych zamieszczanych obecnie /czas trwania i rodzaj zatrudnienia/ świadectwo zawierać będzie informacje dotyczące zajmowanych stanowisk, wysokości i składników wynagrodzenia, uzyskanych w zakładzie kwalifikacji oraz trybu rozwiązania stosunku pracy /art. 94 § 2/. Jest to uzasadnione potrzebą dysponowania tymi danymi przez zakład pracy, w którym pracownik podejmuje nowe zatrudnienie.

Na wniosek pracownika zakład pracy jest obowiązany wydać mu także opinię o jego pracy /art. 95 § 1/. Dla uniknięcia dowolności kodeks stanowi, iż opinia winna opierać się na dokumentach z akt osobowych oraz na ocenach pracy /art. 95 § 2/. Kodeks reguluje szczegółowo tryb prostowania opinii /art. 95 § 4 i 5/ oraz zakres uprawnień odszkodowawczych pracownika w razie szkody powstałej wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy lub opinii /art. 96/. Odszkodowanie to nie może być wyższe od wynagrodzenia za 6 tygodni pozostawania

bez pracy i służy tylko w razie wyczerpania administracyjnej drogi prostowania opinii o pracy.

W miarę możliwości konkretnie ujęte też zostały obowiązki pracownika. Obok ogólnych obowiązków dotyczących sumienności i staranności w wykonywaniu pracy oraz przestrzegania dyscypliny pracy, art. 97 nakazuje m.in. jak najbardziej efektywne wykorzystywanie czasu pracy, przejawianie stosownej inicjatywy dla uzyskania lepszych wyników pracy, przejawianie troski o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia, przestrzeganie socjalistycznych zasad współżycia.

Projekt w art. 102-104 wprowadza instytucjonalny system nagród i wyróżnień /nagród pieniężnych, pochwał pisemnych i publicznych, dyplomów uznania i innych/ za wzorową pracę. Systemowi nagród i wyróżnień jest przeciwstawiony system kar za nieprzestrzeganie ustalonego porządku i dyscypliny pracy, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych. Przewiduje się kary upomnienia i nagany. Za niektóre wykroczenia kodeks przewiduje kary pieniężne. Można je wymierzać jedynie za nieprzestrzeganie przepisów bhp, przepisów przeciwpożarowych, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy. Zrezygnowano natomiast z kar pieniężnych za niezawiadomienie zakładu pracy o przyczynie nieobecności w pracy, zakłócanie spokoju, niedbałe wykonywanie robót /art. 105 - 110/.

Od wymierzenia pracownikowi kary można odstąpić, jeśli jest celowe zastosowanie wobec niego innych środków oddziaływania wychowawczego /art. 108 § 2/.

Projekt kodeksu określa tryb postępowania przy wymierzaniu kar, a w szczególności nakłada na kierownika zakładu obowiązek wysłuchania pracownika oraz powiadomienia go na piśmie o zastosowaniu kary /art. 106 i 107/, przewiduje możliwość wniesienia przez pracownika sprzeciwu od zastosowania kary, przy czym sprzeciw podlega rozpatrzeniu przez kierownika zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową /art. 109/ oraz obowiązek wykreślenia z akt osobowych wzmianki o ukaraniu po roku nienagannej pracy, a w uzasadnionych przypadkach - nawet wcześniej /art. 110/.

11. Odpowiedzialność materialna pracowników

W dotychczasowym stanie prawnym pracownik odpowiada za szkody wyrządzone zakładowi pracy na podstawie przepisów prawa cywilnego, to jest w pełnej wysokości.
Projekt kodeksu - uwzględniając zasady socjalistycznego prawa pracy - wprowadza samodzielny system materialnej odpowiedzialności pracowników za szkody wyrządzone zakładowi pracy w związku z pracą.
System ten ma stymulować troskę pracownika o mienie zakładu pracy przy ustaleniu odpowiedzialności w granicach nie podważających podstaw egzystencji pracownika i jego rodziny.

Odpowiedzialność materialna pracowników jest zróżnicowana w zależności od tego czy mienie, w którym powstała szkoda, zostało powierzone pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, czy też chodzi o inne mienie.

Przy odpowiedzialności ogólnej /to jest jeśli mienie nie zostało powierzone pracownikowi/ pracownik odpowiada za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy nieumyślnie tylko do wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia /art.116 § 1/, przy czym na zakładzie pracy ciąży obowiązek udowodnienia nie tylko szkody, ale i okoliczności uzasadniających odpowiedzialność pracownika /art.113/. Przy szkodach do 500 zł lub gdy stopień winy pracownika jest nieznaczny, kierownik zakładu pracy może w ogóle zaniechać dochodzenia odszkodowania i zastosować wobec pracownika karę porządkową przewidzianą w art. 105 kodeksu /art. 116 § 2/.

Pracownik odpowiada w pełnej wysokości za szkodę w razie zagarnięcia mienia lub wyrządzenia szkody w inny umyślny sposób /art. 119/.

Kodeks wyraźnie statuuje zasadę, iż pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością zakładu, a w szczególności nie odpowiada za szkody wynikłe z działań w granicach dopuszczalnego ryzyka /art.114 § 2/. To rozwiązanie odpowiada zasadom prawa pracy, stanowi uogólnienie praktyki orzecznictwa oraz jest uzupełnieniem w sferze prawa pracy normy art. 217 § 3 kodeksu karnego wyłączającej odpowiedzialność karną, jeśli szkoda powstała w wyniku działania w granicach ry-

zyka, które według stanu wiedzy jest dopuszczalne. Zachęcać ono winno do przejawiania inicjatywy i podejmowania nowatorskich przedsięwzięć.

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi lub wspólnie grupie pracowników kodeks reguluje na dotychczasowych zasadach t.j. w pełnej wysokości wyrządzonej szkody i w oparciu o domniemanie winy, od której pracownik może się uwolnić gdy wykaże, że szkoda powstała na skutek okoliczności, za które nie ponosi on odpowiedzialności /np. siła wyższa, działanie osób trzecich, zaniedbania samego zakładu pracy/ - art. 121 § 3. Równocześnie kodeks przewiduje odchodzenie od tych zasad - w miarę zapewnienia odpowiednich warunków organizacyjnych ochrony mienia - w kierunku opierania tej odpowiedzialności na winie udowodnionej i ograniczania wysokości odszkodowania.
W tym celu kodeks upoważnia Radę Ministrów do określenia wysokości, do jakiej pracownik może odpowiadać za powierzone mu mienie/ z wyjątkiem pieniędzy, kosztowności, narzędzi, odzieży ochronnej itp/, jak i określania zasad, na których kształtować się będzie ta odpowiedzialność w przypadkach winy nieumyślnej /art. 124/.

W razie ugodowego wyrównania szkody kodeks dopuszcza możliwość obniżenia wysokości odszkodowania do 1/3 dochodzonej kwoty /art. 118 § 1 i art. 123/. Upoważniono także sąd do obniżenia odszkodowania do 1/5 dochodzonej kwoty przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy /art. 118 § 2 i art. 123/.

12. Czas pracy

1/ Projekt kodeksu przyjmuje jako podstawowe normy czasu pracy - zgodnie z obecnym stanem prawnym - 8 godzin na dobę i 46 godzin na tydzień, powierzając jednocześnie Radzie Ministrów przy współudziale Centralnej Rady Związków Zawodowych określenie zakresu i zasad skracania czasu pracy /art. 126/.

2/ W celu umożliwienia stopniowego skracania czasu pracy w drodze udzielania dodatkowych dni wolnych od pracy projekt kodeksu daje

podstawy prawne do stosowania bardziej elastycznych niż obecnie rozkładów czasu pracy, umożliwiających odpowiednie przedłużanie czasu pracy na dobę, a także na tydzień w tych tygodniach, w których nie udziela się dnia wolnego /art. 145/.

W tym również celu 6-godzinnej normy czasu pracy nie wiąże się wyłącznie z sobotą /art. 126 § 1/.

3/ Uwzględniając postulaty zgłaszane przez załogi wielu zakładów pracy projekt kodeksu umożliwia również stosowanie elastycznych rozkładów czasu pracy, zapewniających dodatkowe dni wolne bez globalnego skracania czasu pracy /art. 144/.

4/ Niezależnie od ogólnych rozwiązań zmierzających do stopniowego skracania czasu pracy, reguluje się - zgodnie z obecnym stanem prawnym - skracanie czasu pracy pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Skracanie to może polegać na zmniejszaniu dziennego i tygodniowego lub tylko tygodniowego wymiaru czasu pracy, albo na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy /art. 127/.

5/ Zezwala się na stosowanie w ruchu ciągłym czasu pracy w wymiarze 48 godzin przeciętnie na tydzień /art. 129 § 2/. Norma ta dostosowana jest do trzyzmianowej organizacji pracy z podmianami pozwalającymi na udzielanie pracownikowi w każdym tygodniu jednego dnia wolnego od pracy. Obecnie dla ruchu ciągłego ustawa przewiduje normę 56 godzin na tydzień.

Ponadto wprowadza się - jako instytucję ustawową, głównie dla ruchu ciągłego - system czterobrygadowej organizacji pracy, w której czas pracy na dobę wynosi 8 godzin, a na tydzień przeciętnie 42 godziny /art. 129 § 4/.

6/ Projekt ustala zakres prac, które mogą być wykonywane w niedziele i święta, dopuszczając, poza pracami tradycyjnymi /transport, komunikacja, ruch ciągły/ także inne prace z uwagi na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności /art. 136/.

7/ Utrzymuje się możliwość stosowania w niezbędnym zakresie równoważnych norm czasu pracy, to jest takiego rozkładu pracy, w którym przedłużenie czasu pracy w niektórych dniach wyrównywane jest w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiednim skróceniem czasu pracy w innych dniach lub udzielaniem dni wolnych /art. 138 § 1 i 2/. Szczegółowe określenie kategorii zakładów, w których mogą być wprowadzone normy równoważne oraz zasad stosowania tych norm - kodeks powierza Radzie Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych /art. 138 § 4/.
Równocześnie skraca się w komunikacji samochodowej i w transporcie samochodowym okres, w którym powinno nastąpić rozliczenie czasu pracy, z miesiąca do 2 tygodni, co oznacza istotną poprawę sytuacji pracowników zorganizowanego transportu samochodowego /art.138 § 1/.

8/ Ustala się, że za pracę w niedzielę pracownik powinien otrzymać dzień wolny od pracy w tygodniu /art. 137 § 1/. Wynagrodzenie z dodatkami przysługuje za pracę w niedziele i święta wówczas, gdy jest to praca w godzinach nadliczbowych /art.131 § 2/. Odpowiada to dotychczasowym unormowaniom ustawowym.

9/ Dodatki za pracę nadliczbową pozostawia się w dotychczasowej wysokości , tj. 50 i 100 % /art. 131 § 1/. Obowiązek wypłacania dodatków miałby przy tym charakter powszechny, przy stosowaniu - tak, jak i obecnie - ogólnie obowiązujących wyłączeń wobec pracowników zajmujących stanowiska kierownicze lub samodzielne /art. 132/.

10/ Dopuszcza się udzielanie - na wniosek pracownika - wolnego czasu w zamian za pracę nadliczbową /art. 140/.

11/ Określenie wymiaru czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu kodeks powierza przepisom wykonawczym /art. 142/.

13. Urlopy pracownicze

Kodeks inkorporuje przepisy ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych wprowadzając pewne uzupełnienia i zmiany rozszerzające uprawnienia pracownicze. Ważniejsze zmiany dotyczą następujących spraw:

1/ Przyjmuje się zasadę, że przerwy w zatrudnieniu nawet dłuższe niż 3 miesiące nie wpływają ujemnie na wymiar przysługującego urlopu /art. 153 § 2/. Przerwy te wynikają zazwyczaj z pewnych konieczności życiowych, których skutki nie powinny obciążać pracownika.

2/ Rezygnuje się z aktualnie obowiązującego przepisu, w myśl którego pracownik, wypowiadający umowę o pracę traci prawo do urlopu za rok, w którym następuje rozwiązanie umowy.
Jako jedyną ujemną konsekwencję w zakresie uprawnień urlopowych, w razie wypowiedzenia umowy przez pracownika, kodeks przewiduje okres rocznego wyczekiwania na urlop w nowym zakładzie pracy /art. 153 § 1/.

3/ Przywraca się, jako bardziej praktyczną, uprzednio obowiązującą zasadę obliczania wynagrodzenia za okres urlopu. Wynagrodzenie to winno być takie, jakie by pracownik otrzymał, gdyby w tym czasie pracował z tym, że zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego zarobku z okresu ostatnich 3 miesięcy, a w uzasadnionych przypadkach - nawet z okresu dłuższego /art. 169/.

4/ W art. 153 § 2 zaostrza się skutki związane z porzuceniem pracy przez pracownika.

Unormowana została także , istotna z punktu widzenia potrzeb pracownika, kwestia udzielania urlopów bezpłatnych /art. 171/. Kodeks nie precyzuje granic tego urlopu, podkreśla jednak, że udzielenie urlopu nie może spowodować zakłócenia normalnego toku pracy /art.171 § 1/. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza sie do okresu

pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze /art.171 § 2/. Z uwagi na rozszerzającą się praktykę udzielania długotrwałych urlopów bezpłatnych, przepis art.171 § 3 wprowadza fakultatywne uprawnienie do odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn. Nie dotyczy to udzielenia urlopów bezpłatnych na wniosek organizacji społecznych pracownikom powołanym do pełnienia funkcji z wyboru; uprawnienia tych pracowników określi Rada Ministrów /art.172/. Odmiennie mogą być także regulowane zasady udzielania urlopów bezpłatnych przewidzianych przepisami szczególnymi /art.171 § 4/.

14. Ochrona pracy kobiet.

Kodeks przejmuje wszystkie dotychczasowe przepisy dotyczące ochrony pracy kobiet, a w szczególności ochrony macierzyństwa pracownicy, wprowadzając w tym zakresie dalsze zwiększenie uprawnień kobiet pracujących.

Nowe unormowania dotyczą w szczególności następujących spraw:

1/ W myśl obecnych przepisów, kobieta w ciąży powinna być na zalecenie lekarza przesunięta do pracy dogodniejszej z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia, poczynając od szóstego miesiąca ciąży. Kodeks znosi ograniczenie co do terminu przenoszenia do pracy dogodniejszej bez obniżenia wynagrodzenia /art. 177 § 1 i 2/. Jest to unormowanie uwzględniające opinię środowisk lekarskich, iż początkowy okres jest najważniejszy dla całego przebiegu ciąży. O terminie przesunięcia decydować będzie lekarz, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy, przebiegu ciąży, stanu zdrowia pracownicy i innych okoliczności.

2/ Przedłuża się do 26 tygodni płatny urlop macierzyński w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie /art. 178 § 1 pkt 3/,

3/ W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej przyznaje się pracownicy uprawnienie do przesunięcia odpowiedniej części urlopu macierzyńskiego na czas po odebraniu dziecka ze szpitala /art. 179/.

4/ Pracownicy, która podjęła starania o przysposobienie dziecka, przyznaje się prawo do 14 tygodni specjalnego urlopu /na warunkach płatnego urlopu macierzyńskiego/, w terminie do ukończenia przez dziecko 4 miesięcy życia /art. 181/. Pracownicy zaś, która rezygnuje z wychowywania własnego dziecka, ogranicza się odpowiednio urlop macierzyński nie więcej jednak niż do 8 tygodni po porodzie /art. 180/.

5/ Kodeks wzmacnia szczególną ochronę przed zwolnieniem z pracy kobiet w ciąży, rezygnując z istniejącej w obecnym stanie prawnym możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie do 4 miesięcy przed porodem z przyczyn przez pracownię niezawinionych, np. z powodu długotrwałej choroby /art. 174 § 1/.

15 Zatrudnianie młodocianych

W świetle obowiązującej obecnie ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. - nauka zawodu, przyuczanie do określonej pracy oraz wstępny staż pracy stanowią w zasadzie jedyne dopuszczalne formy zatrudniania młodocianych w wieku od 15 do 16 lat; nieliczne wyjątki dotyczą z reguły lekkich prac sezonowych i dorywczych. Młodociani w wieku od 16 do 18 lat mogą być ponadto zatrudniani przy innych pracach zgodnych z kwalifikacjami lub nie wymagających kwalifikacji.

Wychodząc z założenia, że w ramach przyszłej reformy systemu oświaty i wychowania zajdzie potrzeba modernizacji również zasad szkolnictwa zawodowego i form przygotowywania w zakładach pracy kadr kwalifikowanych - kodeks przyjmuje ogólną formułę na określenie statusu pracowników młodocianych. W myśl art. 192 i 193 z młodocianymi zawiera się umowy o pracę "w celu przygo-

towania zawodowego". Zasady i warunki odbywania przygotowania zawodowego określi Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych /art. 193 § 2/. Koncepcja ta pozwala na elastyczne unormowanie problemu, stosownie do aktualnych i perspektywicznych warunków.

Nauka zawodu w obecnych formach pozostać ma w zasadzie w rzemieślniczych zakładach pracy /art. 204 § 1/, z tym, że na podstawie delegacji z art. 204 § 2 może być wprowadzona także w innych zakładach pracy.

Do czasu wydania w tej sprawie nowych przepisów wykonawczych mogą pozostać w mocy przepisy dotychczasowe.

Poza tym ustawa wprowadzająca kodeks w art. XVI stanowi, że pozostają w mocy zawarte przed dniem wejścia w życie kodeksu umowy o naukę zawodu, przyuczenie do określonej pracy lub o odbycie wstępnego stażu pracy.

Kodeks utrzymuje - z niezbędnymi uściśleniami - wszystkie dotychczasowe normy ochronne dotyczące pracy młodocianych. Dotyczą one w szczególności:

1/ granicy wieku /art. 188/,
2/ wymogów w zakresie stanu zdrowia i wykształcenia /art. 189/,
3/ szczególnej ochrony stosunku pracy młodocianych /art. 194/,
4/ szczególnej ochrony zdrowia /art. 199-202/,
5/ dokształcania się /art. 195-198/,
6/ szczególnych uprawnień urlopowych /art. 203/.

W art. 190 kodeks ponadto nakłada na zakłady pracy obowiązek zapewnienia młodocianym pracownikom opieki i pomocy, niezbędnej dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

16. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Kodeks inkorporuje przepisy ustawy z dnia 30 marca 1965 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy, która stanowi zespół norm prawnych, regulujących w sposób wyczerpujący i nowoczesny problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jednocześnie kodeks przynosi korzystne dla pracowników zmiany w sprawie zasad przesuwania do innej pracy w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej:

1/ obowiązek przesunięcia pracownika do innej pracy - z zachowaniem dotychczasowego zarobku przez okres do 3 lub 6 miesięcy - w związku z objawami powstawania choroby zawodowej o szczególnym zagrożeniu rozciągnięto na wszystkie choroby zawodowe /art. 213 § 3/,

2/ uprawnienie, o którym mowa w pkt 1, rozciągnięto na pracowników niezdolnych do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie zaliczonych do żadnej z grup inwalidów /art. 214 § 1/.
Obecne przepisy nie przewidują takiego uprawnienia.

17. Układy zbiorowe pracy

W myśl projektu kodeksu układ zbiorowy pracy określa /art. 234/:

- szczegółowe warunki wynagradzania pracowników oraz przyznawania innych świadczeń w myśl zasad ustalonych przez Radę Ministrów przy współudziale Centralnej Rady Związków Zawodowych,

- warunki pracy związane z właściwościami gałęzi pracy lub zawodu.

Tak więc kodeks utrzymuje dotychczasowe zasadnicze zadania, jakie spełniają układy zbiorowe pracy w zakresie ustalania płac i świadczeń. Szczególne normowanie - w drodze układów zbiorowych - warunków pracy, odbiegające od norm ogólnych, kodeks wiąże ze specyfiką różnych rodzajów pracy. Jest to konsekwencją kodyfikacji prawa pracy i ujednolicenia przez kodeks pracy podstawowych praw i obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z obecnym stanem prawnym projekt kodeksu przewiduje, że postanowienia układu zbiorowego pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy, innych ustaw oraz uchwał Rady Ministrów /art. 235/.
W myśl projektu postanowienia układu zbiorowego pracy zastępują z dniem wejścia w życie odpowiednie warunki indywidualnych umów o pracę, wynikające z poprzedniego układu /art. 237/. Przepis ten ma na celu usunięcie wątpliwości i sporów, jakie niejednokrotnie występują w związku z wprowadzaniem w życie nowych układów zbiorowych. Ponieważ nowe układy lub ich zmiany wprowadza się w związku z polepszaniem warunków płacy lub pracy, nie ma potrzeby generalnego wypowiadania indywidualnych umów o pracę.

W drodze przepisów wykonawczych ma nastąpić określenie szczegółowych zasad oraz trybu zawierania i rozwiązywania układów zbiorowych, a także ich rejestracji i publikacji /art. 236 § 3/.

18. Rozpatrywanie sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy

Obecny stan prawny charakteryzuje się poważną niejednolitością systemu rozstrzygania sporów ze stosunku pracy. Zgodnie z dekretem z dnia 24 lutego 1954 r. spory ze stosunku pracy w uspołecznionych przedsiębiorstwach rozstrzygają zakładowe i terenowe komisje rozjemcze, zaś odwołania od orzeczeń tych komisji - zarządy główne związków zawodowych /i Centralna Rada Związków Zawodowych w trybie rewizji nadzwyczajnej/. Możliwość przekazania sprawy do sądu powszechnego powstaje w razie uchylenia orzeczenia komisji lub nieosiągnięcia przez komisję jednomyślności. Orzecznictwu sądów powszechnych poddane są w całości spory pracowników na stanowiskach kierowniczych, a także spory powstające w zakładach pracy nie objętych właściwością komisji rozjemczych.

Kodeks zasadniczo reformuje dotychczasowy tryb rozstrzygania sporów ze stosunku pracy, kierując się potrzebą:

- stworzenia jednolitego systemu organów orzekających,

- zapewnienia szybkości postępowania i specjalizacji organów orzekających.

Według kodeksu roszczenia pracownicze podlegają rozpatrzeniu:

a/ w I instancji - przez zakładowe i powiatowe komisje rozjemcze oraz powiatowe komisje odwoławcze,

b/ w II instancji - przez okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych.

Główne założenia nowego systemu i wynikające stąd zmiany w dotychczasowym stanie prawnym przedstawiają się następująco:

1/ Realizuje się konsekwentnie koncepcję, w myśl której wszystkie spory o roszczenia pracowników rozpatrywane są w pierwszej instancji przez organy o charakterze społecznym. Obecnie część tych spraw podlega wyłącznej kompetencji sądów.

2/ Przewiduje się powoływanie zakładowych komisji rozjemczych w uspołecznionych zakładach pracy zatrudniających co najmniej 100 pracowników /art. 239/, z wyłączeniami, które określi Rada Ministrów na podstawie delegacji z art. 278. Obecnie komisje powoływane są w przedsiębiorstwach.

3/ Sprawy pracowników na stanowiskach kierowniczych oraz pracowników zatrudnionych w zakładach, w których nie powołuje się zakładowych komisji rozjemczych, rozpatrują powiatowe komisje rozjemcze powoływane przy terenowych organach administracji państwowej /art. 245 i 249/. Ulegają w związku z tym likwidacji komisje rozjemcze przy terenowych organach związków zawodowych /art. XIX § 4 ustawy wprowadzającej kodeks/.

4/ Komisje rozjemcze rozpatrują sprawy w kompletach 5-osobowych, a ich orzeczenia zapadają większością głosów /art. 252 i 258/. Rezygnuje się zatem z obecnej zasady jednomyślności rozstrzygnięć.

5/ Spod właściwości komisji rozjemczych wyłączone zostają spory, których rozpatrywanie w samych zakładach pracy niejednokrotnie wywoływało niezdrową atmosferę i nie zapewniało pełnej obiektywności rozstrzygnięć. Chodzi tu o sprawy zwolnień z pracy i powiązane

z nimi sprawy wydawania opinii o pracy. W myśl art. 259, tego rodzaju spory rozpatrują w pierwszej instancji nowe organy, to jest komisje odwoławcze powoływane przy terenowych organach administracji państwowej w powiatach, miastach stanowiących powiaty i dzielnicach /art. 240 i 260/. Komisje odwoławcze rozpatrują sprawy z udziałem członków powołanych spośród kandydatów zgłoszonych przez właściwe instancje związków zawodowych i pod przewodnictwem sędziego /art. 263 § 1/.

6/ Odwołania od orzeczeń komisji rozjemczych i komisji odwoławczych rozpatrują okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych, które mają być powołane odrębną ustawą /art. 266/.
Utworzenie wyspecjalizowanego sądownictwa pracy odpowiada postulatom opinii społecznej, wyrażanym w toku dyskusji nad projektem kodeksu.

7/ Nadzór judykacyjny nad orzecznictwem komisji rozjemczych zakładowych i powiatowych, komisji odwoławczych oraz sądów pracy i ubezpieczeń społecznych sprawuje Sąd Najwyższy /art. 272 i 276/.

Nadzór nad organizacją i trybem działania komisji rozjemczych i komisji odwoławczych sprawuje Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, działając w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych /art. 275 § 1/.

Nadzór nad organizacją i trybem działania sądów pracy i ubezpieczeń społecznych kodeks powierza Ministrowi Sprawiedliwości, działającemu w tym zakresie w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Centralną Radą Związków Zawodowych /art. 275 § 2/.

Uprawnienia w zakresie składania rewizji nadzwyczajnych kodeks przewiduje dla Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, Ministra Sprawiedliwości, Prokuratora Generalnego PRL, I Prezesa Sądu Najwyższego oraz Centralnej Rady Związków Zawodowych /art. 273/.

8/ W związku z utworzeniem sądów pracy i ubezpieczeń społecznych oraz zasadniczą reformą rozpatrywania roszczeń pracowniczych uchyla się ustawę o sądach ubezpieczeń społecznych, a także inne przepisy dotyczące systemu odwoławczego w sprawach ubezpieczeń społecznych /art. IV § 1 pkt 8 i art. IX pkt 4 i 8 projektu ustawy wprowadzającej kodeks pracy/. Ustawa o sądach pracy i ubezpieczeń społecznych ureguluje w całości zarówno ustrój tych sądów, jak i tryb odwoławczy w zakresie roszczeń z ubezpieczenia społecznego. Zapewni to skoordynowanie systemów rozstrzygania spraw wynikających ze stosunku pracy i ze stosunku ubezpieczenia społecznego, szybkość postępowania i jednolitość orzecznictwa.

19. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Kodeks traktuje odpowiedzialność karno-administracyjną jako jeden ze środków zapewniających ochronę praw pracowniczych, obok innych form odpowiedzialności: służbowej, materialnej, a nawet karnej. Rozszerza się katalog wykroczeń, pozostawiając przy tym zagrożenie najwyższą grzywną /do 5000 zł/ za nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz za niewykonywanie obowiązków związanych z działalnością i uprawnieniami inspekcji pracy /art. 281/.
Za inne wykroczenia określone w art. 279 i 280 grozi grzywna do 3.500 zł.

Niezależnie od odpowiedzialności karno-administracyjnej za wykroczenia, pozostają w mocy przepisy art. 190 i 191 kodeksu karnego przewidujące odpowiedzialność karną osób odpowiedzialnych za sprawy związane z zatrudnieniem, za złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowników oraz dotyczące odpowiedzialności za niedopełnienie obowiązków wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy i narażenie przez to pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia, ciężkie uszkodzenie ciała lub ciężki rozstrój zdrowia.

Przy pozostawieniu dotychczasowych uprawnień inspektorów pracy do orzekania grzywien w wysokości do 1.500 zł kodeks przekazuje prawo rozpatrywania odwołań od orzeczeń inspektorów pracy właściwym miejscowo kolegiom do spraw wykroczeń przy terenowych organach administracji państwowej /art.283/. Kolegia te rozpatrują także sprawy w I instancji, jeżeli okoliczności w jakich popełniono wykroczenie wymagają wymierzenia grzywny wyższej niż 1.500 zł /art. 284/.

Do uchylania prawomocnych orzeczeń w trybie nadzoru właściwi są:

a/ w stosunku do orzeczeń inspektorów pracy - Główny Inspektor Pracy /art.285/,

b/ w stosunku do orzeczeń kolegiów do spraw wykroczeń - komisja orzecznictwa do spraw wykroczeń /art. 288 § 1/.

W celu właściwego usytuowania organów wymierzających kary w dostosowaniu do ich roli i zadań, kodeks znosi dotychczasowe kolegia orzekające przy wojewódzkich instancjach związków zawodowych i Kolegium Odwoławcze przy CRZZ /art. XX ustawy wprowadzającej kodeks/.

20. Przedawnienie roszczeń.

Obowiązujący stan prawny w zakresie terminów dochodzenia roszczeń cechuje znaczna niejednolitość. W postępowaniu sądowym roszczenia ze stosunku pracy nie mogą być dochodzone po upływie roku od daty zakończenia stosunku pracy /tzw.prekluzja/. Roszczenia powstałe w czasie trwania stosunku pracy przedawniają się w ciągu 3 lat od daty ich wymagalności.
W postępowaniu przed komisjami rozjemczymi obowiązują krótkie terminy zgłaszania roszczeń /od 14 dni do 3 miesięcy/ z tym że komisja może uwzględnić spóźnione zgłoszenie wniosku.

Projekt kodeksu porządkuje i ujednolica przepisy o przedawnieniu przyjmując jako podstawowy 3-letni termin przedawnienia roszczeń liczony od dnia, kiedy roszczenie stało się wymagalne /art. 289 § 1/.

Krótszy /roczny/ termin przedawnienia obowiązuje przy dochodzeniu przez zakład pracy roszczeń o naprawienie szkód wyrządzonych nieumyślnie albo wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych /art. 289 § 2/. W razie umyślnego wyrządzenia szkody obowiązują ogólne terminy przedawnienia z kodeksu cywilnego, tj. 3 lata przy czynie niedozwolonym i 10 lat w razie występku lub zbrodni /art. 289 § 3/.

W myśl projektu upływ terminu przedawnienia uwzględnia się z urzędu. Organ powołany do rozstrzygania sporów może jednak nie uwzględnić terminu przedawnienia, jeżeli opóźnienie w dochodzeniu roszczeń nie jest nadmierne i jest usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami /art. 290 § 2/.