

USTAWA

z dnia 26 czerwca 1974 r.

KODEKS PRACY

Praca w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, w państwie ludu pracującego jest podstawowym prawem, obowiązkiem i sprawą honoru każdego obywatela.

Szczególne rola w kształtowaniu socjalistycznych stosunków pracy przypada prawu pracy. Ono bowiem, dzięki unormowaniom zgodnym z zasadami ustrojowymi i współzycia społecznego w państwie ludowym, ugruntowuje poczucie praworządności i świadomość, że rzetelna i uczciwa praca jest pod ochroną prawa; zapewnia załogom poprzez ich organizację rolę aktywnego uczestnika w życiu i działalności zakładu pracy; wychowuje w duchu przestrzegania dyscypliny pracy, ładu i porządku oraz zobowiązuje do aktywnego uczestnictwa w pomnażaniu zasobów materialnych państwa, które zapewnia stałą poprawę warunków pracy i bytu każdego pracownika i całego społeczeństwa.

W Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej wszyscy ludzie pracy są równi. W imię sprawiedliwości społecznej socjalistyczne prawo pracy jednakowo traktuje wszystkich pracujących, przyznając każdemu takie same uprawnienia z tytułu pełnienia takich samych obowiązków. Kodeks znosi różnice w uprawnieniach pracowników fizycznych i umysłowych.

Kodeks kształtuje jednolity system praw i obowiązków pracowników. Zwiększając wymagania w zakresie obowiązków pracowniczych, od których należytego, sumiennego i twórczego spełnienia zależy zasobność państwa i dobrobyt narodu, jednocześnie rozszerza uprawnienia pracownicze.

Kodeks jest odzwierciedleniem osiągniętego w trzydziestolecie społeczno-gospodarczego rozwoju kraju, ukształtowanego stanu świadomości społecznej i aktywności zawodowej ludzi pracy oraz daje wyraz zasadzie, że w Polsce Ludowej najwyższym celem wszelkiej działalności jest człowiek, a przede wszystkim stały wzrost jego dobrobytu materialnego i poziomu kulturalnego.

Kodeks sprzyja doskonaleniu organizacji pracy, nakładając na kierownictwo zakładów pracy obowiązki właści-

wego organizowania procesów produkcyjnych, stwarzając warunki dla wykorzystania kwalifikacji i zdolności osobistych pracowników oraz osiągania wysokiej efektywności pracy, jak również kształtowania w zakładzie socjalistycznych zasad współzycia.

Kierownik socjalistycznego zakładu pracy odpowiada za prawidłowe wykonywanie zadań zakładu wynikających z planu społeczno-gospodarczego rozwoju kraju, racjonalne wykorzystanie wszystkich czynników produkcji, jak również stałą poprawę warunków pracy, a w szczególności warunków bezpieczeństwa i higieny pracy — oraz zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa reprezentuje zakład pracy i zarządza tym zakładem w imieniu państwa. Kierownik zakładu jest uprawniony do nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy. Kierownik zakładu współdziała z organizacją związkową i okazuje pomoc w spełnianiu jej statutowych zadań.

W dziedzinie umacniania socjalistycznych stosunków pracy ważna rola przypada związkom zawodowym, które współdziałają z organami państwa ludowego na rzecz stałej poprawy warunków socjalno-bytowych załóg, a jednocześnie na rzecz podnoszenia wydajności pracy, umacniania dyscypliny społeczno-produkcyjnej, wzrostu świadomości społecznej, poziomu wiedzy i kultury pracowników. 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 niezbędne uprawnienia w procesie tworzenia i stosowania prawa pracy.

Osiągnięcie podstawowego celu naszego ustroju w postaci coraz pełniejszego zaspokajania potrzeb materialnych i kulturalnych ludzi pracy wymaga, aby wszyscy pracownicy, kierownictwa zakładów pracy, organy państwowe oraz organizacje społeczne i zawodowe w pełni przestrzegały przepisów 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. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Art. 3. 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. 4. Kierownik zakładu pracy reprezentuje zakład pracy wobec załogi i działa w jego imieniu — zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa.

Art. 5. Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami.

Art. 6. § 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. 7. Przepisy prawa pracy powinny być tłumaczone i stosowane zgodnie z zasadami ustroju i celami Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

Art. 8. 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 uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Art. 9. Ilekroć w kodeksie jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy kodeksu oraz inne przepisy określające prawa i obowiązki pracowników.

Rozdział II

Podstawowe zasady prawa pracy

Art. 10. § 1. Obywatelom Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej zapewnia się pracę przez stały i wszechstronny rozwój gospodarki narodowej oraz politykę racjonalnego zatrudnienia.

§ 2. Prawo do pracy podlega ochronie na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy i przepisach szczególnych.

§ 3. Właściwe organy państwowe są obowiązane udzielać obywatelom pomocy w uzyskaniu zatrudnienia, odpowiadającego posiadanym przez nich kwalifikacjom zawodowym, w sposób określony odrębnymi przepisami.

Art. 11. Nawiązanie stosunku pracy, bez względu na jego podstawę prawną, wymaga zgodnego oświadczenia woli zakładu pracy i pracownika.

Art. 12. 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. 13. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę, odpowiednie do jej rodzaju, ilości i jakości.

Art. 14. Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urloпах wypoczynkowych.

Art. 15. Zakład pracy jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Art. 16. Zakład pracy jest obowiązany przejawiać troskę o zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników.

Art. 17. Zakład pracy jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Art. 18. § 1. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, powinny być zgodne z przepisami prawa pracy.

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

Rozdział III

Związki zawodowe i załogi pracownicze

Art. 19. § 1. Pracownicy mają prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

§ 2. Związki zawodowe współuczestniczą w kształtowaniu i realizacji zadań w dziedzinie społeczno-gospodarczego rozwoju kraju, poprawy warunków pracy i poziomu życia załóg pracowniczych oraz oddziaływania na stan świadomości społecznej i socjalistycznych stosunków międzyludzkich. W szczególności związki zawodowe współdziałają z właściwymi organami państwowymi przy wydawaniu i stosowaniu przepisów prawa pracy, a także działają na rzecz umacniania praworządności w zakresie przestrzegania praw i obowiązków pracowniczych.

Art. 20. § 1. Załoga wykonuje zadania produkcyjno-ekonomiczne zakładu pracy oraz współdziała z kierownictwem w realizacji zadań dotyczących zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowniczych. W szczególności załoga — za pośrednictwem zakładowej organizacji związkowej i samorządu robotniczego — aktywnie uczestniczy w życiu zakładu pracy; podejmuje działania, wyzwalające inicjatywy pracownicze oraz przedkłada kierownikowi, jak również nadrzędnym jednostkom organizacyjnym opinie i wnioski służące polepszaniu wyników i warunków pracy zakładu.

§ 2. Centralna Rada Związków Zawodowych oraz właściwe związki zawodowe współdziałają w prawidłowym realizowaniu zadań określonych w § 1.

Art. 21. Kierownicy zakładów pracy oraz nadrzędne jednostki organizacyjne są obowiązane tworzyć warunki umożliwiające załogom korzystanie z uprawnień określonych w art. 20.

DZIAŁ DRUGI

STOSUNEK PRACY

Rozdział I

Przepisy ogólne

Art. 22. § 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 pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.

§ 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 ustawy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

Art. 23. § 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. 24. § 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 organu związkowego, uprawnienia rady zakładowej wykonuje właściwa nadrzędna instancja związku zawodowego.

Rozdział II

Umowa o pracę

Oddział I

Zawarcie umowy o pracę

Art. 25. § 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. 28, zawiera się umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny.

Art. 26. Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono — w dniu zawarcia umowy.

Art. 27. Okres próbny nie może przekraczać 2 tygodni, a w stosunku do pracownika na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym albo na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie — 3 miesięcy.

Art. 28. § 1. Pracownika podejmującego zatrudnienie po raz pierwszy oraz pracownika, który w żadnym zakładzie pracy nie przepracował co najmniej 1 roku, społeczniony 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 okresu trwania umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, jeżeli okres ten trwał krócej niż 1 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. Przepisów § 1—3 nie stosuje się:

- 1) do pracownika podejmującego zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego, 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.

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

Art. 29. § 1. Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie, z wyraźnym określeniem rodzaju i warunków umowy, a w szczególności powinna określać:

- 1) rodzaj pracy oraz termin jej rozpoczęcia,
- 2) wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy.

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

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

Oddział 2

Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę

Art. 30. § 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, rozwiązuje 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. 31. 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. 32. § 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. 33. Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Art. 34. § 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 innym samodzielny albo na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone miernie, wynosi 2 tygodnie.

Art. 35. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres wstępny wynosi 2 tygodnie.

Art. 36. § 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 w drodze rozporządze-

nia określić również inne przypadki, w których uwzględniane będą okresy poprzedniego zatrudnienia pracownika.

§ 5. Okoliczności uzasadniające wliczanie okresów poprzedniego zatrudnienia w przypadkach przewidzianych w § 4 podaje się w świadectwie pracy.

Art. 37. § 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. 38. § 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 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie kierownikowi zakładu umotywowane zastrzeżenia.

§ 3. W razie nieuwzględnienia zgłoszonych w terminie zastrzeżeń rady zakładowej kierownik zakładu przedstawia sprawę przewodniczącemu instancji związkowej bezpośrednio nadzordnej 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. 39. 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 zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Art. 40. § 1. Przepisów art. 38 i 39 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. 38 i 39 pkt 1—3 nie stosuje się ponadto w razie osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego.

Art. 41. Zakład pracy nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający zakład do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Art. 42. § 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. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami zakładu pracy, 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. 43. § 1. Zakład pracy może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne:

- 1) ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagrodzenia 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. 39 pkt 4, zakład pracy może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy także wówczas, gdy zachodzi potrzeba powierzenia mu innej pracy z przyczyn innych niż wymienione w § 1. Jeżeli powoduje to obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy.

§ 3. Przepisy § 1 i 2 stosuje się odpowiednio także w przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Oddział 4

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

Art. 44. Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do komisji odwoławczej do spraw pracy, o której mowa w dziale dwunastym.

Art. 45. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione, komisja odwoławcza do spraw pracy orzeka, że jest ono bezskuteczne, a jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu, komisja orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach.

Art. 46. Komisja odwoławcza do spraw pracy orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia lub przywróceniu pracownika do pracy również w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu 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. 38.

Art. 47. § 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 umową o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

§ 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. 48. § 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 trzydniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym zakładem w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy w tym trybie pozostawia za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez zakład pracy za wypowiedzeniem.

Art. 49. 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. 47 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 50. § 1. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje 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 wypowiedzaniu 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.

§ 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

§ 4. Odszkodowanie, o którym mowa w § 2 i 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

§ 5. 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. 46 w związku z art. 177.

Art. 51. § 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę

w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia.

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

Oddział 5

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Art. 52. § 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, opuszczenia 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, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

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

Art. 53. § 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. Przepisy art. 52 § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Zakład pracy powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do zakładu niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Art. 54. Oświadczenie zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno podawać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Art. 55. § 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 terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim 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 podaniem 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. 56. 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 do spraw pracy.

Art. 57. § 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. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

§ 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 wynagrodzenie za 1 miesiąc.

§ 4. Przepisy art. 48 i 51 § 1 stosuje się odpowiednio.

Art. 58. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo 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. 59. W razie rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o roz-

wiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, 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. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.

Art. 60. Jeżeli zakład pracy rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Art. 61. Do pracownika, któremu przyznano odszkodowanie na podstawie przepisów niniejszego oddziału, stosuje się odpowiednio przepis art. 51 § 2.

Art. 62. Jeżeli rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione, lecz nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących formy pisemnej (art. 30 § 3), terminu jej rozwiązania, gdy przekroczenie terminu było nieznaczne (art. 52 § 2), wymaganego trybu postępowania (art. 52 § 3 i art. 53 § 4) lub podania przyczyny rozwiązania umowy (art. 54), komisja może oddalić wnioski o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, o ile jego uwzględnienie byłoby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Oddział 7

Wygaśnięcie umowy o pracę

Art. 63. Umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych.

Art. 64. § 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. 65. § 1. Za porzucenie pracy uważa się samowolne uchylenie się pracownika od wykonywania pracy. Za porzucenie pracy uważa się również niestawienie się do pracy bez zawiadomienia zakładu pracy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności.

§ 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 przeszkody.

Art. 66. § 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 umorzono lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni

od uprawomocnienia się orzeczenia. Przepisy art. 48 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. 67. W razie naruszenia przez zakład pracy przepisów niniejszego oddziału, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do komisji odwoławczej do spraw pracy. W zakresie rozszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 niniejszego rozdziału.

Rozdział III

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

Oddział 1

Stosunek pracy na podstawie powołania

Art. 68. § 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 zatrudniają się pracowników na podstawie powołania. W tym samym trybie Rada Ministrów może określić kategorie zakładów pracy, w których nie stosuje się przepisu § 1.

Art. 69. Jeżeli przepisy niniejszego oddziału 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 orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń i o przywracaniu do pracy.

Art. 70. § 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. 52 lub 53.

Art. 71. 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. 72. § 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. 53 § 1 i 2, 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 dnia 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 do spraw pracy.

Oddział 2

Stosunek pracy na podstawie wyboru.

Art. 73. § 1. Nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie wyboru, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika.

§ 2. Stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się z wygaśnięciem mandatu.

Art. 74. Pracownik pozostający w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym ma prawo powrotu do zakładu pracy, który zatrudnił 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. 75. Pracownikowi, który nie pozostawał w związku z wyborem na urlopie bezpłatnym, przysługuje odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Oddział 3

Stosunek pracy na podstawie mianowania

Art. 76. Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach uzasadnionych szczególnie charakterem pracy, określonych odrębnymi przepisami lub przepisami wydanymi na podstawie art. 298.

Oddział 4

Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę

Art. 77. § 1. Stosunek pracy między 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. 78. 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. 79. Zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą określa Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

Art. 80. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy kodeks lub przepis szczególny tak stanowią.

Art. 81. § 1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

§ 2. Za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika — wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 3. Zakład pracy może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynikającego z osobistego zaszerogowania pracownika. Jeżeli przestój nastąpił z winy 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. 82. § 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. 83. § 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 produjących pracowników. Normy pracy po-

winny 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. 84. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

Art. 85. § 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. 86. Zakład pracy jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w przepisach o wynagrodzeniu.

Art. 87. § 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 udzielone pracownikowi,
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108.

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

§ 3. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

- 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych — do wysokości trzech piątych wynagrodzenia,
- 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych — do wysokości połowy wynagrodzenia.

§ 4. Potrącenia, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, nie mogą w sumie przekraczać połowy wynagrodzenia, a łącznie z potrąceniami, o których mowa w § 1 pkt 1 — trzech piątych wynagrodzenia. Niezależnie od tych potrąceń kary pieniężne potrąca się w granicach określonych w art. 108.

§ 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 przeznaczony 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. 88. § 1. Przy zachowaniu zasad określonych w art. 87 potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych uspołeczniony zakład pracy dokonuje również bez postępowania egzekucyjnego, z wyjątkiem przypadków gdy:

- 1) świadczenia alimentacyjne mają być potrącone 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 lub administracyjnej.

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

Art. 89. Przepisy art. 88 stosuje się odpowiednio do potrącania należności zasądzonych od pracownika na rzecz jednostek gospodarki uspołecznionej, z wyjątkiem przypadków gdy:

- 1) jakiegokolwiek należności mają być potrącone 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. 90. W sprawach nie unormowanych w art. 87—89 stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego i przepisy o egzekucji administracyjnej świadczeń pieniężnych.

Art. 91. Należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 mogą być potrącone 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. 92. Za czas 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. 93. § 1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w okresie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od zakładu pracy odprawa pośmiertna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli okres zatrudnienia był krótszy niż 10 lat,
- 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli okres zatrudnienia wynosił co najmniej 10 lat,
- 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli okres zatrudnienia wynosił co najmniej 20 lat.

§ 2. Do okresów zatrudnienia, o których mowa w § 1, wlicza się wszystkie okresy pracy, bez względu na przerwę w zatrudnieniu i 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 I

Obowiązki zakładu pracy

Art. 94. 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 osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
- 3) zapewniać przestrzeganie porządku i dyscypliny pracy,
- 4) zapewniać 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) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły zawodowej lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
- 8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne i kulturalne potrzeby pracowników,
- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- 10) wpływać na kształtowanie w zakładzie zasad współżycia społecznego.

Art. 95. W sprawach dotyczących działalności socjalnej i kulturalnej, nagradzania pracowników, podwyższania kwalifikacji zawodowych oraz kształtowania w zakładzie zasad współżycia społecznego kierownik zakładu pracy współdziała z radą zakładową.

Art. 96. Zakład pracy powinien popierać socjalistyczne współzawodnictwo pracy, a także stwarzać warunki sprzyjające rozwojowi wynalazczości pracowniczej i dokonywaniu przez pracowników usprawnień w pracy.

Art. 97. § 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, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy oraz okoliczności, o których mowa w art. 36 § 5. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym.

Art. 98. § 1. Zakład pracy jest obowiązany wydać pracownikowi, na jego wniosek, opinię o 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 dokonanych w zakładzie ocenach jego pracy.

§ 3. Opinia o pracy powinna zawierać w szczególności informacje dotyczące:

- 1) przebiegu pracy zawodowej pracownika i jego szczególnych osiągnięć w tej pracy, uzyskanych nagród i wyróżnień,
- 2) nałożonych i nie zatartych kar porządkowych,
- 3) przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy.

§ 4. Opinia powinna również zawierać informacje:

- 1) o skazaniu pracownika lub o toczącym się przeciwko niemu postępowaniu karnym, jeżeli skazanie lub postępowanie karne dotyczy przestępstwa pozostającego w związku z pracą,
- 2) o wyrządzonej przez pracownika zakładowi pracy szkodzi pozostającej w związku z pracą, jeżeli fakt ten spowodował wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy.

§ 5. 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—4. 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.

§ 6. Jednostka nadrzędna nad zakładem pracy, po rozpatrzeniu sprawy w porozumieniu z nadrzędną nad radą zakładową instancją związkową 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,

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

- 1) określi szczegółowo zasady i tryb wydawania oraz prostowania świadectw pracy i opinii z uwzględnieniem niezbędnych odrębności w stosunku do kierowników zakładów pracy i ich zastępców,
- 2) określi przypadki, w których zakład pracy jest obowiązany lub może żądać przedłożenia opinii z poprzednich zakładów pracy,
- 3) może wprowadzić obowiązek dokonywania okresowych ocen kwalifikacyjnych niektórych grup pracowników oraz ustalić zasady sporządzania tych ocen.

Art. 99. § 1. Pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie 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. 98 § 5 i 6.

§ 4. Orzeczenie o odszkodowaniu w związku z wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy lub niewłaściwej opinii stanowi podstawę do zmiany tego świadectwa lub opinii.

Rozdział II

Obowiązki pracownika

Art. 100. § 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą 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 regulaminu pracy i 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 zasad współżycia społecznego.

Art. 101. 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. 102. § 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. 39 pkt 1—3.

Art. 103. § 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 odrębnymi przepisami zakład pracy lub jednostka nadrzędna organizuje i prowadzi kształcenie, doksztalcenie i doskonalenie zawodowe pracowników.

Rozdział IV

Regulamin pracy

Art. 104. § 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. 105. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.

Art. 106. Mogą być stosowane następujące nagrody i wyróżnienia:

- 1) nagroda pieniężna,
- 2) pochwała pisemna,
- 3) pochwała publiczna,
- 4) dyplom uznania,
- 5) inne wyróżnienia przewidziane w poszczególnych gałęziach lub zakładach pracy.

Art. 107. § 1. Nagrody i wyróżnienia przyznaje kierownik zakładu pracy po zasięgnięciu opinii rady zakładowej.

§ 2. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

Rozdział VI

Kary za naruszanie porządku i dyscypliny pracy

Art. 108. § 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, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy — stosuje się również karę pieniężną.

§ 3. Kara pieniężna za jedno 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. 87 § 1 pkt 1—3.

§ 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznaczają się na cele socjalne zakładu pracy.

Art. 109. § 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. 110. § 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. 111. § 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 kary, jeżeli uzna za wystarczające zastosowanie wobec pracownika innych środków oddziaływania wychowawczego.

Art. 112. 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. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od daty wniesienia jest równoznaczne z jego uwzględnieniem.

Art. 113. § 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 nienaganej pracy.

§ 2. Kierownik zakładu pracy, biorąc pod uwagę osiągnięcia w pracy i nienagane zachowanie się pracownika po ukaraniu, może w terminie wcześniejszym — z własnej

inicjatywy lub na wniosek rady zakładowej — uznać karę za niebyłą.

DZIAŁ PIĄTY

ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW

Rozdział I

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy

Art. 114. Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził zakładowi pracy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału.

Art. 115. Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty zakładu i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda.

Art. 116. Zakład pracy jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody.

Art. 117. § 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. 118. W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni w częściach równych.

Art. 119. § 1. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

§ 2. Jeżeli wysokość szkody nie przekracza 500 złotych albo stopień winy pracownika jest nieznaczny, kierownik zakładu pracy może — z własnej inicjatywy lub na wniosek rady zakładowej — zaniechać dochodzenia odszkodowania i zastosować wobec pracownika karę przewidzianą w art. 108.

Art. 120. § 1. W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany 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. 121. § 1. Jeżeli naprawienie szkody następuje na podstawie 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. Przy uwzględnieniu okoliczności wymienionych w § 1 wysokość odszkodowania może być także obniżona przez sąd, najwyżej jednak o jedną piątą; dotyczy to również przypadku, gdy naprawienie szkody następuje na podstawie ugody sądowej.

Art. 122. Jeżeli pracownik dopuścił się zagarnięcia mienia społecznego albo w inny sposób umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Art. 123. Spory o naprawienie szkód wyrządzonych przez pracownika rozpoznają sądy powszechne.

Rozdział II

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

Art. 124. § 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 mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.

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

Art. 125. § 1. Na zasadach określonych w art. 124 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. 126. § 1. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia zakres i szczegółowe zasady stosowania przepisów art. 125 oraz tryb łącznego powierzenia mienia.

§ 2. W tym samym trybie Rada Ministrów może określić warunki odpowiedzialności za szkodę w mieniu, o którym mowa w art. 124 § 2 i w art. 125:

- 1) w ograniczonej wysokości, ustalonej tym rozporządzeniem,
- 2) na zasadach przewidzianych w art. 114—116 i 118.

Art. 127. Do odpowiedzialności określonej w art. 124—126 stosuje się odpowiednio przepisy art. 117 i 121—123.

DZIAŁ SZÓSTY

CZAS PRACY

Rozdział I

Wymiar i rozkład czasu pracy

Art. 128. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji zakładu pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Art. 129. § 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. 130. § 1. Czas pracy pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia podlega skróceniu poniżej wymiaru przewidzianego w art. 129. 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. 131. § 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. 132. § 1. Pracą w ruchu ciągłym jest praca, 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 czterobrygadowa 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. 133. § 1. 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.

§ 2. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 120 godzin w roku kalendarzowym.

§ 3. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może ustalić na czas określony inną niż w § 2 dopuszczalną liczbę godzin nadliczbowych w określonych zakładach pracy lub dziedzinach gospodarki.

Art. 134. § 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych — oprócz normalnego wynagrodzenia — przysługuje dodatek w wysokości:

- 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszczerowania 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 niedzielę 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. 135. § 1. Pracownicy zajmujący kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy mogą być zatrudniani w razie 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 inne samodzielne stanowiska pracy przysługuje oddzielne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Art. 136. Do pracowników, których czas pracy z uwagą na rodzaj i warunki pracy może być określony tylko wymiarem ich zadań, nie stosuje się przepisów art. 134. Zadania tych pracowników powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonywać w normalnym czasie pracy. Pracowników tych i przypadki, w których przysługuje im wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, oraz zasady wynagradzania za tę pracę określają przepisy o wynagrodzeniu.

Rozdział IV

Praca w nocy oraz w niedzielę i święta

Art. 137. § 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. 138. § 1. Niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami 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. 137 § 1 nie ustalono innej godziny.

Art. 139. § 1. Praca w niedzielę i święta jest dozwolona w przypadkach określonych w art. 133 § 1 pkt 1, w ruchu ciągłym, w czterobrygadowej 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, w zakładach służby zdrowia oraz w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku.

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

Art. 140. § 1. Pracownikowi zatrudnionemu w niedzielę zakład pracy jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w tygodniu. Zakład pracy może udzielić dnia wolnego w zamian za pracę w święto.

§ 2. W zakładach pracy, w których praca odbywa się również w niedzielę, pracownik powinien korzystać co najmniej raz na 3 tygodnie z niedzielnej wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy.

Rozdział V

Przepisy szczególne o czasie pracy

Art. 141. § 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 jednego miesiąca, a w komunikacji samochodowej i w transporcie samochodowym — do 2 tygodni, czas ten nie może przekraczać liczby godzin wynikającej z norm czasu pracy przewidzianych w art. 129.

§ 2. Przepisy § 1 mają również zastosowanie:

- 1) przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych, a w szczególności w rolnictwie oraz w żegludzie śródlądowej i przybrzeżnej,
- 2) w zakładach hotelarskich, domach wczasowych i zakładach gastronomicznych,
- 3) w lotnictwie, przy obsłudze urzędzeń 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. W tym samym trybie Rada Ministrów może określić wymiar czasu przeznaczanego na czynności zdawczo-odbiorcze i inne związane z obsługą pojazdów samochodowych, którego nie wlicza się do czasu pracy, ustalając jednocześnie dodatkowe wynagrodzenie za te czynności.

Art. 142. Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem 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. 129, jeżeli jest on wyrównywany skróceniem czasu pracy w innych dniach lub tygodniach w okresie nie przekraczającym jednego miesiąca. Praca w granicach takiego rozkładu czasu pracy nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

Art. 143. W zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę 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. 144. § 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. 145. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wprowadzi w drodze rozporządzenia niezbędne odstępstwa od przepisów niniejszego działu w stosunku do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu oraz określi zasady wynagradzania tych pracowników za pracę w godzinach nadliczbowych.

Rozdział VI

Zasady wprowadzania dodatkowych dni wolnych od pracy

Art. 146. Na zasadach określonych przepisami niniejszego rozdziału mogą być wprowadzane dodatkowe dni wolne od pracy.

Art. 147. 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. 148. § 1. W razie stosowania czasu pracy krótszego niż 46 godzin na tydzień w drodze udzielania dodat-

kowego 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. 149. § 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 rozszczenia z tego tytułu, chyba że przepisy, o których mowa w art. 150, 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. 150. 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. 147 i 148, ustala Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

Art. 151. Praca w granicach norm ustalonych zgodnie z przepisami, o których mowa w art. 150, nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

DZIAŁ SIÓDMY

URLOPY PRACOWNICZE

Rozdział I

Urlopy wypoczynkowe

Art. 152. § 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej urlopem.

§ 2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Art. 153. Pracownik uzyskuje prawo do pierwszego urlopu z upływem roku pracy, a prawo do drugiego i dalszych urlopów w każdym następnym roku kalendarzowym.

Art. 154. § 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. 155. § 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. 156. § 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. 157. § 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. 154 i 155 przed rozwiązaniem tego stosunku. Obniżenie wymiaru urlopu następuje w jednym roku kalendarzowym.

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

Art. 158. 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. 159. Pracownik zatrudniony przy pracy sezonowej uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 1 dnia za każdy przepracowany miesiąc.

Art. 160. 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. 161. Zakład pracy jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Art. 162. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 10 kolejnych dni kalendarzowych.

Art. 163. § 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. 164. § 1. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami.

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

Art. 165. 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. 166. 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. 167. § 1. Zakład pracy może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu.

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

Art. 168. Urlopu nie wykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

Art. 169. 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. 170. 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 wypowiedzi pracownik, urlop ten powinien być wykorzystany w okresie wypowiedzenia, choćby okres wypowiedzenia był krótszy niż 3 miesiące.

Art. 171. § 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. 172. 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. 173. § 1. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych w drodze rozporządzenia:

- 1) określi szczegółowe zasady udzielania urlopów, ustalenia i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.
- 2) może określić przypadki, w których nie stosuje się przewidzianego w art. 156 § 1 warunku przepracowania roku dla uzyskania prawa do urlopu.

§ 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. 174. § 1. Na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami 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. 175. § 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. 174 nie mają zastosowania.

§ 2. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia 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 KOBIEC

Art. 176. § 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. Rodzaje prac, przy których nie wolno zatrudniać kobiet zgodnie z wykazem, o którym mowa w § 1, powinny być określone w regulaminie pracy.

Art. 177. § 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.

§ 4. 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. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia pracownicy przysługują świadczenia określone odrębnymi przepisami.

Art. 178. § 1. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.

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

Art. 179. § 1. Zakład pracy jest obowiązany przenieść do innej pracy kobietę w ciąży:

- 1) zatrudnioną przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży,
- 2) w razie stwierdzenia przez zakład społecznej służby zdrowia, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej.

§ 2. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

§ 3. Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie do innej pracy zakład pracy jest obowiązany zatrudnić kobietę przy pracy określonej w umowie o pracę.

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

Art. 180. § 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 przysługuje w wymiarze 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. 181. W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystwała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.

Art. 182. 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 dniu oddania dziecka. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

Art. 183. § 1. 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.

§ 2. Jeżeli pracownica, o której mowa w § 1, przyjęła dziecko w wieku do jednego roku, ma prawo do 4 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Art. 184. Za czas urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownicy zasiłek połogowy na zasadach i warunkach określonych odrębnymi przepisami.

Art. 185. § 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. 186. § 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 w drodze rozporządzenia zasady udzielania urlopu bezpłatnego i zakres uprawnień przysługujących w czasie tego urlopu.

Art. 187. § 1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

§ 2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Art. 188. § 1. Pracownikom 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. 189. Za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem przysługuje zasiłek na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

DZIAŁ DZIEWIĄTY

ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH

Rozdział I

Przepisy ogólne

Art. 190. § 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. 191. § 1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- 1) ukończyli co najmniej szkołę podstawową,
- 2) przedstawiają 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. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia zasady i warunki odbywania przygotowania zawodowego oraz zasady wynagradzania młodocianych w tym okresie.

§ 4. 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.

§ 5. 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:

- 1) zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli szkoły podstawowej,
- 2) zwolnienie młodocianych nie posiadających kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego,
- 3) zatrudnianie osób nie mających 15 lat, które ukończyły szkołę podstawową.

Art. 192. Zakład pracy jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

Art. 193. 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. 194. 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. 195 i 196.

Art. 195. § 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 może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których jest dopuszczalne zawieranie na czas określony umów o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Art. 196. Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie:

- 1) niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku kształcenia się, pomimo stosowania 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. 197. § 1. Pracownik młodociany jest obowiązany dokształcać się do ukończenia 18 lat, 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. 198. Zakład pracy jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się (art. 202 § 3 i 4).

Art. 199. Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek dokształcania się, stosownie do przepisów art. 197, może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego.

Art. 200. 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. 201. § 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 odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis art. 51 § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 202. § 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 wliczania czasu nauki do czasu pracy, jeżeli organizacja nauki tego wymaga, z tym że:

- 1) czas pracy 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. 203. § 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. 204. § 1. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

§ 2. Rodzaje prac, przy których nie wolno zatrudniać młodocianych zgodnie z wykazem, o którym mowa w § 1, powinny być określone w regulaminie pracy.

§ 3. W trybie przewidzianym w § 1 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. 205. § 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, 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. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

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

Rozdział VI

Rzemieśnicza nauka zawodu

Art. 206. § 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 w drodze rozporządzenia wprowadzić także w innych zakładach pracy zatrudnianie młodocianych w celu rzemieślniczej 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 za-

sady 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. W trybie przewidzianym w § 3 pkt 1 Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych może określić inne formy przygotowania zawodowego młodocianych niż nauka zawodu oraz rodzaje rzemieślniczych zakładów pracy, w których stosowanie tych form jest dopuszczalne.

DZIAŁ DZIESIĄTY

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Rozdział I

Przepisy ogólne

Art. 207. § 1. Zakład pracy jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Realizacja tego obowiązku powinna stanowić nieodłączny element działalności zakładu przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć 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. 208. § 1. Ogólne 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.

Art. 209. § 1. Nadzór nad stanem bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nad przestrzeganiem prawa pracy sprawuje inspekcja pracy.

§ 2. Zakres działania i organizację inspekcji pracy określają odrębne przepisy.

Rozdział II

Budynki i pomieszczenia pracy oraz maszyny i urządzenia techniczne

Art. 210. § 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. 211. Właściwy inspektor pracy bierze udział w przejmowaniu do eksploatacji wybudowanych lub przebudowanych zakładów pracy albo ich części.

Art. 212. 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. 213. § 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 do ich 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.

§ 4. Przepisy § 1—3 stosuje się odpowiednio do narzędzi pracy.

Art. 214. § 1. Maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie odpowiadają wymaganiom określonym w art. 213 § 1, powinny być wyposażone w odpowiednie zabezpieczenia.

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

Rozdział III

Profilaktyczna ochrona zdrowia i opieka lekarska

Art. 215. § 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. 216. § 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. 217. § 1. W razie stwierdzenia u pracownika objawów powstawania choroby zawodowej zakład pracy jest obowiązany:

- 1) zbadać w porozumieniu z organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej przyczynę 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,
- 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 powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje 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. 218. § 1. Zakład pracy jest obowiązany przenieść — na podstawie orzeczenia lekarskiego — 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. 217 § 3 stosuje się odpowiednio.

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

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

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

Art. 219. 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. 220. 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. 221. § 1. Zastosowanie w produkcji nowych materiałów lub procesów technologicznych szkodliwych dla zdrowia pracowników 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. 222. Zakład pracy jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczać im niezbędnych środków higieny osobistej.

Rozdział IV Szkolenie

Art. 223. Programy nauczania w szkołach oraz na kursach zawodowych powinny uwzględniać zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 224. § 1. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on dostatecznej znajomości przepisów i zasad 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. 225. Osoby zajmujące w zakładzie pracy stanowiska kierownicze powinny posiadać znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innych przepisów o ochronie pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków.

Art. 226. § 1. Zakład pracy jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami 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. 227. § 1. Zakład pracy jest obowiązany:

- 1) dostarczać bezpłatnie odzieży ochronnej, sprzętu ochrony osobistej i innych środków ochronnych pra-

cownikom 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. 228. § 1. W razie wypadku przy pracy zakład pracy jest obowiązany niezwłocznie ustalić jego okoliczności i przyczyny 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. 229. § 1. Zakład pracy jest obowiązany niezwłocznie zgłosić organom Państwowej Inspekcji Sanitarnej i inspektorowi 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 i podejrzeń o takie choroby.

Art. 230. 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. 231. 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) sposób prowadzenia dokumentacji i rejestracji wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych.

Art. 232. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową, określoną w wykazie, o którym mowa w art. 231, przysługują z tego tytułu świadczenia na zasadach i warunkach określonych odrębnymi przepisami.

Rozdział VII

Obowiązki pracownika

Art. 233. Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem każdego pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktżu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,

- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegać wydawanych w tym zakresie zarządzeń i wskazówek przełożonych,
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- 4) używać przydzielonej mu odzieży ochronnej i roboczej oraz sprzętu ochrony osobistej zgodnie z ich przeznaczeniem,
- 5) poddawać się badaniom lekarskim wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym badaniom zarządzonym przez właściwe organy i stosować się do zaleceń lekarskich,
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie wypadku przy pracy albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego.

Art. 234. § 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) zapewniać przestrzeganie w zakładzie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usuwania uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- 3) zapewniać wykonanie zarządzeń i zaleceń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy.

Art. 235. Przepisy art. 234 stosuje się odpowiednio do kierowników komórek organizacyjnych zakładu, majstrów i brygadzystów oraz innych osób kierujących zespołami pracowników. Pracownicy ci są w szczególności obowiązani:

- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 2) zapewniać 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) zapewniać bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego,
- 5) zapewniać przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rozdział VIII

Obowiązki nadrzędnych jednostek organizacyjnych

Art. 236. 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. 237. § 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 realizacji wniosków wynikających z tych przeglądów.

DZIAŁ JEDENASTY

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Art. 238. Układ zbiorowy pracy określa:

- 1) szczegółowe warunki wynagradzania pracowników oraz przyznawania innych świadczeń, w myśl zasad ustalonych przez Radę Ministrów zgodnie z art. 79,
- 2) warunki pracy związane z właściwościami gałęzi pracy lub zawodu.

Art. 239. Postanowienia układu zbiorowego pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu lub innych ustaw albo przepisy wydane przez Radę Ministrów.

Art. 240. § 1. Układ zbiorowy pracy zawierają:

- 1) ze strony zakładów pracy — minister (kierownik urzędu centralnego), centralna organizacja spółdzielcza lub społeczna albo zrzeszenie nie uspołecznionych 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 w drodze rozporządzenia zakres stosowania układów zbiorowych pracy, szczegółowe zasady i tryb zawierania i rozwiązywania układów oraz ich rejestracji i publikacji.

Art. 241. Postanowienia układu zbiorowego pracy вступаю 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. 242. Spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy rozpatrują:

- 1) zakładowe i powiatowe komisje rozjemcze, zwane komisjami rozjemczymi,
- 2) powiatowe komisje odwoławcze do spraw pracy, zwane komisjami odwoławczymi do spraw pracy,
- 3) okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych, zwane sądami pracy i ubezpieczeń społecznych.

Art. 243. Zakładowe komisje rozjemcze powołuje się w uspołecznionych zakładach pracy zatrudniających stale co najmniej 100 pracowników.

Art. 244. Powiatowe komisje rozjemcze i komisje odwoławcze do spraw pracy tworzy się przy terenowych organach administracji państwowej w powiatach, miastach stanowiących powiaty oraz dzielnicach miast wyłączonych z województw.

Art. 245. Komisje rozjemcze i komisje odwoławcze do spraw pracy 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. 246. § 1. Komisje rozjemcze i komisje odwoławcze do spraw pracy oraz sądy pracy i ubezpieczeń społecznych powinny dążyć, by rozstrzygnięcie sprawy nastąpiło na pierwszym posiedzeniu, w terminie do 2 tygodni od dnia wpływu wniosku lub 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. 247. Postępowanie w sprawach ze stosunku pracy jest wolne od opłat.

Rozdział II

Zakres działania komisji rozjemczych

Art. 248. § 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. 249. Powiatowe komisje rozjemcze rozpatrują sprawy wymienione w art. 248 dotyczące pracowników:

- 1) zatrudnionych w zakładach pracy, w których nie działają zakładowe komisje rozjemcze,
- 2) zajmujących stanowiska kierownicze.

Art. 250. Nie podlegają rozpatrzeniu przez komisje rozjemcze spory dotyczące:

- 1) rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę,
- 2) nawiązania stosunku pracy,
- 3) sprostowania 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 funkcyjnych i pomieszczeń w hotelach pracowniczych.

Rozdział III

Powolywanie i skład komisji rozjemczych

Art. 251. § 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. 252. § 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. 253. § 1. Członków powiatowej komisji rozjemczej wybiera na okres swojej kadencji powiatowa rada narodowa, rada narodowa miasta stanowiącego powiat albo rada narodowa dzielnic w mieście wyłączonym z województwa.

§ 2. Kandydatów na członków powiatowej komisji rozjemczej zgłaszają w równej liczbie naczelnik powiatu, prezydent lub naczelnik miasta stanowiącego powiat, naczelnik dzielnic w mieście wyłączonym z województwa oraz właściwa instancja związków zawodowych.

§ 3. Przepis art. 251 § 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 254. Sprawowanie obowiązków członka komisji rozjemczej jest funkcją społeczną.

Art. 255. § 1. Mandat członka komisji rozjemczej wygasa:

- 1) z dniem powołania (wyboru) nowej komisji,
- 2) w razie zrzeczenia się funkcji członka komisji,
- 3) w razie 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 (wyboru).

Art. 256. Komisja rozjemcza rozpatruje sprawy w pięćosobowych kompletach orzekających. Przewodniczącym kompletu orzekającego jest przewodniczący komisji lub jego zastępca.

Rozdział IV

Postępowanie przed komisją rozjemczą

Art. 257. 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 pracownika.

Art. 258. § 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 protokołu.

Art. 259. § 1. W razie stwierdzenia, że sprawa nie podlega właściwości komisji rozjemczej, przewodniczący komisji lub komisja wydaje orzeczenie 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. 260. § 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 orzeczenie 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, orzeczenie o umorzeniu postępowania wydaje ta komisja.

Art. 261. 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. 262. § 1. Komisja rozjemcza rozpatruje sprawy na posiedzeniu, przeprowadzając w razie potrzeby postępowanie wyjaśniające. O terminie posiedzenia zawiadamia się strony.

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

Art. 263. Komisja rozjemcza może w wyjątkowych przypadkach przedstawić sprawę sądowi pracy i ubezpieczeń społecznych w celu przejęcia jej do rozpoznania, jeżeli jest to celowe ze względu na występujące w sprawie poważne wątpliwości prawne.

Rozdział V

Zakres działania komisji odwoławczych do spraw pracy

Art. 264. § 1. Komisje odwoławcze do spraw pracy rozpatrują:

- 1) odwołania pracowników od wypowiedzenia umowy o pracę,
- 2) wnioski pracowników o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę,
- 3) wnioski pracowników o odszkodowanie w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy albo opinii,
- 4) 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. 248 i 249 rozpatrzeniu przez komisję rozjemczą — komisja odwoławcza do spraw pracy rozpatrzy łącznie wszystkie roszczenia pracownika.

§ 3. Komisja odwoławcza do spraw pracy rozpatruje również wnioski o ustalenie uprawnień wynikających ze stosunku pracy w związku ze sprawami, o których mowa w § 1.

Rozdział VI

Powoływanie i skład komisji odwoławczych do spraw pracy

Art. 265. Przewodniczącemu komisji odwoławczej do spraw pracy, przewodniczących składów orzekających i innych członków komisji wybiera na okres swojej kadencji powiatowa rada narodowa, rada narodowa miasta stanowiącego powiat albo rada narodowa dzielnicy w mieście wyłączonym z województwa.

Art. 266. § 1. Kandydatów na członków komisji odwoławczej do spraw pracy zgłaszają w równej liczbie naczelnik powiatu, prezydent lub naczelnik miasta stanowiącego powiat, naczelnik dzielnicy w mieście wyłączonym z województwa oraz właściwa instancja związków zawodowych.

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

Art. 267. § 1. Mandat członka komisji odwoławczej do spraw pracy wygasa:

- 1) z dniem wyboru nowej komisji,
- 2) w razie zrzeczenia się funkcji członka komisji,
- 3) w razie odwołania z komisji.

§ 2. Członek komisji odwoławczej do spraw pracy może być z uzasadnionych przyczyn odwołany z komisji w trybie przewidzianym dla wyboru.

Art. 268. § 1. Komisja odwoławcza do spraw pracy rozpatruje sprawy w składzie:

- 1) sędzieja sądu powiatowego lub wojewódzkiego jako przewodniczący,
- 2) dwóch członków komisji, w tym jeden spośród kandydatów zgłoszonych przez właściwą instancję związków zawodowych.

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

Rozdział VII

Postępowanie przed komisją odwoławczą do spraw pracy

Art. 269. § 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do komisji odwoławczej do spraw pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

§ 2. Wniosek o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie wnosi się do komisji odwoławczej do spraw pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

§ 3. Wniosek o nawiązanie stosunku pracy wnosi się do komisji odwoławczej do spraw pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

§ 4. W uzasadnionych przypadkach komisja odwoławcza do spraw pracy może rozpatrzyć odwołanie lub wniosek wniesione w spóźnionym terminie, jeżeli opóźnienie jest usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami i nie jest nadmierne.

Art. 270. § 1. Przepisy art. 258—263 stosuje się odpowiednio. Pełnomocnikiem pracownika może być również inny przedstawiciel związku zawodowego.

§ 2. O terminie posiedzenia zawiadamia się strony oraz radę zakładową.

§ 3. W razie uwzględnienia odwołania od wypowiedzenia lub wniosku o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie komisja odwoławcza do spraw pracy orzeka stosownie do przepisów art. 44—51 i 56—62.

Rozdział VIII

Sądy pracy i ubezpieczeń społecznych

Art. 271. § 1. Sądy pracy i ubezpieczeń społecznych rozpatrują odwołania od orzeczeń komisji rozjemczych i komisji odwoławczych do spraw pracy.

§ 2. Sąd pracy i ubezpieczeń społecznych może przejąć do rozpoznania sprawę przedstawioną mu przez komisję rozjemczą lub komisję odwoławczą do spraw pracy na podstawie art. 263, jeżeli jest to celowe ze względu na występujące w sprawie poważne wątpliwości prawne.

Art. 272. Stronom przysługuje prawo wniesienia odwołania od orzeczenia komisji rozjemczej lub komisji odwoławczej do spraw pracy do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych w ciągu 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia.

Art. 273. Od orzeczenia sądu pracy i ubezpieczeń społecznych nie przysługuje odwołanie, z wyjątkiem orzeczeń wydanych w sprawach, o których mowa w art. 271 § 2.

Art. 274. Organizację sądów pracy i ubezpieczeń społecznych oraz tryb postępowania przed tymi sądami regulują odrębne przepisy.

Rozdział IX

Rewizja nadzwyczajna

Art. 275. Od prawomocnego orzeczenia komisji rozjemczej, komisji odwoławczej do spraw pracy oraz sądu pracy i ubezpieczeń społecznych może być wniesiona rewizja nadzwyczajna, jeżeli orzeczenie rażąco narusza prawo lub interes Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

Art. 276. 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. 277. § 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.

Rozdział X

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

Art. 278. § 1. Nadzór nad organizacją i trybem działania komisji rozjemczych i komisji odwoławczych do spraw pracy sprawuje Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, działając w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych. W tym trybie Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych może wydawać wytyczne w zakresie sprawowanego nadzoru.

§ 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.

Art. 279. 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 odrębnymi przepisami.

Rozdział XI

Wykonanie orzeczeń

Art. 280. § 1. Orzeczenie komisji rozjemczej lub komisji odwoławczej do spraw pracy staje się prawomocne, gdy nie wniesiono od niego odwołania albo gdy zostało utrzymane w mocy w postępowaniu odwoławczym.

§ 2. Prawomocne orzeczenia komisji rozjemczych i komisji odwoławczych do spraw pracy oraz ugody zawarte przed tymi komisjami powinny być niezwłocznie wykonane przez zakład pracy. Jeżeli zachodzi potrzeba przeprowadzenia egzekucji stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, o ile przepisy niniejszego rozdziału nie stanowią inaczej. Prawomocne orzeczenia komisji i ugody są tytułami egzekucyjnymi.

§ 3. Gdy dłużnikiem jest państwowy zakład pracy, a wynikająca z tytułu egzekucyjnego należność nie zostanie uiszczona w ciągu 7 dni od dnia złożenia tytułu, jednostka nadrzędna dłużnika na wniosek wierzyciela zarządzi natychmiastowe pokrycie należności z funduszu dłużnika, w szczególności z jego rachunku bankowego.

§ 4. Jeżeli obowiązek wypłaty wynagrodzenia zasądanego w orzeczeniu przywracającym do pracy lub ustalonego w ugodzie, jest uzależniony od podjęcia przez pracownika pracy, klauzulę wykonalności w części dotyczącej tego wynagrodzenia nadaje się dopiero po stwierdzeniu, że pracownik podjął pracę. W przypadku gdy dochodzenie tego wynagrodzenia następuje w trybie określonym w § 3, stwierdzenia, że pracownik podjął pracę, dokonuje jednostka nadrzędna dłużnika.

§ 5. Przepisy § 2—4 stosuje się odpowiednio do orzeczeń sądów pracy i ubezpieczeń społecznych oraz do ugód zawartych przed tymi sądami.

DZIAŁ TRZYNASTY

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA

Rozdział I

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Art. 281. 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 5.000 złotych.

Art. 282. § 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 5.000 złotych.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto wbrew obowiązku nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia komisji rozjemczej lub innego organu przyznającego pracownikowi lub członkowi rodziny pracownika określone świadczenie, jak również ugody zawartej przed tymi organami.

Art. 283. § 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 obowiązku 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. 284. W sprawach o wykroczenia, o których mowa w art. 281—283, orzekają inspektorzy pracy oraz kolegia do spraw wykroczeń, zwane dalej kolegiami.

Art. 285. § 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 dnia 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. 286. § 1. Inspektor pracy składa wniosek o rozpatrzenie sprawy do kolegium, o którym mowa w art. 285 § 2, jeżeli uzna, że społeczna szkodliwość czynu, stopień winy lub inne ważne okoliczności sprawy wymagają wymierzenia kary surowszej niż określona w art. 285 § 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 dnia ogłoszenia lub doręczenia orzeczenia odwołać się do kolegium drugiej instancji.

Art. 287. § 1. 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.

§ 2. W razie uchylecia orzeczenia inspektora pracy sprawa podlega przekazaniu do rozpatrzenia przez właściwe miejscowo kolegium, a decyzja Głównego Inspektora Pracy o uchyleniu orzeczenia zastępuje wniosek, o którym mowa w art. 286 § 1. Przepisy art. 286 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 288. Uchylenie prawomocnego orzeczenia może nastąpić w terminie 3 miesięcy od jego uprawomocnienia się. Nie dotyczy to przypadku uchylenia orzeczenia wyłącznie na korzyść obwinionego.

Art. 289. 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. 290. § 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. 287.

DZIAŁ CZTERNASTY PRZEDAWNIECIE ROSZCZEŃ

Art. 291. § 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 jej wyrządzenia.

§ 3. Jeżeli pracownik dopuścił się zagarnięcia mienia społecznego albo w inny sposób umyślnie 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. 292. § 1. Roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonań 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. 293. Bieg przedawnienia nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas trwania przeszkody, gdy z powodu siły wyższej uprawniony nie może dochodzić przysługujących mu roszczeń przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów.

Art. 294. Przedawnienie względem osoby, która nie ma pełnej zdolności do czynności prawnych albo co do której istnieje podstawa do jej całkowitego ubezwłasno-

wolnienia, nie może skończyć się wcześniej niż z upływem 2 lat od dnia ustanowienia dla niej przedstawiciela ustawowego albo od dnia ustania przyczyny jego ustanowienia. Jeżeli termin przedawnienia wynosi 1 rok, jego bieg liczy się od dnia ustanowienia przedstawiciela ustawowego albo od dnia, w którym ustala przyczyna jego ustanowienia.

Art. 295. § 1. Bieg przedawnienia przerywa się:

- 1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń 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. 296. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ustali zasady i tryb określania kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy dla celów przewidzianych w kodeksie.

Art. 297. 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. 298. § 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 i w innych zakładach pracy na stanowiskach związanych ze służbą zagraniczną lub z obronnością kraju, a także zatrudnionych za granicą przez polskie przedsiębiorstwa.

§ 2. Rada Ministrów może w szczególności w stosunku do pracowników, o których mowa w § 1, ustalić specjalne wymagania w zakresie kwalifikacji osobistych i zawodowych, zasady i tryb przenoszenia na inne stanowiska, zasady odpowiedzialności służbowej i zawieszania w czynnościach, niezbędne odstępstwa od przepisów kodeksu w zakresie czasu pracy i wynagradzania za godziny nadliczbowe.

§ 3. W trybie określonym w § 1 Rada Ministrów może wobec pracowników, o których mowa w tym przepisie:

- 1) wprowadzić nawiązywanie stosunku pracy na podstawie mianowania, a także na podstawie powołania przez właściwy organ w szerszym zakresie niż ustalony w art. 68,
- 2) wyłączyć stosowanie przepisów kodeksu o rozpatrywaniu sporów podlegających właściwości komisji odwoławczych do spraw pracy i wprowadzić odmienny tryb rozpatrywania tych spraw.

Art. 299. § 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, jak również w zakresie niezbędnym ze względu na szczególne warunki pracy uregulować odmiennie niektóre prawa i obowiązki pracowników zatrudnionych w gospodarstwach domowych i gospodarstwach rolnych.

Art. 300. W sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Art. 301. § 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. 302. Do okresu zatrudnienia wlicza się okres służby w organach Milicji Obywatelskiej i Służby Więziennej w zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami.

Art. 303. § 1. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób wykonujących pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy.

§ 2. Rada Ministrów może w tym samym trybie określić zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób stale wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą, ze zmianami wynikającymi z odmiennych warunków wykonywania tej pracy.

Art. 304. § 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. 207 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) przy wykonywaniu zadań przez 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.

Art. 305. Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia kategorie uspołecznionych zakładów pracy, w których nie powołuje się zakładowych komisji rozjem-

czych, organizację i zasady powoływania (wyboru) komisji rozjemczych, zasady wyboru komisji odwoławczych do spraw pracy, organizację i tryb postępowania przed tymi komisjami oraz zasady odwoływania i zawieszania w czynnościach członków komisji.

Przewodniczący Rady Państwa: *H. Jabłoński*
Sekretarz Rady Państwa: *L. Stasiak*