

Biblioteczka
**PRZYJACIELA
PRZY PRACY**

8

Mgr ALBIN MIRONCZUK

**OCHRONA
PRACY KOBIET**

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE

Plc 63/59

„BIBLIOTECZKA PRZYJACIELA PRZY PRACY”

MGR ALBIN MIROŃCZUK

8 351.83:331.4:1612.93

OCHRONA PRACY KOBIET

według stanu prawnego
na dzień 20 grudnia 1957 r.

8263



WARSZAWA 1958

W Y D A W N I C T W O Z W I Ą Z K O W E

Opiniodawca
Mgr Stefan Szymorowski

*
Redaktor
Mgr Zofia Cyprys

*
Redaktor techniczny
Józef Jach

*
Korektor
Pola Szaflikowska

W broszurze omówiono w sposób wyczerpujący uprawnienia kobiety pracującej. W szczególności przedstawione zostało ustawodawstwo odnośnie uprawnień pracownicy związanych z macierzyństwem, zakaz rozwiązywania stosunku pracy w okresie ciąży i porodu, urlopy macierzyńskie, ulgi i przywileje związane z wychowaniem dzieci. Podano także wykaz robót szkodliwych dla zdrowia kobiet. Ponadto poruszono również (ściśle rzecz biorąc nie wchodzące w zakres ochrony pracy) ważne dla kobiety zagadnienia, jak np. ulgi w podatku od wynagrodzeń z tytułu posiadania dzieci, środki zabezpieczające ponoszenie kosztów utrzymania i wychowania dzieci itd.

Przeznaczona jest dla instancji związkowych, zwłaszcza rad zakładowych (komisji kobiecych), a także społecznej i technicznej inspekcji pracy. Może być również pomocą administracji, a szczególnie komórek personalnych i zatrudnienia, które w praktyce spotykają się codziennie z zagadnieniami o których mowa w tej publikacji.

Z uwagi na to, że broszura omawia wszystkie przepisy dotyczące ochrony pracy kobiet, może być przydatna w każdym zakładzie pracy. Wiadomości zawarte w tej publikacji mogą być wykorzystane również przez ogólną organizację Ligi Kobiet.

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE — WARSZAWA 1958

Nakład 7.150 egz. Papier druk, mat. V kl. 60 g A1. Objętość ark. wyd. 7,25, ark. druk. 6,25. Do składu oddano dn. 25. X. 57 r. Druk ukończono w styczniu 1958 r.
Cena zł 8.—

Druk, RSW „Prasa“, Wrocław, ul. P. Skargi 3/5. Zam. 3308. P-6.

SPIS TREŚCI

Przedmowa	5
I. Równouprawnienie kobiety z mężczyzną — podstawowy przepis ochraniający prawa kobiety pracującej	7
II. Roboty wzbronione kobietom i ich szczególne warunki w za- kresie BHP	12
III. Ochrona macierzyństwa pracownicy	22
Zakaz przeprowadzania badań ginekologicznych kobiet przy- stępujących do pracy	22
Podstawy prawne ochrony macierzyństwa pracownicy	23
Zakaz rozwiązywania stosunku pracy z pracownicami ciężar- nymi	25
Dopuszczalność rozwiązywania umów o pracę z pracownicami ciężarnymi objętymi ustawą o ochronie pracy kobiet	30
Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownicy	31
Przedawnienie prawa do rozwiązania umowy o pracę z winy pracownicy	33
Rozwiązanie umowy o pracę z ważnych przyczyn nie stano- wiących winy	34
Rozwiązanie umowy o pracę z powodu choroby	34
Rozwiązanie umowy o pracę z powodu kwarantanny	36
Usprawiedliwiona nieobecność w pracy jako podstawa do roz- wiązania umowy o pracę	37
Tymczasowe aresztowanie jako podstawa rozwiązania umowy o pracę	37
Rozwiązanie umowy o pracę z powodu likwidacji zakładu pracy	39
Tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę z pra- cownicami ciężarnymi	40
Roszczenia pracownicy w razie nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę	41
Rozwiązywanie stosunku pracy z pracownicami administracji państwowej	42
Rozwiązanie stosunku pracy z ciężarną pracownicą PKP	43
Rozwiązywanie stosunku pracy z mianowanymi nauczycielkami	44
Zakaz pogarszania warunków pracy i płacy	45
Przywileje w zakresie warunków pracy związane z ciążą i po- rodem	48
Prace zabronione dla kobiet w ciąży	50
Zakaz pracy nocnej oraz w godzinach nadliczbowych	51
Zakaz delegowania poza stałe miejsce pracy	53
Urlop macierzyński	53
Zabezpieczenie materialne pracownicy w czasie urlopu macie- rzyńskiego	57
Zasady wynagradzania za czas urlopu macierzyńskiego	57

Zasiłki połogowe	62
Nabycie prawa do zasiłku połogowego	62
Zasiłek połogowy a zasiłek chorobowy	64
Okres pobierania zasiłku połogowego	65
Wysokość zasiłku połogowego	66
Sposób obliczania zasiłków połogowych	67
Zasiłek dla karmiących	70
Tryb uzyskiwania świadczeń połogowych z ubezpieczenia społecznego	71
Terminy wypłaty świadczeń połogowych	72
Przedawnienie i przejście niezrealizowanych uprawnień	73
Decyzje w sprawach zasiłków	74
Postępowanie odwoławcze	74
Specjalna opieka lekarska w okresie ciąży i połogu	75
IV. Ulgi i przywileje w związku z wychowywaniem dzieci	75
Przerwy na karmienie dziecka	75
Złobki	76
Choroba dziecka przyczyną usprawiedliwiająca nieobecność w pracy	78
Prawo do wynagradzania za czas nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka	79
Prawo do zasiłku chorobowego za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka	80
Konieczność zapewnienia opieki nad zdrowym dzieckiem	82
Ulgi podatkowe z tytułu posiadania dzieci	83
Szczególne uprawnienia kobiet w zakresie zasiłków rodzinnych	84
Środki zabezpieczające ponoszenie kosztów utrzymania i wychowywania dzieci	86
V. Inne szczególne uprawnienia kobiet pracujących	91
Szczególne przywileje dla żon żołnierzy odbywających zasadniczą służbę wojskową	91
VI. Odpowiedzialność karno-administracyjna za naruszanie przepisów o ochronie pracy kobiet	92
Wykroczenia poddane orzecznictwu technicznej inspekcji pracy	92
Tryb postępowania karno-administracyjnego przed technicznym inspektorem pracy	92
Postępowanie odwoławcze	93
Wykroczenia poddane orzecznictwu kolegów karno-administracyjnych	93
Tryb postępowania przed kolegami karno-administracyjnymi	94
Odwołanie	95
Przedawnienie	96
Instrukcja Sekretariatu Centralnej Rady Związków Zawodowych w sprawie powoływania i działalności Komisji Kobiecych	97
Uzupełnienie	99

PRZEDMOWA

Konieczność przestrzegania praworządności w stosunkach pracy stawia na pierwszym planie sprawę skrupulatnego wykonywania przepisów (ludowego) ustawodawstwa pracy w odniesieniu do tych grup pracowniczych, które korzystają ze szczególnych ulg i przywilejów.

Do tej grupy pracowników należą m. in. kobiety.

Stwierdzone ostatnio nasilenie łamania praworządności w zakresie ochrony pracy kobiet wymaga energicznego przeciwdziałania ze strony organizacji związkowych.

Naruszenia ustawodawstwa pracy w zakresie ochrony pracy kobiet, a także niedociągnięcia w pracy tych instancji związkowych i ich organów, które powinny walczyć z tymi naruszeniami, wynikają często z braku dostatecznej znajomości przepisów prawnych także i wśród działaczy związkowych.

Uważamy, że spopularyzowanie przepisów ustawodawstwa pracy w dziedzinie ochrony kobiet, powinno w pewnym stopniu przyczynić się do zwiększenia praworządności w zakresie ochrony pracy kobiet, a tym samym do poprawy sytuacji kobiety pracującej.

Dlatego też chcemy dać do rąk aktywowi związkowego (zwłaszcza komisji kobiecych) wyczerpujące omówienie uprawnień pracowników, aby ułatwić temu aktywowi spełnianie stojących przed nim zadań.

Uważamy, że praca niniejsza powinna także stanowić pomoc dla ogniw Ligi Kobiet zajmujących się sprawami kobiet pracujących.

Oddając niniejszą książkę do rąk czytelnika prosimy o nadsyłanie swoich uwag i życzeń co do jej treści.

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE

I. RÓWNOUPRAWNIENIE KOBIETY Z MĘŻCZYZNĄ —
PODSTAWOWY PRZEPIS
OCHRONIAJĄCY PRAWA KOBIETY PRACUJĄCEJ

ART. 66 KONSTYTUCJI STANOWI:

1. Kobieta w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej ma równe z mężczyzną prawa we wszystkich dziedzinach życia państwowego, politycznego, gospodarczego, społecznego i kulturalnego.

2. Gwarancję równouprawnienia kobiety stanowią:

- 1) równe z mężczyzną prawo do pracy i wynagrodzenia według zasady „równa płaca za równą pracę“, prawo do wypoczynku, do ubezpieczenia społecznego, do nauki, do godności i odznaczeń, do zajmowania stanowisk publicznych;
- 2) opieka nad matką i dzieckiem, ochrona kobiety ciężarnej, płatny urlop w okresie przed porodem i po porodzie, rozbudowa sieci zakładów położniczych, żłobków, i przedszkoli, rozwój sieci zakładów usługowych i żywienia zbiorowego“.

To sformułowanie Konstytucji stanowi wyraz głębokiego socjalistycznego humanizmu w kwestii kobiecej — bez której prawidłowego rozwiązania nie jest możliwe zbudowanie socjalizmu.

W ten sposób kobieta ma zabezpieczony pełny i równy z mężczyzną udział w życiu politycznym, gospodarczym i społecznym kraju.

Jest to realizacja postulatu stawianego przez Lenina, który mówił: „Bez wciągnięcia kobiet do samodzielnego udziału nie tylko w życiu politycznym w ogóle, ale również i w stałej powszechnej służbie społecznej nie może być mowy nie tylko o socjalizmie, ale i o całkowitej i trwałej demokracji“.

Tylko ustrój socjalistyczny jest w stanie usunąć krzywdy, które wyrządził kobiecie kapitalizm.

Przemysł kapitalistyczny posługiwał się pracą kobiet już od początku swego istnienia, ale zastosowanie pracy kobiet na szeroką skalę nastąpiło dopiero wtedy, gdy produkcja przemysłowa oparła się na pracy maszyn.

W tych warunkach nie ma już potrzeby posiadania przez robotnika wysokich kwalifikacji rzemieślniczych, lecz w zasadzie

wystarcza tylko pewne minimum wiadomości niezbędnych do obsługi maszyny. Wprowadzenie do produkcji maszyny powoduje to, że na rynku pracy pojawia się nowy kandydat do pracy — w postaci kobiet i dzieci.

Rozwój przemysłu pociąga więc za sobą wzrost zatrudnienia kobiet.

Zdawałoby się, że wzrost zatrudnienia kobiet powinien się przyczynić do polepszenia sytuacji ogółu pracujących. Tak jednak z reguły nie było.

Zastępowanie wykwalifikowanych i lepiej wynagradzanych mężczyzn mało kwalifikowaną siłą roboczą złożoną z kobiet (i młodzieży), obniża zarobek robotnika-mężczyzny (kształtowany w oparciu o prawo popytu i podaży), a w następstwie praca kobiety staje się niezbędnym czynnikiem zapewniającym utrzymanie rodziny.

Masowe zatrudnienie kobiet staje się więc dla kapitalistycznego przedsiębiorcy dalszym źródłem uzyskania wartości dodatkowej.

Wynika to stąd, że w ustroju kapitalistycznym konsekwentnie przestrzega się zasady, że płaca kobiet utrzymuje się na niższym poziomie aniżeli płaca mężczyzn, co w następstwie powoduje, że w tych gałęziach produkcji, gdzie zatrudnia się większe ilości kobiet również i płace mężczyzn są na niższym poziomie, aniżeli płace mężczyzn zatrudnionych w innych gałęziach gospodarki.

Ostrożne w swoich sformułowaniach studium Międzynarodowej Organizacji Pracy ogłoszone w 1932 r. zawiera następujące stwierdzenie:*)

„Przy porównywaniu wysokości wynagrodzeń wypłacanych kobietom z kosztami utrzymania i potrzebami, które mają być z tych wynagrodzeń zaspokojone, stwierdza się, co zresztą potwierdzają liczne badania, że wynagrodzenia te nie pokrywają kosztów utrzymania, co wywołuje poważne następstwa dla zdrowia robotnic, które żyją w stanie stałego niedożywiania, a także dla ich moralności.

Gdy się porównuje wysokość wynagrodzeń kobiet z wysokością wynagrodzeń mężczyzn, zatrudnionych na podobnych stanowiskach stwierdza się odczuwalną różnicę. Można sobie łatwo wyobrazić jakie niebezpieczeństwo dla całej klasy robotniczej przedstawia istnienie niżej wynagradzanych sił roboczych płci żeńskiej, które w wielu przypadkach, a zwłaszcza wskutek wprowadzenia maszyn, mogą zastąpić lepiej wynagradzanych,

*) Internationales Arbeitsamt — Studien und Berichte Reihe I Nr 2 (Frauen- und Kinderarbeit) — Die Regelung der Frauenarbeit — Genf 1932.

a więc dla pracodawcy kosztowniejszych, pracowników-mężczyzn."

Praca kobiet w warunkach ustroju kapitalistycznego stosowana jest na szeroką skalę (z tendencją do wzrostu), z tym jednak, że nie przyczynia się ona w równym stopniu do polepszenia warunków bytowania kobiety pracującej.

Pełne warunki dla rozwiązania kwestii pracy kobiet może stworzyć jedynie ustrój socjalistyczny, w którym zostaje zniesiony wyzysk człowieka przez człowieka, a praca staje się sprawą czci i honoru — a nie źródłem wyzysku mas pracujących.

Powstanie Polski Ludowej umożliwia realizowanie przede wszystkim pełnego równouprawnienia kobiety z mężczyzną i to zarówno w zakresie prawa do pracy, jak i do jednakowego zarobku za tę pracę.

Usunięte zostają przeszkody ekonomiczne jak i prawne prowadzące w konsekwencji do dyskryminacji kobiety.

W szczególności zniesione zostały wszystkie ograniczenia w zakresie zatrudnienia kobiet, z wyjątkiem tych, które były wskazane ze względu na ochronę zdrowia kobiety.

Poczynając od powstania Polski Ludowej układy zbiorowe pracy zawierane w gospodarce uspołecznionej jasno i niedwuznacznie stwierdzają, że przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada jednakowej płacy za jednakową pracę, przy czym zasada ta oznacza, że bez względu na to, czy daną pracę wykonuje mężczyzna, kobieta czy też młodociany należy się za nią jednakowe wynagrodzenie.

Rzecz oczywista, że nie wystarczy sformułowanie hasła równouprawnienia kobiet, ale należy stworzyć takie warunki, aby równouprawnienie to stało się faktem dokonany. Problem jest bowiem zbyt skomplikowany, aby mógł być rozwiązany z dnia na dzień, lecz wymaga prowadzenia stałej i konsekwentnej polityki zabezpieczającej realizację zasady równouprawnienia.

Osiągnięcia naszego państwa w zakresie zapewnienia faktycznego równouprawnienia są więc niemałe, jakkolwiek błędne decyzje gospodarcze okresu ubiegłego nie mogły się nie odbić i na omawianym przez nas zagadnieniu.

W szczególności wzrost zatrudnienia kobiet odbywał się w sposób żywiołowy, brak było jakiegś długofalowej polityki zatrudnienia.

Wzrostowi zatrudnienia kobiet nie towarzyszyła odpowiednia rozbudowa urządzeń socjalno-bytowych. W ten sposób trudności jakie przeżywał naród budujący — w planie 6-letnim — podstawy socjalizmu legły swym ciężarem również na barki kobiet.

Niskie zarobki ojców rodzin były nierzadko jedynym powodem zmuszającym matki do podejmowania zatrudnienia — nie-raz ze szkodą dla dobra rodziny. Podejmowanie pracy przez kobiety w takich przypadkach nie prowadziło do zasadniczego polepszenia się sytuacji gospodarczej rodziny, ale raczej wy-rownywało obniżanie się płac realnych.

Jednakże w miarę zmniejszania tempa inwestycji obserwuje się poważny spadek przyrostu zatrudnienia poczynając od 1954 r. Poza tym postęp w uprzemysławianiu kraju powodował, że coraz istotniejszym czynnikiem zabezpieczającym wzrost pro-dukcyj jest wzrost wydajności pracy.

Polityka gospodarcza w okresie planu 6-letniego polegająca na budowie i uruchamianiu coraz to nowych obiektów przemysłu ciężkiego nieuchronnie prowadzić musiała do stawiania na dru-gim planie przemysłu drobnego, spółdzielczości pracy, chałup-nictwa i rzemiosła (w tych gałęziach właśnie istnieją poważne możliwości zatrudnienia kobiet), a ponadto prowadziła do go-spodarczego obumarcia małych miasteczek.

Te zjawiska wywołały poważne trudności w zapewnieniu pracy wszystkim kobietom jej poszukującym. Dodać do tego należy jeszcze likwidację przerostów w administracji państwo-wej i gospodarczej (gdzie odsetek zatrudnionych kobiet jest bardzo poważny).

Sytuację pogarsza jeszcze okoliczność, że najwięcej kandy-datek do pracy jest w tych województwach, w których jest naj-mniejsza ilość wolnych miejsc pracy dla kobiet.

W tych warunkach zapewnienie pracy dla kobiet staje się problemem ogólnopaństwowym wymagającym jak najrychlej-szego rozwiązania.

Powyższe trudności komplikuje jeszcze okoliczność, że wzros-towi zatrudnienia kobiet nie towarzyszyło w równym stopniu podwyższenie ich kwalifikacji (pomimo bezspornych osiągnięć w tym zakresie). Niestety — wbrew wyraźnej polityce państwa — administracja zakładów pracy nie zawsze ułatwiała kobietom zdobywanie wyższych kwalifikacji (nie zawsze pozwalała na to warunki rodzinne pracownic).

Obecnie gdy zakłady pracy dążą do zapewnienia rentowności, jest rzeczą oczywistą, że zwalnia się pracowników posiadają-cych najniższe kwalifikacje (a zatem najmniej przydatnych dla zakładu pracy).

Trudności w zapewnieniu pracy dla wszystkich poszukujących jej obywateli nie mogą w żadnym razie prowadzić do ograni-czenia prawa kobiet do pracy.

Obecnie, kiedy szeroko dyskutuje się sposoby rozładowania

bezrobocia, nierzadko można spotkać się z poglądami sugerującymi, aby kobiety powróciły do zajęć domowych, jako rzekomo dla nich najodpowiedniejszych.

Sugestie takie — pozostające w kolizji z konstytucyjnie zagwarantowanym prawem do pracy — są szkodliwe z ogólnopañstwowego punktu widzenia, jako dyskryminujące kobiety.

Należy tutaj pamiętać, że poprawa sytuacji w zakresie zatrudnienia kobiet powinna doprowadzić do tego, aby podjęcie pracy zawodowej przez kobietę nie było skutkiem przymusu ekonomicznego, ale wynikiem rzeczywistych aspiracji zawodowych i swobodnej oraz dobrowolnej decyzji.

Stworzenie takiej sytuacji, w której kobieta nie będzie zmuszona do pracy warunkami ekonomicznymi nie jest rzeczą ani prostą, ani łatwą i pozostaje w ścisłym związku z poprawą ogólnej sytuacji gospodarczej kraju.

Musimy jednak mieć na uwadze, że nawet poprawa sytuacji gospodarczej kraju nie powinna prowadzić do znaczniejszego spadku zatrudnienia kobiet, ponieważ praca zarobkowa daje kobiecie faktyczną samodzielność życiową, a tym samym jest jednym z czynników gwarantujących zasady równouprawnienia.

Doświadczenia krajów o wyższym niż w Polsce standardzie życiowym wykazują wysoki odsetek zatrudnionych kobiet. I tak, procent zatrudnienia kobiet wynosi: w Niemieckiej Republice Demokratycznej — 40,5%, w ZSRR — 39%, we Francji — 37% ogółu zatrudnionych.

Trzeba mieć na uwadze także i to, że spotykane czasami wśród niektórych działaczy gospodarczych tendencje do zwalniania z pracy w pierwszym rzędzie kobiet, bez zapewnienia im jednocześnie innych możliwości zarobkowania, nie tylko, że koliduje z konstytucyjnie zagwarantowaną zasadą równouprawnienia kobiety z mężczyzną, ale pociąga za sobą także zachwianie budżetów rodzin pracowniczych.

List Komitetu Centralnego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet w 1957 r. stwierdza m. in.:

„Szczególną wagę przykładają Partia i Rząd do pomyślnego rozwiązania sprawy zatrudnienia. Koniecznemu z punktu widzenia ogólnospołecznego interesu ograniczeniu ilości zatrudnionych w administracji i niektórych innych dziedzinach nie może towarzyszyć — co się czasem zdarza — pewnego rodzaju dyskryminacja kobiet, zwalnianie ich w pierwszej kolejności. Związki zawodowe i organizacje kobiece winny czuwać nad tym, by przy zwalnianiu zbędnych pracowników brać pod uwagę posiadane przez kobiety kwalifikacje zawodowe, jak

również fakt, że niejednokrotnie są one jedynymi żywicielami rodziny”.

Trudności jakie przeżywa obecnie nasz kraj mogą stwarzać tendencje do ignorowania podstawowych uprawnień kobiet pracujących. Potrzebne jest więc tutaj energiczne przeciwdziałanie zarówno ze strony związków zawodowych, jak i organizacji kobiecych.

II. ROBOTY WZBRONIONE KOBIECIOM I ICH SZCZEGÓLNE WARUNKI W ZAKRESIE BHP

Z faktu, iż w naszych warunkach społecznoustrojowych realizowana jest zasada pełnego równouprawnienia kobiety, polegająca m. in. na tym, że kobietę dopuszcza się do pracy we wszystkich zawodach, nie należy wysnuwać wniosku, że kobieta może być zatrudniona przy wszelkich pracach i w każdych warunkach. Taka praktyka byłaby tylko wypaczeniem powyższej zasady.

Względy na ochronę zdrowia kobiety oraz zdrowia przyszłego pokolenia wymagają wyeliminowania kobiet od prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lutego 1951 r. (Dz. U. Nr 12, poz. 96) zabroniło zatrudniania kobiet przy następujących pracach:

I. DŹWIGANIE I PRZEWOŻENIE CIĘŻARÓW

1. Podnoszenie, przenoszenie i przewożenie ciężarów przekraczających poniższe normy:*)

Sposób przenoszenia lub przewożenia	Najwyższa norma na 1 kobietę w kg	U w a g i
A. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów:		
a) o ile praca odbywa się stale	20	Przy ręcznym przenoszeniu ciężarów, o ile na to pozwala ich rodzaj, należy stosować nosze z nóżkami.
b) o ile praca ma charakter dorywczy	30	Przenoszony ciężar wraz z noszami nie może przekraczać

*) Normy dla przewożenia ciężarów, podane w pkt. C, D, E i F nie obejmują wagi sprzętu.

Sposób przenoszenia lub przewożenia	Najwyższa ro- ma na 1 kobietę w kg	Uwagi
B. Ręczne przenoszenie ciężarów pod górę (pochylnie, schody):		50 kg na dwie kobiety, o ile praca odbywa się stale, a 70 kg — o ile praca ma charakter dorywczy.
a) o ile praca odbywa się stale	15	
b) o ile praca ma charakter dorywczy	25	
C. Na taczkach jednokołowych po powierzchni równej, gładkiej, o stałej twardości lub po ułożonych deskach	50	Stromość toru (tzn. stosunek maksymalnego wzniesienia do długości drogi) nie może przekraczać 0,02.
D. Na trzy lub czterokołowych wózkach, poruszanych ręcznie po nierównej powierzchni	100	Stromość toru nie może przekraczać 0,01.
E. Na dwukołowych wózkach, poruszanych ręcznie:		
a) po powierzchni równej, gładkiej, o stałej twardości	115	Stromość toru nie może przekraczać 0,02.
b) po powierzchni nierównej	60	Stromość toru nie może przekraczać 0,01.
F. W wagonikach (kolebach) po szynach	400	Stromość toru nie może przekraczać 0,01.
G. Kobiętom w ciąży: do 6 miesiąca ciąży włącznie: dźwiganie ciężarów powyżej 5 kg; przewożenie ciężarów ponad połowę norm wskazanych w pkt. C, D, E i F, po 6 miesiącach ciąży: wszelkie podnoszenie, przenoszenie, przesuwanie i przewożenie ciężarów.		

II. GÓRNICtwo I KAMIENIOŁOMY

2. W kopalniach węgla pod ziemią:

- a) wszelkie prace w przodku, jak urabianie, ładowanie, obudowa,

rabunek, przenoszenie urządzeń transportowych, praca przy montowaniu rur wodnych, powietrznych i podsadzkowych oraz kabli; prace przy głębieniu i budowie szybów; prace ciesielskie przy kładzeniu rozjazdów,

- b) wszelkie prace w oddziałach i na stanowiskach, odbywające się w ciężkich warunkach naturalnych (oddziały gazowe, chodniki poniżej 1,5 m, wyjątkowo mokre, o temperaturze powyżej 28°C i upady powyżej 15%).

Zakaz pracy w oddziałach gazowych nie dotyczy kopalni metanowych I i II kategorii.

3. W kopalniach odkrywkowych: urabianie frontu roboczego.

4. W kamieniołomach — prace: skalników, wiertaczy, strzałowych, kliniarzy.

5. W kopalniach rud, kruszców i gliniek ogniotrwałych — prace pod ziemią.

6. Kobietom w ciąży i kobietom karmiącym — prace pod ziemią we wszelkich kopalniach.

III. HUTNICTWO I PRZEMYSŁ METALOWY

7. Prace bezpośrednio związane z wytapianiem i rozlewaniem żeliwa, z wyjątkiem odlewania na aparatach pod ciśnieniem oraz maszynowego i ręcznego formowania drobnych odlewów, jak i formowania rdzeni, których waga nie przekracza 20 kg wraz z wagą skrzynki i piasku formierskiego.

8. Prace przy prażeniu i spiekanii rud ołowianych: wytapianie, rafinowanie, odlewanie, walcowanie, przeciąganie i wyłaczanie ołowiu; powlekanie ołowiem, hartowanie w kąpeli ołowianej; wyrabianie, mielenie, przesiewanie i pakowanie tlenków ołowiu; wyrób i lutowanie akumulatorów ołowianych.

9. Prace bezpośrednio związane z wytwarzaniem, topieniem i odlewaniem szkodliwych metali nieżelaznych, np. rtęci, cynku i kadmu.

10. Wytapianie, odlewanie i oczyszczanie odlewów stopów krzemu i manganu z metalami.

11. Prace bezpośrednio związane z walcowaniem metali na gorąco, począwszy od załadowania pieca.

12. Bezpośrednia obsługa pieców do obróbki termicznej metali z zastosowaniem kąpeli solnej o składnikach szkodliwych dla zdrowia, o ile zawartość tych składników w powietrzu przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych.

13. Obsługa generatorów gazowych i ich urządzeń do regeneracji i reku-peracji ciepła.

14. Oczyszczanie gazociągów i wież do absorbcji (skruberów).

15. Obsługa kotłów parowych i ich urządzeń dodatkowych a mianowicie: prace palaczy, popielarzy, szlakowników, czyszczenie kotłów z wy-

jątkiem: pracy palaczy przy mechanicznym ładowaniu paliwa i przy paliwie płynnym oraz obsługi kotłów centralnego ogrzewania.

16. Nitowanie kotłów, zbiorników i konstrukcji żelaznych, zarówno ręczne, jak i przy użyciu młotków pneumatycznych.

17. Prace przy narzędziach udarowych oraz pneumatycznych lub elektrycznych, dających wstrząsy szkodliwe dla zdrowia.

18. Galwaniczne pokrywanie metalami przy stosowaniu kąpieli, zawierających szkodliwe dla zdrowia składniki, o ile ich zawartość w powietrzu przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych.

19. Metalizacja natryskowa przy użyciu metali szkodliwych dla zdrowia, jak np. ołowiu i kadmu.

20. Spawanie w zbiornikach; spawanie i cięcie metali zawierających ołów lub pokrytych farbami ołowiovymi, jak również metali nieżelaznych, jeżeli przy ich spawaniu i cięciu powstają szkodliwe dla zdrowia pary lub gazy.

21. Stosowanie stopów ołowiu w postaci rozdrobnionej, zawierających ponad 10% ołowiu oraz lutowania drobnych przedmiotów stopami, zawierającymi ponad 50% ołowiu.

22. Wyrób i stosowanie emalii zawierających ołów; obsługa pieców niezmechanizowanych do wypalania naczyń emaliowanych.

IV. PRZEMYSŁ MINERALNY

23. W cegielniach, w fabrykach fajansu, porcelany oraz w innych fabrykach ceramicznych:

wyładowywanie i ustawianie wewnątrz gorących pieców; obsługa pieców do wypalania; przygotowywanie polewy, zawierającej ołów lub inne składniki trujące; polewanie i prace z wyrobami pokrytymi nieprzetopioną polewą, o ile zawiera ona nie związane chemicznie tlenki ołowiu lub inne trujące składniki.

24. a) w hutach szkła: wyładowywanie i ustawianie wewnątrz gorących pieców, ręczne mieszanie surowca, bezpośrednia obsługa pieców do wytapiania masy szklanej, niezmechanizowane wydmuchywanie szkła;

b) w hutach i szlifierniach szkła — prace przy wytrawianiu szkła za pomocą fluorowodoru.

25. W fabrykach cementu: prace palaczy przy obsłudze pieców do wypalania klinkieru; niezmechanizowane odważanie i pakowanie cementu.

26. W wapiennikach — prace przy wypalaniu wapna (palaczy, układaczy, wapniarzy).

27. W fabrykach materiałów izolacyjnych: wytapianie smoły, asfaltu, szlaki żużlowej (wełny żużlowej).

V. PRZEMYSŁ CHEMICZNY *)

28. Wytwarzanie, przerób, rozważanie i pakowanie arsenu i jego związków.

29. Wytwarzanie, przerób i rozlewanie aniliny; wytwarzanie, przerób, rozlewanie bądź rozważanie i pakowanie trujących pochodnych aniliny oraz innych syntetycznych barwników organicznych szkodliwych dla zdrowia, o ile zawartość tych związków w powietrzu przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych.

30. Wytwarzanie, przerób oraz prace połączone z wydzielaniem się szkodliwych związków organicznych, pochodzących z destylatów smoły pogazowej, a w szczególności węglowodorów o budowie pierścieniowej, jak benzol, toluol i ksylol oraz ich trujących pochodnych, jak nitrowych, aminowych lub wodorotlenowych (fenol, krezol), o ile zawartość tych związków w powietrzu przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych.

31. Wytwarzanie, rozlewanie i dodawanie do paliwa płynnego czteroeptylku ołowiu.

32. Wytwarzanie, przerób i stosowanie w produkcji oraz rozważanie i pakowanie fosforu i jego związków trujących, z wyjątkiem stosowania fosforu czerwonego.

33. Wytwarzanie, przerób i stosowanie w produkcji: fluoru, chloru, bromu i jodu.

34. Wytwarzanie, przerób i stosowanie w produkcji fluorowodoru, dwutlenku i trójtlenku siarki, kwasów: azotowego, azotawego, chromowego i dwuchromowego oraz prace, związane z wydzielaniem się wymienionych wyżej związków (np. przy produkcji superfosfatów);

wytwarzanie kwasu solnego; wytwarzanie kwasu siarkowego; oczyszczanie zbiorników po stężonym kwasie siarkowym; prace związane z wydzielaniem się siarkowodoru, o ile zawartość jego w powietrzu przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych.

35. Prace połączone z wytwarzaniem się tlenków azotu.

36. Wytwarzanie, przerób i stosowanie w produkcji trujących soli kwasów: chromowego i dwuchromowego (chromianów i dwuchromianów), cyjanowodorowego (cyjanków) oraz siarczków.

wytwarzanie soli kwasów: siarkawego (siarczynów), podchlorawego (podchlorynów) i chlorowego (chloranów).

37. Wytwarzanie, przerób i stosowanie w produkcji dwucyjanu i fosgeny; przy wytwarzaniu karbidu; prace wykonywane bezpośrednio przy piecach o typie otwartym, ręczne rozdrabnianie karbidu; wytwa-

*) Zakazy wymienione w rozdziale IV nie dotyczą prac w laboratoriach, aptekach oraz w lecznictwie.

- rzanie siarczku węgla; prace związane ze stosowaniem lub wydzieleniem się siarczku węgla, o ile zawartość jego w powietrzu przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych.
38. Prace z rtęcią. Wytwarzanie, przerób i stosowanie związków rtęci, jak sublimat, kalomel, azotan rtęci oraz amalgamatów rtęci.
39. Wyrób pokostów, lakierów i farb, zawierających szkodliwe dla zdrowia składniki;
wytwarzanie, przerób, rozważanie, pakowanie i stosowanie farb ołowiowych, np. bieli ołowiowej, minii, glejty i żółcienia chromowego.
40. Wytwarzanie, przerób i stosowanie w produkcji szkodliwych pochodnych chlorowych rzędu tłuszczowego, jak chloroform, chlorał, trójkloroetylen (tzw. „tri”), czterochloroocetan i czterochlorek węgla, o ile zawartość w powietrzu wymienionych związków przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych.
41. Topienie i spalanie siarki.
42. Wytwarzanie, przerób i stosowanie w produkcji alkoholu metylowego i innych alkoholów trujących, z wyjątkiem rozlewania i stosowania spirytusu skażonego (denaturatu).
43. Wytwarzanie, przerób i stosowanie w produkcji trujących aldehydów (jak formalina), ketonów (jak aceton) i estrów, o ile zawartość tych związków w powietrzu przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych.
44. Wulkanizacja gumy na zimno oraz wyrób faktisów.
45. Przy fabrykacji wyrobów gumowych — ręczne przygotowywanie mieszanek gumowych, o ile w ich skład wchodzi związek ołowiu.
46. W fabrykach wiskozowych włókien sztucznych: prace, przy których wydziela się siarkowodor i siarczek węgla, o ile zawartość tych związków w powietrzu przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych.

VI. PRACE Z MATERIAŁAMI WYBUCHOWYMI

47. Bezpośrednie prace przy nitracji wszelkich związków organicznych, jak gliceryna, glikol, węglowodany, celuloza, węglowodory aromatyczne i ich pochodne;
pośrednie prace przy przygotowywaniu kwasów do nitracji i przetwarzaniu kwasów ponitracyjnych.
- Obsługa pras prochowych, wirówek odwadniających, ugniatarek, walców, krajalnic, z wyjątkiem prac pomocniczych, związanych w szczególności z odbieraniem materiałów.
48. Napełnianie amunicji związkami nitrowymi węglowodorów pierścieniowych (np. trójnitrotoluolem) oraz oczyszczanie amunicji z tych związków; wyrób piorunianu rtęci i azotków ołowiu.

VII. SUCHA DESTYLACJA WĘGLA ORAZ PRZEMYSŁY: NAFTOWO-RAFINERYJNY I GAZÓW ZIEMNYCH

49. Bezpośrednia obsługa pieców koksowniczych, z wyjątkiem obsługi osadników koksiku oraz elektrowozów;

obsługa aparatury produkcyjnej w gazowniach, o ile zawartość w powietrzu szkodliwych związków (np. tlenku węgla) przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych;

rozdzielanie, oczyszczanie i przeróbka produktów suchej destylacji węgla, o ile zawartość w powietrzu wydzielających się szkodliwych składników przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych.

Prace narażające na szkodliwe działanie paku; oczyszczanie kotłów asfaltowych, koksowych, retort oraz pieców gazowniczych, jak i koksowniczych.

50. W rafineriach ropy naftowej:

prace palaczy pieców produkcyjnych, nie opalanych gazami;

obsługa agitatorów kwasowych i odbieralników, o ile zawartość w powietrzu wydzielających się szkodliwych składników przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych;

prace w parafiniarniach z wyjątkiem prac z oczyszczoną parafiną, rozlewanie asfaltu; rozlewanie benzyny zawierającej czteroetylenk ołowiu; oczyszczanie kotłów, agitatorów, zbiorników, cystern i dołów ropnych; wyrąbywanie koksu z kotłów; wykopywanie smoły kwaśnej z dołów; prace przy przeróbce rop siarkowych, o ile zawartość w powietrzu wydzielających się składników szkodliwych przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych; rozbiórka pieców produkcyjnych.

VIII. PRZEMYSŁ WŁÓKIENNICZY

51. W fabrykach włókienniczych: ręczne przygotowywanie czerni anilino-owej oraz ręczne przygotowywanie roztworów bielących.

IX. PRZEMYSŁ PAPIERNICZY

52. W fabrykach celulozy: prace, przy których wydziela się dwutlenek siarki, o ile jego zawartość w powietrzu przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych.

53. W fabrykach celulozy, papieru i tektury: prace przy ręcznym przygotowywaniu roztworów chlorowych.

X. PRZEMYSŁ GARBARSKI

54. Prace w mokrych działach garbarni; oczyszczanie dołów garbarskich.

XI. PRZEMYSŁ SPOŻYWCZY

55. W cukrowniach i rafineriach cukru:
splaw i mycie buraków, oczyszczanie dyfuzorów; obsługa błotniarek i wirówek; prace w kościarniach i siarkowniach; rozlewanie rafinady i przenoszenie gorących form z rafinadą.
56. W fabrykach wyrobów tytoniowych:
oczyszczanie urządzeń pyłochłonnych; obsługa maszyn do krajania, prażenia i roztrząsania tytoniu.
57. Prace w rzeźniach przy uboju bydła i nierogacizny.

XII. PRZEMYSŁ POLIGRAFICZNY

58. Prace przy wkłęsłodruku w pomieszczeniach, w których stężenia w powietrzu par szkodliwych rozpuszczalników, jak benzol, toluol, ksylol -- przekraczają dopuszczalne normy stężeń granicznych;
w chemigrafii — trawienie, o ile odbywa się ono w aparaturze niedostatecznie zhermetyzowanej i wentylowanej.
59. Prace przy linotypach, o ile zawartość ołowiu w powietrzu przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych; odlew i wykańczanie stereotypów oraz wszelkie inne prace wykonywane w tych pomieszczeniach.
60. Prace w odlewni czcionek, z wyjątkiem działu sortowania i pakowania gotowych czcionek, o ile czynności te wykonywane są w pomieszczeniach całkowicie oddzielonych od odlewni czcionek.

XIII. PRACE BUDOWLANE I DROGOWE

61. Prace w kesonach.
62. Gotowanie asfaltu;
ciężkie prace kamieniarskie; ciężkie prace posadzgarskie; ręczne cyklinowanie; ręczne szlifowanie posadzek ze sztucznych mas kamiennych.
63. Ręczne kopanie studzien.

XIV. KOMUNIKACJA I PRZEWÓZ

64. W kolejnictwie:
prace manewrowe, obsługa płóz hamulcowych (płozowi); przedmuchiwanie rur płomiennych w kotłach parowych; ręczne ładowanie węgla na parowóz; prace przy wylewaniu panewek.
65. W żegludze śródlądowej:
prace palaczy na statkach na paliwo stałe; prace sterników na statkach o ręcznym sterze.
66. W żegludze morskiej:
prace na statkach w dziale maszynowym, jak maszynistów i ich

pomocników, palaczy; prace w dziale pokładowym z wyjątkiem obsługi radiowej i nawigacyjnej.

67. Prace nurków.

68. Czynności kierowców na samochodach ciężarowych o tonażu ponad 2,5 tony oraz w autobusach o liczbie miejsc ponad 14, z wyjątkiem trolejbusów.

69. Kobietom w ciąży i kobietom karmiącym: prace we wszelkiego rodzaju pojazdach mechanicznych znajdujących się w ruchu.

XV. SŁUŻBA ZDROWIA

70. Prace dezynfekcyjne i dezynsekcyjne przy użyciu chemikalii trujących.

71. Kobietom w ciąży — prace przy obsłudze aparatów Rentgena i przy użyciu ciał promieniotwórczych.

XVI. GOSPODARKA KOMUNALNA

72. Oczyszczanie dołów kloacalnych, oczyszczanie sieci kanalizacyjnej.

Według normy państwowej PN-56-Z-04030, dopuszczalne stężenia substancji szkodliwych dla zdrowia ludzkiego w powietrzu otaczającym stanowiska robocze przedstawiają się, jak następuje:

L. p.	Nazwa potoczna	Nazwa systematyczna według PN/C-01000	Najwyższe dopuszczalne stężenie w mg/l
1.	Alkohol metylowy (karbinol)	Metanol	0,05
2.	Amoniak	Amoniak	0,02
3.	Anilina	Fenylamina	0,005
4.	Arsenowodór	Arsenowodór	0,0003
5.	Benzen	Benzen	0,1
6.	Chlor	Chlor	0,001
7.	Dwusiarczek węgla	Dwusiarczek węgla	0,01
8.	Dwutlenek siarki	Dwutlenek siarki	0,02
9.	Fenol	Kwas karbolowy	0,005
10.	Formaldehyd (aldehyd mrówkowy)	Metanol	0,005
11.	Nitrobenzen	Nitrobenzen	0,005
12.	Rtęć	Rtęć	0,00001
13.	Siarkowodór	Siarkowodór	0,01
14.	Tlenki azotu w przeliczeniu na N ₂ O ₅	Tlenki azotu w przeliczeniu na N ₂ O ₅	0,005
15.	Tlenek węgla	Tlenek węgla	0,03

Odstępstwo od powyższych norm wymaga uprzedniej zgody Ministra Zdrowia, Przewodniczącego Centralnej Rady Związków Zawodowych i Polskiego Komitetu Normalizacyjnego.

Zaznaczyć przy tym należy, że zakazy dotyczące prac, określonych dla poszczególnych gałęzi produkcji, odnoszą się również do takich samych prac wykonywanych w innych gałęziach produkcji.

Zgodnie z powołanym rozporządzeniem, jedynie Rada Ministrów może zawiesić czasowo ograniczenia wynikające z powołanego spisu w przypadkach, gdy tego wymaga szczególnie ważny interes państwa.

Poza tym niektóre przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wprowadzają ograniczenia w zakresie zatrudnienia kobiet, a to:

- 1) Rozporządzenie z dnia 13 września 1930 r. w sprawie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących przy przygotowywaniu gotowych do użytku farb i past zawierających biel ołowianą, siarczan ołowiu i inne produkty związki te zawierające oraz przy wykonywaniu robót malarskich, przy których używane są te farby i pasty (Dz. U. Nr 69, poz. 554) zakazuje zatrudniania kobiet przy robotach, przy których używane są: biel ołowiana, siarczan ołowiu oraz inne produkty związki te zawierające.
- 2) Rozporządzenie z dnia 25 listopada 1937 r. o warunkach wyrobu i stosowania czteroetylku ołowiu (Dz. U. Nr 88, poz. 635) zakazuje zatrudniania kobiet przy wyrobie, mieszaniu i rozlewie czteroetylku ołowiu i jego roztworów (np. benzyny etylizowanej), jak też w ogóle w obrębie pomieszczeń wytwórni czteroetylku ołowiu.
- 3) Rozporządzenie z dnia 24 października 1956 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze ciągników rolniczych (Dz. U. Nr 51, poz. 228) uzależnia dopuszczenie kobiety do pracy w charakterze kierowcy ciągnika rolniczego od zezwolenia lekarza.
- 4) Instrukcja Ministrów Zdrowia, Rolnictwa oraz Państwowych Gospodarstw Rolnych z dnia 29 czerwca 1954 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy osób zatrudnionych przy zwalczaniu stonki ziemniaczanej (Dz. Urz. Min. Zdrowia Nr 15, poz. 77) zakazuje zatrudniania kobiet ciężarnych i karmiących w magazynach stałych służących do przechowywania środków chemicznych używanych do zwalczania stonki ziemniaczanej.

Poza zakazem zatrudniania kobiet przy pracach szkodliwych dla ich zdrowia wprowadzone zostały szczególne wymogi w za-

kresie stworzenia odpowiednich warunków higieniczno-sanitarnych dla kobiet.

I tak, ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy kobiet (Dz. U. Nr 65, poz. 636) przewiduje, że zakład pracy, zatrudniający ponad 5 kobiet, obowiązany jest do urządzenia dla nich osobnych ustępów, ubieralni i umywalni, a w zakładach, gdzie pracuje ponad 100 kobiet winny być urządzenia kąpielowe przeznaczone dla kobiet.

Trzeba jednak tutaj stwierdzić, że obowiązujące u nas ustawodawstwo z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy — regulujące w sposób nieraz bardzo drobiazgowy szereg różnych zagadnień z tej dziedziny — jest bardzo skromne, gdy chodzi o szczegółowe określenie warunków zatrudniania kobiet.

Brak ten wymaga co najrychlejszego uzupełnienia.

Jedynie niektóre z rozporządzeń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierają przepisy odnośnie warunków pracy kobiet.

Do nich należy rozporządzenie z dnia 14 listopada 1952 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przetwórstwa rybnego (Dz. U. Nr 47, poz. 317), które przewiduje obowiązek posiadania przez zakłady pracy odpowiednio wyposażonych, oddzielnych pomieszczeń dla higieny osobistej kobiet.

III. OCHRONA MACIERZYŃSTWA PRACOWNICY

Jak już poprzednio była mowa, prawo do pracy jest jednym z podstawowych uprawnień kobiety.

Jest rzeczą pierwszorzędnej wagi zapewnienie pracy oraz trwałości stosunku pracy w okresie ciąży i połogu, co przyczynia się do usunięcia trosk materialnych w tym czasie.

Zapewnienie trwałości stosunku pracy polega zarówno na zakazie zwalniania z pracy kobiet w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, jak i na zakazie dokonywania istotnych zmian — na niekorzyść pracownicy — warunków pracy (rodzaju pracy, warunków wynagradzania).

ZAKAZ PRZEPROWADZANIA BADAŃ GINEKOLOGICZNYCH Kobiet PRZYSTĘPUJĄCYCH DO PRACY

W praktyce zachodzą przypadki, że administracja zakładów pracy kieruje kandydatki do pracy na badania lekarskie mające na celu ustalenie czy kandydatka do pracy nie jest w ciąży. W przypadku stwierdzenia, że kobieta jest w ciąży zakład pracy

nie przyjmuje jej do pracy lub też rozwiązuje stosunek pracy w okresie pierwszych trzech miesięcy zatrudnienia (kiedy zwolnienie jest jeszcze dopuszczalne).

Uzasadnieniem takiej praktyki jest rzekoma troska zakładu pracy o zdrowie pracownicy.

Stwierdzić trzeba, że praktyka taka — jako łamiąca zasady współzycia społecznego obowiązujące w naszym państwie — jest niedopuszczalna, gdyż w skutkach swych dyskryminuje kobiety ciężarne, a tym samym ogranicza ustalone w Konstytucji prawo do pracy i ochrony macierzyństwa.

Wychodząc z tych założeń wydana została instrukcja nr 53/53 Ministra Zdrowia z dnia 10 lipca 1953 r. w sprawie badań ginekologicznych kobiet przystępujących do pracy (Dz. Urz. Min. Zdrowia Nr 14, poz. 108) wprowadzająca zakaz przeprowadzania przez społeczne zakłady służby zdrowia badań ginekologicznych kandydatek do pracy.

Według tej instrukcji społeczne zakłady służby zdrowia obowiązane są do odmawiania przeprowadzania badań dla ustalenia czy kandydatka do pracy jest w ciąży. W orzeczeniach lekarskich o stanie zdrowia kobiety, wydanych w związku z przeprowadzaniem badaniem lekarskim, poprzedzającym przyjęcie do pracy, nie wolno zamieszczać danych o stwierdzeniu ciąży.

Przeprowadzanie badań ginekologicznych i zamieszczanie w orzeczeniach lekarskich wzmianek o stanie ciąży dopuszczalne jest tylko w tych przypadkach, kiedy kandydatka ma być zatrudniona przy pracach wzbronionych dla kobiet w ciąży (zob. str. 13, 14, 20).

PODSTAWY PRAWNE OCHRONY MACIERZYŃSTWA PRACOWNICY

Podstawowym przepisem w tym zakresie jest powołany już poprzednio art. 66 Konstytucji gwarantujący ochronę pracownicy ciężarnej, tudzież płatny urlop macierzyński w okresie przed i po porodzie.

Szczegółowe postanowienia w tym zakresie zawiera ustawa z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, zmieniona w sposób zasadniczy ustawą z dnia 28 kwietnia 1948 r. (Dz. U. Nr 27, poz. 182) oraz ustawą z dnia 26 lutego 1951 r. (Dz. U. Nr 12, poz. 94) — zwana w dalszym ciągu niniejszej książki ustawą o ochronie pracy kobiet.

Ustawa ta nie ma jednak charakteru powszechnie obowiązującego, gdyż ma ona zastosowanie w odniesieniu do kobiet zatrudnionych w zakładach pracy przemysłowych, górniczych, hutniczych, w handlu, biurowości, komunikacji, przewozie oraz w in-

nych zakładach pracy, choćby na zysk obliczonych, ale prowadzonych w sposób przemysłowy, bez względu na to, czy zakłady te stanowią własność uspołecznioną czy też prywatną.

Jednakże zasięg tej ustawy został w praktyce znacznie rozszerzony innymi aktami prawnymi.

W szczególności ustawa z dnia 28 kwietnia 1952 r. o pracy na polskich morskich statkach handlowych w żegludze międzynarodowej (Dz. U. Nr 25, poz. 171) ustaliła, że ustawa o ochronie pracy kobiet znajduje zastosowanie do kobiet-członków załogi tych statków.

Na podstawie okólnika Prezesa Rady Ministrów Nr 29 z dnia 21 sierpnia 1948 r. w sprawie urlopów połogowych pracownic zatrudnionych we władzach, urzędach, zakładach, przedsiębiorstwach i innych instytucjach państwowych i prawa publicznego, przepisy tej ustawy (o ile brak jest przepisów szczególnych) stosuje się także w instytucjach, o których mowa wyżej.

W szczególności w oparciu o przepisy powyższego okólnika stosuje się przepisy ustawy o ochronie pracy kobiet w Państwowych Gospodarstwach Rolnych i innych uspołecznionych gospodarstwach rolnych (wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 5 maja 1954 r. Nr Po-15b-32/54).

Konieczność przestrzegania przepisów ustawy o ochronie pracy kobiet również w prywatnych gospodarstwach rolnych wynika z zasad współżycia społecznego obowiązujących w państwie ludowym — stwierdza powyższe wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej.

Stosownie do przepisów uchwały nr 55 Prezydium Rządu z dnia 16 lutego 1952 r. w sprawie zasad wynagradzania członków spółdzielni pracy (Monitor Polski Nr A-17, poz. 204), ustawa o ochronie pracy kobiet znajduje zastosowanie w spółdzielczości pracy również w odniesieniu do pracownic będących członkami spółdzielni pracy.

Uprawnienia w zakresie ochrony macierzyństwa pracownic zatrudnionych w administracji państwowej regulują przepisy ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. z 1949 r. Nr 11, poz. 72) oraz dekretu z dnia 25 października 1948 r. o zmianie ustawy z lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej w brzmieniu ustalonym w zarządzeniu Prezesa Rady Ministrów Dz. U. z 1942 r. Nr 11, poz. 72.

Ochronę macierzyństwa pracownic zatrudnionych na PKP normują przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada 1945 r. o służbie w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” w brzmieniu ustalonym rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1949 r. (Dz. U. Nr 61, poz. 476).

Ochronę pracy kobiet-nauczycielek uregulowała ustawa z dnia 27 kwietnia 1956 r. o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz. U. Nr 12, poz. 63), przejmująca w szerokim zakresie zasady wynikające z ustawy o ochronie pracy kobiet.

Należy jednak zaznaczyć, że przytoczone przepisy szczególne nie wprowadzają zasadniczych odchyień od zasad określonych w ustawie o ochronie pracy kobiet, a różnice mają tutaj charakter całkiem drugorzędny.

W obecnym stanie prawnym jedynie pracownice domowe nie są objęte przepisami ustaw o ochronie pracy kobiet. Jest to niewątpliwa luka w naszym ustawodawstwie wymagająca jak najrychlejszego wypełnienia.

ZAKAZ ROZWIĄZYWANIA STOSUNKU PRACY Z PRACOWNICAMI CIĘŻARNYMI

Stosownie do przepisów art. 16 ust. 3 ustawy o ochronie pracy kobiet, umowa o pracę z kobietą, która pracuje w danym zakładzie pracy co najmniej od trzech miesięcy, nie może być wypowiedziana ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak i w czasie przerwy poporodowej (urlopu macierzyńskiego).

Jak więc z powyższego wynika, zakaz ten nie dotyczy pracownika, które nie przepracowały jeszcze pełnych trzech miesięcy. Takie stanowisko w tej kwestii zajmuje w szczególności Sąd Najwyższy (orzeczenie z dnia 2 lipca 1952 r. Nr C 1107/52).

Jednakże do trzymiesięcznego stażu pracy warunkującego zakaz rozwiązywania umowy o pracę przez zakład pracy dolicza się okres pracy w innym zakładzie, jeżeli pracownica przeszła z jednego zakładu pracy do drugiego za zgodą poprzedniego zakładu pracy, wyrażoną na wniosek nowego zakładu pracy (pkt 2 okólnika Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24 lipca 1953 r. w sprawie ochrony macierzyństwa pracownicy — Monitor Polski Nr A-77, poz. 926).

W świetle powyższych przepisów wydaje się uzasadnionym także twierdzenie, że ciągłość pracy w zakresie uprawnień do ochrony macierzyństwa w zakresie zakazu rozwiązywania stosunku pracy będzie zachowana także w przypadkach, gdy zmiana zakładu pracy nastąpiła na skutek przeniesienia służbowego (wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 29 stycznia 1953 r. Nr Po-17c-86/52).

W każdym razie przy ustalaniu ciągłości pracy dla celów ochrony macierzyństwa przepisy o zapewnieniu ciągłości pracy w za-

kresie uprawnień do urlopu wypoczynkowego mają jedynie ograniczone zastosowanie.

W szczególności nie obowiązują tutaj przepisy dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zachowaniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11). Natomiast stosuje się inne przepisy szczególnie przewidujące zachowanie ciągłości pracy mimo zmiany zakładu pracy, a to:

- 1) § 7 uchwały nr 446 Prezydium Rządu z dnia 7 lipca 1954 r. w sprawie zwolnień od pracy zawodowej pracowników urzędów, instytucji i przedsiębiorstw państwowych powołanych do pełnienia niektórych funkcji i na szkolenie (Monitor Polski Nr A-73, poz. 892) przewidujący, że pracownikowi zwolnionemu od pracy zawodowej do pełnienia funkcji w radach narodowych, związkach zawodowych oraz organizacjach politycznych i innych organizacjach społecznych zalicza się okres pełnienia tych funkcji do okresu pracy zawodowej.
- 2) § 12 ust. 1 uchwały nr 446 Prezydium Rządu z dnia 7 lipca 1954 r. w sprawie zwolnień od pracy zawodowej pracowników urzędów, instytucji i przedsiębiorstw państwowych powołanych do pełnienia niektórych funkcji i na szkolenie (Monitor Polski Nr A-73, poz. 892), przewidujący zachowanie ciągłości pracy w przypadku, gdy pracownik po ukończeniu szkolenia organizowanego przez rady narodowe, związki zawodowe, organizacje polityczne i inne organizacje społeczne, zostanie skierowany do innego zakładu pracy.
- 3) § 14 uchwały nr 25 Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 1957 r. w sprawie zasad zwalniania, przeszkalania i zatrudniania pracowników w związku z reorganizacją administracji (Monitor Polski Nr 6, poz. 37) przyjmujący zasadę, że pracownicy zwalniani z administracji, którzy w latach 1957 i 1958 przejdą do innej pracy w ciągu 6 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy lub bezpośrednio po ukończeniu rozwiązania stosunku pracy, lub bezpośrednio po ukończeniu szkolenia zawodowego zachowują ciągłość pracy w zakresie uprawnień szczególnych związanych z ciągłością pracy. Za uprawnienia takie uważa należy również uprawnienia w zakresie ochrony macierzyństwa.

Powyższa uchwała przewiduje także, że pracownik zwolniony z administracji, który znalazł zatrudnienie w chałupnictwie, a po pewnym okresie czasu podjął znów pracę na-

jemną do końca 1958 r. zachowuje prawo do zaliczenia okresu pracy chałupniczej do ciągłości pracy w zakresie uprawnień związanych z nieprzerwanym trwaniem stosunku pracy.

Przepis ten daje więc dostateczną podstawę do wliczenia pracy chałupniczej do stażu pracy warunkującego zakaz zwalniania z pracy kobiet ciężarnych (może to mieć w praktyce znaczenie, jako że rozszerzenie pracy chałupniczej jest jedną z form zapewnienia zatrudnienia dla pracowników zwalnianych z administracji).

Jednakże przepisy powołanej uchwały Rady Ministrów znajdują zastosowanie wyłącznie w jednostkach administracji finansowanych z działu 10 budżetu centralnego i terenowego oraz działu 11 (w szczególności nie obowiązują one w zakładach produkcyjnych) i to tylko w przypadkach, gdy zwolnienie następuje na skutek zmniejszenia stanu liczebnego pracowników odpowiadającego zmniejszeniu ilości etatów (uchwała nr 127 Rady Ministrów z dnia 1 kwietnia 1957 r. — Monitor Polski Nr 27, poz. 184).

Zaznaczyć należy, że przed upływem trzymiesięcznego okresu zatrudnienia dopuszczalne jest zwolnienie pracownicy bez względu na stopień zaawansowania ciąży (wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 2 lutego 1954 r. Nr Po-15b-4/54).

Natomiast decyzja o zwolnieniu pracownicy ciężarnej po upływie trzech miesięcy zatrudnienia (lub wypowiedzenie jej umowy o pracę) jest nieważna.

W praktyce zdarzają się przypadki, iż wypowiedzenie zostaje dokonane w czasie, gdy pracownica nie jest w ciąży, ale koniec okresu wypowiedzenia przypada na czas, kiedy kobieta jest w ciąży.

Ponieważ zgodnie z przytoczoną ustawą umowa o pracę nie może być w okresie ciąży wypowiedziana ani też rozwiązana, zwolnienie pracownicy jest w takim przypadku niedopuszczalne (wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 27 stycznia 1953 r. Nr Po-17c-5/53).

W przypadku powyższym bowiem fakt zajścia w ciążę spowodował sam przez się unieważnienie dokonanego wypowiedzenia.

W świetle powyższej zasady należy uznać za niedopuszczalne zwolnienie pracownicy także w przypadku, gdy pracownica po dokonaniu wypowiedzenia przez zakład pracy zaszła w ciążę a następnie nastąpiło poronienie przed upływem okresu wypowiedzenia, tak że pracownica nie była w ciąży zarówno w czasie dokonywania wypowiedzenia, jak i w czasie upływu okresu wypowiedzenia (wyjaśnienie CRZZ Nr 15/1714/55).

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 5 stycznia

1952 r. Nr I 2C 501/51, racjonalne stosowanie przepisu ustawy o ochronie pracy kobiet wymaga, aby pracodawca wiedział, że pracownica jest w ciąży.

Jeżeli więc zakład pracy nie wiedząc o ciąży pracownicy dokona wypowiedzenia umowy o pracę, pracownica, która zamierza skorzystać z przepisów ochronnych, obowiązana jest zawiadomić zakład pracy o tym, iż jest w ciąży (zawiadomienie takie winno być na żądanie zakładu pracy udokumentowane odpowiednim świadectwem lekarskim). Nie jest przy tym konieczne, aby zawiadomienie o stanie ciąży nastąpiło w dniu doręczenia wypowiedzenia.

W przypadku gdy pracownica nie zawiadomiła zakładu pracy przed upływem okresu wypowiedzenia (bądź niezwłocznie po wydaniu przez zakład pracy decyzji o natychmiastowym jej zwolnieniu) nie może następnie — powołując się na fakt ciąży — aż do chwili zawiadomienia zakładu pracy żądać wynagrodzenia za czas pozostawania bez zatrudnienia.

Jednakże, gdy pracownica zawiadomi zakład pracy, że w czasie zwalniania była w ciąży (i w razie potrzeby udowodni tę okoliczność świadectwem lekarskim) zakład pracy obowiązany jest tę pracownicę ponownie dopuścić do pracy. Chodzi tutaj w szczególności o przypadki, gdy ze względu na wczesny okres ciąży kobieta nie orientuje się, że jest w ciąży lub też gdy stan ciąży z przyczyn obiektywnych nie da się jeszcze ustalić w sposób nie budzący wątpliwości.

Oczywiście w przypadkach gdy pracownica wiedziała, że jest w ciąży i znała przysługujące jej uprawnienia, a pomimo to nie zakwestionowała niezwłocznie decyzji zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę, tego rodzaju stanowisko pracownicy może być potraktowane jako dobrowolna rezygnacja z przysługujących jej uprawnień.

W świetle powyższego stanowiska Sądu Najwyższego zakład pracy nie mógłby się powoływać na pkt 3 okólnika Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24 lipca 1953 r. w sprawie ochrony macierzyństwa pracownicy (Monitor Polski Nr A-77, poz. 926).*)

Nieraz zdarza się, że nowa pracownica zatrudniona jest na

*) Punkt ten przewidywał, że dla zachowania uprawnień w zakresie zakazu zwalniania z pracy pracownica powinna przedstawić zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan ciąży przy umowie zawartej na czas określony — najpóźniej w ostatnim dniu okresu wypowiedzenia, a w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia — w ciągu 7 dni od dnia zwolnienia z pracy, a przy umowie zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej roboty — najpóźniej w ostatnim dniu pracy.

podstawie umowy na czas określony lub na czas wykonania określonej roboty. Umowa taka — jak wiadomo — wygasa z upływem terminu, na który była zawarta lub też z chwilą wykonania prac przewidzianych w umowie (jeżeli umowa była zawarta na czas wykonania określonej roboty). Wygaśnięcie takiej umowy w czasie, gdy kobieta jest już w stanie zaawansowanej ciąży mogłoby doprowadzić do takiej sytuacji, że pracownica nie znalazłaby nowej pracy, a zatem nie mogłaby korzystać z uprawnień przewidzianych w przepisach o ochronie macierzyństwa pracownicy.

Dlatego też wprowadzona została zasada, że umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej roboty, która wygasłaby w okresie czterech miesięcy ciąży ulega przedłużeniu z mocy samego prawa do dnia porodu (art. 16 ust. 4 ustawy o ochronie pracy kobiet).

Jednakże umowa taka ulega przedłużeniu do dnia porodu tylko wówczas, jeżeli kobieta przepracowała w danym zakładzie pracy co najmniej trzy miesiące lub posiada ciągłość pracy obejmującą taki okres (wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 kwietnia 1952 r. Nr Po-17c-23/52).

W praktyce zachodzą również takie przypadki, że pracownice zatrudniają się w oparciu o umowy o pracę zawierane na czas określony przez dłuższy okres czasu zawierając kolejne umowy na czas określony (np. w szkolnictwie w odniesieniu do kontraktowych nauczycielek). W przypadku takim mamy w rzeczywistości do czynienia ze stosunkiem pracy zawartym na czas nieokreślony, jakkolwiek realizowany jest on w formie umów o pracę zawieranych na czas określony.

Jak wynika bowiem z postanowień art. 47 przepisów ogólnych prawa cywilnego, w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na dosłownym jej brzmieniu.

Wychodząc z powyższych założeń należy zająć stanowisko, że zakład pracy nie byłby bez uzasadnionych przyczyn uprawniony do odmowy zawarcia dalszej umowy o pracę, jeżeli poprzednia wygasłaby wcześniej niż w szóstym miesiącu ciąży.

Odmowa zawarcia dalszej umowy o pracę z tego tylko powodu, że pracownica jest w ciąży stanowiłaby naruszenie zasad współżycia społecznego obowiązujących w państwie ludowym.

Nieco inne unormowanie zakazu rozwiązywania stosunków pracy w okresie ciąży ma miejsce w odniesieniu do mianowanych (etatowych) pracowników administracji państwowej, mianowanych (etatowych) pracowników PKP oraz nauczycielek.

I tak, zgodnie z przepisami art. 7 ust. 2 dekretu z dnia 25 paź-

dziennika 1948 r. o zmianie ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. Nr 50, poz. 381), stosunek służbowy z kobietą nie może być rozwiązany tak w całym okresie ciąży, jak i w czasie przerwy poporodowej.

Stosownie do przepisów § 83a rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada 1945 r. o służbie w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” w brzmieniu ustalonym rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1949 r. (Dz. U. Nr 61, poz. 476), stosunek służbowy z pracownicą mianowaną nie może być rozwiązany tak w całym okresie ciąży, jak i w czasie przerwy poporodowej.

Według przepisów art. 39 ustawy z dnia 27 kwietnia 1956 r. o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz. U. Nr 12, poz. 63) zwolnienie nauczycielki w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego jest niedopuszczalne.

Na podkreślenie zasługuje okoliczność, że powyższe przepisy nie wymagają bynajmniej, aby pracownica przepracowała co najmniej trzy miesiące (tak jak tego wymaga ustawa o ochronie pracy kobiet).

W odniesieniu do pracownic zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (kontraktowych) stosuje się ustawę o ochronie pracy kobiet, chyba, że indywidualna umowa o pracę stanowi, że stosuje się zasady obowiązujące w odniesieniu do pracownic mianowanych.

DOPUSZCZALNOŚĆ ROZWIĄZYWANIA UMÓW O PRACĘ Z PRACOWNICAMI CIĘŻARNYMI OBJĘTYMI USTAWĄ O OCHRONIE PRACY KOBIEC

Ustawa o ochronie pracy kobiet ustala zasadę, że w okresie ciąży (a także urlopu macierzyńskiego) umowa o pracę może być rozwiązana z ważnych przyczyn lub z winy pracownicy. Nie zostało przy tym sprecyzowane na czym konkretnie mają polegać te ważne przyczyny lub wina. Ustawa nie nawiązała przy tym w sposób wyraźny do przepisów regulujących dopuszczalność i tryb rozwiązywania umów o pracę.

Rzecz oczywista, że oceniając w konkretnym przypadku, czy dana okoliczność może być zakwalifikowana jako ważna przyczyna lub wina w rozumieniu ustawy o ochronie pracy kobiet nie można pominąć powszechnie obowiązujących przepisów ustawodawstwa pracy.

W szczególności przy rozstrzyganiu poszczególnych przypadków nie można pojęcia wina lub innej ważnej przyczyny inter-

pretować w taki sposób, aby sytuacja pracownicy ciężarnej była mniej korzystna aniżeli pozostałych pracowników.

Zgodna z duchem naszego ustawodawstwa pracy jest wykładnia prowadząca do stworzenia pracownicy ciężarnej warunków bardziej korzystnych niż ogólnie obowiązujące.

Dlatego też uważamy, że należałoby przyjąć zasadę interpretacyjną, że przepisy powszechnie obowiązujące w zakresie rozwiązywania umów o pracę z winy pracownicy lub innej ważnej przyczyny stanowią winny jedynie wskazówkę orientacyjną, od której dopuszczalne są odchylenia, ale jedynie na korzyść pracownicy.

Za przepis taki należy uznać zwłaszcza dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11).

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z WINY PRACOWNICY

Dekret powyższy przewiduje, że zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika:

1) w razie dopuszczenia się przez pracownika przestępstwa, którego popełnienie uniemożliwia zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku (jeżeli dopuszczenie się tego przestępstwa jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem);

Z powyższego wynika więc, że nie każde przestępstwo popełnione przez pracownicę, nawet jeżeli to przestępstwo jest ciężkie, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownicy bez wypowiedzenia.

Do kategorii przestępstw uzasadniających natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę, należy zaliczyć przestępstwa pozostające w związku z zatrudnieniem, jak i przestępstwa nie pozostające w związku z zatrudnieniem, jeżeli są one tego rodzaju, że dyskwalifikują pracownika i wskutek tego dalsze jego zatrudnianie byłoby niedopuszczalne (np. pracownik handlu uspołecznionego bierze udział w aferze spekulacyjnej).

Natychmiastowe zwolnienie z pracy z powodu popełnienia przestępstwa dopuszczalne jest tylko wtedy, jeżeli przestępstwo zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (tj. takim, od którego w terminie 7-dniowym nie została wniesiona skarga rewizyjna do sądu wyższej instancji), bądź też wyrokiem wydanym w wyniku wniesienia skargi rewizyjnej, tzn. wyrokiem sądu wojewódzkiego — jeżeli w pierwszej instancji wyrok wydał sąd powiatowy lub Sądu Najwyższego — jeżeli w pierw-

szej instancji orzekał sąd wojewódzki (lub jest oczywiste), np. pracownica została schwytana na gorącym uczynku kradzieży mienia uspołecznionego zakładu pracy).

Samo więc podejrzenie popełnienia przestępstwa nie jest jeszcze okolicznością uzasadniającą zwolnienie z pracy z winy pracownicy nawet w przypadku, gdy przeciwko podejrzanej został zastosowany areszt tymczasowy lub inne środki zapobiegawcze.

Jeżeli pracownica dopuściła się przestępstwa, które jej nie dyskwalifikuje, a zatem nie wyklucza się, że pracownica może być nadal zatrudniona na zajmowanym dotychczas stanowisku — przestępstwo takie nie daje podstawy do rozwiązania umowy o pracę z winy pracownicy (np. pracownica obraziła kogoś i została za to ukarana sądowo). Natomiast naruszenia obowiązków nie będące przestępstwami mogą być jednak ciężkimi naruszeniami podstawowych obowiązków pracowniczych (zob. niżej).

2) w razie ciężkiego naruszenia przez pracownicę podstawowych obowiązków pracowniczych;

Dekret nie określił przy tym okoliczności, które mogą być uznane za ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Mogą to być — jak się wydaje — przypadki dłuższej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy (skoro obowiązek wykonywania pracy oraz przestrzegania przy tym dyscypliny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika), odmowa wykonania ważnego polecenia służbowego, poważne naruszenie przepisów bezpieczeństwa pracy a także innych przepisów z zakresu bezpieczeństwa publicznego (np. nie przestrzeganie przez kierowcę przepisów o ruchu pojazdów mechanicznych).

Przykładowo można uznać, że również poniższe okoliczności stanowią podstawę do rozwiązania umowy o pracę z winy pracownicy:

- przywłaszczenie mienia uspołecznionego zakładu pracy (to naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić równocześnie przestępstwo określone w dekreście z dnia 4 marca 1953 r. o wzmożeniu ochrony własności społecznej — Dz. U. Nr 17 poz. 58),
- łapownictwo (to naruszenie obowiązków pracowniczych będzie z reguły przestępstwem określonym w art. 286),
- poświadczenie przez pracownicę okoliczności niezgodnych z prawdą i narażenie przez to uspołecznionego zakładu pracy na szkody materialne (działanie to będzie z reguły przestępstwem z art. 286 K. K.).

3) w razie zawinionej przez pracownicę utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Chodzi tutaj o takie przypadki, gdy wykonywanie pracy na danym stanowisku uzależnione jest od posiadania przez pracownika szczególnych uprawnień (np. od lekarza wymaga się posiadania prawa wykonywania zawodu, od pracownika zaś zatrudnionego w charakterze kierowcy — prawa jazdy).

Jedynie zawiniona utrata tych uprawnień uzasadnia natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownicy; natomiast utrata tych uprawnień bez winy nie daje prawa do zastosowania tego przepisu.

Tak samo brak jest podstawy do rozwiązania umowy o pracę z pracownicą ciężarną, jeżeli pracownica utraciła ze swej winy posiadane uprawnienia do wykonywania zawodu, ale posiadanie tych uprawnień (a nie kwalifikacji) nie jest potrzebne do wykonywania pracy na danym stanowisku, np. pielęgniarka zatrudniona w administracji traci prawo do wykonywania zawodu pielęgniarskiego, gdyż uprawnienia pielęgniarki nie są konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Należy przy tym podkreślić, że przypadki, które powołany poprzednio dekret z dnia 16 stycznia 1956 r. uznał za uzasadniające natychmiastowe zwolnienie wyliczone zostały w sposób wyczerpujący a nie zaś przykładowy.

Dlatego też i w stosunku do pracownic ciężarnych żadne inne przyczyny nie mogłyby być uznane za uzasadniające zwolnienie z winy pracownicy.

Trzeba również zaznaczyć, że zwolnienie z winy pracownicy może nastąpić bez względu na stopień zawansowania ciąży, jak również w czasie urlopu macierzyńskiego.

**PRZEDAWNIE PRAWA DO ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ
Z WINY PRACOWNICY**

Jakkolwiek ustawa o ochronie pracy kobiet nie zawiera w tym zakresie żadnych wskazań, to jednak wydaje się, że powinny tutaj być stosowane przepisy dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r.

Przyjęcie innego rozwiązania musiałoby prowadzić do mniej korzystnego traktowania pracownic ciężarnych niż pozostałych pracowników — co nie dałoby się pogodzić z zasadą uprzywilejowania pracownicy ciężarnej.

Zgodnie z przepisami dekretu prawo do rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia gaśnie po upły-

wie jednego miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (a więc termin przedawnienia liczy się nie od dnia popełnienia czynu uzasadniającego natychmiastowe zwolnienie, lecz od dnia, w którym pracodawca dowiedział się o tym czynie).

Za uzyskanie wiadomości przez zakład pracy uznać należy także stwierdzenie okoliczności uzasadniającej zwolnienie przez organy kontroli państwowej; w przypadku tym przedawnienie liczy się od daty ustalenia tej okoliczności przez organ kontroli.

Jeżeli kierownictwo zakładu uzyskało wiadomość o okoliczności uzasadniającej zwolnienie na podstawie czyjegoś doniesienia, wówczas miesięczny termin przedawnienia liczy się od daty, w której zakład pracy upewnił się, że pracownica popełniła dany czyn, a nie zaś od daty otrzymania doniesienia.

Miesięczny termin przedawnienia został ustalony jednolicie, zarówno w odniesieniu do pracowników umysłowych, jak i fizycznych.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z WAŻNYCH PRZYCZYŃ NIE STANOWIĄCYCH WINY

Ustawa o ochronie pracy kobiet nie określiła, jakie okoliczności uznaje się za ważne przyczyny nie będące winą.

Jednakże zwolnienie z ważnych przyczyn nie stanowiących winy może nastąpić tylko do upływu piątego miesiąca ciąży (w okresie czterech miesięcy przed porodem zwolnienie jest już niedopuszczalne).

Przy określaniu, czy dana okoliczność stanowi ważną przyczynę do rozwiązania umowy należy mieć na względzie postanowienia art. 3 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r., który poza zwolnieniami z winy pracownika — przewiduje możliwość natychmiastowego rozwiązywania umowy o pracę z powodu długotrwałej choroby, odosobnienia z powodu choroby zakaźnej (kwarantanna), dłuższej usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz wygaśnięcie umowy (z mocy samego prawa bez decyzji zakładu pracy) z powodu tymczasowego aresztowania trwającego trzy miesiące.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z POWODU CHOROBY

Zakład pracy może zwolnić pracownicę w zakresie niezdolności do pracy z powodu choroby, jeżeli ta niezdolność trwa dłużej niż trzy miesiące.

W przypadkach gdy pracownica choruje na gruźlicę, okres ten wynosi dłużej niż sześć miesięcy, jeżeli pracownica bezpośrednio przed powstaniem niezdolności do pracy była zatrudniona w zakładzie pracy co najmniej sześć miesięcy. Jeżeli zaś okres zatrudnienia wynosił mniej niż sześć miesięcy umowa o pracę może być rozwiązana już po upływie trzech miesięcy niezdolności do pracy.

Również w przypadkach niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem w zatrudnieniu albo chorobą zawodową zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę dopiero po upływie sześciu miesięcy niezdolności do pracy, z tym, że nie wymaga się sześciomiesięcznego stażu pracy przed zachorowaniem.

Zgodnie z przepisami dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1956 r. Nr 43, poz. 200) za wypadek w zatrudnieniu uważa się zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną pozostające w związku z zatrudnieniem.

Za wypadki w zatrudnieniu uważa się w szczególności wypadki przy pracy, wypadki w drodze do pracy i z pracy, wypadki przy przechowywaniu i czyszczeniu narzędzi pracy — nawet gdy są one dostarczone przez samego pracownika.

Za choroby zawodowe — zgodnie z powyższym dekretem — uważa się choroby powstające wskutek wykonywania określonego zawodu lub z powodu warunków, w których odbywa się praca (np. zatrucie siarczkiem węgla w fabrykach włókien wiskozowych).

Okres niezdolności do pracy (trzymiesięczny lub sześciomiesięczny) powinien być okresem nieprzerwanym, a chociażby krótkotrwała przerwa w niezdolności do pracy powoduje przerwanie biegu tego okresu.

Przerwy w korzystaniu ze zwolnień w pracy pomiędzy okresami nieobecności spowodowanymi tą samą chorobą mogą być pominięte tylko w razie równoczesnego zaistnienia następujących okoliczności: krótkotrwałego i formalnego stawienia się do pracy oraz potraktowania ze strony pracownicy powrotu do pracy jedynie jako środka do zapobieżenia zwolnieniu, pomimo nieodzyskania zdolności do pracy (decyzja CRZZ z dnia 17 października 1955 r. Nr 15/18/ZKR/55).

Obowiązek udowodnienia powyższych okoliczności spoczywa na pracodawcy.

Zakład pracy nie może natomiast żądać od pracownicy świadectwa lekarskiego stwierdzającego zdolność pracownicy do pracy, jeżeli termin zwolnienia lekarskiego upłynął (z wyjątkiem

przypadków gdy możliwość takiego żądania przewidują szczególne przepisy), np. rozporządzenie z dnia 24. VII. 1950 r. w sprawie zapobieżenia szerzeniu duru brzuszego i durów rzekomych przez ich nosicieli (Dz. U. Nr 33, poz. 306).

Rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą ciężarną z powodu długotrwałej niezdolności do pracy nie następuje automatycznie, lecz wskutek decyzji zakładu pracy (po uprzednim uzyskaniu zgody rady zakładowej) doręczonej pracownicy; rozwiązanie umowy następuje z dniem doręczenia decyzji. W przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby umysłowej wystarczające jest przesłanie decyzji pod wskazany przez pracownicę adres miejsca zamieszkania.

W przypadku gdy zakład pracy nie skorzystał z prawa do rozwiązania umowy o pracę z powodu niezdolności do pracy, a pracownica stawiała się do pracy po upływie trzech (sześciu) miesięcy niezdolności do pracy, zakład pracy nie może już rozwiązać stosunku pracy.

Pracownica, z którą została rozwiązana umowa o pracę z powodu przedłużającej się niezdolności do pracy, korzysta z przywileju pierwszeństwa do zatrudnienia w tym samym zakładzie po wyzdrowieniu. Jeżeli zaś przed upływem trzech miesięcy od wyzdrowienia podejmie pracę w innym zakładzie pracy, zachowuje ciągłość pracy w zakresie uprawnień do urlopu oraz zasiłków rodzinnych.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z POWODU KWARANTANNY

Wykluczenie pracownicy od zajęć przez władze sanitarne z powodu choroby zakaźnej daje prawo do rozwiązania umowy o pracę przez zakład pracy, jeżeli wykluczenie to trwa bez przerwy dłużej niż trzy miesiące.

Zaznaczyć przy tym trzeba, że nie tylko sam fakt zachorowania domowników pracownicy na chorobę zakaźną uzasadnia nieobecność w pracy, lecz także musi być wydana odpowiednia decyzja przez władze sanitarne.

Jeżeli odosobnienie trwa dłużej niż trzy miesiące, przy czym zakład pracy nie rozwiązał umowy o pracę, a pracownica powróciła do pracy, rozwiązanie umowy o pracę jest już niedopuszczalne.

Gdy pracownica zwolniona z pracy po upływie trzech miesięcy kwarantanny podejmie pracę w innym zakładzie pracy przed upływem trzech miesięcy od daty zakończenia kwarantanny, zachowuje ciągłość pracy w zakresie urlopu oraz zasiłków rodzinnych.

USPRAWIEDLIWIONA NIEOBECNOŚĆ W PRACY JAKO PODSTAWA DO ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

Chodzi tutaj o przypadki, gdy pracownica jest nieobecna w pracy, a nieobecność ta jest usprawiedliwiona (np. nieobecność z powodu konieczności zaopiekowania się chorym dzieckiem).

Dekret z dnia 18 stycznia 1956 r.*) przyjął zasadę, że jeżeli nieobecność taka trwa co najmniej miesiąc stanowi podstawę do natychmiastowego zwolnienia.

Przyjęcie takiej samej zasady również w odniesieniu do pracownic ciężarnych (a również, gdy chodzi o przypadek zaopiekowania się chorym dzieckiem) byłoby dla nich krzywdzące. Musimy bowiem mieć na uwadze, że uzyskanie nowej pracy przez pracownicę ciężarną nie jest bynajmniej łatwe.

Tymczasem względy formalno-prawne nie zmuszają nas do przyjęcia takiej wykładni, skoro dekret z dnia 18 stycznia nie wprowadził zmian w ustawie o ochronie pracy kobiet (dekret wyraźnie określił jakie przepisy ulegają przezeń uchyleniu).

Dlatego też wydaje się rzeczą słuszną stosowanie zasady, że dopiero trzymiesięczny i nieprzerwany okres nieobecności w pracy (usprawiedliwionej) stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę z ważnej przyczyny (analogicznie jak w przypadku kwarantanny).

Przyjęcie takiej właśnie wykładni uzasadnia się koniecznością przyjęcia korzystniejszej praktyki w odniesieniu do pracownic ciężarnych, aniżeli w stosunku do pozostałych pracownic.

TYMCZASOWE ARESZTOWANIE JAKO PODSTAWA ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

Dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. stanowi, że w razie tymczasowego aresztowania trwającego trzy miesiące umowa o pracę wygasa z mocy samego prawa bez potrzeby wydawania przez zakład pracy odpowiedniej decyzji.

Nie wydaje się jednak, aby powyższe postanowienia miały zastosowanie również w odniesieniu do pracownic ciężarnych. Ustawa o ochronie pracy kobiet jest bowiem przepisem szczególnym w zakresie rozwiązywania umów o pracę z pracownicami ciężarnymi, a zatem nie zastąpił jej w tym względzie dekret z 18 stycznia 1956 r.

*) W brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 10 września 1956 r. w sprawie uchylecia przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Dz.U. Nr 41, poz. 187).

Jak już bowiem poprzednio była mowa, dekret powyższy uchylił jedynie odpowiednie przepisy rozporządzeń o umowach o pracę, wobec czego pozostały nadal w mocy przepisy nieuchylone tym dekretem, do których m. in. należy i ustawa o ochronie pracy kobiet. Ustawa ta natomiast przewiduje tylko możliwość rozwiązywania umowy o pracę z ważnej przyczyny, natomiast nie przewiduje aby jakakolwiek ważna przyczyna powodowała wygaśnięcie tej umowy z mocy samego prawa.

Ponieważ nieobecność w pracy z powodu tymczasowego aresztowania należy uznać za nieobecność usprawiedliwioną, powinny więc w tym przypadku znaleźć zastosowanie przepisy normujące rozwiązywanie umowy o pracę z powodu długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (zob. wyżej).

W świetle powyższych wywodów należy stać na stanowisku, że jedynie nieobecność z powodu tymczasowego aresztowania trwająca co najmniej trzy miesiące daje prawo do rozwiązania umowy o pracę, o ile ten trzymiesięczny okres kończy się przed upływem piątego miesiąca ciąży, przy czym umowę rozwiązuje się na podstawie decyzji zakładu pracy (a nie zaś automatycznie).

Wychodząc z założenia, że dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. w omawianym przypadku nie znajduje zastosowania, obowiązują w stosunku do pracownic ciężarnych nadal postanowienia okólnika nr 102 Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 maja 1952 r. w sprawie zasad postępowania w przypadku tymczasowego aresztowania pracownika, przewidującego, że okres tymczasowego aresztowania trwający co najmniej trzy miesiące daje zakładowi pracy prawo do natychmiastowego zwolnienia pracownika.

Przyjęcie również w stosunku do pracownic ciężarnych zasad wypływających z dekretu byłoby niesłuszne, gdyż z uwagi na trudności w zakresie uzyskania nowej pracy przez pracownicę ciężarną tymczasowe aresztowanie, które w istocie swej jest tylko środkiem zapobiegawczym uchyłaniu się podejrzanego od sądu, przedstawiałoby się jako dodatkowy środek represji (nawet w przypadku braku przestępstwa).

Wprawdzie powołany poprzednio dekret przewiduje, że w przypadku, gdy umowa o pracę wygasa z powodu tymczasowego aresztowania, zakład pracy nie może odmówić przyjęcia z powrotem pracownika, który został zrehabilitowany w postępowaniu karnym i stawił się do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się wyroku uniewinniającego lub umorzenia postępowania, to jednak przepis ten jest o tyle niedoskonały, że nie daje pracownikowi konkretnych roszczeń w przypadku odmowy przyjęcia go przez zakład pracy z powrotem do pracy. W każdym razie

zwolnienie z tymczasowego aresztu nie powoduje automatycznego przywrócenia ważności umowy o pracę (a tylko takie rozwiązanie zagadnienia zabezpieczałoby w pełni interes pracownika).

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z POWODU LIKWIDACJI ZAKŁADU PRACY

Szczególnym rodzajem ważnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą ciężarną jest likwidacja zakładu pracy.

W odniesieniu do tej przyczyny ustawa o ochronie pracy kobiet stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę w tym przypadku może mieć miejsce także po upływie piątego miesiąca ciąży.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 2 lipca 1952 r. Nr C. 501/52, tylko faktyczna, a nie zamierzona w przyszłości zupełna likwidacja zakładu pracy, polegająca na całkowitym, stałym jego unieruchomieniu albo przekształceniu go na zakład pracy o zupełnie innym charakterze może być uznana za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą będącą w stanie ciąży. Przekazanie zakładu pracy innemu przedsiębiorstwu nie jest równoznaczne z jego likwidacją.

Nie można natomiast uznać za likwidację zakładu przejściowego jego unieruchomienia, np. dla przeprowadzenia prac renowacyjnych.

Bez znaczenia pozostaje tutaj okoliczność na czyj rachunek zakład pracy jest prowadzony. Zmiana właściciela zakładu pracy nie jest równoznaczna z likwidacją zakładu (np. uspołecznienie prywatnego przedsiębiorstwa) ani też nie powoduje przerwy w ciągłości pracy, gdyż nowy właściciel wchodzi w prawa i obowiązki dotychczasowego właściciela.

Zaznaczyć przy tym należy, że nie zawsze likwidacja przedsiębiorstwa może być traktowana równoznacznie z likwidacją zakładu pracy. Np. w przypadku likwidacji przedsiębiorstwa wielozakładowego nie ma podstawy do zwalniania z pracy kobiet ciężarnych zatrudnionych w zakładach wchodzących w skład przedsiębiorstwa.

W przypadku tym tylko całkowite unieruchomienie przedsiębiorstwa jako całości może być rozumiane jako zupełna jego likwidacja. Za likwidację taką nie można w szczególności uznać likwidacji danego przedsiębiorstwa polegającej na tym, że podległe mu zakłady produkcyjne zostały podnierzadkowane innemu przedsiębiorstwu, co w ramach gospodarki uspołecznionej jest

zjawiskiem stosunkowo częstym, uzasadnionym realizacją planów gospodarczych i względami na usprawnienie organizacji gospodarki narodowej (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 1 września 1955 r. Nr 2 CR 1053/54).

Postawienie zakładu pracy w stan likwidacji nie daje jeszcze prawa do rozwiązania umowy o pracę, co — w takim przypadku — powinno nastąpić w tym samym dniu, w którym nastąpiła zupełna likwidacja zakładu pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę z powodu likwidacji zakładu pracy powinno nastąpić z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

TRYB POSTĘPOWANIA PRZY ROZWIĄZYWANIU UMÓW O PRACĘ Z PRACOWNICAMI CIĘŻARNYMI

Rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą ciężarną (a więc zarówno z winy pracownicy, jak i z innych ważnych przyczyn nie wyłączając zupełnej likwidacji zakładu pracy) wymaga uprzedniej zgody rady zakładowej (lub delegata — w tych zakładach, w których nie działają rady zakładowe).

Bez takiej zgody zwolnienie pracownicy ciężarnej jest nieważne i stosunek pracy trwa nadal tak długo dopóki nie zostanie niewadliwie rozwiązany.

Trzeba podkreślić, że zgoda rady zakładowej (delegata) jest wymagana także w tych przypadkach, gdzie zgodnie z przepisami dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. wystarczająca jest opinia rady zakładowej (delegata), jak np. zwolnienie z powodu popełnienia przestępstwa.

Rada zakładowa powinna wyrazić zgodę w formie uchwały (uwidocznionej w protokole), delegat zaś w formie oświadczenia na piśmie.

Jeżeli w zakładzie pracy nie działa rada zakładowa lub delegat wówczas udzielanie zgody na rozwiązanie umowy o pracę należy do zarządu okręgowego związku zawodowego obejmującego swoją działalnością dany zakład pracy.

Niezależnie od obowiązku uzyskania zgody rady zakładowej (delegata, zarządu okręgowego związku zawodowego) zakład pracy obowiązany jest zadośćuczynić wymaganiom wynikającym z przepisów szczególnych, a to:*)

- 1) zwolnienie pracownicy będącej członkiem zakładowej komisji rozjemczej może nastąpić tylko za zgodą zarządu okręgowego związku zawodowego (§ 12 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie składu,

*) Dotyczy to także i mężczyzn.

sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych i komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania przed tymi komisjami i trybu postępowania odwoławczego — Dz. U. Nr 18, poz. 68),

- 2) zwolnienie pracownicy będącej członkiem rady robotniczej wymaga zgody rady robotniczej (art. 12 ustawy z dnia 19 listopada 1956 r. o radach robotniczych — Dz. U. Nr 23, poz. 238),
- 3) zwolnienie pracownicy będącej członkiem rady zakładowej (delegatem) wymaga zgody zarządu okręgowego związku zawodowego (art. 28 dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych — Dz. U. Nr 8, poz. 36 i z 1947 r. Nr 24, poz. 92),
- 4) w okresie odbywania przez pracownicę aspirantury naukowej dla pracujących zawodowo stosunek pracy może być rozwiązany tylko przez władzę naczelną instytucji zatrudniającej pracownicę, działającą w porozumieniu z Prezydium Polskiej Akademii Nauk (§ 17 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 czerwca 1954 r. w sprawie organizacji aspirantury naukowej dla pracujących zawodowo — Dz. U. Nr 32, poz. 129),
- 5) zwolnienie pracownicy będącej głównym księgowym wymaga decyzji jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy (uchwała Rady Ministrów z dnia 20 stycznia 1950 r. — Monitor Polski Nr A-26, poz. 280),
- 6) zwolnienie inżyniera (technika) bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga zgody kierownika jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy (§ 2 instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania służby bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy, stanowiącej załącznik do zarządzenia Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 16 września 1953 r. — Monitor Polski Nr A-83, poz. 980).

ROSZCZENIA PRACOWNICY W RAZIE NIEPRAWIDŁOWEGO ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

Zwolnienie pracownicy ciężarnej z pracy bez odpowiednich przyczyn lub zgody rady zakładowej jest nieważne.

Dlatego też pracownica, której nie dopuszcza się do pracy ma prawo żądania przywrócenia jej do poprzedniej pracy. Pracow-

nicy przywróconej do pracy przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy aż do dnia przystąpienia do dalszego zatrudnienia lub niewadliwego rozwiązania umowy o pracę (decyzja CRZZ z dnia 15 października 1955 r. Nr 15/19/ZKR/55).

Jeżeli natomiast pracownica nie żąda przywrócenia do pracy, wówczas przysługuje pracownicy zatrudnionej na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy, a przy innych rodzajach umów — za cały czas do wygaśnięcia umowy, nie więcej jednak niż za jeden miesiąc.

Jeżeli bezprawne rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w okresie wypowiedzenia, odszkodowanie obejmuje wynagrodzenie do końca okresu wypowiedzenia (a zatem może to być więcej niż za jeden miesiąc).

Orzeczenie zobowiązujące zakład pracy do ponownego zatrudnienia pracownicy (jeżeli pracownica tego żąda) albo wypłacenia odszkodowania wydaje komisja rozjemcza lub sąd, jeżeli sprawa nie podlega właściwości komisji rozjemczej.

Z wnioskiem o wydanie takiego orzeczenia należy występować przed upływem 14 dni od dnia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Komisja rozjemcza (sąd) może uzzględnić spóźnione zgłoszenie, jeżeli spóźnienie uzasadnione było szczególnymi okolicznościami.

ROZWIĄZYWANIE STOSUNKU PRACY Z PRACOWNICAMI " ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ

Stosownie do przepisów dekretu z dnia 25 października 1948 r. o zmianie ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. Nr 50, poz. 381) stosunek służbowy z pracownicą ciężarną może być rozwiązany tylko z ważnych przyczyn lub z winy pracownicy.

Ważnymi przyczynami w rozumieniu tego dekretu są okoliczności, które sprawiają, że zgodnie z wymaganiami dobrej wiary i interesem służby rozwiązanie stosunku służbowego jest uzasadnione.

Rozwiązanie stosunku służbowego z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie czterech miesięcy przed porodem. Szczególnym przykładem ważnej przyczyny jest likwidacja urzędu.

Wydaje się, że w zakresie ustalenia pojęć winy i ważnej przy-

czynny są w zasadzie aktualne wywody odnoszące się do tego zagadnienia na tle przepisów ustawy o ochronie pracy kobiet.

Trzeba przy tym pamiętać, że ustawa o państwowej służbie cywilnej (art. 28) przewiduje, że stosunek służbowy z mianowanym pracownikiem państwowym może być rozwiązany dopiero po roku nieobecności na służbie wskutek choroby. Wprawdzie dekret z dnia 14 maja 1946 r. o tymczasowym unormowaniu stosunku służbowego funkcjonariuszów państwowych (Dz. U. Nr 22, poz. 139) daje w praktyce możliwość niestosowania powołanych przepisów ustawy o państwowej służbie cywilnej, niemniej jednak zachowują one nadal swoją moc.

Rozwiązanie stosunku służbowego z mianowaną pracownicą administracji państwowej wymaga dla swej ważności zgody zarządu głównego związku zawodowego.

W odniesieniu do pracownic kontraktowych administracji państwowej stosuje się zasady przewidziane w ustawie o ochronie pracy kobiet (wyjaśnienie CRZZ Nr 15/1222/55) i to zarówno w zakresie dopuszczalności, jak i trybu postępowania przy zwalnianiu.

ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY Z CIĘŻARNĄ PRACOWNICĄ PKP

§ 83a rozporządzenia z dnia 2 listopada 1945 r. o służbie w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” w brzmieniu ustalonym rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1949 r. (Dz. U. Nr 61, poz. 476) przewiduje, że zarówno w okresie ciąży, jak i w czasie urlopu macierzyńskiego stosunek służbowy z pracownicą ciężarną może być rozwiązany tylko z ważnych przyczyn lub z winy pracownicy.

Przytoczone przepisy stwierdzają, że ważnymi przyczynami są okoliczności, które sprawiają, że zgodnie z wymaganiami dobrej wiary i interesem służby rozwiązanie stosunku służbowego jest uzasadnione.

Z uwagi na potrzebę jednakowego traktowania wszystkich kobiet bez względu na charakter stosunku pracy i miejsce pracy, przy określaniu konkretnych okoliczności będących winą lub ważną przyczyną stosować należy zasady wynikające z ustawy o ochronie pracy kobiet jako przepisu obejmującego największą liczbę pracownic.

Jednakże nieobecność na służbie wskutek choroby (i ew. urlopu dla poratowania zdrowia) daje podstawę do rozwiązania sto-

sunku służbowego z pracownicą etatową tylko wtedy, jeżeli trwa co najmniej rok (§ 46 rozporządzenia o służbie w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe”).

Rozwiązanie stosunku służbowego z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie czterech miesięcy przed porodem.

Rozwiązanie stosunku służbowego z powodu zupełnej likwidacji jednostki służbowej zatrudniającej pracownicę dopuszczalne jest bez względu na stopień zaawansowania ciąży. Zwolnienie jednak z powodu zupełnej likwidacji jednostki służbowej dopuszczalne jest tylko w przypadkach, gdy nie ma możliwości zatrudnienia kobiety w innej jednostce służbowej.

Rozwiązanie stosunku służbowego z mianowaną pracownicą PKP wymaga w każdym przypadku zgody Zarządu Głównego ZZK.

Natomiast w odniesieniu do umownych pracownic PKP stosuje się w całej rozciągłości ustawę o ochronie pracy kobiet.

ROZWIĄZYWANIE STOSUNKU PRACY Z MIANOWANYMI NAUCZYCIELKAMI

Przepisy ustawy o prawach i obowiązkach nauczycieli przewidują możliwość rozwiązywania stosunku służbowego w okresie ochronnym tylko z następujących przyczyn:

- 1) jeżeli nauczycielka w przeciągu 5 lat od przejścia w stan pozasłużbowy nie podjęła ponownie pracy,
- 2) na skutek orzeczenia dyscyplinarnego skazującego nauczycielkę na karę zwolnienia z pracy,
- 3) na skutek prawomocnego wyroku sądowego skazującego nauczycielkę na karę dodatkową utraty praw publicznych lub utratę prawa wykonywania zawodu,
- 4) jeżeli nauczycielka samowolnie uchyła się od pracy w ciągu co najmniej dwóch tygodni,
- 5) jeżeli mianowanie nauczycielki nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów.

Rozwiązanie stosunku służbowego z przyczyn określonych w pkt. 4 nie może jednak nastąpić w okresie czterech miesięcy przed porodem i wymaga zgody Związku Nauczycielstwa Polskiego.

W pozostałych przypadkach zgoda związku zawodowego na rozwiązanie stosunku służbowego z pracownicą ciężarną nie jest wymagana.

ZAKAZ POGARSZANIA WARUNKÓW PRACY I PŁACY

Ustawa o ochronie pracy kobiet przyjęła zasadę, że umowa o pracę nie może być w okresie ciąży (oraz urlopu macierzyńskiego) wypowiedziana ani rozwiązana.

Wprowadzenie zakazu wypowiedziania umów o pracę prowadzi w następstwie do zakazu dokonywania istotnych zmian (bez zgody pracownicy) w treści umowy o pracę.

Jak wynika bowiem z przepisów o umowach o pracę, umowa o pracę jest to zgodne porozumienie dwóch stron, tj. pracownika i pracodawcy, na podstawie którego pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy na określonym stanowisku za wynagrodzeniem.

A zatem zmiana postanowień umowy może nastąpić przede wszystkim za obopólną zgodą obydwu stron. Jeżeli takiej zgody nie ma, zmiana warunków umowy może nastąpić za uprzednim wypowiedzeniem dokonany przez jedną ze stron, przy czym stosownie do przyjętej wykładni, wypowiedzenie jest konieczne wtedy, gdy chodzi o zmianę istotnych warunków umowy o pracę.

W szczególności zmiana rodzaju wykonywanych czynności wymaga stosowania okresu wypowiedzenia w przypadku, gdy charakter funkcji spełnianych na nowym stanowisku różniłby się znacznie od funkcji spełnianych poprzednio. Należy tu mieć na względzie zakres obowiązków pracownika na nowym i poprzednim stanowisku oraz kwalifikacje potrzebne do ich spełniania.

Zmiana rodzaju czynności, jeżeli prowadzi do obniżenia zarobków, również wymaga stosowania wypowiedzenia.

Zmiana tytułu służbowego — jeśli nie jest połączona ze zmianą zakresu obowiązków i wynagrodzenia — nie wymaga wypowiedzenia.

Przeniesienie siedziby zakładu pracy do innej miejscowości wymagałoby z reguły stosowania okresu wypowiedzenia, jako że pociąga za sobą ujemne skutki dla pracownicy, chyba, że w konkretnym przypadku takich skutków nie będzie (np. zakład został przeniesiony do miejscowości, z której pracownica dotychczas dojeżdżała lub będzie miała takie same lub lepsze warunki dojazdu).

Również określenie wysokości wynagrodzenia jest istotnym warunkiem umowy o pracę, wobec czego zmiana wysokości wynagrodzenia wymaga stosowania okresu wypowiedzenia. Dotyczy to zarówno całości wynagrodzenia, jak i jego poszczególnych składników.

Odnosnie poruszonej kwestii przyjęta została w swoim czasie

zasada interpretacyjna, że gdy obniżka wynagrodzenia jest wynikiem wejścia w życie aktów o charakterze generalnym, regulującym zasady wynagrodzenia całych grup pracowników wypowiedanie warunków płacy nie jest konieczne.

Zasada ta stosowana była również do pracownic ciężarnych.

W ostatnim czasie jednak dokonana została zmiana powyższych zasad w tym sensie, że każda obniżka płac (a więc zarówno będąca wynikiem decyzji administracji jak i wynikająca z przepisów o charakterze generalnym (wymaga zastosowania okresu wypowiedzenia (pismo CRZZ z dnia 8 sierpnia 1956 r. Nr 7/5383/56).

Z powyższego wynika więc, że wprowadzenie zakazu wypowiedania umów o pracę nie pozwala jednocześnie na dokonywanie zmian na niekorzyść pracownicy w postanowieniach indywidualnej umowy o pracę.

A zatem pracownicy ciężarnej nie wolno obniżyć wynagrodzenia (bez jej zgody) ani też w jakikolwiek inny sposób pogorszyć warunków pracy, np. przez przesunięcie do gorszej pracy, do innego zakładu pracy lub przeniesienia do innej miejscowości.

Wszelkiego rodzaju decyzje zakładu pracy w tej mierze, o ile miałyby pociągać za sobą takie skutki, są nieważne.

Zakaz dokonywania zmian w postanowieniach umowy o pracę obowiązuje tylko w tych przypadkach, gdy pracownica przepracowała co najmniej trzy miesiące w tym samym zakładzie pracy (a w razie zmiany zakładu pracy — posiada ciągłość pracy ustaloną według zasad poprzednio podanych).

Dopuszczalne jest więc dokonanie wypowiedzenia warunków płacy przed upływem trzymiesięcznego okresu zatrudnienia, jeżeli pracownica jest zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony, ew. na okres próbny — w przypadku pracownicy umysłowej, z tym jednak, że wypowiedzenie takie może wyrzucić skutki prawne w postaci dokonania zmiany w postanowieniach umowy, jeżeli okres wypowiedzenia zakończy się przed upływem trzymiesięcznego okresu zatrudnienia.

W przypadku natomiast, gdy pracownica jest zatrudniona na podstawie umowy zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej roboty, zmiana postanowień umowy w drodze wypowiedzenia nie jest dopuszczalna nawet w okresie pierwszych trzech miesięcy zatrudnienia (jako że tego rodzaju umowy nie mogą być zmienione w drodze wypowiedzenia i są wiążące dla stron w całym okresie czasu na jaki zostały zawarte).

W praktyce zdarzają się przypadki, że pracownica ciężarna pobiera wynagrodzenie wyższe aniżeli to przewidują obowiązujące przepisy. Zachodzi pytanie, czy zakład pracy może dosto-

sować to wynagrodzenie do norm określonych w tych przepisach, jeżeli pracownica już korzysta z ochrony w zakresie zakazu pogarszania warunków pracy.

Mając jednak na uwadze, że każda obniżka wynagrodzenia może nastąpić jedynie z zachowaniem okresu wypowiedzenia (jeżeli brak jest zgody pracownicy), którego dokonanie jest w okresie ochronnym niedopuszczalne (a wypowiedzenie dokonane w czasie, kiedy pracownica nie korzysta z ochrony, jeżeli kończyłoby się w okresie ochronnym, nie upoważnia zakładu pracy do dokonania obniżki), należy stać na stanowisku, że w okresie ochronnym nie można również dokonać obniżki wynagrodzenia w kierunku dostosowania go do norm przewidzianych obowiązującymi przepisami.

Jeżeli natomiast pracownica wyraziła zgodę na przesunięcie jej do innej pracy (nie zastrzegając równocześnie, że zgoda ta nie uprawnia zakładu pracy do obniżenia wynagrodzenia), wówczas przysługuje jej wynagrodzenie przywiązane do nowego stanowiska. Zgoda bowiem na przyjęcie innej pracy — w braku przeciwnego zastrzeżenia — obejmuje również zgodę na nowe warunki płacy.

Powyższe zakazy pogarszania warunków pracy i płacy w okresie ochronnym wynikają — jak już była mowa poprzednio — z ustawy o ochronie pracy kobiet. Natomiast zarówno ustawa o państwowej służbie cywilnej, jak i rozporządzenie o służbie w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” nie zawierają wyraźnych w tej mierze postanowień.

W stosunku do mianowanych pracowników administracji zakaz taki wydaje się wynikać częściowo z przepisów powołanego już poprzednio dekretu z dnia 25 października 1948 r., który to dekret zawiesił — w stosunku do pracownic ciężarnych — art. 10 dekretu z dnia 14 maja 1946 r. o tymczasowym unormowaniu stosunku służbowego funkcjonariuszów państwowych (Dz. U. Nr 22, poz. 139), dającego władzy służbowej uprawnienie do zmiany grupy uposażenia lub też przeniesienia na inne stanowisko.

Jednakże racjonalnie pomyślana ochrona praw kobiety pracującej w zakresie macierzyństwa nie dałaby się pomyśleć bez stosowania zakazów zmian w warunkach pracy, wynikających z przepisów ustawy o ochronie pracy kobiet.

Natomiast w oparciu o przepisy rozporządzenia o służbie w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” dopuszczalne byłoby przeniesienie pracownicy ciężarnej z urzędu do innej miejscowości, jednakże na takie samo jak dotychczas albo równorzędne stanowisko (a więc wynagrodzenie nie mogłoby ulec po-

gorszeniu). Również w świetle przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada 1945 r. o uposażeniu pracowników przedsiębiorstwa „Polskie Koleje Państwowe” (Dz. U. Nr 55, poz. 309) nie byłaby dopuszczalna obniżka płacy pracownicy ciężarnej (bez jej zgody), chyba, że chodziłoby o obniżenie uposażenia w wykonaniu orzeczenia dyscyplinarnego.

Pracownice kontraktowe administracji państwowej oraz umowne pracownice PKP korzystają w pełnym zakresie z ochrony przewidzianej w ustawie o ochronie pracy kobiet.

Dlatego też wydaje się, że jest rzeczą konieczną przeprowadzenie stosownej korekty w obowiązujących przepisach, aby zapewnić jednakowe traktowanie tak pracowników mianowanych, jak i kontraktowych (umownych), skoro obydwie kategorie pracowników wykonują te same prace, a w praktyce w ich obowiązkach nie ma żadnej różnicy.

Wymaga tego socjalistyczna zasada — wynikająca z Konstytucji — równości świadczeń za tę samą pracę.

PRZYWILEJE W ZAKRESIE WARUNKÓW PRACY ZWIĄZANE Z CIĄŻĄ I PORODEM

Ustawa o ochronie pracy kobiet przewiduje, że kobieta w stanie ciąży, zatrudniona przy pracy uciążliwej powinna być w miarę możliwości, poczynając od szóstego miesiąca ciąży przesunięta do pracy dogodniejszej.

Okólnik Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 24 lipca 1953 r. w sprawie ochrony macierzyństwa pracownicy (Monitor Polski Nr A-77, poz. 926), który winien być traktowany jako urzędowy komentarz do ustawy, stanowi, że przenoszenie do pracy dogodniejszej jest obowiązkowe, chyba, że zachodzą wyjątkowe, nie dające się przezwyciężyć przeszkody.

Pismo okólne Nr 76/48 Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 30 czerwca 1948 r. (Dz. Urz. MPiOS Nr 11, poz. 94) wyjaśnia, że wniosek o przesunięcie do pracy dogodniejszej może być zgłoszony zarówno przez zainteresowaną pracownicę, jak i przez lekarza zakładowego lub radę zakładową. W świetle przepisów ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 1955 r. Nr 20, poz. 134) z wnioskiem takim mogłoby wystąpić również społeczny inspektor pracy.

Jako prace uciążliwe wylicza powyższe pismo okólne przykładowo następujące prace:

- 1) prace wykonywane stale w pozycji stojącej lub polegające na ciągłym chodzeniu, bez możliwości zmiany pozycji na sie-

dzącą, lub krótkotrwałych wycieczek w pozycji siedzącej,

- 2) prace przy maszynach poruszanych pedałami,
- 3) prace wykonywane w wysokiej temperaturze, wilgotności (pralnie parowe, suszarnie),
- 4) prace połączone z wstrząsami.

W razie sporu co do rodzaju pracy decyzję ostateczną w tej sprawie wydaje zarząd okręgowy związku zawodowego (pkt 2 uchwały CRZZ z dnia 27 listopada 1954 r. w sprawie przejęcia przez instancje związkowe uprawnień terenowej inspekcji pracy Biuletyn CRZZ Nr 1, poz. 4).

Decyzja taka może być wydana również z własnej inicjatywy zarządu okręgowego.

Decyzję powyższą wydaje się na podstawie pisemnej opinii lekarza zalecającej przesunięcie pracownicy do innej pracy, przy czym decyzja zarządu okręgowego jest ostateczna i nie ma od niej odwołania. Zainteresowany zakład pracy mógłby się zwrócić do zarządu głównego związku zawodowego o uchylenie tej decyzji w drodze nadzoru.

Przesunięcie do innej pracy nie powoduje dla pracownicy ujemnych skutków w zakresie wynagrodzenia. Mianowicie gdyby praca na nowym stanowisku była niżej wynagradzana, wskutek czego zarobki pracownicy uległyby obniżeniu, wówczas wypłaca się jej zarobek nie niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu ostatnich trzech miesięcy.

Przy ustalaniu podstawy dla obliczenia zarobku w okresie przesunięcia do innej pracy wziąć należy pod uwagę wszystkie zarobki pracownicy z okresu poprzedzającego przeniesienie.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 29 grudnia 1955 r. Nr 2 CR 932/55, do podstawy obliczeniowej tego zarobku wliczyć należy również wynagrodzenie za stale pełnioną pracę dodatkową, związaną z zajmowanym stanowiskiem. W szczególności do podstawy tej należy wliczyć wynagrodzenie za stałą pracę w godzinach nadliczbowych (jakkolwiek zatrudnianie kobiet ciężarnych w godzinach nadliczbowych poczynając od czwartego miesiąca ciąży jest zabronione), wynagrodzenie za dyżury pełnione przez lekarzy itp.

W praktyce zachodzi nieraz potrzeba przesunięcia pracownicy do pracy dogodniejszej już przed szóstym miesiącem ciąży.

W przypadku takim pracownica powinna być przesunięta do pracy dogodniejszej, z tym jednak, że prawo do przeciętnego wynagrodzenia z okresu trzech miesięcy przed przeniesieniem na-

będzie dopiero w szóstym miesiącu ciąży, a do tego czasu otrzyma wynagrodzenie związane z pracą na zajmowanym stanowisku.

Bywa i tak, że nie zachodzi potrzeba przeniesienia do pracy dogodniejszej, jednakże wydajność pracy ulega — na skutek stanu ciąży — obniżeniu, co pociąga za sobą obniżenie zarobków.

W takim przypadku ustawa o ochronie pracy kobiet nie daje podstawy do wypłacania przeciętnego zarobku z trzech miesięcy, a pracownica otrzyma zarobek wynikający z jej wydajności pracy (wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 15 marca 1954 r. Nr Po-15b-13/54).

Analogiczne zasady w zakresie przesuwania do pracy dogodniejszej przyjmuje ustawa o państwowej służbie cywilnej stanowiąca, że kobieta w stanie ciąży zatrudniona przy pracy uciążliwej powinna być w miarę możliwości, poczynając od szóstego miesiąca ciąży, przesunięta do pracy dogodniejszej bez zmniejszenia uposażenia.

Pewne odchylenie od powyższych zasad wprowadza rozporządzenie o służbie w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” nakładające obowiązek przesunięcia do pracy dogodniejszej (z zachowaniem dotychczasowego uposażenia) poczynając już od piątego miesiąca ciąży. Przesunięcie to ma charakter obligatoryjny, gdyż rozporządzenie nie zawiera — w przeciwieństwie do omówionych poprzednio przepisów — klauzuli, że przesunięcie do innej pracy następuje wtedy, jeżeli zakład pracy posiada możliwość przydzielenia pracy dogodniejszej. Rozporządzenie wymaga, aby konieczność przeniesienia była stwierdzona świadectwem lekarskim.

Trzeba jednak zaznaczyć, że różnice w sformułowaniach przepisów nie odgrywają w praktyce większego znaczenia.

Pracownice kontraktowe administracji państwowej oraz umowne pracownice PKP korzystają — w zakresie przesuwania do pracy dogodniejszej — z przywilejów przewidzianych w ustawie o ochronie pracy kobiet (i w trybie w tej ustawie określonym).

PRACE ZABRONIONE DLA KOBIET W CIAŻY

Rozporządzenie o pracach wzbronionych kobietom przewiduje, że następujące prace są zabronione dla kobiet w ciąży:

- 1) do szóstego miesiąca ciąży włącznie: dźwiganie ciężarów powyżej 5 kg, przewożenie ciężarów przekraczających połowę norm przewidzianych powyższym rozporządzeniem (zob. str. 12),
- 2) po szóstym miesiącu ciąży: wszelkie podnoszenia, przenoszenia, przesuwanie i przewożenie ciężarów,

- 3) prace pod ziemią we wszelkich kopalniach,
- 4) prace we wszelkiego rodzaju pojazdach mechanicznych, znajdujących się w ruchu,
- 5) prace przy obsłudze aparatów Rentgena i przy użyciu ciał promieniotwórczych.

W związku z tym wykazem zachodzą przypadki, że trzeba pracownicę przesunąć do innej pracy przed szóstym miesiącem ciąży.

Jak wynika z wyjaśnienia CRZZ z dnia 18 lipca 1956 r. w sprawie wynagrodzenia kobiet przeniesionych w związku z ciążą ze stanowisk wzbronionych kobietom ciężarnym i karmiącym do innych prac (Biuletyn CRZZ Nr 6, poz. 11), w przypadku tym pracownica zachowuje prawo do przeciętnego zarobku z okresu ostatnich trzech miesięcy przed przeniesieniem.

Zasada zawarta w powyższym wyjaśnieniu dotyczy wyłącznie przypadku przesunięcia pracownicy do innej pracy z tego powodu, że praca dotychczasowa jest zabroniona dla kobiet w ciąży obowiązującym wykazem robót wzbronionych.

ZAKAZ PRACY NOCNEJ ORAZ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

Ustawa o ochronie pracy kobiet stanowi, że kobiet ciężarnych poczynając od czwartego miesiąca ciąży oraz kobiet mających dzieci w wieku do jednego roku nie wolno zatrudniać w porze nocnej.

Za porę nocną — stosownie do przepisów o czasie pracy w przemyśle i handlu — uważa się czas od godziny 21 do 5 rano, a w zakładach pracujących na dwie zmiany — czas od godziny 22 do 4 rano. Dla zakładów pracy pracujących na trzy zmiany porą nocną jest czas trzeciej zmiany.

Pomimo że ustawa o czasie pracy w przemyśle i handlu nie obowiązuje w gospodarstwach rolnych i leśnych, to jednakże w oparciu o przepisy ustawy o ochronie pracy kobiet (mającej jak wiadomo zastosowanie w rolnictwie i leśnictwie — zob. str. 24), określenie pory nocnej dla gospodarstw rolnych i leśnych powinno następować według zasad wynikających z ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu.

Nieco inaczej poruszona sprawa została uregulowana w odniesieniu do mianowanych pracownic państwowych oraz mianowanych pracownic PKP.

I tak, ustawa o państwowej służbie cywilnej (art. 39) przewiduje, że pracownic ciężarnych poczynając od czwartego miesiąca

ciąży oraz kobiet mających dzieci w wieku do osiemnastu miesięcy nie wolno zatrudniać poza przepisowymi godzinami zajęć służbowych oraz w godzinach nocnych.

Za porę nocną uważa się czas od godziny 20 do godziny 5 rano.

Przewidziany w ustawie o ochronie pracy kobiet oraz w ustawie o państwowej służbie cywilnej zakaz zatrudniania w porze nocnej kobiet mających małe dzieci stosuje się zarówno w przypadku, gdy pracownica karmi dziecko piersią jak też — gdy go nie karmi.

Rozporządzenie o służbie w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” wprowadza zakaz zatrudniania w godzinach nocnych kobiet w ciąży (a więc bez względu na stopień zaawansowania ciąży). Nie wolno zatrudniać w porze nocnej także kobiet karmiących przez okres co najmniej 12 miesięcy. Z tego wynika, że jeżeli pracownica nie karmi dziecka zakaz ten nie obowiązuje (w przeciwieństwie do zasad przyjętych w ustawie o ochronie pracy kobiet i w ustawie o państwowej służbie cywilnej).

Za porę nocną uważa się tutaj czas od godziny 20 do godziny 5 rano.

Poczynając od czwartego miesiąca ciąży nie wolno zatrudniać kobiet w godzinach nadliczbowych. Taki sam zakaz obowiązuje w stosunku do kobiet karmiących (przez okres nie krótszy niż 12 miesięcy).

Trudności w zakresie zakazu pracy nocnej oraz w godzinach nadliczbowych występujących przy pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu, tj. pilnujących całości i bezpieczeństwa budynków, urządzeń i ruchomości, odźwiernych, portierów, dozorców bram itp., dozorców i stróżów placowych, parkowych, drogowych, mostowych itp., osób zatrudnionych w strażach ogniowych oraz osób nadzorujących urządzenia przeciwpożarowe (jako że czas pracy tej kategorii pracowników wynosi do 12 godzin na dobę a poza tym pracownicy ci są zatrudnieni nieraz wyłącznie w porze nocnej).

W związku z tym Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej w piśmie z dnia 6 października 1953 r. Nr Po-17c-63/53 wyjaśniło, że zakaz zatrudniania w porze nocnej kobiet ciężarnych oraz kobiet mających dzieci w wieku do jednego roku jest w pełni aktualny także w odniesieniu do pracownic zatrudnionych przy pilnowaniu. Czas pracy tej kategorii pracownic w tym okresie nie powinien przekraczać 8 godzin na dobę i 46 godzin tygodniowo.

ZAKAZ DELEGOWANIA POZA STAŁE MIEJSCE PRACY

Ustawa o ochronie pracy kobiet przewiduje, że nie wolno zatrudniać bez ich zgody poza stałym miejscem pracy kobiet ciężarnych oraz kobiet mających dzieci w wieku do jednego roku (niekoniecznie karmionych piersią).

Z powyższego wynika, że delegowanie za zgodą pracownicy jest dopuszczalne.

Ustawa o państwowej służbie cywilnej wprowadza zakaz zatrudniania poza stałym miejscem pracy kobiet ciężarnych poczynając od czwartego miesiąca ciąży oraz kobiet mających dzieci w wieku do osiemnastu miesięcy, przy czym nie przewiduje się tutaj możliwości delegowania za zgodą pracownicy.

Rozporządzenie o służbie w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” zakazuje zatrudniania poza stałym miejscem pracy kobiet ciężarnych (i to od początku ciąży) oraz kobiet karmiących (przez okres nie krótszy niż 12 miesięcy); nie jest dopuszczalne delegowanie poza stałe miejsce pracy za zgodą pracownicy.

URLOP MACIERZYŃSKI

Wymiar urlopu macierzyńskiego został ustalony na dwanaście tygodni, przy czym pracownica jest obowiązana wykorzystać go w ten sposób, że dwa tygodnie winny przypadać przed porodem, osiem po porodzie, pozostałe zaś dwa tygodnie pracownica może wykorzystać według swego uznania bądź przed, bądź po porodzie.

Trzeba zaznaczyć, że zagadnienia wymiaru urlopu macierzyńskiego jak i trybu jego wykorzystania zostały uregulowane jednolicie dla wszystkich pracownic. W szczególności ustawa o państwowej służbie cywilnej ani też rozporządzenie o służbie w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” nie wprowadzają tutaj żadnych odchyleń.

W okresie urlopu macierzyńskiego nie wolno zatrudniać pracownicy nawet za jej zgodą.

Urlop macierzyński został bowiem ustanowiony zarówno w interesie ochrony zdrowia pracownicy, jak i dla ochrony zdrowia dziecka, w związku z czym prawidłowe wykorzystanie tego urlopu leży w interesie społecznym — a co za tym idzie — rezygnowanie przez pracownicę z przysługujących jej uprawnień nie może mieć wiążącego znaczenia.

W praktyce częstym powodem sporów jest sprawa przesuwania obowiązkowej przerwy przedporodowej na okres po porodzie.

Wiąże się to ze spotykaną często wśród pracownic praktyką wykonywania pracy aż do ostatnich dni ciąży, a to w celu zapewnienia osobistej opieki dziecku przez jak najdłuższy czas po porodzie.

Praktyka taka jest szkodliwa nie tylko dla zdrowia pracownicy, ale także dla zdrowia jej dziecka, a poza tym może prowadzić także w pewnych okolicznościach do utraty prawa do dwutygodniowej przerwy w pracy przed porodem.

Ustawa o ochronie pracy kobiet (a także, inne przepisy) nie przewidują w zasadzie możliwości przesuwania obowiązkowego urlopu przedporodowego na czas po porodzie. W każdym razie ustawa nie tylko, że nie daje pracownicy możliwości podejmowania takiej decyzji, ale wprowadza obowiązek wykorzystywania dwutygodniowej przerwy przed porodem, w której to przerwie — jak już była mowa poprzednio — nie wolno zatrudniać pracownicy nawet za jej zgodą.

W świetle przepisów ustawy o ochronie pracy kobiet zatrudnianie pracownicy ciężarnej w okresie obowiązkowych przerw w pracy jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny.

W związku z powyższym ustalona została wykładnia, że jeżeli pracownica nie wykorzystwała obowiązkowego dwutygodniowego urlopu przed porodem traci do niego prawo, wobec czego po porodzie otrzyma jedynie urlop 10-tygodniowy.

W szczególności zasada powyższa sprecyzowana została w wyjaśnieniu Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 listopada 1953 r. Nr Po-17c-79/53 oraz w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Wydaje się jednak, że przyjęcie w całości i bez zastrzeżeń powyższej zasady interpretacyjnej (mającej skądinąd zapewnić racjonalne stosowanie przepisów o urloпах macierzyńskich) nie byłoby słuszne.

Należy bowiem odróżnić przypadek, gdy pracownica nie skorzystała z obowiązkowego dwutygodniowego urlopu przed porodem dlatego, że nie uznała tego za konieczne, od przypadku, gdy nie wykorzystanie urlopu nastąpiło z przyczyn od niej niezależnych (np. mylne ustalenie przez lekarza przypuszczalnej daty porodu, poród przedwczesny).

O ile utrata prawa do dwutygodniowego urlopu w pierwszym przypadku jest uzasadniona, o tyle w drugim przypadku byłaby niesłuszna.

Dlatego też wykładnię ustaloną w przytoczonych wyjaśnieniach Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej należałoby skorygować w ten sposób, że nie dotyczy ona przypadków, w których nie wykorzystanie dwutygodniowego obowiązkowego urlopu przed

porodem nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownicy, a zwłaszcza w przypadku błędnego ustalenia przez lekarza przypuszczalnej daty porodu oraz porodu przedwczesnego. W tych przypadkach pracownica powinna otrzymać pełny 12-tygodniowy urlop macierzyński po porodzie.

Urlop macierzyński przysługuje, jeżeli rozwiązanie nastąpiło co najmniej w piątym miesiącu ciąży (okólnik Nr 140 b. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 września 1948 r.).

Natomiast rozwiązanie w okresie pierwszych czterech miesięcy ciąży traktuje się jako poronienie, które nie daje praw do urlopu macierzyńskiego, lecz jedynie do świadczeń chorobowych (np. zasiłków chorobowych).

Prawo do urlopu macierzyńskiego nie podlega ograniczeniu nawet w przypadkach urodzenia dziecka martwego bądź też w razie śmierci dziecka bezpośrednio po porodzie. Ustawa o ochronie pracy kobiet nie daje bowiem możliwości skracania urlopu w takich przypadkach.

W pewnych sytuacjach pracownica może skorzystać z urlopu macierzyńskiego dłuższego niż 12 tygodni. Będzie to miało miejsce wtedy, gdy pracownica wykorzystała przed porodem urlop czterotygodniowy, a poród w przewidywanym terminie nie nastąpił.

Ponieważ pracownica ma prawo do ośmiotygodniowego obowiązkowego urlopu po porodzie, a w tym czasie pracownicy nie wolno zatrudniać nawet za jej zgodą, łączny dwutygodniowy urlop zostaje przedłużony o tyle o ile nastąpiło opóźnienie spodziewanego porodu (pismo okólne Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej Nr 76/48 z dnia 30 czerwca 1948 r. — Dz. Urz. MPiOS Nr 11, poz. 94).

W przypadku takim pracownica korzysta z pełnych uprawnień w całym okresie przerwy porodowej, a zwłaszcza z prawa do zasiłków połogowych z ubezpieczenia społecznego (okólnik b. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Nr 171 z 1950 r.).

W praktyce zachodzą przypadki, że pracownica choruje bądź w czasie urlopu macierzyńskiego, bądź bezpośrednio po jego zakończeniu.

Zachodzi więc pytanie, czy zachorowanie w czasie urlopu macierzyńskiego uzasadnia przesunięcie zakończenia urlopu macierzyńskiego (analogicznie jak to ma miejsce w stosunku do urlopów wypoczynkowych).

W przytoczonym powyżej przypadku brak jest podstawy do odliczenia z okresu urlopu macierzyńskiego okresu choroby, a zasady odnoszące się do urlopów wypoczynkowych nie mogą tutaj mieć zastosowania.

Bywa i tak, że pracownica zachoruje w czasie korzystania z urlopu macierzyńskiego i choruje nadal po jego zakończeniu, co w następstwie daje podstawę do zwolnienia pracownicy z powodu długotrwałej choroby.

Należy tutaj zaznaczyć, że trzymiesięczny (wzgl. sześciomiesięczny) okres choroby uzasadniającej natychmiastowe zwolnienie może być liczony dopiero od dnia następującego po ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego, a nie zaś od daty faktycznego zachorowania. Miarodajna jest bowiem tutaj nie data zachorowania, lecz data w której zakład pracy może domagać się świadczenia pracy (wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 25 lutego 1954 r. Nr 13b-30/54).

A zatem okres urlopu macierzyńskiego (choćby nawet pracownica chorowała) nie może być traktowany jako okres choroby.

Zasada ta znajduje zastosowanie także w takim szczególnym przypadku, gdzie początek choroby nastąpił przed skorzystaniem z urlopu macierzyńskiego i pracownica choruje na tę samą chorobę po urlopie macierzyńskim (przy czym choroba ta powoduje niezdolność do pracy). Skorzystanie przez pracownicę z urlopu macierzyńskiego w tym przypadku przerywa bieg okresu choroby uprawniającego do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, który dopiero po zakończeniu urlopu macierzyńskiego może się rozpocząć na nowo.

Rozpoczęcie korzystania z urlopu macierzyńskiego daje pracownicy prawo do żądania przesunięcia urlopu wypoczynkowego na okres późniejszy (ew. nawet na rok następny), a to w oparciu o przepisy § 1 rozporządzenia z dnia 28 lutego 1953 r. w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 13, poz. 54).

Zasady zawarte w tym rozporządzeniu powinny być stosowane także w odniesieniu do mianowanych pracowników państwowych (wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 20 marca 1953 r. Nr Po-13c-34/53) jak też i mianowanych pracowników PKP (okólnik Ministerstwa Kolei z dnia 10 maja 1955 r. Nr KZP 25/55 w sprawie urlopów wypoczynkowych — Biuletyn MK Nr 14, poz. 220).

W praktyce pracownice korzystające z urlopu macierzyńskiego korzystają bezpośrednio po tym urlopie z urlopu wypoczynkowego.

Wprawdzie obowiązujące przepisy nie normują tego zagadnienia, jednakże nie dałaby się pogodzić z zasadami współzawodnictwa społecznego odmowa udzielenia urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim — bez szczególnie ważnych przyczyn.

ZABEZPIECZENIE MATERIALNE PRACOWNICY W CZASIE URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

W okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego pracownica ma prawo do wynagrodzenia z zakładu pracy lub zasiłku połogowego z ubezpieczenia społecznego oraz w obydwu przypadkach — zasiłku mlecznego z ubezpieczenia społecznego.

Prawo do otrzymywania wynagrodzenia z zakładu pracy posiadają następujące kategorie pracownic:

- 1) pracownice administracji państwowej (zarówno etatowe jak i kontraktowe), P.P. „Polskie Koleje Państwowe”, P.P. „Polska Poczta, Telegraf, Telefon”, P.P. „Lasy Państwowe”, szkolnictwa i nauki,
- 2) pracownice umysłowe zatrudnione w oparciu o przepisy rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (art. 19).

Pracownice, które w okresie połogowym nie mają prawa do wynagrodzenia z zakładu pracy, korzystają z zasiłków połogowych z ubezpieczenia społecznego.

Poza tym wszystkie pracownice objęte ubezpieczeniem od choroby i macierzyństwa (zarówno fizyczne jak i umysłowe) mają prawo do dodatków mlecznych z funduszy ubezpieczeniowych.

Jednakże zakład pracy nie ma obowiązku wypłacania wynagrodzenia pracownikom fizycznym, które korzystają z zasiłków połogowych z ubezpieczenia społecznego, jeżeli pracownice te nie nabyły prawa do zasiłku połogowego (np. z powodu braku czteromiesięcznego stażu pracy).

ZASADY WYNAGRADZANIA ZA CZAS URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Podstawą prawną wynagradzania pracownic umysłowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę stanowią postanowienia art. 19 rozporządzenia z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych.

Rozporządzenie to stanowi, że pracownikowi w okresie choroby przysługuje wynagrodzenie pełne, tzn. że powinien otrzymać wszystko to, co otrzymałby gdyby był faktycznie zatrudniony.

W odniesieniu do pracownic państwowych obowiązek wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu macierzyńskiego wynika z przepisów ustawy z 4 lutego 1949 r. o uposażeniu pracowników państwowych (Dz. U. Nr 7, poz. 39), przy czym i tutaj stosuje się zasadę, że za czas urlopu macierzyńskiego przysługuje pełne

uposażenie tzn. obejmujące te wszystkie jego elementy, które zazwyczaj składają się na uposażenie pracownicy.

Przy określaniu wysokości wynagrodzenia za czas urlopu macierzyńskiego stosuje się zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Przy ustalaniu tego wynagrodzenia należy uwzględnić wszystkie elementy wynagrodzenia, które w sposób trwały wpływają na jego wysokość.

Zagadnicie jest proste, jeżeli pracownica pobiera stałe wynagrodzenie (np. miesięczne), gdyż za czas urlopu otrzymuje je w niezminionej wysokości. Nieporozumienia wynikają w praktyce dopiero wtedy, gdy wynagrodzenie pobierane przez pracownicę jest zmienne.

Wynagrodzenie to może być w całości zmienne (np. akordowe) lub też obejmować elementy stałe i zmienne (np. wynagrodzenie miesięczne z premią, godzinami nadliczbowymi).

Przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu macierzyńskiego należy się posługiwać przepisami normującymi zasady obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, a w szczególności:

- 1) ustawą z dnia 16 maja 1922 r. o urloпах dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1949 r. Nr 47, poz. 365 i z 1950 r. Nr 13, poz. 123),
- 2) rozporządzeniem z dnia 11 czerwca 1923 r. w przedmiocie wykonywania ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urloпах dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 62, poz. 464 — z późniejszymi zmianami),
- 3) rozporządzeniem z dnia 28 lutego 1953 r. w sprawie urloпów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 13, poz. 54).

W przypadku gdy pracownica pobiera wynagrodzenie w całości zmienne (np. akordowe, prowizyjne), wynagrodzenie za czas urlopu macierzyńskiego oblicza się na podstawie przeciętnej z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownica rozpoczyna urlop (art. 4 ustawy o urloпах, pismo okólne Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 8 marca 1954 r. Nr Po-13a-5/54 w sprawie wykładni przepisów o urloпах dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu).

W celu obliczenia wynagrodzenia za jeden dzień urlopu należy zarobek uzyskany w tym trzymiesięcznym okresie podzielić przez ilość dni faktycznie przepracowanych w tym okresie, a następnie pomnożyć przez ilość dni roboczych przypadających w okresie urlopu macierzyńskiego.

Jeżeli pracownica w okresie poprzedzającym urlop macierzyń-

ski chorowała i korzystała z zasiłków chorobowych z ubezpieczenia społecznego (a więc w przypadku, gdy choroba pracownicy umysłowej trwała ponad trzy miesiące), wówczas brać należy pod uwagę zarobki z okresu, w którym pracownica faktycznie pracowała. Ten sam rezultat osiągnie się, jeżeli do podstawy obliczeniowej wlicza się zasiłek chorobowy podniesiony do wysokości 100% zarobku (jako że zasiłki chorobowe obliczane są na podstawie przeciętnych zarobków z ostatnich trzynastu tygodni przed zachorowaniem).

Jeżeli pracownica pobiera wynagrodzenie stałe, które w okresie poprzedzającym urlop ulegnie zmianie (np. pracownica awansowała do wyższej grupy wynagrodzenia, nastąpiła podwyżka płac) wówczas wynagrodzenie za czas urlopu macierzyńskiego oblicza się na podstawie nowych stawek, a nie przeciętnej z trzech miesięcy, chociażby zmiana nastąpiła bezpośrednio przed rozpoczęciem urlopu.

W przypadkach gdy wynagrodzenie obejmuje zarówno elementy stałe jak i zmienne, w praktyce najczęściej chodzi o różnego rodzaju premie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Premia podlega wliczeniu do wynagrodzenia za urlop macierzyński wtedy, jeżeli ma charakter periodyczny i jest uzależniony od z góry przewidzianych warunków (regulaminu premiovania) § 12 powołanego poprzednio rozporządzenia z dnia 28 lutego 1953 r. o urlopach.

Premie wypłacane przez zakłady pracy są uzależniane bądź od indywidualnych osiągnięć pracownika (tzw. premie indywidualne wypłacane np. maszynistkom), bądź też od wyników pracy zespołu.

W pierwszym przypadku, za czas urlopu macierzyńskiego należy wypłacić premię na podstawie przeciętnej z trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających ten miesiąc kalendarzowy, w którym pracownica rozpoczęła urlop.

Ponieważ tego rodzaju premie są wypłacane prawie zawsze z pewnym opóźnieniem (np. w miesiącu bieżącym za wyniki miesiąca ubiegłego) przy ustalaniu średniej należy brać pod uwagę bądź premie wypłacone w danych miesiącach bądź też premie należne za te miesiące (pkt 1 okólnika Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 2 czerwca 1954 r. w sprawie określania wysokości premii za czas urlopu — Monitor Polski Nr A-61, poz. 816).

W drugim przypadku, tj. w razie pobierania przez pracownicę premii zespołowej, za czas urlopu macierzyńskiego pracownica otrzymuje taką premię, jaką w tym czasie otrzymuje odpowiedni zespół pracowników (pkt. 2 powołanego poprzednio okólnika).

nika Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 2 czerwca 1954 r.), a nie przeciętną z trzech miesięcy.

W przypadkach gdy dany rodzaj produkcji ma charakter kampanijny (np. przemysł cukrowniczy) wówczas premię zespołową za czas urlopu należy obliczać na podstawie przeciętnej z całego roku (wyjaśnienie CRZZ ogłoszone w Przeglądzie Związkowym Nr 11/55, str. 524).

Dalszym elementem mogącym trwale wpływać na wysokość zarobków pracownicy są godziny nadliczbowe.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych podlega wliczeniu do wynagrodzenia za czas urlopu macierzyńskiego ze względu na okoliczność, że praca w godzinach nadliczbowych jest — poczynając od czwartego miesiąca ciąży — zakazana.

Wynagrodzenie to wlicza się do wynagrodzenia za czas urlopu macierzyńskiego, jeżeli jest ono wypłacane w postaci stałego miesięcznego ryczałtu, lub jeżeli praca w godzinach nadliczbowych miała charakter stały.

Zaznaczyć przy tym trzeba, że ryczałt za godziny nadliczbowe może zastąpić wynagrodzenie należne za te godziny tylko wówczas, jeżeli choć mniej więcej odpowiada należnemu świadczeniu za te godziny; umowa o ryczałt za godziny nadliczbowe rażąco odbiegający od należnego ustawowo wynagrodzenia — jako zdążająca do obejścia ustawy wydanej w celu ochrony praw pracownika — jest nieważna (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 1951 r. Nr C. 617/50).

Za stałą pracę w godzinach nadliczbowych uważa się pracę wykonywaną w okresie trzech miesięcy poprzedzających urlop, jeżeli przepisy przewidują możliwość stałego stosowania pracy w godzinach nadliczbowych (np. pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym obowiązuje 48-godzinny, a nie 46-godzinny tydzień pracy), a w przypadku sporadycznego zatrudniania w godzinach nadliczbowych — jeżeli pracownica była zatrudniona co najmniej 10 godzin w każdym z trzech ostatnich miesięcy (a więc nie jest wystarczające przepracowanie łącznie co najmniej 30 godzin nadliczbowych w okresie trzech miesięcy, lecz musi być spełniony także drugi warunek, tj. w każdym miesiącu ilość godzin nadliczbowych nie może być mniejsza niż 10). Ta zasada interpretacyjna zawarta jest w powoływanym już poprzednio piśmie okólnym Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 8 marca 1954 r.

Szczególnym rodzajem pracy w godzinach nadliczbowych jest pełnienie dyżurów. Wynagrodzenie za te dyżury podlega wliczeniu do podstawy obliczeniowej wynagrodzenia za okres urlopu macierzyńskiego, jeżeli zachowane zostały powyższe wymogi.

W szczególności, jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 29 grudnia 1955 r. Nr 2 CR 932/55 wynagrodzenie za pełnienie dyżurów lekarskich winno być wliczane do wynagrodzenia lekarki za czas urlopu macierzyńskiego.

Zaznaczyć przy tym trzeba, że wynagrodzenie za godziny nadliczbowe stanowi osobny składnik wynagrodzenia pracownicy korzystającej z urlopu macierzyńskiego nawet wtedy, gdy pracownica otrzymuje wynagrodzenie akordowe. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w tym przypadku oblicza się od stawki osobistego zaszeregowania (a nie od zarobku akordowego).

Prawo do wynagrodzenia w czasie urlopu macierzyńskiego przysługuje tak długo, dopóki pracownica pozostaje w stosunku pracy.

I tak np., gdy pracownica jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej roboty, a umowa zostaje przedłużona do dnia porodu z tego powodu, że wygasalaby w okresie czterech miesięcy przed porodem, wówczas do dnia porodu (tj. dnia wygaśnięcia umowy o pracę) przysługuje pracownicy wynagrodzenie z zakładu pracy, a po tym terminie — zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

Taka sama sytuacja zaistnieje, jeżeli w czasie korzystania z urlopu macierzyńskiego umowa o pracę zostanie rozwiązana (nie wyłączając przypadków, gdy rozwiązanie następuje z powodu zupełnej likwidacji zakładu pracy, a także z winy pracownicy).

Wynagrodzenie przysługuje w pełnej wysokości bez względu na to, czy poród odbył się w domu czy też w zakładzie położniczym (inaczej niż przy zasiłkach połogowych). Prawo do tego wynagrodzenia nie zostało uzależnione od przepracowania pewnego okresu, tak jak to ma miejsce w odniesieniu do zasiłków połogowych; w szczególności zakład pracy nie może odmówić wypłacenia wynagrodzenia z tego powodu, że pracownica nie przepracowała trzech miesięcy (o ile umowa o pracę nie została rozwiązana).

Jeżeli pracownica na własną prośbę otrzymała urlop bezpłatny i w czasie urlopu nastąpił poród, nie ma prawa do wynagrodzenia z zakładu (a także do zasiłków połogowych z ubezpieczenia społecznego).

Jakkolwiek bowiem udzielenie bezpłatnego urlopu nie powoduje rozwiązania stosunku pracy, to jednakże w okresie tym następuje zawieszenie wykonywania obustronnych obowiązków, wynikających ze stosunku pracy (wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 3 lipca 1951 r. Nr Po-11c-71/51).

W praktyce zdarzają się przypadki, że pracownica umysłowa

po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego nie przystępuje do pracy na skutek choroby. W takim razie trzymiesięczny okres, w którym przysługuje jej wynagrodzenie z zakładu pracy z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą liczy się od daty zakończenia urlopu macierzyńskiego, a nie zaś od daty faktycznego zachorowania.

Z A S I Ł K I P O Ł O G O W E N A B Y C I E P R A W A D O Z A S I Ł K U P O Ł O G O W E G O

Zgodnie z przepisami art. 105—107 ustawy z 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (w brzmieniu ustalonym przepisami wydanymi w Polsce Ludowej), pracownice, które nie mają prawa do wynagrodzenia z zakładu pracy w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, mają prawo do zasiłków połogowych wypłacanych z funduszy ubezpieczeniowych.

Prawo do zasiłku połogowego nabywa jednak tylko taka pracownica, która w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy przed porodem pozostawała co najmniej przez cztery miesiące w zajęciu uzasadniającym obowiązek ubezpieczenia.

Nabycie prawa do zasiłku połogowego nie zostało bynajmniej uzależnione od faktycznego wykonywania pracy w tym okresie. Ważny jest tylko fakt pozostawania w stosunku pracy (np. pracownica mogła w tym czasie chorować, być nieobecna w pracy).

Nie jest przy tym wymagane, aby ten czteromiesięczny okres zatrudnienia był okresem nieprzerwanym, jak również aby pracownica była zatrudniona w tym samym zakładzie pracy.

Przy ustalaniu czteromiesięcznego okresu zatrudnienia podlegają zsumowaniu dni pracy w poszczególnych zakładach pracy, przy czym za jeden miesiąc przyjmuje się 30 dni.

Od powyższej zasady (tj. konieczności przepracowania czterech miesięcy przed porodem) przewiduje się wyjątek w odniesieniu do żon pracowników powołanych do odbycia kadrowej służby wojskowej.

Zgodnie z przepisami okólnika Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 maja 1953 r. w sprawie zasad udzielania zasiłków połogowych pracującym żonom pracowników odbywających kadrową służbę wojskową (Monitor Polski Nr A-48, poz. 554), żony żołnierzy odbywających kadrową służbę wojskową mają prawo do zasiłku połogowego, pomimo że nie przepracowały czterech miesięcy przed porodem, jeżeli:

- 1) źródłem utrzymania rodziny przed powołaniem pracownika

- do kadrowej służby wojskowej był jego zarobek pobierany za pracę (podlegającą ubezpieczeniu społecznemu),
- 2) ciężarna żona powołanego do odbycia kadrowej służby wojskowej — w ciągu 30 dni po powołaniu męża do służby wojskowej, podjęła pracę, która uzasadnia obowiązek ubezpieczenia.

Decyzję o wypłacaniu zasiłku w takich przypadkach wydaje Wojewódzki Zarząd Ubezpieczeń Społecznych.

Z przywileju powyższego nie korzystają jednak pracownice, których mężowie zostali powołani do odbywania innych rodzajów służby wojskowej poza kadrową — np. zastępczej, na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe.

Jeżeli poród nastąpił we wczesnym okresie ciąży (przed piątym miesiącem ciąży), wówczas rozwiązanie uważa się za poronienie, w związku z czym pracownicy będzie przysługiwał zasiłek chorobowy (domowy, szpitalny, sanatoryjny) na zasadach ogólnych jak za okres choroby (a nie zaś zasiłek połogowy).

Zasiłek chorobowy zaś przysługuje wtedy, jeżeli równocześnie zostaną spełnione następujące warunki (art. 95 i 115 ustawy o ubezpieczeniu społecznym):

- a) pracownica stała się niezdolna w czasie trwania stosunku pracy,
- b) przebyła w zatrudnieniu do dnia, w którym stała się niezdolna do pracy:
 - 1) albo cztery tygodnie, tj. 28 dni
 - 2) albo dwadzieścia sześć tygodni w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy oraz
 - 3) nie otrzymuje w okresie niezdolności do pracy wynagrodzenia z zakładu pracy i nie ma prawa do tego wynagrodzenia.

Zasiłek połogowy przysługuje zasadniczo tylko w przypadkach, gdy kobieta pozostaje w stosunku pracy.

- Jednak od tej zasady istnieje szereg wyjątków, a mianowicie:
- 1) zasiłek połogowy przysługuje b. pracownicy, jeżeli zwolnienie z pracy nastąpiło z powodu zupełnej likwidacji zakładu pracy, a poród nastąpił w ciągu czterech miesięcy od dnia zwolnienia z pracy (wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 28 czerwca 1951 r. Nr Upu-16/51). Takie rozwiązanie zagadnienia stało się konieczne z uwagi na to, że znalezienie przez kobietę w zaawansowanej ciąży nowego zatrudnienia jest poważnie utrudnione, w związku z czym trzeba było zapewnić zabezpieczenie materialne b. pracownicy w trudnej dla niej sytuacji życiowej. Zasada ta dotyczy tak pracownic umysłowych jak i fizycznych,

- 2) zasiłek połogowy przysługuje również b. pracownicy, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w czasie urlopu macierzyńskiego (nie wyłączając przypadków, gdy zwolnienie następuje z winy samej pracownicy). Ważnym jest tylko, aby pracownica pozostawała w stosunku pracy w czasie rozpoczęcia korzystania z urlopu macierzyńskiego. Zasiłek ten otrzyma także pracownica umysłowa nie wyłączając przypadków, gdy za część urlopu otrzymała wynagrodzenie z zakładu pracy,
- 3) zasiłek połogowy będzie wypłacany także b. pracownicy, z którą umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej roboty została przedłużona do dnia porodu z tego powodu, że wygasalaby w okresie czterech miesięcy przed porodem (zob. str. 29).

Zasiłek połogowy przysługuje także w przypadkach urodzenia dziecka nieżywego lub też gdy dziecko zmarło w krótkim czasie po urodzeniu.

Zasiłek połogowy nie przysługuje, gdy stosunek pracy zostanie rozwiązany przed porodem.

ZASIŁEK POŁOGOWY A ZASIŁEK CHOROBY

Zgodnie z przepisami art. 107 ustawy o ubezpieczeniu społecznym, w przypadku gdy poród odbywa się w szpitalu lub zakładzie dla położnic wypłaca się zamiast zasiłku połogowego zasiłek domowy (dla mających co najmniej jedną osobę na utrzymaniu) lub szpitalny (dla nie mających nikogo na utrzymaniu). Zasiłek domowy wynosi 50% wynagrodzenia a zasiłek szpitalny — 20% wynagrodzenia.

Jednakże konieczność umieszczenia w szpitalu pracownicy korzystającej z urlopu macierzyńskiego może zachodzić nie tylko w razie porodu, ale może być również spowodowana chorobą.

W tym drugim przypadku jednak przysługuje pracownicy za czas przebywania w szpitalu zasiłek połogowy, a nie zaś domowy lub szpitalny, który wypłaca się wyłącznie w tych przypadkach, gdy umieszczenie pracownicy w szpitalu nastąpiło dla odbycia porodu, a nie zaś z powodu choroby.

Musimy bowiem pamiętać, że wypłacanie zamiast zasiłku połogowego zasiłków: domowego albo szpitalnego uzasadnia się okolicznością, że w okresie przebywania pracownicy w szpitalu korzysta ona, jak i dziecko z utrzymania szpitalnego, wskutek czego wydatki na utrzymanie rodziny ulegają zmniejszeniu.

W przypadku zaś gdy pracownica przebywa w szpitalu z po-

wodu choroby, dziecko pozostaje w domu, a wydatki domowe na zapewnienie opieki dziecku ulegają z reguły powiększeniu.

Względy społeczne przemawiają za przyjęciem powyższej wykładni, która powinna mieć zastosowanie także w przypadkach, gdy pobyt w szpitalu (zakładzie dla położnic) przedłuża się na skutek powikłań poporodowych. Wydaje się, że w takich przypadkach nie powinny mieć zastosowania zasady obowiązujące w czasie choroby.

Jeżeli pracownica przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego chorowała (a zatem pobierała zasiłki chorobowe) i choruje nadal w czasie tego urlopu, wówczas za czas urlopu macierzyńskiego pomimo choroby otrzyma zasiłek połogowy. W przypadku tym urlop macierzyński przerwie okres pobierania zasiłku chorobowego (dwudziestosześcioletniowy), który to okres — gdyby pracownica chorowała na tę samą chorobę nadal po zakończeniu urlopu macierzyńskiego — musiałby być liczony na nowo, od daty zakończenia urlopu macierzyńskiego, gdyż tylko niezdolność do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego bierze się pod uwagę przy ocenie uprawnień do zasiłku chorobowego, a zatem przerwa w pobieraniu zasiłku chorobowego trwałaby ponad 8 tygodni.

OKRES POBIERANIA ZASIŁKU POŁOGOWEGO

Zasiłek połogowy wypłaca się za cały czas urlopu macierzyńskiego, tj. za okres 12 tygodni (84 dni), z których przynajmniej dwa powinny przypadać przed porodem, a osiem po porodzie (pozostałe dwa — bądź przed bądź po porodzie — według uznania pracownicy).

Jeżeli pracownica nie skorzystała z urlopu przed porodem, zasiłek połogowy wypłaca się przez pełny okres dwunastu tygodni po porodzie (okólnik b. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Nr 193 z dnia 31 grudnia 1948 r.).

W praktyce mogą zdarzać się przypadki, że urlop macierzyński będzie dłuższy niż 12 tygodni (zob. str. 55) w związku z czym i okres pobierania zasiłku połogowego ulega odpowiedniemu przedłużeniu.

Dla uzyskania zasiłku połogowego za czas przekraczający 12 tygodni pracownica powinna się zwrócić do lekarza, który wydał zaświadczenie lekarskie na czas 12-tygodniowego urlopu macierzyńskiego, o wydanie dodatkowego zaświadczenia (na druku L4) na brakujące dni pełnej obowiązkowej 8-tygodniowej (56-

dniowej) przerwy po porodzie (okólnik Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 września 1955 r. Nr Up-00-105).

Jeżeli pracownica w okresie urlopu macierzyńskiego choruje, nie wpływa to na przedłużenie okresu pobierania zasiłku połogowego.

Jeżeli po zakończeniu urlopu macierzyńskiego pracownica choruje, to okres urlopu macierzyńskiego nie podlega wliczeniu do okresu choroby dającego prawo do zasiłków chorobowych, a okres pobierania zasiłku chorobowego liczy się od zakończenia urlopu macierzyńskiego (okólnik b. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Nr 180 z dnia 20 grudnia 1952 r.).

WYSOKOŚĆ ZASIŁKU POŁOGOWEGO

Zasiłek połogowy wynosi 100% średniego zarobku brutto z ostatnich trzynastu tygodni przed urlopem macierzyńskim. Gdy pracownica przed urlopem macierzyńskim pobierała zasiłek chorobowy, zasiłek połogowy stanowi 100% zarobku stanowiącego podstawę do obliczenia zasiłku chorobowego.

Zasiłek połogowy w wysokości 100% zarobku przysługuje wtedy, jeżeli poród odbywa się w domu.

Jeżeli natomiast poród odbywa się w zakładzie położniczym lub szpitalu zamiast zasiłku połogowego wypłaca się:

1) zasiłek domowy — wynoszący 50% zarobku — jeżeli pracownica ma na utrzymaniu jedną lub więcej osób uprawnionych do bezpłatnych świadczeń leczniczych.

Za członków rodziny uprawnionych do bezpłatnych świadczeń leczniczych uważa się tutaj:

- a) trwale niezdolnego do zarobkowania męża pozostającego na utrzymaniu pracownicy,
- b) dzieci własne i przysposobione oraz obce (te ostatnie jeżeli są wychowywane i utrzymywane przez pracownicę, a były przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed ukończeniem 18 roku życia, przy czym rodzice dziecka nie żyją lub nie mogą zapewnić mu utrzymania) do ukończenia 16 roku życia, uczęszczające do szkół — do 24 roku życia, trwale niezdolne do pracy — bez względu na wiek,
- c) najwyżej dwie osoby spośród pozostałej rodziny pracownicy; zamiast tych dwóch osób może być jedna osoba nie-należąca do rodziny, o ile osoba ta pozostaje na utrzymaniu pracownicy i sama nie korzysta z ubezpieczenia.

Nie wymaga się przy tym, aby osoby te pozostawały na wyłącznym utrzymaniu pracownicy.

Stwierdzenie to ma znaczenie w szczególności w przypadku, gdy w okresie przebywania pracownicy w szpitalu (zakładzie położniczym) pozostaje w domu dziecko, na które zasiłek rodzinny jest pobierany przez ojca.

Mając na uwadze, że stosownie do przepisów prawa rodzinnego, oboje rodzice obowiązani są do ponoszenia kosztów utrzymania dzieci, okoliczność, że zasiłek rodzinny jest wypłacany ojcu pozostaje bez znaczenia, skoro pomimo to pracownica jest obowiązana przyczyniać się do ponoszenia kosztów utrzymania dziecka;

2) zasiłek szpitalny — wynoszący 20% zarobku brutto — jeżeli pracownica nie ma żadnych domowników na swoim utrzymaniu.

Jednakże za ostatni dzień pobytu w szpitalu (zakładzie położniczym) zawsze wypłaca się zasiłek położniczy (100% zarobku), jako że w tym dniu pracownica korzysta z utrzymania szpitalnego tylko częściowo.

Jeżeli pracownica po urodzeniu dziecka przebywa wraz z nim w sanatorium wówczas przysługuje jej zasiłek sanatoryjny wynoszący 35% zarobku, a gdyby miała na utrzymaniu co najmniej jedną osobę uprawnioną do pomocy leczniczej, wówczas zasiłek sanatoryjny wynosiłby 70% przeciętnego zarobku (okólnik b. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Nr 132 z dnia 31 lipca 1952 r.).

SPOSÓB OBLICZANIA ZASIŁKÓW POŁOGOWYCH

Stosownie do przepisów art. 106 ustawy o ubezpieczeniu społecznym zasiłek położniczy oblicza się na podstawie przeciętnego tygodniowego zarobku pracownicy z ostatnich trzynastu tygodni zatrudnienia przed powstaniem prawa do zasiłku, tj. rozpoczęcia korzystania z urlopu macierzyńskiego.

Z powyższego wynika więc, że wziąć należy tutaj pod uwagę zarobki z okresu faktycznego zatrudnienia. Tak więc jeżeli pracownica nie pracowała w danym zakładzie pracy w miesiącu styczniu, a rozpoczyna korzystanie z urlopu macierzyńskiego z dniem 1 kwietnia, wówczas zasiłek położniczy oblicza się na podstawie zarobków za luty i marzec oraz za ostatni miesiąc zatrudnienia w poprzednim roku.

W przypadku gdy pracownica posiada pełne trzy miesiące (13 tygodni) zatrudnienia wówczas podstawę do obliczenia zasiłku położniczego stanowi zarobek tygodniowy, tj. $\frac{1}{25}$ przeciętnego mie-

sięcnego zarobku z okresu trzech miesięcy przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego; ten zarobek tygodniowy podzielony przez 7 daje przeciętny zarobek dzienny.

I tak np. pracownica rozpoczyna urlop macierzyński w lipcu, a do dnia rozpoczęcia urlopu pracowała bez przerwy, przy czym łączny zarobek w miesiącach: kwietniu, maju i czerwcu wyniósł 2730 zł. Przeciętny tygodniowy zarobek wynosi tutaj $2730 : 13 = 210$ zł, a zasiłek dzienny — 30 zł. A zatem — pracownica otrzyma zasiłek połogowy w wysokości 30 zł dziennie (nie wyłączając niedziel i świąt); za dni zaś, w których przebywała w szpitalu lub zakładzie położniczym dla odbycia porodu przysługuje jej połowa względnie jedna piąta tego zasiłku (w zależności, czy ma na utrzymaniu członków rodziny).

W przypadku zaś gdy pracownica pozostawała w okresie 13-tygodniowym w stosunku pracy, jednakże posiada przerwy w pracy, wówczas przeciętny zarobek dzienny stanowiący podstawę do określenia wysokości zasiłku połogowego oblicza się następująco:

- 1) oblicza się łączną sumę zarobków z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownica rozpoczęła korzystanie z urlopu macierzyńskiego,
- 2) od liczby dni kalendarzowych, przez którą ma być podzielona suma zarobków dla otrzymania przeciętnego zarobku i obliczenia od tego zarobku dziennej kwoty zasiłku, odlicza się wszystkie okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownica nie otrzymała wynagrodzenia (wyjaśnienie Nr 6 z dnia 3 lipca 1956 r. znak: Up-00-42 Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych).

W szczególności odlicza się:

- a) dni nieobecności w pracy usprawiedliwionej zaświadczeniem lekarskim wystawionym na druku L4,
- b) okres bezpłatnego urlopu udzielonego pracownicy na jej wniosek,
- c) okres bezpłatnego urlopu udzielonego pracownicy na czas przerwy w pracy zarządzanej przez kierownictwo zakładu pracy w związku ze złymi warunkami atmosferycznymi, remontem, przestojem sezonowym,
- d) okres przerw w pracy z powodu przestoju, jeżeli pracownica otrzymała za ten czas tylko częściowo wynagrodzenie (np. pracownica, która jest zatrudniona w akordzie otrzymuje — zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy — za czas przestoju tylko wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania);

3) dzieli się sumę zarobków określoną w pkt 1 przez ilość dni określoną w pkt. 2.

W przypadku gdy pracownica przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego chorowała i otrzymywała zasiłki chorobowe wówczas dla obliczenia zasiłku połogowego przyjmuje się tę samą podstawę obliczeniową co i dla zasiłków chorobowych.

Jeżeli zgodnie z obowiązującymi przepisami nie wymaga się dla nabycia prawa do zasiłku połogowego czteromiesięcznego okresu zatrudnienia (np. gdy chodzi o żony żołnierzy powołanych do odbycia kadrowej służby wojskowej zob. str. 62), a pracownica była zatrudniona krócej niż 13 tygodni, wówczas dla ustalenia podstawy do obliczenia zasiłku połogowego bierze się pod uwagę zarobki z całego okresu zatrudnienia; przy obliczaniu przeciętnego zarobku w tym przypadku stosuje się zasady obowiązujące przy obliczaniu przeciętnego wynagrodzenia przy przerywanych okresach zatrudnienia.

Przy zarobkach obliczanych miesięcznie za okres 13-tygodniowy przyjmuje się okres trzech miesięcy, a za podstawę ustalenia zasiłku połogowego przyjmuje się zarobki z trzech miesięcy kalendarzowych bezpośrednio poprzedzających ten miesiąc, w którym pracownica rozpoczęła korzystanie z urlopu macierzyńskiego.

Gdy pracownica płatna miesięcznie nie przepracowała pełnych trzech miesięcy bezpośrednio przed urlopem macierzyńskim, to jej zasiłek oblicza się na zasadach poprzednio podanych (tj. na podstawie przeciętnych średnich zarobków tygodniowych albo dziennych).

Ustalając przeciętne wynagrodzenie należy wziąć pod uwagę wszystkie elementy wynagrodzenia pobieranego z tytułu stosunku pracy. A zatem pominąć trzeba te kwoty, które pracownica otrzymała wprawdzie z zakładu pracy, ale nie na podstawie stosunku pracy, np. na podstawie umowy o dzieło, z tytułu prac zleconych.

W szczególności przy obliczaniu zasiłku połogowego uwzględnia się płacę zasadniczą, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, premie, inne dodatki do wynagrodzenia (np. deputaty w naturze).

Jeżeli poszczególne składniki wynagrodzenia przysługują za okresy dłuższe niż miesiąc (np. premie kwartalne, bilansowe) wówczas przy określaniu podstawy obliczenia zasiłku połogowego oblicza się je w odpowiednim stosunku miesięcznym (np. premię kwartalną dzieli się przez 3).

Przy ustalaniu podstawy obliczeniowej zasiłku połogowego bierze się pod uwagę zarówno wynagrodzenie pieniężne, jak i wartość bezpłatnych (częściowo odpłatnych) świadczeń w natu-

rze udzielanych przez zakład pracy, np. bezpłatny deputat węglowy. Jednakże gdy pracownica w czasie połogu otrzymuje nadal od pracodawcy wynagrodzenie w naturze, wówczas przy określaniu wysokości zarobków stanowiących podstawę do obliczenia zasiłku połogowego nie bierze się pod uwagę wartości tych świadczeń w naturze (wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 22 kwietnia 1953 r. Nr Upu 12a-9/53).

Jeżeli pracownica jest zatrudniona jednocześnie w dwóch i więcej zakładach pracy, wówczas przy ustalaniu wysokości zasiłku połogowego zsumować należy zarobki z wszystkich zakładów pracy. Gdy w jednym z zakładów pracy pracownica ma prawo do wynagrodzenia za czas urlopu macierzyńskiego (np. dlatego, że jest zatrudniona w charakterze pracownicy umysłowej), wówczas zarobków tych nie uwzględnia się przy ustalaniu wysokości zasiłku połogowego.

Szczegółowe postanowienia odnośnie sposobu obliczania zasiłków połogowych (poza ustawą o ubezpieczeniu społecznym) zawierają:

- 1) Instrukcja b. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z kwietnia 1952 r. dla zakładów pracy w sprawie trybu postępowania przy wypłacie zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, wydana na podstawie pkt 7 uchwały Prezydium Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 22 marca 1950 r. (Monitor Polski Nr A-42, poz. 485) oraz na podstawie uchwały nr 835 Prezydium Rządu z dnia 8 grudnia 1951 r. (Monitor Polski Nr A-103, poz. 1499).
- 2) Komunikat b. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 sierpnia 1954 r. w sprawie zmiany sposobu obliczania zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa.
- 3) Wyjaśnienie Nr 6 Centralnego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 lipca 1956 r. w sprawie odliczania okresów usprawiedliwionej nieobecności w pracy przy obliczaniu przeciętnego zarobku dla wymiaru zasiłku chorobowego i połogowego.

ZASIŁEK DLA KARMIĄCYCH

Zgodnie z powołaną już poprzednio ustawą o ubezpieczeniu społecznym, matkom karmiącym dziecko piersią przysługuje zasiłek w ilości litra mleka dziennie lub ekwiwalent w gotówce przez czas karmienia od dnia zakończenia zasiłku połogowego, nie dłużej jednak niż przez dwanaście tygodni.

Zasilek dla karmiących przysługuje zarówno matkom pracującym, jak i matkom nie pracującym, ale pozostającym na utrzymaniu pracującego (jako członek rodziny), z tym, że zasilek dla matki nie pracującej wynosi równowartość 1/2 litra mleka dziennie. Ekwiwalent ustala się według ceny obowiązującej w handlu społecznym.

W przypadku gdy matka karmi bliźnięta przysługuje zasilek w podwójnej wysokości.

Prawo do zasiłku dla karmiących nabywa pracownica wtedy, gdy ma prawo do zasiłku połogowego, tj. gdy w okresie dwunastu miesięcy przed porodem pozostawała w stosunku pracy co najmniej cztery miesiące. Wyjątki od tej zasady są dopuszczalne w tych przypadkach, w których dla nabycia prawa do zasiłku połogowego nie wymaga się czteromiesięcznego stażu pracy (np. w stosunku do żon żołnierzy odbywających kadrową służbę wojskową — zob. str. 62).

Zasilek dla pracownic karmiących przysługuje zarówno pracownicom fizycznym jak i umysłowym. Zaznaczyć przy tym należy, że również w odniesieniu do pracownic umysłowych obowiązuje wymóg czteromiesięcznego zatrudnienia w okresie dwunastu miesięcy przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego, co — jak wiadomo — nie obowiązuje przy określaniu uprawnień do wynagrodzenia z zakładu pracy. Dlatego też możliwe są w praktyce przypadki, że pracownica będzie miała prawo do wynagrodzenia z zakładu pracy, natomiast nie nabędzie prawa do zasiłku dla karmiących z ubezpieczenia społecznego.

W pewnych przypadkach zasiłki dla karmiących przysługują również b. pracownicom, a mianowicie wtedy, gdy b. pracownica ma prawo do zasiłku połogowego (zob. str. 63).

Zasilek dla karmiącej żony pracownika przysługuje wtedy, jeżeli pozostaje ona na całkowitym i wyłącznym utrzymaniu męża, który w czasie urodzenia dziecka pozostawał w stosunku pracy. Zasilek w tym przypadku przysługuje bez względu na okres zatrudnienia męża przed urodzeniem się dziecka; wypłacany jest przez okres dwunastu tygodni od dnia urodzenia się dziecka.

TRYB UZYSKIWANIA ŚWIADCZEŃ POŁOGOWYCH Z UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Świadczenia połogowe z ubezpieczenia społecznego wypłacane są za pośrednictwem zakładów pracy (z wyjątkiem najmniejszych zakładów).

Pracownica dochodząca tych świadczeń obowiązana jest przedłożyć następujące dokumenty:

A. Dla uzyskania zasiłku połogowego:

- 1) asygnatę zasiłkową, wydaną przez lekarza lub zakład położniczy,
- 2) jeżeli poród odbył się w domu wystarczające jest zaświadczenie położnej bądź też świadectwo urodzenia dziecka wydane przez urząd stanu cywilnego,
- 3) w przypadku gdy o zasiłek ubiega się żona żołnierza odbywającego kadrową służbę wojskową, która nie posiada czteromiesięcznego stażu pracy, wymaga się:
 - a) zaświadczenia z ostatniego miejsca pracy męża — stwierdzającego, że był on pracownikiem najemnym,
 - b) zaświadczenia władz wojskowych, stwierdzającego powołanie męża do kadrowej służby wojskowej oraz datę rozpoczęcia tej służby,
 - c) zaświadczenia z miejsca pracy, stwierdzającego datę rozpoczęcia pracy (dla WZUS).

B. Dla uzyskania zasiłku dla karmiących:

- a) asygnatę zasiłkową, wydaną przez lekarza, zakład położniczy lub poradnię ochrony macierzyństwa i zdrowia dziecka,
- b) jeżeli poród nastąpił w domu wymaga się zaświadczenia położnej, stwierdzającego, że matka karmi dziecko piersią.

Powyższe dokumenty przedkłada się odpowiedniej komórce zakładu pracy, który po stwierdzeniu uprawnień dokona wypłaty (na rachunek zarządu ubezpieczeń społecznych).

Jedynie w przypadku wypłacania zasiłku połogowego żonie żołnierza odbywającego kadrową służbę wojskową, która nie ma wymaganego ustawą o ubezpieczeniu społecznym czteromiesięcznego stażu pracy (zob. str. 63) potrzebna jest uprzednia decyzja Wojewódzkiego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych.

Zasiłki wypłaca się do rąk pracownicy lub też upoważnionej przez nią osoby.

Zaznaczyć należy, że obowiązek wypłacania zasiłków przez zakład pracy dotyczy również b. pracownic.

TERMINY WYPŁATY ŚWIADCZEŃ POŁOGOWYCH

Zasiłki połogowe dla karmiących matek — jako świadczenia wyrównujące utratę zarobku — winny być wypłacane w ustalonych terminach wypłaty zarobków lub w terminach wypłaty zaliczek, nie rzadziej jednak niż dwa razy w miesiącu.

Nie jest dopuszczalne wypłacanie zasiłków z góry, nie wyłączając przypadku, gdy zostało przedłożone świadectwo lekarskie obejmujące okres dłuższy niż okres wypłaty zarobków.

W przypadku mylnego obliczenia zasiłku na niekorzyść pracownicy należy dokonać dodatkowej wypłaty przy najbliższej wypłacie zasiłków.

Jeżeli natomiast dokonana została nadpłata należy nadpłaconą kwotę potrącić przy najbliższej wypłacie zasiłków. A więc obowiązuje tutaj odmienna zasada niż przy wypłacaniu wynagrodzenia, gdzie nadpłacone wynagrodzenie może być potrącone tylko za zgodą pracownika, a w braku takiej zgody — jedynie na podstawie wyroku sądowego.

Powołana już poprzednio instrukcja b. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dla zakładów pracy z 1951 r. zawiera wskazówkę dającą prawo do dokonania potrącenia nadpłaconego zasiłku również z zarobku pracownika. Takie kateryczne stwierdzenie nie da się jednak pogodzić z przepisami rozporządzeń: z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników i z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, o ile pracownica nie wyraża zgody na potrącenie.

PRZEDAWNIE NIE I PRZEJŚCIE NIEZREALIZOWANYCH UPRAWNIEŃ

Roszczenia o zasiłki połogowe i dla karmiących przedawniają się po upływie pół roku od daty zajścia okoliczności uprawniających do tych świadczeń.

Prawo do zasiłku połogowego dla pracownicy powstaje z dniem rozpoczęcia korzystania z urlopu macierzyńskiego, a prawo do zasiłku dla karmiących — z dniem ustania prawa do zasiłku połogowego, wobec czego sześciomiesięczny termin przedawnienia biegnie od powyższych terminów.

W tym samym terminie ulegają przedawnieniu poszczególne kwoty przyznanych świadczeń. Termin ten liczy się od dnia płatności tej kwoty.

Jeżeli osoba uprawniona do zasiłków zmarła, to niezrealizowane przez zmarłego uprawnienia i nieprzedawnione uprawnienia przechodzą na pozostałego przy życiu współmałżonka, a jeżeli ten nie żyje — na dzieci, a w razie ich braku kolejno: na dalszych najbliższych krewnych.

Osoby uprawnione po zmarłym do świadczeń mają prawo do podjęcia przyznanych już zasiłków, a także prawo dalszego prowadzenia nie ukończonego jeszcze postępowania w celu ustalenia zasiłków.

DECYZJE W SPRAWACH ZASIŁKÓW

Zakład pracy rozpatrując zgłoszone roszczenia w razie wątpliwości lub sporu zwraca się do Wojewódzkiego Zarządu Ubezpieczeń Społecznych i w tym celu przesyła wszelkie potrzebne dowody.

Wojewódzki Zarząd Ubezpieczeń Społecznych wydaje wiążącą decyzję, która może być zakwestionowana w dalszym postępowaniu (zob. niżej).

Decyzja może być wydana również na wniosek pracownika (a także występującej w jego imieniu — rady zakładowej), który sam może zwrócić się o wydanie takiej decyzji.

POSTĘPOWANIE ODWOŁAWCZE

Wojewódzki Zarząd Ubezpieczeń Społecznych obowiązany jest wydać decyzję w terminie jednego miesiąca od wniesienia zarzutów.

Jeżeli decyzja w tym terminie nie zostanie wydana wówczas wnoszący zarzuty może zwrócić się do zarządu okręgowego związku zawodowego.

Pracownica kwestionująca decyzję wojewódzkiego zarządu ubezpieczeń winna wnieść odwołanie od zarządu okręgowego branżowego związku zawodowego, obejmującego swoją działalnością zakład pracy zatrudniający pracownicę. W przypadku gdy struktura organizacyjna danego związku zawodowego nie przewiduje zarządów okręgowych, właściwym do rozstrzygnięcia odwołania jest zarząd główny.

Odwołanie wnosi się na piśmie lub do protokołu, który sporządza zarząd ubezpieczeń społecznych.

Jeżeli opóźnienie we wniesieniu odwołania nastąpiło z przyczyn uzasadnionych odwołanie może być rozpatrzone, pomimo iż zostało wniesione po upływie miesięcznego terminu.

Odwołanie rozstrzyga się na posiedzeniu prezydium zarządu okręgowego (lub komisji powołanej przez zarząd — złożonej z trzech członków zarządu). Posiedzenie jest jawne. Na posiedzeniu należy wysłuchać wyjaśnień stron, które stawily się na posiedzenie.

Orzeczenie zarządu okręgowego może być uchylone w trybie nadzoru przez zarząd główny związku zawodowego, a zarządu głównego — przez Centralną Radę Związków Zawodowych, jeżeli w sposób istotny narusza przepisy prawne.

Jednakże uchylene orzeczenia w trybie nadzoru nie może nastąpić na niekorzyść pracownika (lub innej osoby), której przyznano świadczenia, jeżeli chodzi o świadczenia już wypłacone.

Pracownikom przysługuje zwrot kosztów stawiennictwa się na rozprawę oraz zwrot kosztów utraconego zarobku, jeżeli ich stawiennictwo uznano w wezwaniu za konieczne.

Szczegółowe przepisy w zakresie postępowania przy rozpatrywaniu odwołań zawiera uchwała Prezydium CRZZ z dnia 4 lutego 1955 r. w sprawie zasad i trybu rozstrzygania odwołań z zakresu ubezpieczeń społecznych wykonywanych przez związki zawodowe (Biuletyn CRZZ Nr 4, poz. 12).

SPECJALNA OPIEKA LEKARSKA W OKRESIE CIAŻY I POŁOGU

Poza świadczeniami leczniczymi, z których pracownica korzysta na zasadach obowiązujących ogół pracowników, tj. bezpłatna opieka lekarska, lekarstwa i środki opatrunkowe, środki lecznicze, środki pomocnicze przeciwko zniekształceniu i kalectwu, pracownica ciężarna (a następnie położnica) korzysta ze specjalnej opieki lekarskiej w okresie ciąży i porodu.

Ta specjalna opieka obejmuje: opiekę lekarza-ginekologa w czasie ciąży, opiekę wykwalifikowanej położnej w czasie porodu i w pierwszych dniach po porodzie, a w razie potrzeby — pomoc lekarską także w czasie porodu oraz po porodzie.

Na żądanie pracownicy może być ona umieszczona w zakładzie położniczym lub w izbie porodowej — dla odbycia porodu.

Pomoc położnicza jest całkowicie bezpłatna.

IV. ULGI I PRZYWILEJE W ZWIĄZKU Z WYCHOWYWANIEM DZIECI

PRZERWY NA KARMIECIE DZIECKA

Zgodnie z przepisami ustawy o ochronie pracy kobiet pracownicy karmiącej przysługuje prawo korzystania z dwóch półgodzinnych przerw w pracy, które wlicza się do czasu pracy.

Za przerwy te otrzyma więc pracownica pełne wynagrodzenie z zakładu pracy.

Zgodnie z przyjętą wykładnią tych przepisów dopuszczalne jest kumulowanie dwóch przerw półgodzinnych w jedną godzinę, gdy odległość miejsca pracy od domu jest znaczna (wy-

jaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 21 października 1952 r. Nr Po-17c-72/52).

Dwie półgodzinne przerwy przysługują wtedy, gdy pracownica jest zatrudniona 8 względnie 7 godzin dziennie. W przypadku 6-godzinnego dnia pracy (np. w soboty) przysługuje pracownicy jedna półgodzinna przerwa w pracy.

Również rozporządzenie o służbie w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” przewiduje dwie półgodzinne płatne przerwy na karmienie.

Ustawa o prawach i obowiązkach nauczycieli przewiduje jedną godziną przerwę w przypadku, gdy czas pracy nauczycielki karmiącej dziecko wynosi ponad 4 godziny ciągłej pracy dziennie.

Okres korzystania z powyższych przerw trwa tak długo, jak długo trwa karmienie. Wskazania lekarskie przyjmują tutaj okres 9 miesięcy.

W przypadku karmienia dziecka sztucznie, przerwy na karmienie nie przysługują.

Jeżeli pracownica karmi bliźnięta przysługują jej dwie przerwy po 45 minut każda (wyjaśnienie Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 19 grudnia 1953 r. Nr Po-17c-96/53).

ŻŁOBKI

Ustawa o ochronie pracy kobiet nałożyła na zakłady pracy zatrudniające ponad 100 kobiet obowiązek utrzymywania żłobków dla niemowląt. Obok tego wydane zostały jeszcze inne przepisy normujące to zagadnienie.

Mamy tutaj na myśli instrukcję nr 42/52 Ministra Zdrowia z dnia 10 kwietnia 1952 r. w sprawie żłobków dzielnicowych i przyzakładowych (Dz. Urz. Min. Zdrowia Nr 18, poz. 91).

Zgodnie z tą instrukcją, żłobek jest zakładem społecznym służby zdrowia, którego zadaniem jest zwalczanie zachorowalności i śmiertelności wśród dzieci przez zapewnienie opieki dzieciom w czasie trwania pracy ich matek oraz przez propagowanie zasad prawidłowego pielęgnowania, odżywiania i wychowywania dzieci. Żłobki specjalistyczne ponadto zapewniają dzieciom leczenie pewnych określonych schorzeń.

Nadzór nad działalnością żłobków sprawują wydziały zdrowia prezydiów rad narodowych.

Żłobki są prowadzone bądź przez zakłady pracy (tzw. żłobki przyzakładowe), a wtedy są zasadniczo przeznaczone dla dzieci pracowników zakładu pracy, bądź też przez prezydium powiatowych (miejskich, dzielnicowych) rad narodowych, wówczas ko-

rzystają z nich dzieci ludności zamieszkałej w poszczególnych dzielnicach miasta.

Ze względu na czas przebywania dzieci, żłobki dzielą się na:
a) jednozmianowe, b) dwuzmianowe, c) tygodniowe, d) specjalistyczne (kokluszowe, sanatoryjne, izolacyjne).

W żłobku jedno- lub dwuzmianowym (zarówno przyzakładowym jak i dzielnicowym) mogą być umieszczone dzieci zdrowe w wieku od 6 tygodni do 3 lat według następujących zasad:

- a) matek (ojców-opiekunów) samotnych pozostających w stosunku pracy, jeżeli dziecko nie ma właściwej opieki w domu,
- b) obydwójga rodziców (opiekunów) pozostających w stosunku pracy, jeżeli dziecko nie ma właściwej opieki w domu,
- c) matek (ojców-opiekunów) samotnych, pobierających naukę w szkole,
- d) obydwójga rodziców (opiekunów) pobierających naukę w szkole, jeżeli dziecko nie ma właściwej opieki w domu.

W żłobku tygodniowym mogą być umieszczane dzieci zdrowe w wieku od 1/2 roku do 3 lat matek lub samotnych ojców pozostających w stosunku pracy, jeżeli:

- a) dojeżdżają do zakładów pracy z osiedli podmiejskich,
- b) są zatrudnieni w zmiennych porach doby (praca na zmiany nocne i dzienne), albo
- c) oprócz wykonywanej pracy — pobierają naukę.

Do żłobków specjalistycznych kieruje się dzieci z określonymi schorzeniami, a do żłobków sanatoryjnych — dzieci — rekonwalescentów po ciężkich chorobach, z dużym niedoborem wagi, krzywicze.

Żłobki dzielnicowe przeznaczone są dla dzieci, mieszkających w rejonie żłobka, jeżeli:

- a) przy zakładach pracy matek nie ma żłobka lub w żłobku przyzakładowym nie ma miejsc,
- b) matki zamieszkują bliżej żłobka dzielnicowego niż przyzakładowego, a dzieci nie są karmione piersią, albo
- c) matki pobierają naukę w szkole lub na kursie.

Jakkolwiek żłobki przyzakładowe przeznaczone są dla dzieci pracowników zakładu pracy, to jednak w miarę wolnych miejsc mogą być w nich umieszczane dzieci matek zatrudnionych w pobliskich zakładach pracy, o ile dzieci karmione są piersią oraz dzieci matek zamieszkałych w pobliżu żłobka przyzakładowego.

Do żłobka przyzakładowego przyjmuje się dzieci skierowane przez radę zakładową (miejscową), a do żłobka dzielnicowego — dzieci skierowane przez wydział zdrowia prezydium powiatowej (miejskiej, dzielnicowej) rady narodowej.

Do żłobka specjalistycznego mogą być przyjęte dzieci ze żłob-

ków jedno- lub dwuzmianowych oraz tygodniowych na podstawie skierowania żłobka przesyłającego i lekarza oraz decyzji lekarza żłobka specjalistycznego.

Z tytułu korzystania ze żłobków pobierane są opłaty, wysokość których zależy od zarobków rodziców.

CHOROBA DZIECKA PRZYCZYNĄ USPRAWIEDLIWIAJĄCĄ NIEOBECNOŚĆ W PRACY

Choroba dziecka i związana z tym potrzeba zapewnienia mu osobistej opieki stanowi ważną przyczynę usprawiedliwiająca nieobecność w pracy.

Okoliczność ta była wyraźnie wymieniona w uchylonych 1956 r. przepisach o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

Jakkolwiek w obecnie obowiązujących przepisach brak jest wyraźnego stwierdzenia, że konieczność osobistego zaopiekowania się chorym dzieckiem jest okolicznością usprawiedliwiającą nieobecność w pracy, to jednakże zarówno interpretacja, jak i praktyka w zakresie stosowania przepisów o umowach o pracę przyjmują tę zasadę bez zastrzeżeń.

Natomiast istnieją rozbieżności, gdy chodzi o długość okresu dopuszczalnej nieobecności w pracy z tego powodu.

Według dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11 i Nr 41, poz. 187) usprawiedliwiona nieobecność w pracy, jeżeli trwa co najmniej miesiąc stanowi podstawę do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę. A zatem — jeżeli nieobecność z powodu choroby dziecka trwa co najmniej miesiąc zakład pracy może zwolnić pracownicę bez zachowania okresu wypowiedzenia (po uprzednim uzyskaniu opinii rady zakładowej).

Zaznaczyć przy tym należy, że powyższy miesięczny okres, o ile ma uzasadnić natychmiastowe zwolnienie, winien być okresem nieprzerwanym. Poszczególne okresy nieobecności nie mogą być sumowane (tak jak to ma miejsce w przypadku wypłacania zasiłku chorobowego za czas opieki nad chorym dzieckiem).

Jeżeli dziecko, którym opiekuje się pracownica zapadło na chorobę zakaźną, która uzasadnia kwarantannę matki, a kwarantanna została przez władze sanitarne zarządzona, wówczas dopiero trzymiesięczna nieprzerwana nieobecność uzasadnia natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę.

Ustalenie zasady, że choroba dziecka połączona z koniecznością zapewnienia mu osobistej opieki powodująca nieobecność w pra-

cy, która trwa co najmniej miesiąc, daje podstawę do natychmiastowego zwolnienia, uzasadnia się tym, że są to z reguły stany krótkotrwałe.

Jednakże trzeba przyznać, że w praktyce zachodzą przypadki, że jest to okres zbyt krótki, zwłaszcza w przypadkach, gdy w rodzinie jest więcej dzieci i chorują one kolejno lub też choroba przeciąga się, a nie ma możliwości umieszczenia dziecka w szpitalu.

Dlatego też w takich szczególnych przypadkach zakłady pracy nie powinny zbyt pochopnie korzystać z przyznanych im uprawnień.

W okresie nieobecności w pracy z powodu konieczności zaopiekowania się chorym dzieckiem nie wolno również wypowiedzieć umowy o pracę (art. 17 dekretu z dnia 18. I. 1956 r. — Dz. U. Nr 2, poz. 11).

Pracownica, która bez zachowania okresu wypowiedzenia została zwolniona z pracy z powyższych przyczyn korzysta z przywileju pierwszeństwa do zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy, a jeżeli podejmie pracę w innym zakładzie pracy przed upływem trzech miesięcy od ustania zatrudnienia zachowuje ciągłość pracy w zakresie uprawnień urlopowych i zasiłków rodzinnych.

Również w świetle przepisów normujących stosunki pracy pracowników mianowanych (np. ustawa o państwowej służbie cywilnej, ustawa o prawach i obowiązkach nauczycieli) nieobecność w pracy z powodu konieczności zaopiekowania się chorym dzieckiem uznać należy za nieobecność usprawiedliwioną.

PRAWO DO WYNAGRADZANIA ZA CZAS NIEOBECNOŚCI W PRACY Z POWODU CHOROBY DZIECKA

Zgodnie z postanowieniami art. 20 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w razie niemożności pełnienia obowiązków z ważnej przyczyny przez krótki okres czasu.

W związku z powyższym pracownica umysłowa będzie miała prawo do pełnego wynagrodzenia za czas tej nieobecności w pracy. Wynagrodzenie to oblicza się na analogicznych zasadach, jak za czas urlopu wypoczynkowego (zob. str. 58).

Powołane rozporządzenie nie wskazało jednak, jaki okres czasu należy rozumieć pod pojęciem „krótkiego okresu czasu”. Orzecznictwo Sądu Najwyższego (uchwała składu 7 sędziów z dnia 16 czerwca 1951 r.) oraz praktyka ustaliły, że w oparciu o przepisy

20 art. rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych wypłaca się wynagrodzenie przez okres co najmniej dwóch tygodni, przy czym okres ten — w zależności od okoliczności konkretnego przypadku — może być przedłużony do trzech miesięcy.

Przepisy normujące stosunki pracy pracowników mianowanych przyjmują zasadę, że za czas każdej usprawiedliwionej nieobecności w pracy przysługuje pełne uposażenie.

W szczególności art. 28 ustawy o państwowej służbie cywilnej stanowi, że usprawiedliwiona nieobecność na służbie nie pociąga za sobą ujemnych skutków co do pobierania uposażenia. Zwrócić przy tym trzeba uwagę, że zgodnie z dekretem z dnia 14 maja 1946 r. o tymczasowym unormowaniu stosunku służbowego funkcjonariuszów państwowych (Dz. U. Nr 22, poz. 139) kontraktowi pracownicy państwowi zostali w zakresie korzystania ze świadczeń wynikających ze stosunku pracy zrównani z pracownikami mianowanymi.

Art. 19 ustawy o prawach i obowiązkach nauczycieli przewiduje, że nauczyciel zachowuje prawo do uposażenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w służbie.

Wynagrodzenie powyższe przysługuje także w przypadkach, gdy dziecko (dzieci) jest utrzymywane przez oboje rodziców. Okoliczność ta może być najwyżej wzięta pod uwagę przy określaniu długości okresu pobierania wynagrodzenia, jeżeli jest ono wypłacane w oparciu o przepisy art. 20 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych.

PRAWO DO ZASIŁKU CHOROBOWEGO ZA OKRES NIEOBECNOŚCI W PRACY Z POWODU CHOROBY DZIECKA

Stosownie do przepisów uchwały nr 293 Prezydium Rządu z dnia 18 maja 1954 r. w sprawie przyznania matkom pracującym zasiłków chorobowych za okres nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka (Monitor Polski Nr A-47, poz. 659), pracownica, która w okresie zwolnienia dla zapewnienia osobistej opieki choremu dziecku do lat 14 nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, ma prawo do zasiłku chorobowego tak, jak w przypadku niezdolności do pracy z powodu własnej choroby.

Z powyższego wynika, że w przypadku choroby dziecka ponad 14 lat pracownica nie ma prawa do zasiłku chorobowego (jakkolwiek nieobecność w pracy z tego powodu jest usprawiedliwiona).

Zasiłek chorobowy wynosi 70% przeciętnego zarobku pracow-

nicy z okresu zatrudnienia w ciągu ostatnich trzynastu tygodni. Zasiłek dzienny wynosi jedną siódmą część zasiłku tygodniowego.

Prawo do zasiłku chorobowego w omawianym przypadku ma pracownica, która posiada co najmniej czterotygodniowy okres wyczekiwania, tzn. w okresie czterech tygodni pozostawała w stosunku pracy. Nie wymaga się przy tym, aby w okresie tych czterech tygodni pracownica faktycznie wykonywała pracę; wystarczy tylko istnienie stosunku pracy (np. pracownica nie była faktycznie zatrudniona z powodu choroby lub innych uzasadnionych przyczyn).

Zasiłek chorobowy wypłaca się za każdy dzień nieobecności w pracy nie wyłączając niedziel i świąt.

W przypadku gdy pracownica nie stosuje się do zaleceń lekarza (np. zamiast opiekować się dzieckiem oddaje się innym zajęciom) zasiłek może być obniżony, a nawet całkowicie cofnięty.

Jednakże czas pobierania zasiłku chorobowego w omawianym przypadku nie może przekraczać 30 dni w roku kalendarzowym, przy czym poszczególne dni, w których pracownica pobiera zasiłek podlegają zsumowaniu. Długość okresu pobierania zasiłku chorobowego jest niezależna od tego czy chorowało jedno czy też więcej dzieci.

W tych warunkach w gorszej sytuacji pozostają matki wielodzietne, dlatego też wydaje się rzeczą słuszną, aby przyszła nowelizacja przepisów uzależniła długość okresu pobierania zasiłku od ilości posiadanych dzieci.

Prawo do zasiłku chorobowego przysługuje również w przypadku, gdy pracownica opiekuje się dzieckiem obcym (np. przy sposobionym, wziętym na wychowanie), o ile na dziecko to jest jej wypłacany zasiłek rodzinny.

Mogą być przypadki, że dzieckiem obcym opiekuje się małżeństwo, a zasiłek rodzinny wypłaca się mężowi.

Mając jednak na uwadze, że prawo do zasiłku chorobowego nie zostało uzależnione od pobierania przez pracownicę zasiłku rodzinnego na chore dziecko, należy stać na stanowisku, że i w tym przypadku pracownica ma prawo do pobierania zasiłku chorobowego. Ustawodawca uznał bowiem za normalną taką sytuację, że chorym dzieckiem opiekuje się kobieta a nie mężczyzna, w związku z czym pierwszeństwo do świadczeń z tytułu opieki nad chorym dzieckiem przysługuje kobiecie i to bez względu na to, kto z małżonków pobiera zasiłek rodzinny.

Pracownica ubiegająca się o zasiłek obowiązana jest do przedłożenia następujących dokumentów:

a) orzeczenia lekarza — a w przypadku choroby trwającej dłużej niż trzy dni — orzeczenia komisji lekarskiej, stwierdzające-

go konieczność roztoczenia osobistej opieki nad chorym dzieckiem (na formularzu L4),

b) zaświadczenia rady zakładowej (miejscowej), stwierdzającego iż poza matką nie ma innych domowników, mogących się zaopiekować chorym dzieckiem; zaświadczenie takie wydaje rada zakładowa (miejscowa) po uprzednim sprawdzeniu na miejscu albo też na podstawie zaświadczenia prezydium rady narodowej lub komitetu blokowego.

Jednakże w przypadku, gdy chore dziecko nie ukończyło dwóch lat życia, wówczas przyznanie zasiłku chorobowego następuje tylko na podstawie zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego konieczność osobistego zaopiekowania się chorym dzieckiem. Prawo do zasiłku chorobowego w tym przypadku przysługuje nawet wówczas, gdy w danym gospodarstwie domowym byłyby — poza matką — osoby mogące zaopiekować się dzieckiem.

KONIECZNOŚĆ ZAPEWNIENIA OPIEKI NAD ZDROWYM DZIECKIEM

Nieobowiązujące obecnie przepisy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy wyraźnie przewidywały, że konieczność zapewnienia osobistej opieki pracownika dzieciom do lat 7 w przypadku pozbawienia ich dotychczasowej opieki (np. czasowe zamknięcie żłóbka lub przedszkola, choroba lub śmierć osoby opiekującej się dziećmi), jest ważną przyczyną usprawiedliwiająca nieobecność w pracy.

Przyjęcie powyższych zasad w przepisach o dyscyplinie pracy (ograniczających w istocie swą prawo pracownika do opuszczania pracy) świadczy o tym, że obecnie po uchyleniu tych przepisów — wspomniana zasada jest nadal w pełni aktualna.

Jednakże nieobecność pracownicy z tego powodu nie powinna trwać długo i w zasadzie nie powinna przekraczać kilku dni.

Za czas nieobecności z tego powodu pracownice umysłowe mają prawo do pełnego wynagrodzenia z zakładu pracy (art. 20 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych). To samo obowiązuje w odniesieniu do pracowników mianowanych (tak umysłowych jak i fizycznych).

Natomiast pozostałe pracownice, a w szczególności fizyczne pracownice zatrudnione w przemyśle, handlu, usługach, rolnictwie, leśnictwie nie mają prawa do wynagrodzenia z zakładu pracy ani też do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia społecznego.

Takie rozwiązanie sprawy jest szczególnie dotkliwe dla samot-

nych matek, gdyż w okresie takiej nieobecności pozbawione są one środków egzystencji. W tym stanie rzeczy zachodzi potrzeba uregulowania tego problemu bądź w formie zapewnienia im wynagrodzenia z zakładu pracy, bądź świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

ULGI PODATKOWE Z TYTUŁU POSIADANIA DZIECI

Pracownica mająca dzieci na utrzymaniu korzysta z ulg w podatku od wynagrodzeń. Z ulg tych korzystają także i mężczyźni, jednakże są one dla nich mniejsze niż dla kobiet.

Ulgi podatkowe dla pracownic przedstawiają się, jak następuje:
25% — gdy kobieta ma na utrzymaniu więcej niż jedno dziecko, a

50% — gdy ma na utrzymaniu więcej niż dwoje dzieci (art. 13 ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o podatku od wynagrodzeń — Dz. U. Nr 7, poz. 41).

Powyższe obniżki mają zastosowanie tylko wówczas, gdy zarobek miesięczny pracownicy nie przekracza 1140 zł, tygodniowy — 265 zł, dzienny — 46 zł, półmiesięczny — 570 zł, dwutygodniowy — 526 zł, dziesięciodniowy — 460 zł (§ 6 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 5 stycznia 1953 r. w sprawie obniżenia skal podatkowych w podatku od wynagrodzeń — Dz. U. Nr 1, poz. 1).

Za dzieci uważa się tutaj dzieci z małżeństwa, pozamałżeńskie przysposobione i pasterbów, jak również dzieci ofiar wojny, przyjęte na wychowanie — do lat 18, jeżeli same nie pracują lub nie prowadzą zajęcia uzasadniającego opłacanie podatku dochodowego (np. handel, rzemiosło). Taka sama zniżka przysługuje na dzieci starsze do ukończenia przez nie dwudziestu czterech lat życia, jeżeli pobierają naukę lub odrywają praktykę zawodową i nie opłacają podatku dochodowego lub od wynagrodzeń.

Ulgi te jednak nie przysługują, gdy mąż jest podatnikiem w podatku dochodowym (np. prowadzi własne przedsiębiorstwo), a także gdy oboje małżonkowie pracują.

Pracownice fizyczne opłacające podatek od wynagrodzeń według stawek ulgowych, określonych w rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 25 września 1956 r. w sprawie obniżenia skali w podatku od wynagrodzeń dla niektórych grup podatników w podatku od wynagrodzeń (Dz. U. Nr 44, poz. 202), korzystają z poniższych ulg:

1) 36% — jeżeli pracownica ma na utrzymaniu więcej niż jedno dziecko,

2) 75% — jeżeli pracownica ma na utrzymaniu więcej niż dwoje dzieci.

Całkowite zwolnienie z podatku w tym przypadku następuje, jeżeli kobieta ma na swoim utrzymaniu więcej niż troje dzieci. Ulgi te dotyczą jedynie tych kobiet, których zarobki nie przekraczają kwot poprzednio podanych.

Zaznacza się, że z ulg przewidzianych w rozporządzeniu z dnia 25 września 1956 r. korzystają tylko pracownice fizyczne zatrudnione:

1) w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych i budowlanych niezależnie od podporządkowania resortowego,

2) za zgodą właściwego ministra — w państwowych przedsiębiorstwach nie będących przedsiębiorstwami przemysłowymi ani budowlanymi, jeżeli w tych przedsiębiorstwach były faktycznie stosowane ulgi podatkowe dla przodujących w pracy z tytułu współzawodnictwa w pracy,

3) w tych przedsiębiorstwach spółdzielczych, w których były faktycznie stosowane ulgi dla przodujących w pracy z tytułu współzawodnictwa pracy.

Jednakże ulgi powyższe nie przysługują, jeżeli mąż jest podatnikiem w podatku od wynagrodzeń (tj. gdy pracuje) lub podatku dochodowego (np. gdy prowadzi własne przedsiębiorstwo). Przysługują one jednak, gdy mąż otrzymuje rentę z ubezpieczenia społecznego.

SZCZEGÓLNE UPRAWNIENIA KOBIET W ZAKRESIE ZASIŁKÓW RODZINNYCH

Osoby pozostające w stosunku pracy (z wyjątkiem pracowników zatrudnionych w prywatnych gospodarstwach rolnych oraz pracowników sezonowych, korzystających z premii za ciągłość i wydajność pracy*) mają prawo do zasiłków rodzinnych na małżonków (jeżeli pozostają na ich utrzymaniu) oraz dzieci.

Zasiłek rodzinny na męża przysługuje wtedy, jeżeli jest on trwale niezdolny do zarobkowania i pozostaje na całkowitym utrzymaniu żony.

*) Są to pracownicy zatrudnieni przy pracach sezonowych w rolnictwie, leśnictwie, ceramice budowlanej i kamieniołomach, w cukrownictwie, przy robotach drogowych, w służbie wodno-melioracyjnej i regulacyjno-ogrodniczej, przy uprawie tytoniu, w przetwórstwie ziemniaczanym, w gorzelniach, w suszarnictwie cykorii, owoców i warzyw, przy suszeniu zieli i tłoczeniu moszczów oraz w służbie plantacyjnej przemysłu roszarniczego i włókien lękowych, w przeróbce surowca tytoniowego, w przemyśle torfowym, w ośrodkach wypoczynkowych FWP oraz w oczyszczalniach nasion.

Zasiłki rodzinne przysługują na dzieci własne (zarówno z małżeństwa jak i pozamałżeńskie) przysposobione oraz dzieci obce wzięte na wychowanie.

Zasiłek rodzinny na dziecko przysługuje wtedy, gdy spełnione zostały następujące warunki:

1) dziecko jest wychowywane i utrzymywane przez pracownika;

2) dziecko nie pracuje zarobkowo;

3) dziecko nie ukończyło szesnastego, a jeśli uczęszcza do szkoły dwudziestego czwartego roku życia; na dzieci trwale niezdolne do zarobkowania zasiłek należy się bez względu na wiek, o ile niezdolność do pracy powstała przed ukończeniem 16 roku życia (w przypadku uczęszczania do szkół — przed ukończeniem 24 roku życia). Zasiłek rodzinny nie przysługuje, jeżeli dziecko studiuje na wyższej uczelni i pobiera stypendium w wysokości co najmniej 260 zł miesięcznie;

4) mieszka na terenie Polski lub Czechosłowacji.

Poza tym w odniesieniu do dzieci obcych wymaga się, aby były one przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności (tj. 18 roku życia), a rodzice nie żyli lub nie mogli mu zapewnić utrzymania.

Gdy jedno z rodziców dziecka żyje i może mu zapewnić utrzymanie wówczas zasiłek rodzinny przysługuje tylko wtedy, gdy władza opiekuńcza (tj. sąd), powierzyła pracownikowi opiekę nad dzieckiem (spełnienia tego ostatniego warunku nie wymaga się w odniesieniu do wnuków i pasierbów).

Według rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 maja 1957 r. w sprawie podwyższenia zasiłków rodzinnych (Dz. U. Nr 27, poz. 120) wysokość zasiłków rodzinnych wynosi miesięcznie:

1) na jedno dziecko — 65 zł

2) na dwoje dzieci — 165 zł

3) na troje dzieci — 295 zł

4) na czwarte i każde następne dziecko po — 150 zł

5) na żonę, która wychowuje dzieci uprawnione do zasiłków rodzinnych lub na żonę w dziewiątym miesiącu ciąży — 37,50 zł,

6) na żonę, która nie wychowuje dzieci uprawnionych do zasiłku, lecz uczy się albo jest trwale niezdolna do pracy, bądź też ma już ponad 50 lat — 30 zł,

7) na męża trwale niezdolnego do pracy, jeżeli pracownicy przysługuje zasiłek rodzinny przynajmniej na jedno dziecko — 37,50 zł,

8) na męża trwale niezdolnego do pracy, jeżeli zasiłek na dziecko nie przysługuje — 30 zł.

Rodzicom (opiekunom), którym łączna suma płac (rent lub

zaopatrzeń) nie przekracza 900 zł miesięcznie wypłaca się ponadto dodatek mleczny w wysokości 10 zł miesięcznie na każde dziecko nie mające ukończonych siedmiu lat. Dodatek ten wypłaca się łącznie z zasiłkiem rodzinnym (i na analogicznych warunkach).

W przypadku gdy zatrudnieni są oboje rodzice, wypłaca się zasiłek z tytułu zatrudnienia ojca, dopóki matka nie zażąda wypłaty zasiłku. Na żądanie matki wypłaca się zasiłek z tytułu jej zatrudnienia. Natomiast ojciec nie może zażądać wypłacenia zasiłku rodzinnego z tytułu swojego zatrudnienia, jeżeli matka już otrzymuje zasiłek.

Jak więc z powyższego wynika, z zakresu prawa do zasiłków rodzinnych jest kobieta wyraźnie uprzywilejowana.

SRODKI ZABEZPIECZAJĄCE PONOSZENIE KOSZTÓW UTRZYMANIA I WYCHOWYWANIA DZIECI

Zgodnie z przepisami prawa rodzinnego, oboje rodzice ponoszą ciężary związane z utrzymaniem i wychowywaniem dziecka, przy czym ciężary te ponoszą stosownie do swoich możliwości (jest to tzw. obowiązek alimentacji).

Dotyczy to zarówno dzieci pochodzących z małżeństwa, jak i pozamałżeńskich.

Jeżeli jedno z rodziców uchyla się od obowiązku alimentacji wówczas drugie może dochodzić alimentów na drodze sądowej.

W praktyce stroną uchylającą się od ponoszenia kosztów utrzymania i wychowywania dzieci jest ojciec (zwłaszcza w przypadku dzieci pozamałżeńskich), matka zaś stroną dochodzącą świadczeń alimentacyjnych dla dziecka.

Wprawdzie zagadnienia powyższe — ściśle rzecz biorąc — nie należą do ochrony pracy, to jednakże wydaje się rzeczą celową podanie pewnych ogólnych informacji z tej dziedziny, ponieważ są to sprawy mające w praktyce pewien związek z zagadnieniami ochrony pracy.

Stroną dochodzącą alimentów dla dziecka jest samo dziecko, a matka może występować w jego imieniu, przy czym alimentów można żądać od mężczyzny, który został uznany za ojca dziecka.

Jeżeli chodzi o dzieci z małżeństwa, to za takie uważa się dzieci urodzone w czasie trwania małżeństwa lub w ciągu 300 dni od ustania małżeństwa (tj. daty śmierci męża lub daty uprawomocnienia się wyroku orzekającego rozwód).

W przypadku dziecka pozamałżeńskiego za ojca jego uważa się mężczyznę, który ojcostwo swoje uznał przed urzędnikiem

stanu cywilnego lub sądem (dobrowolnie) lub ten, przeciwko komu zapadł prawomocny wyrok sądowy ustalający ojcostwo.

Wysokość alimentów zależy od usprawiedliwionych potrzeb dziecka oraz możliwości zarobkowych zobowiązanego.

Trzeba przy tym zaznaczyć, że przyjęcie możliwości zarobkowych nie może być traktowane równoznacznie z osiąganymi zarobkami. Mogą być bowiem przypadki, że pracownik zarabia oczywiście mniej, niż powinien zarabiać z tytułu posiadanego zawodu. Przy określaniu alimentów w takich przypadkach sąd oprze się na możliwościach zarobkowych, a nie zaś na faktycznych zarobkach.

W przypadku gdy możliwości zarobkowe ojca są nikłe, wówczas dziecko może dochodzić alimentów od dalszych krewnych (np. dziadków).

Orzeczenie sądowe określające wysokość alimentów nie ma bynajmniej charakteru ostatecznego i może być na żądanie uprawnionego (tj. dziecka) lub zobowiązanego (tj. ojca) zmienione, tzn. alimenty mogą być podwyższone lub zmniejszone w zależności od zmiany okoliczności (np. wskutek wzrostu potrzeb dziecka albo wzrostu zarobków ojca).

Alimenty dla dziecka zasądza się na przyszłość. Matka dziecka może wystąpić o zasądzenie jej alimentów zaległych (jest to tzw. roszczenie regresowe), jeżeli w czasie niepłacenia alimentów przez ojca w całości ponosiła koszty utrzymania dziecka. Roszczeń tych dochodzi matka we własnym imieniu.

W sprawach o zasądzenie alimentów, ten kto ich dochodzi korzysta z szeregu ulg i przywilejów.

W szczególności w sprawach o alimenty, ustalenie ojcostwa oraz roszczenia majątkowe z tym związane nie pobiera się opłat sądowych, a Skarb Państwa ponosi wszelkie wydatki w procesie (np. koszty przeprowadzania badania krwi).

Z powództwem o alimenty, ustalenie ojcostwa i roszczenia z nimi związane można wystąpić również do sądu miejsca zamieszkania powoda (jest to wyjątek od zasady obowiązującej w postępowaniu cywilnym) przewidującej, że powództwo wytacza się przez sąd właściwy dla miejsca zamieszkania pozwanego.

W ten sposób matka, może przeciwko ojcu dziecka wytoczyć proces w sądzie właściwym dla jej miejsca zamieszkania, co ułatwia jej znacznie prowadzenie procesu.

Powództwo o alimenty może być zgłoszone w sądzie ustnie do protokołu, a poza tym matka może równocześnie wystąpić o ustanowienie adwokata, przy czym pomoc adwokata jest bezpłatna. Koszty te pokryje przeciwnik, który przegra sprawę.

W przypadku gdy matka dochodząca alimentów nie może

wskazać aktualnego adresu ojca dziecka sąd z urzędu zobowiązany jest przeprowadzić dochodzenie dla ustalenia tego adresu, przy czym w razie negatywnego wyniku takiego dochodzenia ustanawia się kuratora, który będzie pozwanego zastępował w procesie.

W sprawach o alimenty sąd może zasądzić więcej aniżeli dochodzi matka. Poza tym powództwo o alimenty nie może być cofnięte bez zgody sądu: taki sam zakaz obowiązuje odnośnie obniżenia wysokości dochodzonej kwoty.

W trakcie sprawy sąd jest obowiązany do przeprowadzania z urzędu badań mających na celu ustalenie możliwości zarobkowych stron.

Wyrokom zasądzającym alimenty sąd z urzędu nadaje rygor natychmiastowej wykonalności, co oznacza, że alimenty można egzekwować natychmiast po zapadnięciu wyroku sądu pierwszej instancji, który to wyrok może być jeszcze zaskarżony i uchylony.

W razie odmowy dobrowolnego regulowania należności przez zobowiązanego wyrok zostanie wykonany w drodze przymusowej, tj. za pośrednictwem komornika.

W tym celu matka winna przedłożyć komornikowi tytuł wykonawczy (tj. wyrok sądowy zaopatrzony klauzulą wykonalności).

W praktyce jednak wykonywanie wyroków sądowych zasądzających alimenty bywa nieraz połączone z trudnościami, jak ukrywanie przez ojca swego miejsca zamieszkania i miejsca pracy, unikanie przez ojca określonej pracy (np. utrzymywanie się z nielegalnego handlu, doraźnie wykonywanych prac) lub też unikanie pracy w ogóle, opór zakładów pracy przeciwko egzekucji alimentów z wynagrodzenia za pracę.

W postępowaniu egzekucyjnym należności z tytułu alimentów są należnościami uprzywilejowanymi w tym sensie, że w razie zbiegu różnych tytułów wykonawczych pierwszeństwo mają należności z tytułu alimentów.

Przy egzekucji alimentów z wynagrodzenia można potrącić $\frac{2}{4}$ zarobku miesięcznego nieprzekraczającego 1200 zł (a więc 480 zł). Jeżeli pracownik zarabia więcej wówczas z tytułu alimentów może mu być potrącona cała nadwyżka ponad 1200 zł. Za zarobek, który bierze się pod uwagę przy prowadzeniu postępowania egzekucyjnego uważa się wszystkie dochody netto z wliczeniem premii, dodatków, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, prace zleczone itp.

Na konieczność ścisłego przestrzegania przez zakłady pracy przepisów o egzekucji należności z tytułu alimentów zwracał już

uwagę okólnik nr 184 Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 listopada 1951 r. przypominający zakładom pracy wykonywanie wezwań komorników oraz terminowe potrącanie zajętych sum.

Przypomnieć tutaj trzeba, że zakład pracy, który nie złoży komornikowi żądanego przezeń oświadczenia, co do wysokości zarobków pracownika, może być ukarany przez sąd grzywną do 300 zł, a ponadto odpowiada materialnie za szkody wyrządzone osobie dochodzącej alimentów.

Rzecz oczywista, że wszelkiego rodzaju praktyki zakładów pracy zdążające do utrudnienia egzekucji alimentów z wynagrodzeń pracowniczych pozostają w rażącej sprzeczności z zasadami praworządności obowiązującymi w państwie ludowym i zasługują na najsurowsze potępienie.

Szczególny sposób dochodzenia roszczeń alimentacyjnych wprowadza ustawa z dnia 27 kwietnia 1956 r. o zwalczaniu alkoholizmu (Dz. U. Nr 12, poz. 62) przewidująca, że w przypadkach gdy jeden z małżonków na skutek nałogowego nadużywania alkoholu nie spełnia obowiązku dostarczania środków utrzymania rodziny, a drugi małżonek (ze szkodą dla dzieci) nie występuje do sądu o nakazanie wypłacania do jego rąk wynagrodzenia za pracę lub innych należności, wówczas organizacja, do której należy jeden z małżonków może wystąpić do sądu z wnioskiem o nakazanie wypłaty należności przysługujących małżonkowi zaniedbującemu rodzinę, do rąk drugiego małżonka. Organizacją taką może być w szczególności związek zawodowy.

Przed skierowaniem sprawy do sądu organizacja społeczna powinna porozumieć się z małżonkiem, który nie spełnia obowiązku dostarczania środków utrzymania.

Przepisy tej ustawy nie znajdują jednak zastosowania w przypadku, gdy nałogowym alkoholikiem jest osoba nie będąca małżonkiem.

Ustawę powyższą — w praktyce — uznać także należy za chroniącą interesy kobiet, jako że zjawisko nałogowego alkoholizmu i związanego z tym zaniedbywania rodziny zachodzi bez porównania częściej wśród mężczyzn aniżeli wśród kobiet.

Poza przepisami prawa cywilnego chroniącymi prawa matki, i dziecka, na straży tych praw stoi także prawo karne przewidujące sankcje karne wobec osób nie dostarczających dzieciom środków utrzymania.

Podstawowym przepisem w tym zakresie jest art. 201 kodeksu karnego, stanowiący:

§ 1. Kto przez złośliwe uchylanie się od wykonywania ciążącego na nim obowiązku lożenia na utrzymanie osoby najbliższej doprowadza tę osobę do nędzy lub do konieczności korzysta-

nia ze wsparcia, podlega karze więzienia do lat 3 lub aresztu do lat 3.

§ 2. Takiej samej karze podlega, kto czynu określonego w § 1 dopuszcza się względem innej osoby, jeżeli obowiązek lożenia na jej utrzymanie został stwierdzony prawomocnym lub podlegającym wykonaniu orzeczeniem sądu.

§ 3. Ściganie następuje na wniosek pokrzywdzonego, a w razie jego śmierci, spowodowanej przestępstwem określonym w § 1 lub 2 — z urzędu.

Do grona osób najbliższych należy tutaj zaliczyć m. in. dzieci małżonka, przy czym dla istnienia faktu przestępstwa w tym przypadku obowiązek alimentacji nie musi być stwierdzony wyrokiem sądu.

Złośliwość działania sprawcy zachodzi w szczególności wówczas, gdy posiadając środki materialne (np. prace zarobkowe) nie wypełnia obowiązku alimentacji. Występuje ona także wtedy, gdy sprawca posiadając możliwości zapewnienia środków materialnych potrzebnych do wywiązania się z obowiązku alimentacji z możliwości tych nie korzysta (np. zdolny do pracy mężczyzna nie podejmuje pracy dlatego, aby uniknąć płacenia alimentów).

Dla uznania działania za złośliwe wymaga się pewnej trwałości uchylania się od obowiązków. Zwłaszcza nie można by uznać za przestępstwo kilkumiesięczne nawet opóźnienie w zapłaceniu kolejnej raty alimentów, o ile dotychczas płacone były one punktualnie.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego (np. orzeczenie z dnia 11 września 1951 r. — Orzecznictwo SN zeszyt I Nr 10) przyjęło zasadę, że sprawca odpowiada, gdy osoba uprawniona do alimentów znalazła się w sytuacji, w której poziom jej utrzymania obniżył się do stanu poniżej przeciętnej stopy życiowej właściwej dla danych warunków. A zatem nie musi to być jakaś skrajna nędza, lecz warunki bytowania będące niedostatkiem. Nie wymaga się przy tym stwierdzenia, aby osoba będąca w niedostatku miała korzystać ze wsparcia innych osób.

Zwrócić należy uwagę, że postępowanie karne przeciwko osobie uchylającej się od alimentów wszczyna się na wniosek pokrzywdzonego (tj. osoby uprawnionej do alimentów). W imieniu dziecka z wnioskiem takim może wystąpić matka. Bez takiego wniosku postępowanie nie będzie prowadzone, chyba, że osoba uprawniona do świadczeń alimentacyjnych zmarła.

Pewną rolę w zapewnieniu świadczeń alimentacyjnych odgrywa art. 286 Kodeksu Karnego przewidujący sankcje karne dla

pracowników nie dopełniających swoich obowiązków, jeżeli wskutek takiego postępowania wyrządzona została szkoda dla uprawnionego.

Przepis ten znajdzie w szczególności zastosowanie w odniesieniu do pracowników administracji uspołecznionych zakładów pracy, utrudniających prowadzenie egzekucji przez komornika.

Na marginesie należy zwrócić uwagę na postanowienia art. 20 ustawy z dnia 27 kwietnia 1956 r. o zwalczaniu alkoholizmu, przewidujące karę więzienia do lat 5 dla tego, kto w stanie nietrzeźwości znęca się fizycznie i moralnie nad członkiem swojej rodziny lub osobą pozostającą do niego w stosunku zależności.

Jakkolwiek przepis powyższy nie ma na celu bezpośrednio ochrony prawa do alimentacji, tym niemniej jednak jako jedno z ogniw w systemie przepisów chroniących w praktyce przede wszystkim dziecko i matkę, powinien także i w tym zakresie odegrać pewną rolę, a zwłaszcza wobec panoszącej się u nas szeroko plagi alkoholizmu.

V. INNE SZCZEGÓLNE UPRAWNIENIA Kobiet Pracujących

SZCZEGÓLNE PRZYWILEJE DLA ŻON ŻOŁNIERZY ODBYWAJĄCYCH ZASADNICZĄ SŁUŻBĘ WOJSKOWĄ

Stosownie do przepisów dekretu z dnia 6 września 1951 r. o szczególnych uprawnieniach i ulgach dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej i ich rodzin (Dz. U. z 1954 r. Nr 55, poz. 277), prezydium powiatowej rady narodowej (miejskiej rady narodowej miasta stanowiącego powiat) lub rady narodowej m. st. Warszawy i m. Łodzi obowiązane jest skierować niezatrudnioną żonę żołnierza odbywającego zasadniczą służbę wojskową do pracy w uspołecznionym zakładzie pracy, który obowiązany jest przyjąć ją do pracy stosownie do posiadanych kwalifikacji i w miarę wolnych stanowisk.

Stosunek pracy z taką pracownicą (tak długo jak mąż odbywa zasadniczą służbę wojskową) może być rozwiązany wyłącznie z winy pracownicy lub w razie zupełnej likwidacji zakładu pracy.

Jak więc z tego wynika, ochrona żony żołnierza odbywającego zasadniczą służbę wojskową jest tutaj dalej idąca, aniżeli w stosunku do pracownic ciężarnych. W szczególności nie jest więc tutaj dozwolone zwolnienie pracownicy z takiej przyczyny, jak długotrwała choroba (trzymiesięczna względnie sześciomie-

sięczna w przypadku gruźlicy, choroby zawodowej lub też choroby wywołanej wypadkiem w zatrudnieniu).

Powołany na wstępie dekret ma zasięg powszechnie obowiązujący, a za tym stosuje się go bez względu na rodzaj zakładu pracy (przemysł, rolnictwo, administracja państwowa, spółdzielczość pracy i in.), jak i sposób nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, mianowanie).

VI. ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNO-ADMINISTRACYJNA ZA NARUSZANIE PRZEPISÓW O OCHRONIE PRACY KOBIEC

Jednym ze sposobów zapewnienia przestrzegania praworządności w zakresie ustawodawstwa pracy (w tym także przepisów o ochronie pracy kobiet) jest stosowanie wobec osób naruszających te przepisy sankcji karno-administracyjnych.

W sprawach o wykroczenia przeciwko przepisom ustawodawstwa o ochronie pracy kobiet orzekają techniczni inspektorzy pracy oraz kolegia karno-administracyjne przy prezydiach rad narodowych.

WYKROCZENIA PODDANE ORZECZNICTWU TECHNICZNEJ INSPEKCJI PRACY

Orzecznictwu karno-administracyjnemu technicznych inspektorów pracy poddano m. in. następujące wykroczenia:*)

- 1) zatrudnianie kobiet przy pracach dla nich wzbronionych,
- 2) niewykonanie prawomocnego zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy (które m. in. może zobowiązywać zakład pracy do usunięcia w określonym terminie braków w zakresie ochrony pracy kobiet).

W razie dopuszczenia się tych wykroczeń wymierzana jest kara grzywny w wysokości od 50 zł do 1000 zł.

TRYB POSTĘPOWANIA KARNO-ADMINISTRACYJNEGO PRZED TECHNICZNYM INSPEKTOREM PRACY

Zgodnie z przepisami instrukcji Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 27 listopada 1954 r. w sprawie trybu postępowania w zakresie orzecznictwa karnego technicznych inspektorów pracy (Biuletyn CRZZ z 1955 r. Nr 1, poz. 3), orzeczenie

*) Dekret z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. Nr 52, poz. 260).

o ukaraniu wydaje się na podstawie protokolarnego stwierdzenia wykroczenia przez technicznego inspektora pracy.

W razie potrzeby techniczny inspektor pracy może wyznaczyć rozprawę; w przypadku tym obwiniony może korzystać z pomocy obrońcy, którym może być członek związku zawodowego. Ponadto obwiniony może sprowadzić na rozprawę świadków i przedstawić inne dowody służące do jego obrony. Rozprawa jest ustna i jawna, przy czym z przebiegu rozprawy sporządza się protokół.

Przy wymiarze kary uwzględnia się społeczną szkodliwość czynu, okoliczności w jakich czyn został popełniony, dotychczasowe zachowanie się obwinionego w zakresie przestrzegania ustawodawstwa pracy oraz wysokość wynagrodzenia pobieranego przez obwinionego.

Orzeczenie o ukaraniu doręcza się obwinionemu, a odpis przesyła się do jednostki nadrzędnej.

POSTĘPOWANIE ODWOŁAWCZE

Od orzeczenia technicznego inspektora pracy służy odwołanie do zarządu głównego związku zawodowego. Termin na wniesienie odwołania wynosi 7 dni od dnia doręczenia orzeczenia.

Odwołanie wnosi się na piśmie za pośrednictwem technicznego inspektora pracy, który wydał orzeczenie.

Zarząd główny związku zawodowego, który rozpoznaje odwołanie, może orzeczenie zatwierdzić albo zmienić w całości lub w części, a w przypadku braku podstaw do nałożonej kary — uchylić.

Należy podkreślić, że orzeczenie zarządu głównego jest ostateczne i nie podlega uchyleniu w drodze postępowania sądowego ani też administracyjnego.

WYKROCZENIA PODDANE ORZECZNICTWU KOLEGIÓW KARNO-ADMINISTRACYJNYCH

Ustawa o ochronie pracy kobiet przewiduje, że za naruszenie jej przepisów stosuje się karę grzywny w wymiarze od 300 zł do 1 500 zł lub karę pracy poprawczej w wymiarze do trzech miesięcy.

Wykroczenie może polegać tutaj w szczególności na bezprawnym zwolnieniu pracownicy w okresie ochronnym, zatrudnieniu kobiety ciężarnej (od czwartego miesiąca ciąży) w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej, odmowie udzielenia urlopu

macierzyńskiego lub przerw w pracy na karmienie niemowlęcia, niewypłaceniu lub obniżeniu wynagrodzenia za czas urlopu macierzyńskiego (jeżeli pracownicy wynagrodzenie to przysługuje).

Zaznaczyć przy tym trzeba, że w przypadku niewypłacenia lub bezprawnego obniżenia wynagrodzenia może znaleźć także zastosowanie art. 59 prawa o wykroczeniach przewidujących (w postępowaniu karno-administracyjnym) karę pracy poprawczej do trzech miesięcy lub grzywny do 3000 zł dla pracodawcy, który złośliwie lub przez lekceważenie swych zobowiązań wstrzymuje w całości lub w części należne pracownikowi wynagrodzenie, obniża bezprawnie jego wysokość lub też zmusza pracownika do przyjęcia zamiast należnej zapłaty w gotówce wynagrodzenia w innej postaci.

Ustawa o ochronie pracy kobiet przewiduje, że w razie powtórnego przekroczenia jej przepisów stosuje się tylko karę aresztu. To wykroczenie podlega jednak orzecznictwu sądowemu.

Ponieważ ustawa o ochronie pracy kobiet nie ma charakteru powszechnie obowiązującego przewidziane w niej sankcje karno-administracyjne nie mają zastosowania w odniesieniu do zakładów pracy nie objętych jej przepisami (rolnictwo, leśnictwo, administracja państwowa) a także w przypadkach, gdy stosunek pracy oparty jest na mianowaniu.

TRYB POSTĘPOWANIA PRZED KOLEGIAMI KARNO- -ADMINISTRACYJNYMI

Podstawę do wszczęcia postępowania stanowi zawiadomienie o popełnieniu wykroczenia, złożone przez właściwą władzę, urząd, instytucję państwową i społeczną, jednostkę gospodarki uspołecznionej pokrzywdzonego lub inną osobę.

Podstawę do wszczęcia postępowania może stanowić także doniesienie instancji lub organów związkowych (np. rad zakładowych, technicznych i społecznych inspektorów pracy).

Na wyznaczoną rozprawę wzywa się w szczególności obwinionego. W razie niestawiennictwa obwinionego można zarządzić przymusowe jego doprowadzenie albo przeprowadzić rozprawę w jego nieobecności.

Obwiniony ma prawo korzystać z pomocy obrońcy, którym może być obywatel zdolny do czynności prawnych; zastępstwo adwokackie nie jest dopuszczalne.

Po zakończeniu postępowania kolegium wydaje orzeczenie o ukaraniu.

Niezależnie od postępowania zwyczajnego przewiduje się postępowanie nakazowe, polegające na tym, że w sprawach, w których ze względu na małą szkodliwość społeczną czynu nie zachodzi potrzeba wymierzenia kary surowszej niż upomnienie, 50 zł grzywny lub trzy dni pracy poprawczej — przewodniczący kolegium lub jego zastępca może nakazem karnym orzekać kary w tych granicach bez przeprowadzenia rozprawy; może to mieć miejsce wyłącznie na podstawie zawiadomienia władz, urzędów oraz państwowych instytucji i zakładów.

Ze względu na to, że techniczna inspekcja pracy jest organem związkowym, spełniającym funkcje administracji państwowej, wydanie nakazu karnego może nastąpić również na podstawie zawiadomienia technicznego inspektora pracy.

W pewnych przypadkach kolegia karno-administracyjne mogą przekazywać sprawy na drogę postępowania sądowego.

Uprawnienia te posiadają jedynie kolegia przy prezydiach rad narodowych miast liczących ponad 10 000 mieszkańców oraz powiatowych i dzielnicowych rad narodowych.

ODWOŁANIE

Od orzeczeń i nakazów karnych może się odwołać: ukarany, prokurator, organ Milicji Obywatelskiej, albo organ, który złożył zawiadomienie o popełnieniu wykroczenia (np. techniczny inspektor pracy). Natomiast prawo do wniesienia odwołania nie przysługuje pracownikowi, w stosunku do którego nastąpiło naruszenie przepisów prawa.

Termin na wniesienie odwołania wynosi tydzień licząc od dnia ogłoszenia (doręczenia) orzeczenia albo nakazu karnego. Odwołanie wnosi się do kolegium przy prezydium rady narodowej bezpośrednio wyższego stopnia.

W wyniku wniesionego odwołania sprawa zostaje rozpoznana po raz wtóry i to bądź na rozprawie, bądź na posiedzeniu niejawnym — jeżeli nie zachodzi potrzeba przeprowadzenia rozprawy.

Zaostrzenie orzeczonej kary może nastąpić tylko w razie wniesienia odwołania na niekorzyść ukaranego.

Orzeczenie wydane na skutek odwołania jest prawomocne.

W przypadkach gdy prawomocne orzeczenie lub nakaz karny są pozbawione podstawy prawnej lub oczywiście niesłuszne, prezydium wojewódzkiej rady narodowej (Rady Narodowej m. st. Warszawy i m. Łodzi) może takie orzeczenie (nakaz) w trybie nadzoru uchylić przekazując jednocześnie sprawę do ponownego

rozpoznania w innym składzie temu kolegium, które wydało uchylone orzeczenie.

Jednakże uchylenie prawomocnego orzeczenia na niekorzyść niewinnionego lub ukaranego nie może nastąpić po upływie trzech miesięcy od uprawomocnienia się orzeczenia.

PRZEDAWNIE

Nie można wydać orzeczenia karno-administracyjnego, jeżeli od popełnienia wykroczenia upłynęło co najmniej sześć miesięcy (przedawnienie orzekania). W przypadkach gdy naruszenie przepisów ma charakter trwały (np. zatrudnienie kobiety przy pracach wzbronionych) liczy się od ustania naruszenia przepisów, a nie od nastąpienia tego naruszenia.

Jedynie w stosunku do wykroczeń poddanych orzecznictwu technicznych inspektorów pracy przyjęty został roczny termin przedawnienia orzekania.

Nie można wykonać kary już orzeczonej, jeżeli upłynęło co najmniej sześć miesięcy od uprawomocnienia się orzeczenia (przedawnienie wykonania kary).

INSTRUKCJA

SEKRETARIATU CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
z dnia 8 kwietnia 1957 r.
W SPRAWIE POWOŁYWANIA I DZIAŁALNOŚCI KOMISJI KOBIECYCH

(Biuletyn CRZZ Nr 6, poz. 84)

Występujące nasilenie łamania uprawnień kobiecych w realizacji obowiązującego ustawodawstwa pracy, bhp i innych przepisów chroniących kobiety oraz prób dyskryminacji kobiet przy awansach, wypadki niezasadnionych zwolnień kobiet często jedynych żywicielek rodzin — wymagają przeciwstawienia się wszystkim ogniwiom związkowych tej formie łamania praworządności ludowej.

Mając powyższe na uwadze Sekretariat CRZZ postanawia:

- 1) Powołać Komisję Kobiecą przy CRZZ w skład której wejdą przedstawicielki wszystkich zarządów głównych oraz Zarządu Głównego Ligi Kobiet.
- 2) Zalecić instancjom związkowym powołanie Komisji Kobiecych przy zarządach głównych i zarządach okręgowych związków zawodowych. Komisje te powinny współpracować z terenowymi ogniwami Ligi Kobiet, jedynej organizacji zrzeszającej pracujące i nie pracujące kobiety w Polsce.
- 3) Powołać Komisje Kobiecte przy radach zakładowych w zakładach zatrudniających ponad 20 kobiet. W zakładach zatrudniających mniejszą ilość kobiet mogą być powoływane delegatki kobiecte.
- 4) Komisje Kobiecte działające w zakładach pracy podlegają radzie zakładowej na tych samych prawach co inne komisje działające przy radzie zakładowej. Wniosek o powołanie Komisji Kobiectej (delegatki) zgłaszają radzie zakładowej zatrudnione kobiety. Rada zakładowa z własnej inicjatywy może również powołać Komisję Kobiecą (delegatkę).
- 5) Powołanie Komisji Kobiecych (delegatki) odbywa się

w głosowaniu jawnym na zebraniu wszystkich kobiet zatrudnionych w danym zakładzie pracy.

6) Skład Komisji Kobięcej nie może przekraczać 9 osób. W zakładach zatrudniających mniejszą liczbę kobiet (od 20 do 100) skład Komisji Kobięcej winien wynosić 3 osoby.

7) W zakładach pracy, które zatrudniają ponad 50% kobiet decyzję o powołaniu Komisji Kobięcej podejmują kobiety zatrudnione w zakładzie.

8) Przewodnicząca Komisji Kobięcej winna być członkiem rady zakładowej. W przypadku gdy nie została wybrana do rady zakładowej uczestniczy w posiedzeniach rady zakładowej z głosem doradczym.

9) Praca w Komisji Kobięcej jest pracą społeczną.

10) Odpowiedzialność za pracę wśród kobiet zatrudnionych w zakładach pracy spoczywa na radach zakładowych, które winny w tym celu uruchomić Komisje Kobięce jako swoje ogniwa, których najważniejszymi zadaniami są:

- a) dbać o to, aby kobiety były traktowane narówni z mężczyznami przy awansach, nagrodach oraz we wszystkich innych sprawach dotyczących zatrudnienia;
- b) zaznajomić wszystkie kobiety z przepisami ustawodawstwa pracy oraz z przepisami chroniącymi je w okresie ciąży urlopu macierzyńskiego i innymi przepisami mającymi na względzie dobro kobiet;
- c) zaznajomić wszystkie kobiety pracujące z uprawnieniami przysługującymi im w zakresie świadczeń socjalnych, placówek i urzędzeń socjalnych oraz ubezpieczeń społecznych;
- d) zwracać uwagę, aby administracja zakładu nie naruszała przepisów i uprawnień kobiet pracujących;
- e) brać udział w kwalifikowaniu dzieci kobiet pracujących na kolonie, do żłobków i przedszkoli, organizować koleżeńską opiekę nad zatrudnioną w zakładzie kobietą w czasie jej choroby lub członków rodziny;
- f) dbać o rozwój poziomu kulturalnego i zawodowego kobiet pracujących oraz etyczne i kulturalne współżycie pomiędzy ludźmi, rozwijać czytelnictwo, pogadanki, wieczory dyskusyjne, odczyty naukowe z zakresu świadomego macierzyństwa, zdrowia, wychowania dzieci i inne.

11) Wytyczne dla Komisji Kobięcych uwzględniające warunki terenowe i potrzeby kobiet ustala zarządy główne związków zawodowych.

SEKRETARIAT
CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

UZUPEŁNIENIE

W trakcie druku niniejszej książki wydane zostały nowe przepisy, z których wynikają dalsze przywileje dla kobiet pracujących.

I tak, uchwała nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie zapewnienia porządku i dyscypliny pracy (Monitor Polski Nr 70, poz. 432) stwierdza m.in., że opuszczenie pracy lub spóźnienie się do pracy uzasadnia m.in. okoliczność wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem w wieku do lat 14 przysługujące dwukrotnie w ciągu roku zwolnienie z pracy na jeden dzień.

Uchwała nr 427 Rady Ministrów z dnia 9 listopada 1957 r. w sprawie zachowania ciągłości pracy przez pracowników zwolnionych z aparatu partyjnego, związków zawodowych i Związku Młodzieży Polskiej (Monitor Polski Nr 88, poz. 523) przewiduje zachowanie ciągłości pracy przez pracowników zwolnionych z pracy wskutek likwidacji lub reorganizacji aparatów lub zmniejszenie etatów, którzy w latach 1957 i 1958 podjęli lub podejmą inną pracę w urzędzie lub instytucji państwowej, albo też w jednostce gospodarki uspołecznionej w ciągu sześciu miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę lub bezpośrednio po ukończeniu szkolenia zawodowego. Ciągłość pracy wynikająca z tej uchwały dotyczy także i ochrony macierzyństwa (zob. str. 26).

Ponadto zawierane ostatnio układy zbiorowe pracy wprowadzają w życie szereg postanowień dających pracownikom nowe uprawnienia.

W szczególności układ zbiorowy pracy dla przemysłu metalowego wprowadza zakaz pracy w godzinach nocnych w stosunku do kobiet mających dzieci do lat 14, jeżeli charakter produkcji zakładu nie wymaga uruchomienia pełnej trzeciej zmiany. Tę samą zasadę przyjmuje układ zbiorowy pracy dla pracowników przedsiębiorstw mechanizacji rolnictwa, a także układ zbiorowy pracy dla przemysłu hutniczego.

Ten ostatni przewiduje także zakaz zatrudnienia w porze noc-

nej pracownic ciężarnych (bez względu na stopień zaawansowania ciąży — art. 10 ust. 3 układu) i stwierdza, że kobiety mające dzieci do lat 14 mogą być zatrudnione w godzinach nadliczbowych za ich zgodą.

Układ zbiorowy pracy dla pracowników rolnictwa wprowadza zakaz zatrudniania kobiet przy następujących pracach:

1. Prace w charakterze traktorzystów i pomocników.
2. Prace przy użyciu środków owado- i grzybobójczych.
3. Obsługa buhajów, ogierów, obsługa bydła dotkniętego brucelozą.
4. Kobietom w ciąży i karmiącym — obsługa bydła dotkniętego gruźlicą.
5. Praca w ekipach dezynfekcyjnych.
6. Połów ryb w stawach i jeziorach.
7. Praca przy użyciu benzyny etylizowanej.
8. Obsługa urządzeń i naczyń pod ciśnieniem.
9. Wszelkie prace przy obsłudze maszyn parowych.
10. Obsługa szybkobieżnych maszyn do obróbki drewna, jak np. piły tarczowej, taśmowej, strugarki, wyrówniarki itp.
11. Obsługa akumulatorni.
12. Spawanie, cięcie i stapianie metali za pomocą wysokich temperatur oraz spawanie i cięcie łukiem elektrycznym.
13. Praca przy zrywce drewna, transporcie, załadunku i wyładunku dłuźyc.
14. Praca konwojentów w transporcie kolejowym, samochodowym i ciągnikowym.
15. Ręczne dzwiganie i przenoszenie nadmiernych ciężarów (zob. str. 12).

Poza tym techniczna inspekcja pracy może wydawać zakazy zatrudnienia kobiet w razie stwierdzenia, że w konkretnym przypadku praca jest dla kobiety szkodliwa.



