

**Szkolenie dla członków zarządów
Międzyzakładowego Związku Zawodowego
„KADRA”
Okręgu Rudzko-Zabrzańskiego
Biały Dunajec 20.-22.10.2023 r**

Część I

HISTORIA RUCHU ZWIĄZKOWEGO W ZARYSIE

Chcąc rozpocząć rozważania dotyczące obecnej sytuacji w obszarze szeroko rozumianej działalności związkowej, należy zawsze odnieść się do uwarunkowań historycznych jakie przez minione tysiąclecia kształtowały zarówno ludzką świadomość jak i podstawowe relacje międzyludzkie w sferze stosunków pracy. Zastanawiając się nad tym zagadnieniem i szukając jakiegoś uniwersalnego wyznacznika determinującego wspomniane relacje nasuwa się wniosek, że mamy do czynienia z nieustannie ścierającymi się i stojącymi w sprzeczności, cechami natury ludzkiej jakimi są wolność i dążenie do elementarnej sprawiedliwości a niepokromioną żądzą zysku i dominacją nad drugim człowiekiem. Cechy te przypisane ludzkiej naturze determinowały międzyludzkie relacje zarówno dawniej jak i obecnie. Zmieniały się formy i stopień dominacji jednych cech nad drugimi a determinujący wpływ miały na te relacje nieustanny wzrost ludzkiej świadomości i stale postępujący najogólniej rozumiany rozwój techniczny i naukowy.

Sięgając do czasów starożytnych mamy do czynienia zarówno z kształtowaniem podstaw współczesnej demokracji, zasad parlamentaryzmu jak również z ewidentną dominacją cech żądzy zysku i dominacji nad wolnością jednostki, zarówno w wydaniu despotycznych władców jak również jednych grup społecznych nad drugimi. Najbardziej wydatnie dysproporcje te zostały zachwiane w starożytnym Rzymie, w którym stosunki pracy oparte zostały na systemie niewolniczym. W zasadzie relacje międzyludzkie określone zostały dość prosto, jest grupa społeczna ciesząca się wszelkimi swobodami i szeroka rzesza niewolników, którzy pracują na rzecz swoich panów. System niewolnictwa występował w większym lub mniejszym stopniu we wszystkich państwach starożytnych i stanowił podstawę ich funkcjonowania. Niestety forma niewolnictwa przetrwała praktycznie do czasów nowożytnych i dopiero wojna domowa w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej zniosła ten rodzaj stosunków pracy. Niewolnictwo to skrajna forma stosunków pracy gdzie Pan jest właścicielem zarówno niewolnika jak i efektów jego pracy. Jest też panem życia i śmierci swojego niewolnika traktując go zupełnie przedmiotowo.

Śledząc historię wielkich cywilizacji łatwo zauważyć, że system ten świetnie się sprawdzał w momentach gdy cywilizacje te dokonywały podbojów, w wyniku których występował salaty napływ nowych niewolników. W takiej sytuacji niewolnik był bardzo tani a jego los beznadziejny. Sytuacja zmieniała się nieco gdy ekspansja malała a niewolników zaczynało brakować. Ich cena wzrastała a los ulegał znaczącej poprawie. Jednakże nawet znacząca poprawa niewolniczej doli nie mogła zagłuszyć naturalnego prawa człowieka a więc prawa do wolności. W systemie niewolniczym, niewolnicy będąc pozbawionymi wszelkich praw mieli tylko jedną drogę do osiągnięcia wolności a mianowicie bunt i to w jedynej możliwej formie a więc zbrojnej.

Jako sztandarowy przykład takiego buntu w historii starożytnej podaje się zawsze powstanie gladiatorów i niewolników w starożytnym Rzymie. Zjawisko buntu jest bardzo ciekawym zagadnieniem gdyż towarzyszy ludzkości przez całe wieki a środki wyrazu jakimi się objawia miały nieraz dramatyczne efekty i prowadziły do diametralnych przeobrażeń. Niemniej jednak gdyby się przyjrzeć bliżej temu zjawisku to zawsze powody są dwa z jednej strony

rażąca niesprawiedliwość społeczna spychająca jakąś grypę społeczną do warunków zagrażających jej egzystencji a z drugiej strony naturalny instynkt samozachowawczy nakazujący żyć za wszelką cenę. Mówiąc krótko człowiek zepchnięty pod ścianę nie ma już nic do stracenia i mając do wyboru, odchodzić w milczeniu lub w ostatecznej walce, wybiera walkę.

Zjawiska te nie występowały tylko w starożytności lecz są obecne niestety do dnia dzisiejszego.

Jak wspomniałem wcześniej stale postępujący rozwój ludzkości determinował zmiany w relacjach międzyludzkich. Niewątpliwie pojawienie się w naszej europejskiej kulturze chrześcijaństwa miało przeogromny wpływ na przyspieszenie tych zmian. Mianowicie zachwiało powszechnym systemem niewolnictwa. Nowa religia mówiła, że tylko Bóg jest jedynym Panem oraz dawcą życia a co za tym idzie tylko on to życie może odebrać. Łatwo sobie wyobrazić jak rewolucyjne to były stwierdzenie dla właścicieli niewolników. Nic też więc dziwnego, że chrześcijaństwo było tak zajadle zwalczane. Jednakże siła nowej wiary i determinacja jej wyznawców wymusiła zmiany w stosunkach społecznych doprowadzając do uznania chrześcijaństwa jako religii obowiązującej w państwie Rzymskim. Upadek Cesarstwa Rzymskiego i kształtowanie się na jego fundamentach nowych państw w Europie prowadził do znaczących zmian w stosunkach społecznych. Wieki średnie były czasem gdzie doszło do znacznego spowolnienia rozwoju wielkich miast a czasami nawet do ich upadku. Liczne wojny, przemieszczanie się dużych grup ludności oraz wybuchające epidemie dziesiątkujące ludność w tym okresie sprawiały, że mówi się o pewnym cofnięciu cywilizacyjnym. Zjawisko analfabetyzmu i przejście monopolu na wiedzę przez kręgi duchowieństwa w znaczący sposób ograniczały swobodny rozwój wolnej myśli i ocenę otaczającej nas rzeczywistości. W stosunkach społecznych utrwała się w miejsce niewolnictwa przekształcanie, początkowo wolnych chłopów, w poddanych możnowładców, którzy zaczynają wybijać się na grupę społeczną skupiającą pełnię władzy w państwie. Kształtują się stosunki feudalne z dominującą pozycją króla lub cesarza, który ustala wszelkie prawa jak również je egzekwuje. W miastach, których rozwój miał w historii kształtowania stosunków społecznych przeogromną rolę, rozszerza się jednak, mimo wspomnianych wyżej niekorzystnych zjawisk demograficznych, grupa osób wolnych zajmujących się rzemiosłem, handlem i usługami, nie wywodząca się jednak ze stanu szlacheckiego i nie posiadająca wpływów politycznych. Grupa ta jednak zaczyna posiadać coś co zawsze miało decydujące znaczenie a mianowicie zaczyna posiadać coraz więcej pieniędzy. Prowadzi to do wzrostu znaczenia tej grupy społecznej w kształtowaniu stosunków pracy. Początkowo samodzielni rzemieślnicy w miarę wzbogacania się zaczynają powiększać swoje warsztaty, zatrudniając czeladników i młodych uczniów. Okres renesansu przynoszący obok wielkich odkryć geograficznych wyzwolenie się myśli ludzkiej z dominacji kanonów religijnych prowadzi zarówno do rozwoju handlu na wielką skalę jak również do rozwoju sztuki, rzemiosła a nauka sięga do spychanych w niebyt osiągnięć myśli filozoficznych okresu hellenistycznego i cesarstwa rzymskiego. Rozwijają się miasta zwłaszcza na terenie obecnych Włoch gdzie w skutek rozwoju handlu wzrasta zamożność mieszczan. Przekształcają oni pierwotne warsztaty w świetnie prosperujące manufaktury zatrudniające najemnych pracowników. Podobne zjawiska z różnym natężeniem pojawiają się we wszystkich krajach ówczesnej Europy. Ludność miast znacząco wzrasta jednakże relacje w strukturze społecznej wciąż wykazują przewagę ludności wiejskiej. Większość chłopów jest już podporządkowana właścicielom ziemskim, którzy stopniowo zwiększając zakres swojej władzy w państwie narzucają pracującym na nich chłopom coraz większe obciążenia. Odrabianie pańszczyzny staje się powszechną formą stosunków pracy. W tym czasie życie chłopów pańszczyźnianych w zasadzie nie wiele odbiega od losu niewolników, stają się praktycznie własnością swoich Panów.

Podkreślam te sytuację celowo aby zwrócić uwagę na postawioną tezę zasadniczą. Gdy jakaś grupa społeczna osiąga możliwość zdominowania innej to często nie potrafi w swojej żądzy zysku zatrzymać się na jakimś poziomie tzw. ludzkiej przyzwoitości. Oczywiście w takich warunkach życia, trudno było zorganizować jakikolwiek opór. Rozdrobnienie na dużych obszarach, brak możliwości poruszania się bez zgody Pana, powszechny analfabetyzm

sprawiły, że trzeba jeszcze kilkuset lat aby ta grupa społeczna upomniała się o należne jej prawa i wywalczyła sobie wpływ na kształtowanie rzeczywistości, w której przychodzi jej żyć.

Zupełnie inne możliwości pojawiały się w rozrastających się miastach gdzie zwiększała się grupa społeczna świadcząca pracę najemną. Łatwość kontaktów i duża liczba osób zajmujących się pracą najemną sprawiały, że łatwiej mogli się upominać o poprawę swojej egzystencji. Co prawda w literaturze na temat tego okresu nie odnotowuje się jakiś konkretnych form organizacji jednakże wspomina się o protestach i buntach czeladników i robotników przeciwko klasycznemu wyzyskowi i nieludzkiemu traktowaniu przez mistrzów i właścicieli powstających manufaktur. W stosunkach społecznych utrwała się podział stanowy społeczeństwa, w którym obserwujemy słabnącą pozycję władcy na rzecz możnowładztwa, szlachty i duchowieństwa. Wymienione stany skupiają zasadniczo pełnię władzy politycznej, ciesząc się co raz szerszymi wpływami i przywilejami. Bogacące się co raz bardziej mieszczaństwo jest pozbawione takich praw lub prawa te są skutecznie ograniczane.

Prawdziwy przełom w tych stosunkach przynosi pojawienie się w XVIII wieku nowej myśli filozoficznej zwanej powszechnie myślą oświeceniową. Niewątpliwie wpływ na to miało kilka czynników. Po pierwsze poważny wzrost demograficzny, który przyczynia się do rozwoju miast, rozwój handlu i żeglugi morskiej, które sprawiają, że do Europy napływają masowo surowce i produkty z powstających co raz liczniej kolonii. Powoduje to zarówno wydłużenie ludzkiego życia jak również poprawia się poziom higieny. Niemniej istotnym staje się upowszechnienie druku, który umożliwia dostęp do wiedzy coraz szerszym rzeszom społeczeństwa. Rozwijają się stare uczelnie i powstają nowe, rozwijając poziom nauki na skalę do tej pory nie spotykaną. Równie istotny wpływ na kształtowanie się przemian społecznych mają prowadzone na początku XVIII wieku wojny. Wymagają one dostarczania coraz to nowszych rodzajów broni jak również mobilizacji ogromnych armii. Sprawia to, że dotychczasowe manufaktury zamieniają się stopniowo w fabryki stosujące coraz to nowsze narzędzia i maszyny. Powoływani do armii chłopci z przeludnionych wsi po zakończeniu wojen masowo przemierzają się do miast znajdując zatrudnienie w rozrastających się fabrykach. Wojujący ze sobą władcy dostrzegają również konieczność reform, gdyż co raz bardziej niezbędne staje się aby zarówno w wojujących armiach jak i w rozbudowującej się strukturze organizacyjnej poszczególnych państw znajdowali się ludzie o odpowiednich kwalifikacjach, wiedzy i umiejętnościach. Zostaje wprowadzony obowiązek edukacyjny. Oczywiście dotyczy to głównie szlachty. Jak jednak było to ważne może świadczyć przykład, że Car Piotr Wielki zabronił żenić się tym szlachcicom, którzy obowiązku tego nie dopełnili. W czasie tym jak już wspomniałem rozwija się nowoczesna myśl filozoficzna, która daje podwaliny do kształtowania się nowoczesnej formy organizacji państwowej. Wielcy filozofowie tego okresu dostrzegają zachodzące zmiany społeczne i konieczność reform panującego systemu. Zakwestionowany zostaje podział stanowy społeczeństwa na rzecz społeczeństwa obywatelskiego prezentowany przez Rousseau. Natomiast Montesquieu zaproponował podział na niezależne od siebie władzę ustawodawczą, wykonawczą i sądowniczą.

Okres oświecenia to również okres wielu osiągnięć naukowych i technicznych, które dawały podwaliny pod niespotykany do tej pory rozwój przemysłowy. Jako przykład można wymienić postawy fizyki Newtona a z wynalazków chociażby takie jak ruchome czółenko tkackie, wielkie piece do wytopu surówki, piorunochron, maszyna do urobku węgla, maszyna parowa (J. Watt), balon, młockarnia, oświetlenie gazowe oraz szczepionka przeciwko grypie. Pojawienie się prasy i pierwszych encyklopedii sprawiały znaczący wzrost świadomości szerokich mas społecznych zwłaszcza w miastach. Niepoślednią rolę na kształtowanie się świadomości społecznej i dążenie do zmiany panujących stosunków społecznych przyniosły wydarzenia z za oceanu gdzie w wyniku buntu przeciwko wzrastającym obciążeniom ze strony Anglii i zwycięskiej rebelii powstały Stany Zjednoczone Ameryki Północnej. Wprowadzono ustrój prezydencki i w 1787 pierwszą w historii konstytucję spisującą prawa i obowiązki wolnych obywateli, wprowadzając jednocześnie oświeceniowy trójpodział władzy. Powiew nowego nie mógł ominąć również i Europy gdzie najbardziej radykalny

wyraz przybrał w wydarzeniach we Francji początkując w 1789 r zburzeniem Bastylii Wielką Rewolucję Francuską. Rewolucja w efekcie przyniosła pasmo wojen zakończonych upadkiem Napoleona i Pokojem Wiedeńskim w 1815 r. I choć Pokój Wiedeński restytuował stare monarchie to jednak w świadomości społeczeństw Europy nie dało się już zatrzeć haseł głoszonych przez rewolucję, z których najważniejsze brzmiały:

1. Wszyscy ludzie, rodzą się z równymi prawami i przy nich trwają.
2. Celem politycznego związku jest utrzymanie naturalnych i nie ulegających przedawnieniu praw człowieka. Prawami tymi są : wolność, własność, bezpieczeństwo i opór przeciw uciskowi.
3. Źródło wszelkiej nieograniczonej władzy leży zasadniczo w narodzie. Żaden związek, żadna jednostka nie może wykonywać władzy, która wyraźnie z narodu nie wypływa.

Były jeszcze gwarancje do sprawiedliwych sądów, wolności religijnych i swobodnego wygłaszania poglądów. Rewolucyjna Francja uchwaliła także konstytucję w 1791 r we wrześniu ale była to już trzecia konstytucja na świecie gdyż o parę miesięcy wyprzedzili Francuzów Polacy ogłaszając swoją reformującą państwo Konstytucję 3 Maja. Wprowadzane konstytucje pomimo wprowadzania zasad społeczeństwa obywatelskiego nie dawały dostępu do władzy wszystkim grupom społecznym. W tym okresie zasadniczo do sprawowania władzy została dopuszczona burżuazja a prawo wyborcze określał obok pochodzenia status majątkowy. Prawa chłopów i tworzącej się klasy robotniczej nie były dostrzegane. Okres wojen napoleońskich sprawiał przyspieszenie w rozwoju przemysłowym podstawowych graczy tamtego okresu. Szczególnie rozwój ten postępował w Anglii. Rozwój zwłaszcza przemysłu włókienniczego, rozbudowa kopalń i hut jak również rozpoczynająca się masowa emigracja z przeludnionej wsi sprawiła, że struktura społeczna w Anglii przechyliła się na korzyść miast. W miastach mieszkało już 65% społeczeństwa. Podobne procesy urbanizacji i industrializacji zwłaszcza po Kongresie Wiedeńskim zachodziły zarówno we Francji jak i Prusach i Austro-Węgrach Tak masowy napływ taniej siły roboczej sprawił, że umacniająca się burżuazja nie przejmowała się losem zatrudnianych robotników. Znowu żądza zysku i dominacji wzięła górę nad poczuciem sprawiedliwości. Musiało to doprowadzić do reakcji obronnych. Sytuacja była już na tyle niebezpieczna, że po raz pierwszy zajął się nią parlament brytyjski zakazując zatrudniania dzieci poniżej 9 roku życia w przemyśle włókienniczym i ograniczając czas pracy młodocianych do 12 godzin. Jak zatem widać, w pogoni za zyskiem nie wahano się zatrudniać kobiet i dzieci, którym znacznie mniej płacono. Los robotników był tak tragiczny, że wzruszył ewangelickich filantropów, którzy zaczęli zakładać Komitety Skracania Czasu Pracy. Tragiczne warunki pracy doprowadziły do szeregu powstań robotników zarówno we Francji jak i na Śląsku. W 1836 r. powstaje w Anglii pierwsze Londyńskie Stowarzyszenie Robotnicze, które opracowuje Kartę Praw Ludu. Działania stowarzyszenia doprowadziły w efekcie do skrócenia czasu pracy w Anglii w 1847 r. do 10 godzin. Podobne osiągnięcia w innych państwach następowały zdecydowanie później. Powstająca obok klasy robotniczej inteligencja techniczna jak i dostrzegający nową siłę polityczną działacze społeczni zaczynają rozwijać socjalistyczną doktrynę mającą na celu przebudowę społeczeństwa. Zakładała ona, że wielcy kapitaliści wykażą dobrą wolę i ulgą doli swoich robotników (socjalizm utopijny). Niestety w ścieraniu się dążenia do wolności i sprawiedliwości z żądzą zysku i dominacji trudno liczyć na dobrą wolę. Okazało się że i tym razem nie obeszło się bez rewolucyjnych zrywów, które objęły poza Anglią i Rosją całą Europę a nazywane są w historii Wiosną Ludów. Hasła jakie niosła ta fala rewolucyjna to: rozszerzenie władzy parlamentu, uchwalenia konstytucji, szerokiego prawa wyborczego, wolności prasy i zgromadzeń oraz zrzeszania się. Na kanwie tych haseł zdławionych ostatecznie przez panujące monarchie narodziła się nowa myśl filozoficzna prezentowana przez Marksa i Engelsa zakładająca stałą walkę klas społecznych i uznająca za jedyną drogę dokonania zmian, drogę rewolucji socjalistycznej. Wyłożyli oni swój program w 1848 r. w Manifeście Komunistycznym zyskując największe poparcie wśród robotników w Niemczech. W 1864 r. w Londynie powstaje Międzynarodowe Stowarzyszenie Robotników zwane I Międzynarodówką, która przeniesiona do Filadelfii przetrwała do 1876. Dalszy wzrost demograficzny w drugiej połowie XIX wieku masowa emigracja ludności zarówno ze wsi do miast jak również za ocean powodowały dalszy wzrost liczebny klasy

robotniczej jak również nieustanne bogacenie się burżuazji. Rozwój banków umożliwiający swobodny przepływ kapitałów stwarzał nowe możliwości tworzenia nowych struktur organizacyjnych w przemyśle. Pojawiają się spółki koncerny i kartele. Wydaje się, że pełna swoboda gospodarcza i prawa rynku są w stanie podolać wszystkim wyzwaniom. Równocześnie z takim rozwojem gospodarczym pod koniec wieku rozwijają się zarówno sztuka kultura i oświata ale również upowszechnia się parlamentaryzm. Upowszechnienie prawa wyborczego choć nadal nie obejmowało wszystkich grup społecznych, chociażby kobiet, sprawiało, że zaczynają powstawać partie polityczne w kształcie jaki dziś znamy. Od początku XIX wieku mamy również do czynienia z tworzeniem przez robotników związków zawodowych, które skupiały początkowo pracowników tej samej profesji. Odwoływały się one zarówno do idei liberalizmu jak i do socjalizmu i chrześcijańskiej doktryny społecznej. Były początkowo nielegalne i zwalczane. Jednakże stopniowo poszczególne państwa znosiły zakazy zrzeszania się robotników. (1824 Anglia, 1869 Niemcy, 1870 Austria, 1884 Francja, 1906 Rosja i w 1935 w Stanach Zjednoczonych). W pierwszej fazie związki zawodowe zrzeszały tylko pracowników wykwalifikowanych ale w miarę rozwoju zaczęły również przyjmować pracowników niewykwalifikowanych. Kolejnym etapem było tworzenie ogólnokrajowych central. Pierwszą taką centralą był założony w Wielkiej Brytanii w 1868 r. Kongres Związków Zawodowych.

Rozwój myśli socjalistycznej i socjaldemokratycznej prowadził do powstawania partii politycznych głoszących zmianę ustroju politycznego i gospodarczego na drodze rewolucji. Wszystkie te działania określa się mianem ruchu robotniczego, którego rozwój i aktywizacja prowadzi w 1889 r. do powstania II Międzynarodówki. Cele jakie sobie stawiano to oprócz walki o ustawodawstwo pracy i powszechne prawa wyborcze, była ideologiczna dyskusja na temat osiągnięcia celu strategicznego jakim było obalenie kapitalizmu. Ostatecznie poglądy rewolucyjnej drogi zostały zastąpione poglądem ewolucyjnego osiągnięcia celu głoszonym przez Bersteina. Taka zmiana poglądów była wynikiem między innymi stopniowej poprawy sytuacji klasy robotniczej. Działające w tym czasie partie i związki zawodowe zmusiły właścicieli fabryk do ustępstw. Formą walki o poprawę losu były organizowane strajki obejmujące nawet setki tysięcy robotników jak również wprowadzanie elementów ustawodawstwa pracy wymuszającego na właścicielach poprawę warunków pracy. Jako przykłady można przedstawić strajk w 1899 r. związku pracowników gazowni wymuszający 8 godzinny dzień pracy oraz w 1889 r. w Niemczech wielki strajk górników obejmujący ponad 1000 osób w zagłębiach Ruhry, Saary na Śląsku i Saksonii, wymuszający 8 godzinny dzień pracy i prawa wybierania przedstawicieli robotników do uzgadniania z pracodawcami spraw spornych. Pojawiają się ubezpieczenia od wypadków i pierwsze kasy chorych.

Rozwój przemysłu na przełomie XIX i XX wieku określany jest często mianem drugiej rewolucji technicznej. Rozwój kolei, skonstruowanie silnika spalinowego, telefonu, radia turbiny elektrycznej i silników elektrycznych pchnął ludzkość na nowe tory rozwoju.

Wszystkie te osiągnięcia nakładały się na rosnące ambicje mocarstwowe najbardziej uprzemysłowionych państw. Rozwijał się kolonializm i bezwzględna eksploatacja kolonizowanych obszarów. Warto wspomnieć, że wiele zdobyczy wieku XIX jak chociażby oficjalny zakaz niewolnictwa w 1807 r. w Anglii nie dotyczył obszarów poza Europą czego przykładem były Stany Zjednoczone, gdzie dopiero wojna domowa w 1861 zniosła te hańbiące stosunki społeczne.

Rosnące ambicje mocarstwowe połączone z ekspansją terytorialną i postępującym uprzemysłowieniem musiały w końcu doprowadzić do konfliktu interesów. Na początku XX wieku sytuacja stawała się coraz bardziej napięta i stawało się jasne, że wystarczy iskra aby wzniecić konflikt jakiego nie znał do tej pory świat. W 1914 r. wybuchła I wojna światowa.

W omawianym okresie sytuacja na ziemiach dawnej Rzeczypospolitej w sferze stosunków społecznych kształtowała się w sposób adekwatny do sytuacji w poszczególnych zaborach. Postępujący rozwój przemysłowy również i w tej części Europy prowadził do rozwoju klasy robotniczej. Największymi ośrodkami przemysłowymi były Śląsk, szybko rozwijająca się Łódź, Poznań i Warszawa. Powstały też stronnictwa i partie polityczne o charakterze socjalistycznym: Proletariat z Ludwikiem Waryńskim, PPS, którego działaczem był między

innymi Józef Piłsudski oraz SDKPIL. Jednakże wśród społeczeństwa zdecydowanie ważniejsze były trendy niepodległościowe niż teorie światowej rewolucji proletariackiej. Ważniejsza była sprawa odzyskania niepodległości. Możliwości takie przyniosła I wojna światowa. W 1918 roku powstaje odrodzone państwo polskie. Należy podkreślić, że koniec I wojny światowej nastąpił w atmosferze rewolucyjnego wrzenia w całej Europie. Pierwsza rewolucja proletariacka ustanawiająca władzę ludu pracującego miała miejsce w 1917 roku w Rosji, gdzie Włodzimierz Lenin i partia Bolszewicka starła panujący do tej pory ład społeczny urzeczywistniając ideę rewolucji wymyśloną przez Marksa. Również w Niemczech wybucha rewolucyjne wrzenie i powstają rady robotnicze i żołnierskie przejmujące władzę w różnych ośrodkach kraju. Początkowo wydaje się, że cele głoszone przez powstające rady są zbieżne z celami związków zawodowych, jednakże szybko okazuje się, że jest inaczej i drogi się rozchodzą. W rewolucyjnej Rosji a potem Kraju Rad w zasadzie zatracą się sens istnienia związków zawodowych w sytuacji gdy pełnię władzy przejmuje klasa robotnicza. Inaczej kształtują się te sprawy w krajach Europy Zachodniej. Tam ruch związkowy rozwija się tworzone są centrale związkowe i zawierane układy zbiorowe pracy z pracodawcami. Umacniają się także partie socjalistyczne i komunistyczne.

Jednakże równoległe z tymi strukturami powstaje nowa ideologia a mianowicie faszyzm. Początkowo ignorowana a następnie wspierana przez sfery przemysłowe ideologia prowadzi do przejęcia władzy przez jej autorów. Jako głównego przeciwnika upatrują sobie ruch robotniczy i partie o charakterze socjalistycznym. Do pierwszego starcia dochodzi w Hiszpanii gdzie w wyniku wyborów do władzy dochodzą socjaliści. W 1936 r. wybucha wojna domowa. Lewicowy rząd otrzymuje wsparcie ze strony organizacji lewicowych z całego świata. Jednakże faszysta Franco wspierany jest już nie przez partie faszystowskie, ale przez faszystowskie Niemcy pod wodzą Adolfa Hitlera i faszystowskie Włochy pod wodzą Benito Mussoliniego. Lewica ponosi klęskę a faszyzm umacnia swoją potęgę. W Niemczech likwidacji ulega partia komunistyczna a wszelkie organizacje robotnicze, w tym również związki zawodowe są brutalnie tępiące.

Jeżeli chodzi o ruch związkowy i działalność partii socjalistycznych w Polsce po I wojnie światowej to należy podkreślić działalność związkową i liczne strajki w pierwszych latach po odzyskaniu niepodległości zwłaszcza na terenie Śląska, pod przywództwem Zjednoczenia Zawodowego Polskiego, gdzie strajkujący górnicy wymuszają podwyżki płac i wymuszają podpisywanie porozumień z pracodawcami. Odnotowuje się również strajki w Żyrardowie, Warszawie i Łodzi. Powstaje silny Związek Nauczycielstwa Polskiego, który przetrwał do dnia dzisiejszego i jest najstarszą organizacją związkową obecnie działającą.

Trzeba przyznać, że ruch socjalistyczny nie cieszył się masowym poparciem a wynikało to między innymi z faktu utożsamiania go z rewolucją rosyjską, która w społeczeństwie polskim kojarzyła się z wojną 1920 r. i groźbą utraty niepodległości. W okresie międzywojennym do znaczenia dochodzi ruch ludowy Stronnictwo Ludowe pod przywództwem Wincentego Witosa bierze udział w sprawowaniu władzy a sam Witos trzykrotnie zostaje premierem rządu.

W stosunkach społecznych okresu międzywojennego na szczególne podkreślenie zasługuje zmiana statusu społecznego kobiet. Wyniszczająca I wojna światowa sprawiła, że zatrudniane masowo w przemyśle kobiety po raz pierwszy na tak szeroką skalę uzyskały samodzielność finansową. Głoszone na początku XX wieku hasła równouprawnienia kobiet doczekały się swojej realizacji. Kolejno na początku lat 20 kraje Europy przyznawały kobietom prawa wyborcze i równy dostęp do oświaty. Upowszechniło się zjawisko wolnych wyborów parlamentarnych dla wszystkich obywateli.

Wybuch II wojny światowej doprowadził oprócz zagłady milionów ludzkich istnień do całkowitej zmiany politycznej powojennego świata. Zwycięska Rosja Radziecka rozciągnęła swoje wpływy niemal na pół Europy otaczając się szeregiem państw o narzuconej w różny sposób doktrynie socjalistycznej. Wydawać by się mogło, że rewolucyjna myśl socjalizmu triumfuje i nastanie okres szczęśliwości dla pracującego ludu miast i wsi. Niestety Rosja Radziecka roku 1945 była już bardzo daleko od pierwotnych idei. Kult jednostki i powszechnie obowiązujący terror służb specjalnych tłumił skutecznie jakiegokolwiek wolnomyślicielstwo i próby samorządności społecznej, dając monopol na mądrość jedynej

przewodniej sile narodu jaką była partia komunistyczna, działająca w imieniu robotników i dla ich dobra. Okazało się dość szybko, że robotnicy są grupą krnąbrną i niewdzięczną. Oczywiście stwierdzenie to jest czystą ironią.

Europa jak i cały świat został podzielony na dwa przeciwstawne bloki. Na zachodzie europy utrzymano wolność wyborczą i zasady demokracji, dopuszczając do swobody zrzeszania się i wolności słowa. W bloku wschodnim była możliwa tylko jedna słuszna linia polityczna. Zachowano pozory demokracji i wolności zrzeszeń ale tylko pod warunkiem uznania przewodniej roli partii komunistycznej.

Jeżeli chodzi o sytuację związków zawodowych w powojennej Polsce, to już w 1944 r. Komitet Centralny Polskiej Partii Robotniczej tworzy Tymczasową Radę Związków Zawodowych Rada staje się centralnym organem odbudowującym ruch związkowy na zasadach branżowych, oczywiście uznającym zwierzchnią rolę partii i zawarte sojusze z bratnimi narodami socjalistycznymi. Rola związków zawodowych jaka przypadła im w nowej rzeczywistości ustalana została przez Komitet Centralny PPR a później PZPR. W początkowej fazie przewidywano rolę związków jako organów czuwających nad zakładami pracy i ich odbudową poprzez tworzenie rad zakładowych i kierowanie swoich przedstawicieli do zarządów powstających zakładów pracy. Upaństwowienie przemysłu i wprowadzenie centralnie planowanej gospodarki sprawiły, że związki zawodowe stały się organem realizującym postanowienia centrali partyjnej. Znaczne upolitycznienie działaczy związkowych sprawiło, że stopniowo zaczęły się one zajmować sferą organizacji wypoczynku dla pracowników, organizowaniem turystyki, działalnością kulturalną i oświatową oraz organizowaniem branżowej służby zdrowia. Na cele te centrala związkowa otrzymywała spore środki, budując liczne ośrodki wypoczynkowe i przychodnie przyzakładowe. Oczywiście działania takie wchodziły w zakres działalności związkowej, co dzieje się również i dzisiaj, jednakże zatarty został główny cel do którego zostały powołane związki zawodowe a mianowicie walki o poprawę bytu klasy robotniczej. Oczywiście jest, że celu tego nie mogły realizować gdyż monopol w państwie komunistycznym, na tę sferę miał komunistyczny rząd. Okazuje się jednak, że jest rzeczą zdecydowanie łatwiejszą głosić szczytne idee, nawet przeprowadzić skuteczną rewolucję ale zdecydowanie trudniej jest prowadzić skuteczne rządy w zgodzie z głoszonymi ideami. Na konsekwencje takiej sytuacji nie trzeba było zbyt długo czekać. Wystąpienia robotników przeciwko robotniczej władzy i to z postulatami poprawy bytu miały miejsce już w 1956 r. w Poznaniu a potem w 1970 r. w Gdańsku, 1976 r. w Radomiu i najmocniej w 1980 r. na Pomorzu. Strajki roku 1980 zmusiły rząd komunistyczny do podpisania z robotnikami Porozumień Sierpniowych i zgody na tworzenie wolnych związków zawodowych. Powstała „Solidarność”. Tak masowy ruch, który w ciągu paru miesięcy skupił ponad 9 milionów członków nie mógł się zatrzymać tylko na postulatach społecznych i poprawie bytu robotników. Musiało dojść do starcia politycznego z tracącym grunt pod nogami aparatem partyjnym, który nadal posiadał środki przymusu w postaci lojalnej milicji i wojska. 13 grudnia 1981 roku Wojskowa Rada Ocalenia Narodowego wprowadziła na terenie całego kraju Stan Wojenny. Internowano przywódców i działaczy „Solidarności” i zdelegalizowano działalność wszystkich związków zawodowych. Dopiero po zniesieniu Stanu Wojennego w roku 1982 uchwalono nową ustawę o związkach zawodowych na mocy której zaczęto ponownie, pod czujnym okiem aparatu bezpieczeństwa tworzyć związki zawodowe o charakterze branżowym. Pogarszająca się jednak sytuacja w kraju, marazm i bierny opór społeczeństwa jak również działanie podziemnej opozycji zmuszały władze do zawarcia jakiegoś kompromisu. Niewątpliwie czynnikiem sprzyjającym była zmiana władzy w bratnim Związku Radzieckim na czele którego stanął Michaił Gorbaczow dający sygnał do możliwości swobodnych reform. W 1989 r. władza zaprasza opozycję do rozmów przy Okrągłym Stole aby podzielić się władzą i rozwiązać istniejący kryzys. Odbywają się pierwsze w powojennej rzeczywistości demokratyczne wybory. Wygrywa je „Solidarność” i wspólnie z ZSL i SD tworzy pierwszy nie komunistyczny rząd na czele z Tadeuszem Mazowieckim. Przez Europę wschodnią przetacza się rewolucyjne poruszenie. Upadają kolejno komunistyczne rządy i tworzone są nowe struktury demokratyczne. W Polsce na nowo zarejestrowana zostaje „Solidarność”. Trzeba jednak przyznać, że możliwość pluralizmu

związkowego oraz różna ocena działalności „Solidarności” w okresie od Stanu Wojennego do Okrągłego Stołu, sprawiają, że nie daje się powtórzyć entuzjazmu roku 1980. Ponadto sami działacze „Solidarności” działając często na zasadzie odreagowania zrażają do siebie wiele środowisk zawodowych. Z podobną sytuacją mamy do czynienia w górnictwie. Odbudowująca się „Solidarność” na zasadzie odreagowania szuka przeciwnika, którego mogłaby zwalczać. Działania te zostają skierowane w sposób naturalny przeciwko dozorowi. Oczywiście nie jest to pozbawione podstaw gdyż w latach minionych dozór w swojej przeważającej masie był członkami PZPR. Jednakże kilka minionych lat w znaczący sposób zmieniło tę sytuację a nowo zatrudniana kadra inżynieryjno techniczna wykazywała zdecydowanie antykomunistyczną postawę. Sytuacja ta sprawiła, że powstała myśl o utworzeniu organizacji związkowej, która będzie reprezentowała interesy tej grupy zawodowej i przeciwstawi się ślepych atakom ze strony działaczy „Solidarności”.

Część II

Wybrane zagadnienia z zakresu prawa pracy.

Chcąc przybliżyć zagadnienie dotyczące prawa pracy należy zacząć od usystematyzowania podstawowych pojęć z powyższej dziedziny.

Co zatem rozumiemy pod pojęciem prawa pracy?

Najogólniejsza definicja określa prawo pracy jako ogół norm prawnych regulujących stosunki związane z pracą człowieka. Należy przy tym rozumieć to jako pojęcie przedmiotowe, które określa prawa i obowiązki podmiotów będących stronami w stosunkach związanych z ludzką pracą i nie należy mylić z prawem do pracy. Prawo pracy składa się z norm, które określają nie tylko prawa i obowiązki stron stosunku pracy, czyli pracowników (osób wykonujących pracę zarobkową) i pracodawców, lecz w ogólności z norm, które regulują stosunki pozostające w związku z pracą zarobkową ludzi na przykład:

- stosunki procesowe
- stosunki z urzędami pracy
- stosunki tzw. zbiorowego prawa pracy
- stosunki dotyczące ruchu zawodowego pracowników i pracodawców

Na szczególną uwagę zasługuje również samo pojęcie **pracy** z punktu widzenia teorii prawa pracy Otóż, z punktu widzenia teorii prawa pracy w grę wchodzi następujące elementy składające się na prawne pojęcie pracy:

- zakres tego pojęcia wypełnia wyłącznie praca ludzka,
- słowo „praca” rozumiane jest czynnościowo, a nie rzeczowo (nie chodzi np. o pracę dyplomową),
- praca w rozumieniu czynności stwarzającej dla zbiorowości ludzkiej pewne wartości mające doniosłość gospodarczą lub niematerialną,
- praca musi być podejmowana w celach zarobkowych
- praca musi być podporządkowana a precyzyjniej rzecz ujmując podporządkowana dobrowolnie (nie chodzi tu np. o pracę jako formę kary)

Reasumując, przedmiotem zainteresowania prawa pracy jest praca **dobrowolnie podporządkowana**, wykonywana **osobiście** w celach **zarobkowych** przez osobę fizyczną, zwaną pracownikiem, na rzecz i pod **kierownictwem** drugiej strony, zwanej pracodawcą, na warunkach **dobrowolnie** przyjętych przez pracownika.

Chcąc mówić o przedmiocie prawa pracy niemniej istotnym obok usystematyzowania podstawowych pojęć z tego zakresu jest również istotne zapoznanie się z źródłami tegoż prawa.

I. Źródła prawa pracy.

Mówiąc o źródłach prawa pracy mamy tak dosłownie na myśli źródła pochodzenia prawa.

Polska należy do krajów tzw. prawa stanowionego, wywodzącego się z decyzji organów państwowych wyposażonych w moc wydawania norm ogólnych, powszechnie obowiązujących w państwie, czyli w tzw. kompetencje prawodawcze. Do momentu wejścia Polski do Unii Europejskiej pierwotnym źródłem wszelkich praw obowiązujących w państwie a więc i prawa pracy była konstytucja. Po wejściu Polski do Unii Europejskiej znaleźliśmy się pod działaniem prawa pracy obowiązującego w Unii i to na zasadzie nadrzędności przepisów unijnych nad przepisami krajowymi. Tak więc na szczycie hierarchii prawa pracy znajduje się obecnie prawo pracy wspólnot europejskich.

W ramach tego prawa wyróżnić można prawo **pierwotne**, do którego zalicza się traktat ustanawiający wspólnotę europejską, podpisany w **Rzymie 25 marca 1957 r.** oraz traktaty, którymi dokonano w nim zmian między innymi jednolity akt europejski z 1987 r., Traktat z Maastricht z 1992 r., traktat amsterdamski z 1997 r.

Oprócz prawa pierwotnego wynikającego z wspomnianych traktatów w ramach wspólnot europejskich tworzone jest tzw. prawo wtórne stanowione przez organy tychże wspólnot.

Do prawa wtórnego zaliczyć należy :

- **rozporządzenie i decyzje**, które są stosowane bezpośrednio w państwach członkowskich;
- **dyrektywy**, które nie są stosowane bezpośrednio lecz wymagają wprowadzenia przez ustawodawcę krajowego.

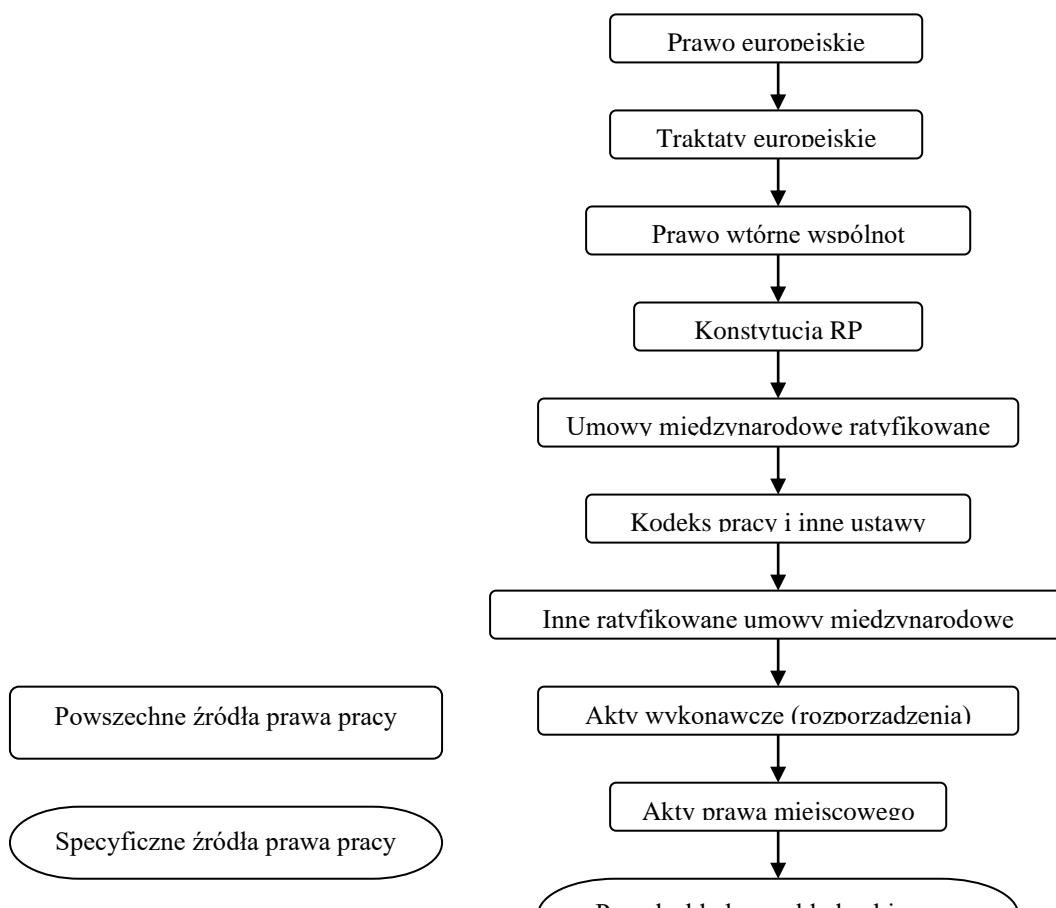
Przyjmuje się również, że wyżej wymienione traktaty, rozporządzenia, decyzje i dyrektywy na szczeblu wspólnot europejskich oraz konstytucja jako ustawa zasadnicza, ustawy i rozporządzenia uchwalone w Polsce jako prawodawstwo krajowe określa się jako **źródła powszechnego prawa pracy** i odróżnia się je od **szczególnych źródeł prawa pracy** właściwych tylko w tej gałęzi prawa.

Pod pojęciem **szczególnych źródeł prawa pracy** rozumie się:

- układy zbiorowe pracy oraz inne, oparte na ustawie, porozumienia zbiorowe,
- regulaminy pracy, regulaminy wynagradzania i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że owe **szczególne źródła prawa pracy**, mają rangę równą ustawowym źródłom prawa pracy o ile są wyrazem woli stron i stanowią akt porozumienia zbiorowego.

Całość omawianych źródeł prawa pracy oraz ich hierarchiczność można przedstawić w postaci poniższego diagramu



II. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej.

Jak już zostało to wcześniej powiedziane najwyższym rodzimym aktem prawnym będącym powszechnym źródłem prawa pracy jest konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej.

Uznanie Konstytucji za najwyższe prawo Rzeczypospolitej Polskiej oznacza, że wszystkie akty prawne z zakresu prawa pracy muszą być z nią zgodne. Niezgodność ustaw z Konstytucją może być stwierdzona przez Trybunał Konstytucyjny, którego orzeczenia mają moc powszechnie obowiązującą i są ostateczne. Rzeczywiste znaczenie Konstytucji dla prawa pracy wynika z faktu, iż zawiera ona liczne przepisy odnoszące się do stosunków pracy.

Można je podzielić na trzy grupy:

- o charakterze ogólnym, które odnoszą się między innymi do stosunków pracy
- regulujące niektóre uprawnienia pracownicze
- określające podstawy zbiorowego prawa pracy

Przepisy o charakterze ogólnym mają po części charakter ustrojowy i odnoszą się do wielu instytucji prawa pracy.

Należy do nich w szczególności **zasada sprawiedliwości społecznej, ochrony pracy i dialogu społecznego, jak również zasada równości, ochrony godności i prywatności człowieka.**

Konstytucyjne gwarancje **indywidualnych stosunków pracy** obejmują trzy grupy zagadnień:

- wolność osobista w rozumieniu wolności pracy
- konstytucyjne gwarancje praw człowieka odnoszą się także do stosunków pracy
- konstytucja zapewnia bezpośrednio podstawowe uprawnienia pracownicze takie jak prawo do minimalnego wynagrodzenia, prawo do wypoczynku, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także zakaz stałego zatrudniania dzieci do lat 16

Najszerze i najpełniejsze gwarancje konstytucyjne dotyczą **zbiorowych stosunków pracy.**

Obejmują one trzy zasadnicze elementy tych stosunków:

- prawo zrzeszania się w związki zawodowe i związki pracodawców
- układy zbiorowe pracy
- prawo do strajku a pośrednio także prawo prowadzenia sporów zbiorowych.

Warto w kontekście analizy Konstytucji zapamiętać najważniejsze artykuły odnoszące się do szeroko rozumianego zakresu prawa pracy.

Art. 12. – mówi o wolności i swobodzie zrzeszania się w związki zawodowe

Art. 20. – mówi o dialogu społecznym jako podstawie ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej

Art. 58. – mówi o wolności zrzeszania się

Art. 59. – zapewnia wolność zrzeszania się w związki zawodowe i związki pracodawców oraz

- gwarantuje prawo do negocjacji i strajku
- Art. 65. – zapewnia swobodę zatrudnienia, minimalne wynagrodzenie oraz zobowiązuje władze publiczne do przeciwdziałaniu bezrobociu
- Art. 66. – zapewnia prawo do bezpiecznej pracy i prawo do wypoczynku
- Art. 67. – gwarantuje prawo do pomocy w razie utraty zdolności do pracy, emeryturę oraz pomoc społeczną dla bezrobotnych

III. Prawo pracy w ustawach i innych aktach prawnych.

1. Najważniejszym aczkolwiek nie jedynym źródłem prawa pracy w Rzeczypospolitej mającym rangę ustawy jest Kodeks pracy.

Jako ustawa Kodeks pracy normuje podstawową dziedzinę stosunków stanowiących przedmiot prawa pracy, a mianowicie sferę stosunków pracy. Jako ustawa Kodeks pracy został uchwalony przez Sejm **26.06.1974 r.** Jak łatwo zauważyć Kodeks pracy został uchwalony w czasach Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej i jak łatwo można się domyślić podlegał wielokrotnym nowelizacjom i zmianom zarówno w wyniku transformacji ustrojowej jak również w związku z przystąpieniem do Unii Europejskiej i koniecznością dostosowania do unijnego prawa pracy. Można powiedzieć, że Kodeks pracy jest ustawą „żywą” i stale podlegającą zmianom. W literaturze fachowej mówi się, że nie w pełnym stopniu urzeczywistnia **postulat zupełności kodyfikacji** albowiem:

- ustawodawca nie jest w stanie szczegółowo unormować z góry wszystkich sytuacji życiowych, tak więc akty legislacyjne mają charakter ciągły i nieprzerwany
- są takie materie, które wymagają ze względu na swoją złożoność odrębnych unormowań w specjalnych aktach
- kodeks musi być aktem w miarę elastycznym nadającym się do stosowania w dłuższych okresach i w związku z tym nie powinien rozwiązywać definitywnie zagadnień dotyczących takich dziedzin życia, które cechują się dużą zmiennością i dynamiką

Z tych trzech względów poza ramami Kodeksu pracy pozostały liczne przepisy, które mają wobec kodeksu bądź charakter szczególny bądź stanowią przepisy odrębne.

Sam Kodeks pracy normuje prawa i obowiązki wszystkich ludzi świadczących odpłatnie pracę podporządkowaną, bez względu na charakter i miejsce wykonywania pracy oraz podstawę nawiązania stosunku pracy. Przepisy Kodeksu pracy odnoszą się więc do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania i spółdzielczej umowy o pracę.

Nie oznacza to, że Kodeks pracy normuje wyczerpująco wszystkie prawa i obowiązki wszystkich grup pracowniczych.

Odrębnie uregulowane są stosunki pracy osób zatrudnionych na podstawie mianowania i spółdzielczej umowy o pracę. W tej materii obowiązują akty specjalne, stanowiące pozakodeksowe źródła prawa pracy. W samym kodeksie stwierdzono jedynie, że stosunek pracy powstaje też na podstawie mianowania oraz przez spółdzielczą umowę o pracę.

Nie jest także kompletna regulacja stosunków pracy z powołania i wyboru. Do tych stosunków odnoszą się odrębne przepisy szczególne. W kwestiach nie unormowanych ustawami specjalnymi stosuje się jednak odpowiednio przepisy Kodeksu pracy, będącego dla wszystkich stosunków pracy *lex generalis*.

2. Na szczególną uwagę w kwestii pozakodeksowych źródeł prawa pracy załgają tzw. **pragmatyki** czyli ustawy regulujące stosunek pracy określonej kategorii pracowników, mające pierwszeństwo zastosowania w stosunku do Kodeksu pracy (Art.5kp)

Poszczególne pragmatyki regulują prawa i obowiązki pracowników i pracodawców z różną szczegółowością i w zakresie nieuregulowanym odsyłają jednak do postanowień Kodeksu pracy.

Poniższa tabela przedstawia przykłady takich regulacji.

Kategoria pracowników	Ustawa
Pracownicy służby cywilnej	Ustawa z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej
Nauczyciele	Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela
Radcowie prokuraturii generalnej	Ustawa z dnia 8 lipca 2005 r. o Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa
Nauczyciele akademicki i pracownicy uczelni nie będący nauczycielami akademickimi	Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym
Pracownicy samorządowi	Ustawa z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych
Pracownicy urzędów państwowych	Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych
Kierowcy	Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców
Pracownicy tymczasowi	Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o pracownikach tymczasowych
Pracownicy instytucji kultury	Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej
Marynarze na morskich statkach handlowych	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych

Aby jeszcze bardziej przybliżyć złożoność zagadnienia związanego z ogarnięciem całości obszaru prawodawstwa pracy należy wspomnieć, że niektóre ustawy szczegółowe normują zagadnienia objęte także regulacją kodeksową, konkretyzując je i stanowią swoiste uzupełnienie, wskazując na sposób ochrony praw pracownika bądź definiują pojęcia użyte w kodeksie.

Przykład złożoności tego zagadnienia obrazuje poniższa tabela.

Przepis kp	Instytucja	Ustawa	Przepisy
Art.11 zn.1	Ochrona dóbr osobistych pracownika	1. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny 2. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim	1. Art. 23 i 24 2. Art. 78-84, 115-122
Art.18 zn.2	Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu zakładem pracy	1. Ustawa z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji 2. Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych 3. Ustawa z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej	1. Art. 11,12,13,14, 15 i 16 2. rozdział 8 3. Art. 18
Art.13, Art.18zn.34, Art.67zn.2§1pkt.3, Art.81§1, Art.87zn.1§1pkt.1	Minimalne wynagrodzenie za pracę	Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	Art.18
Art.22zn.1§5	Ochrona danych osobowych pracownika	Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o ochronie danych osobowych	Art. 1-54
Art.36§1zn1	Okres zatrudnienia od którego zależy okres wypowiedzenia	1. Ustawa z dnia 30 sierpnia o komercjalizacji i prywatyzacji 2. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną	1. Art. 6 2. Art. 52,53,54,56,57 i 58
Art.224	Wymagania Bezpieczeństwa w zakładzie pracy	1. Ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej	1. rozdział 2 2. dział V

		2. Ustawa z dnia 18 lipca 2001 r. Prawo wodne	
Art. 237zn.1	Zasiłek chorobowy	1. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadku przy pracy i chorób zawodowych 2. Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniach społecznych rolników	1. Art. 4-17 2. rozdział 2

3. Analizując złożoność zagadnienia prawa pracy konieczne jest zwrócenie uwagi na powiązania genetyczne między prawem pracy a prawem cywilnym. Wiele instytucji prawa pracy wykształciło się na wzór i podobieństwo konstrukcji cywilistycznych. Pierwotnym źródłem tej części prawa pracy, która reguluje stosunki pracy wywodzi się z prawa cywilnego. Prawo cywilne słusznie uchodzi więc za dyscyplinę macierzystą prawa pracy. Związek normatywny między polskim prawem pracy a prawem cywilnym uwidacznia się w przepisach, które przewidują stosowanie w wypadkach nie uregulowanych w prawie pracy przepisów prawa cywilnego. Normę odsyłającą do Kodeksu cywilnego zawiera Art.300 Kodeksu pracy. Według tego przepisu w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Przepis Art. 300 KP nie wskazuje indywidualnie przepisów Kodeksu cywilnego. W przepisie tym ustanowiona została norma odsyłająca ogólnie do zapisów Kodeksu pracy.

Bardziej szczegółowa jest druga norma odsyłająca do Kodeksu cywilnego, sformułowana w Art. 291 § 3 KP. W przepisie tym ustawodawca nakazał stosowanie do roszczeń pracodawców o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika umyślnie przepisów Kodeksu cywilnego o przedawnieniu. Stosowanie jednak przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy uzależnione jest od spełnienia dwóch przesłanek:

- w prawie pracy występuje luka
- przepis Kodeksu cywilnego nadający się do „wypełnienia luki” nie jest sprzeczny z zasadami prawa pracy

4. Jednym z najważniejszych obszarów z dziedziny prawa pracy są tzw. **źródła zbiorowego prawa pracy**. Najważniejszym oczywiście źródłem zbiorowego prawa pracy w Polsce jest Konstytucja i zapisane w niej postanowienia dotyczące tej kwestii.

Źródła zbiorowego prawa pracy obejmują jednak przede wszystkim trzy ustawy z 23maja 1991 r. z związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców i o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę , że wyżej wymienione ustawy nie znalazły swojego miejsca w Kodeksie pracy. Wynika to z wspomnianego wcześniej faktu, że Kodeks pracy jako ustawa był uchwalany w 1974 r i jak łatwo się można domyśleć nikt nie dostrzegł potrzeby regulowania powyższych spraw gdy panowała powszechna „szczęśliwość socjalistyczna”. Gdy zaś nastąpiła transformacja ustrojowa podstawową kwestią strony solidarnościowej było prawne umocowanie działalności związków zawodowych.

Stąd też omawiane ustawy powstawały nie jako część składowa Kodeksu pracy lecz jako odrębne regulacje prawne. W odróżnieniu od indywidualnego prawa pracy zbiorowe prawo pracy jest normowane w niewielkim stopniu przepisami wykonawczymi.

Do źródeł zbiorowego prawa pracy, a w tym zwłaszcza prawa związkowego należy zaliczyć także te postanowienia Kodeksu pracy i innych aktów prawnych, które normują uprawnienia związków zawodowych w zakresie indywidualnych i zbiorowych praw pracowników.

Za źródła zbiorowego prawa pracy można też uznać statuty związków zawodowych oraz te części układów zbiorowych pracy, które regulują wzajemne prawa i obowiązki pracodawców i związków zawodowych.

5. Chcąc dopełnić obraz omawianego zagadnienia prawa pracy należy wymienić jeszcze szereg ustaw do tej pory nie wymienionych, a kluczowych w kształtowaniu ogólnie rozumianych stosunków pracy.

Niewątpliwie do najważniejszych należą:

- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy
- Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych
- **Ustawa z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców – już nie obowiązuje.**
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

IV. Specyficzne źródła prawa pracy

1. Szczególnym źródłem prawa pracy, nie znanym w innych działach prawa, są **układy zbiorowe pracy**. Nie mają one charakteru powszechnego, lecz obejmują pracowników jednego zakładu pracy lub grupy zakładów a w szczególności pracowników określonej branży, gałęzi pracy czy zawodu. Układ zbiorowy jest porozumieniem normatywnym, zawierającym między związkami zawodowymi i pracodawcami. O jego treści decydują strony układu, co stanowi przejaw ich autonomii socjalnej. Wiąże on jednak nie tylko strony układu, ale i pracowników objętych zakresem układu. Postanowienia układu obowiązują bezpośrednio w stosunkach pracy tak jak przepisy ustawy lub rozporządzenia.

2. Zgodnie z Art. 9 KP **porozumienia zbiorowe** oparte na ustawie zajmują takie samo miejsce w hierarchii źródeł prawa pracy, jak układy zbiorowe pracy. Nie mogą one być mniej korzystne dla pracowników, niż ustawy i przepisy wydane na ich podstawie. Kodeks ani żaden inny przepis prawa nie definiuje pojęcia „porozumienia zbiorowe”. Należy przyjąć, że pojęcie to odnosi się do porozumień zawartych przez strony zbiorowych stosunków pracy a więc pracodawców i związki zawodowe.

3. Do szczególnych źródeł prawa pracy zaliczyć należy także **Regulaminy pracy**, które są aktami wewnątrzzakładowymi ustalającymi „organizację i porządek pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników” jak również zawiera informację o karach stosowanych z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników.

Postanowienia regulaminu pracy można podzielić na trzy zasadnicze grupy:

- postanowienia normujące porządek wewnętrzny w zakładzie pracy
- postanowienia określające obowiązki stron związane z organizacją i porządkiem w procesie pracy
- postanowienia informujące pracowników o karach porządkowych

Cechą charakterystyczną Regulaminu pracy jest dla jego obowiązywania obowiązek, spoczywający na pracodawcy, zapoznania z jego treścią wszystkich pracowników.

4. Szczególnym aktem prawa pracy regulującym stosunki wewnątrzzakładowe jest także **regulamin wynagradzania** regulujący zapisy umów o pracę oraz zasady wynagradzania w przypadku braku układu zbiorowego pracy. Obowiązek wydania regulaminu spoczywa na pracodawcy w porozumieniu z zakładową organizacją związkową.

5. Ostatnim rodzajem aktów wewnątrzzakładowych, będących szczególnymi aktami prawa pracy są statuty zakładowe. Są to akty samodzielnych jednostek organizacyjnych:

- spółdzielni działających na podstawie prawa spółdzielczego
- szkół wyższych, do których stosuje się ustawa o szkolnictwie wyższym

Przedstawione powyżej rozważania na temat źródeł prawa pracy oraz nakreślenie zarysów obszaru tego zagadnienia uświadamia złożoność materii oraz pokazuje nam jak bardzo żywym, w sensie dostosowywania się do zmieniających się warunków życia gospodarczego, jest proces kształtowania prawa pracy. Zachęcam wszystkich do stałego podnoszenia swojej znajomości przedstawianych zagadnień. Dziękuję za uwagę.

Część II

Kodeks pracy.

Jak zostało to już powiedziane w części pierwszej naszych rozważań na temat Prawa pracy Kodeks pracy to Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. W części drugiej zajmiemy się w sposób bardziej szczegółowy zapisami jakie znajdują się w Kodeksie pracy. Aby ułatwić to zadanie pozwoliłem sobie zaopatrzyć wszystkich w podręczne Kodeksy pracy.

Osobiście zachęcam wszystkich do szczegółowego zapoznania się z tą lekturą, natomiast w ramach analizy zapisów Kodeksu pracy prześledzimy jego poszczególne działy z zaznaczeniem zapisów najistotniejszych z punktu widzenia działalności związkowej.

Kodeks pracy w swojej formie składa się z XV działów, które dzielą się na rozdziały. Rozdziały natomiast zawierają oddziały lub bezpośrednio artykuły dzielące się następnie na §, punkty i podpunkty.

Z punktu ogólnej wiedzy o Kodeksie pracy warto utrwalić tytuły poszczególnych działów aby można było poruszać się po kodeksie w szybki sposób analizując konkretny przypadek.

Te działy to :

- Dział pierwszy. **Przepisy ogólne.**
- Dział drugi. **Stosunek pracy.**
- Dział trzeci. **Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia.**
- Dział czwarty. **Obowiązki pracodawcy i pracownika.**
- Dział piąty. **Odpowiedzialność materialna pracowników.**
- Dział szósty. **Czas pracy.**
- Dział siódmy. **Urlopy pracownicze.**
- Dział ósmy. **Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem.**
- Dział dziewiąty. **Zatrudnianie młodocianych.**
- Dział dziesiąty. **Bezpieczeństwo i higiena pracy.**
- Dział jedenasty. **Układy zbiorowe pracy.**
- Dział dwunasty. **Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy.**
- Dział trzynasty. **Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.**
- Dział czternasty. **Przedawnienie roszczeń.**
- Dział piętnasty. **Przepisy końcowe.**

Dział pierwszy.

Dział pierwszy podaje podstawowe definicje z zakresu prawa pracy oraz podstawowe jego zasady. Definiuje pracownika, pracodawcę, osoby wykonujące pracę zarobkową, zakres pojęcia –prawa pracy, oraz możliwość jego czasowego zawieszenia. Podaje również podstawowe zasady prawa pracy takie jak:

- swobodny wybór rodzaju pracy
- obowiązek zgodnego oświadczenia woli w nawiązywaniu stosunku pracy
- ochrona dóbr osobistych pracownika
- równość praw pracowniczych
- zakaz dyskryminacji
- prawo do godziwego wynagrodzenia
- prawo do wypoczynku
- prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
- podnoszenie kwalifikacji zawodowych
- obowiązywanie umowy o pracę

Określa także zasady kontroli i nadzoru przestrzegania prawa pracy.

Dział drugi.

Dział drugi jest jednym z największych działów Kodeksu pracy. Dotyczy on ogólnie stosunków pracy. Reguluje kwestie zawierania umów o pracę oraz zasady jej rozwiązywania. Reguluje również uprawnienia zarówno pracowników jak i pracodawców w przypadku nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Określa również zasady zatrudniania na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę. Z punktu widzenia działalności związkowej ważny jest Art.23 ze zn.2 obligujący pracodawcę do współdziałania ze związkami zawodowymi w sprawach ze stosunku pracy. Dział ten w Art.38 obliguje również pracodawcę do informowania związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi będącemu członkiem związku. Na uwagę także zasługuje znajdujący się w tym dziale Art.52 dający pracodawcy możliwość wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Na uwagę zasługują również zapisy regulujące nową formę zatrudnienia czyli zatrudnianie pracowników w **formie telepracy**.

Dział trzeci.

Dział trzeci reguluje kwestie, które interesują wszystkich pracujących, czyli kwestie wynagrodzenia za wykonaną pracę. Wskazuje podstawy prawne określające zasady kształtowania wynagrodzenia u danego pracodawcy. Określa terminy wypłaty, reguły wypłacania wynagrodzenia oraz zasady dokonywania potrąceń. Do ciekawych zapisów, które warto zapamiętać należy Art.84, który zakazuje zrzeczenia się należnego wynagrodzenia. Dział ten normuje także kwestie odpraw rentowych, emerytalnych oraz odprawy pośmiertnej.

Dział czwarty.

Dział czwarty reguluje kwestię zakresu obowiązków pracodawcy i pracownika w sferze stosunków pracy. Z najważniejszych zagadnień poruszanych w tym dziale można wymienić między innymi kwestie przeciwdziałania mobbingowi, sprawy wystawiania świadectw pracy, katalog obowiązków pracodawcy i pracownika. Precyzowane są także zagadnienia związane z zakazem konkurencji. Szczególną uwagę zwrócono w tym dziale także na kwestie regulaminów pracy, ustalanie ich treści i zasad wprowadzania w życie. Dział ten reguluje również zasady wyróżniania i nagradzania pracowników oraz zasady nakładania kar

porządkowych. W ostatniej kwestii istotnym jest aby zapamiętać, że jak chodzi o udzielanie nagród i pochwał kodeks nie precyzuje ich rodzaju ani wielkości, nakładając jedynie obowiązek zamieszczenia odpowiedniej adnotacji w dokumentacji pracownika. Jak chodzi o kary Kodeks pracy dość szczegółowo precyzuje tę kwestię ustalając katalog kar regulaminowych:

- karę upomnienia
- karę nagany
- karę pieniężną

Kodeks precyzuje także zasady ich udzielania oraz możliwości odwołania się od tych kar.

Dział piąty.

W dziale piątym Kodeks pracy precyzuje zasady materialnej odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy. Dział ten określa źródła odpowiedzialności materialnej oraz jej zakres, określa obowiązki pracodawcy, kryteria ustalania wysokości odszkodowań, oraz zasady odpowiedzialności w przypadku wyrządzenia szkody osobom trzecim.

W dziale tym omówione są również zasady odpowiedzialności pracowników za mienie powierzone pracownikom. Chodzi tu zarówno o urządzenia, pieniądze, papiery wartościowe, jak i o środki ochrony indywidualnej. Warto zapamiętać, że szkoda wyrządzona umyślnie musi być naprawiona w pełnej wysokości.

Dział szósty.

Dział szósty dotyczy zagadnienia czasu pracy i wszystkich przepisów regulujących tę kwestię. Z uwagi na fakt, że zagadnienia czasu pracy będą omawiane w sposób szczegółowy w dalszej części szkolenia pozwolę sobie przejść do omówienia zapisów działów następujących.

Dział siódmy.

Kodeks pracy reguluje w tym dziale sprawy związane z urlopami pracowniczymi, zarówno wypoczynkowymi jak również z urlopami bezpłatnymi.

W kwestii urlopów wypoczynkowych określa prawo do urlopu, jego wymiar, zasady jego wyliczania oraz udzielania. Określa również w sposób szczegółowy zasady ustalania planu urlopów, zmiany terminu urlopów, odwoływanie urlopów oraz wynagradzanie za czas urlopu. Dział ten reguluje również kwestię udzielania urlopów bezpłatnych.

Dział ósmy.

Dział ósmy można by nazwać działem kobiecym. Wynika to z naturalnej roli jaka jest przypisana kobiecie a mianowicie rodzenie dzieci i związanego z tym macierzyństwa. Na pocieszenie dla panów należy przyznać, że ostatnie regulacje prawne próbują w tej materii dostrzec rolę ojcostwa i obok urlopu macierzyńskiego wprowadzają podobne zapisy dla mężczyzn. Zapisy działu ósmego dotyczą właśnie określenia uprawnień pracowników w związku z rodzicielstwem. Dział ten wprowadza wiele zakazów i ograniczeń w kwestii zatrudniania kobiet będących w ciąży. Najistotniejszą ochroną jest zakaz rozwiązania umowy o pracę z pracownicą będącą w ciąży lub na urlopie macierzyńskim. Przedstawiany jest również katalog prac zakazanych dla pracownic w ciąży. Nie można również zatrudniać takiej pracownicy w godzinach nadliczbowych. W dziale ósmym zostały również uregulowane kwestie związane z urlopami macierzyńskimi, ojcowskimi oraz wychowawczymi, wyznaczeniem ich długości, jak również cały obszar wynikających z rodzicielstwa obowiązków pracodawcy i uprawnień pracowników. Jako ciekawostkę, niestety nie dotyczącą mężczyzn, można podać prawo do przerwy na karmienie.

Dział dziewiąty.

Dział ten można by nazwać działem młodocianym gdyż w założeniu swoim reguluje podstawowe zasady zatrudniania osób młodocianych. Otóż w rozumieniu Kodeksu pracy osobą młodocianą jest osoba, która ukończyła 16 lat a nie ukończyła jeszcze lat 18. Warto wiedzieć, że nie można zatrudniać osób mających mniej niż 16 lat. Mogą oni również być zatrudniani w celu przygotowania zawodowego. Co istotne ustawodawca nakłada na osoby młodociane obowiązek doksztalcania się do 18 roku życia. Zapisy tego działu odsyłają również do szczegółowych przepisów wykonawczych regulujących konkretne sytuacje w kwestii zatrudniania osób młodocianych. Dla przykładu:

- Rozporządzenie Rady ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzanie
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 lipca 2002 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac

Dział dziesiąty.

Bezpieczeństwo i higiena pracy to naprawdę bardzo szerokie zagadnienie. Dział dziesiąty odnosi się właśnie do szeroko rozumianego zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy. Dział ten określa podstawowe obowiązki pracodawców w dziedzinie bhp, określa zasady informowania pracowników o występujących zagrożeniach w związku z wykonywaną pracą. Ponadto określa obowiązki pracodawcy w zakresie udzielania pierwszej pomocy oraz w razie zagrożenia dla życia i zdrowia. W zakresie bhp określone są także prawa i obowiązki pracowników. Dział ten normuje także wymagania dotyczące bhp zarówno w stosunku do obiektów i pomieszczeń pracy jak również w stosunku do maszyn i urządzeń technicznych. Określa także zasady postępowania w sytuacji występowania w procesie pracy czynników szkodliwych dla zdrowia i życia. Odrębny rozdział poświęcony jest profilaktycznej ochronie zdrowia, która zarówno zawiera określenie ryzyka zawodowego jak również zasady przeciwdziałania chorobom zawodowym, zasady przeprowadzania okresowych badań lekarskich, jak również wynikające z tego obowiązki pracodawcy. Równie istotne z punktu widzenia stosunków pracy są ważne regulacje prawne normujące sytuacje, w których doszło już do wypadków lub stwierdzono występowanie choroby zawodowej. W tej kwestii oprócz zapisów kodeksowych ujętych w dziale dziesiątym równie ważne są uregulowania występujące w szeregu aktów wykonawczych. Dla przykładu:

- Rozporządzenie Rady ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy
- Rozporządzenia Ministra Gospodarki i pracy z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych

Odrębne miejsce w tym dziale zajmują przepisy regulujące sprawy szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy i wynikające stąd obowiązki jakie ciążyą na pracodawcy. W dziale tym zapisane są również podstawowe zasady tworzenia i funkcjonowania służb bhp w zakładach pracy, uszczegółowione w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy..

Należy także wspomnieć o istotnym i z punktu widzenia bhp Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dział jedenasty.

Dział jedenasty odnosi się do zbiorowych stosunków pracy. Z punktu widzenia działalności związkowej jest to jeden z najważniejszych działów Kodeksu pracy. Szereg zapisów tego działu definiuje i określa zasady działalności związkowej. Określa strukturę organizacji

związkowych dzieląc je na ponadzakładowe zdolne do zawierania ponadzakładowych układów pracy i zakładowe do zawierania układów zakładowych. Definiuje również pojęcie reprezentatywności organizacji związkowych i wynikające stąd dalsze ich uprawnienia. Większość zapisów tego działu odnosi się do zasad zawierania ponadzakładowych i zakładowych układów pracy definiując sprawę wzajemnych relacji pracodawców i organizacji związkowych w tej materii. Warto zapamiętać, że **układy zbiorowe pracy zawierają związki zawodowe z pracodawcami.**

Dział dwunasty.

Dział ten poświęcony jest w całości powoływaniu komisji pojednawczej, ustalaniu jej składu, zasadom funkcjonowania oraz określeniu jej uprawnień. Można śmiało powiedzieć, że z punktu widzenia pracownika jest to bardzo korzystna instytucja dająca szansę na rzeczowe wyjaśnienie pojawiających się problemów w stosunkach pracy i doprowadzenie do pojednania. Z doświadczenia można powiedzieć, że zdecydowanie mniej zainteresowani powoływaniem takich komisji są pracodawcy widząc w nich ograniczenie ich uprawnień. Dział ten ustanawia też, że do rozstrzygania sporów wynikających ze stosunków pracy powołany jest sąd pracy.

Dział trzynasty.

Dział ten przytacza katalog możliwych wykroczeń pracodawcy w stosunku do pracownika oraz określa sankcje karne za tego typu wykroczenia.

Dział czternasty.

Dział czternasty reguluje kwestie przedawnienia roszczeń wynikających ze stosunku pracy. Określa terminy przedawnienia, możliwości zawieszenia terminu przedawnienia oraz przerwania jego biegu.

Dział piętnasty.

Dział piętnasty to przepisy końcowe, uzupełniające całość przepisów omawianych wcześniej. Szereg zawartych w tym dziale przepisów ma bezpośrednie odwołania do przepisów wykonawczych regulujących szczegółowo wywołane w artykułach tego działu przepisy. dla przykładu można wymienić:

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika

Bardzo istotny jest znajdujący się w tym dziale wspomniany wcześniej Art. 300, który odwołuje się w sprawach nie uregulowanych w Kodeksie pracy do zapisów Kodeksu cywilnego.

Przetawione powyżej streszczenie zawartości Kodeksu pracy miało za zadanie tematyczne zapoznanie szanowne koleżanki i kolegów z przepisami zawartymi w poszczególnych jego działach. Mam nadzieję , że ułatwi to poruszanie się po kodeksie. Ja ze swojej strony zachęcam do przestudiowania znajdujących się w kodeksie zapisów i bardzo dziękuję za uwagę.

Mirosław Pukas