

LOI DU 26 JUIN 1974

CODE DU TRAVAIL

(EXTRAITS)

Dziennik Ustaw [Journal des Lois] de 1974, n° 24, texte 141

Dans la République Populaire de Pologne, État du peuple travailleur, le travail est un droit et devoir fondamental et une question d'honneur de chaque citoyen.

Dans la formation des rapports socialistes de travail, un rôle particulier incombe au droit du travail. Car ce droit, grâce à ses dispositions normatives conformes aux principes constitutionnels et aux règles de vie en société dans l'État populaire, raffermirait le sentiment de légalité et la conviction que le travail honnête et consciencieux jouit de la protection légale. Il garantit aux personnels, à travers leurs organisations, le rôle de participant, actif à la vie et à l'activité de l'établissement de travail. Il élève les travailleurs dans l'esprit du respect de la discipline du travail, de l'ordre et de la bonne organisation, et les engage à une participation active à la multiplication des ressources matérielles de l'État, qui est une garantie de l'amélioration constante des conditions de travail et d'existence de chaque travailleur et de toute la société.

En République Populaire de Pologne tous les travailleurs sont égaux. Au nom de la justice sociale, le droit socialiste du travail traite tous les travailleurs sur un pied d'égalité, en accordant à chacun les mêmes droits au titre de l'accomplissement des mêmes devoirs. Le code supprime les différences entre les droits des travailleurs manuels et intellectuels.

Le code institue un système unique des droits et devoirs des travailleurs. Tout en augmentant les exigences en ce qui concerne les devoirs des travailleurs, de la bonne exécution desquels, de leur accomplissement consciencieux et créatif, dépendent la richesse de l'État et le bien-être de la nation, il élargit les prérogatives du monde du travail.

Le code reflète la conscience sociale et l'activité professionnelle des travailleurs, telles qu'elles se sont formées au cours du développement socio-économique trentenaire du pays, et il traduit le principe qu'en Pologne Populaire l'objectif ultime de toute activité est l'homme, et avant tout la croissance constante de son bien-être et de son niveau culturel.

Le code favorise le perfectionnement de l'organisation du travail, en imposant à la direction des établissements de travail le devoir d'organiser comme il se doit les processus de production, en offrant des conditions propres à la mise à profit des qualifications et des capacités individuelles des travailleurs et à un rendement élevé du travail, ainsi qu'à la formation des règles socialistes des relations humaines à rétablissement.

Le chef d'un établissement socialiste de travail est responsable de la bonne exécution des tâches de son établissement, découlant du plan de développement socio-économique du pays, de l'utilisation rationnelle de tous les facteurs de production ainsi que de l'amélioration constante des conditions du travail, et notamment des conditions de sécurité et d'hygiène du travail. Conformément au principe de la direction unipersonnelle, il représente l'établissement de travail et en assume la gestion au nom de l'État. Il a le droit de nouer et de dénouer un rapport de travail. Il coopère avec l'organisation syndicale et l'aide à s'acquitter de ses tâches statutaires.

Dans le domaine de la consolidation des rapports socialistes de travail, un rôle important incombe aux syndicats professionnels, qui coopèrent avec les organes de l'État populaire en faveur d'une amélioration constante des conditions sociales et d'existence des personnels, et en même temps en faveur de l'accroissement du rendement du travail, du renforcement de la discipline sociale dans la production, de l'accroissement de la conscience sociale, du niveau du savoir et de la culture des travailleurs. En définissant les normes fondamentales du rapport de travail, le code du travail garantit aux syndicats professionnels la position qui leur est due et la coparticipation dans la formation de ces rapports, règle les principales formes de coopération des chefs d'établissements avec les conseils d'établissement, confère aux instances syndicales les droits indispensables dans le processus de la création et de l'application du droit du travail.

La réalisation du but fondamental de notre régime, sous forme de la satisfaction de plus en plus complète des besoins matériels et culturels des travailleurs, exige que tous les travailleurs, les directions des établissements de travail, les organes de l'État ainsi que les organisations sociales et professionnelles respectent intégralement les dispositions du présent code.

PREMIÈRE PARTIE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre premier

DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

Art. 1^{er}. Le code du travail définit les droits et devoirs des travailleurs et sert à la consolidation des rapports socialistes de travail.

Art. 2. Est travailleur une personne employée en vertu d'un contrat de travail, d'une désignation, élection ou nomination ou d'un contrat coopératif de travail.

Art. 3. Est établissement de travail une unité d'organisation employant des travailleurs, lors même qu'elle n'aurait pas de personnalité juridique. En particulier, est établissement de travail une entreprise d'État, un office ou une autre unité d'organisation de l'État, une coopérative ou une organisation sociale.

Art. 4. Le chef d'un établissement de travail représente celui-ci vis-à-vis du personnel et agit en son nom conformément au principe de la direction unipersonnelle.

Art. 5. Lorsque le rapport de travail d'une catégorie déterminée de travailleurs est réglé par des prescriptions spéciales, les dispositions du code sont applicables aux matières non réglées par ces prescriptions.

Art. 6. § 1^{er}. Le rapport de travail entre un citoyen polonais et une représentation, mission ou un autre organisme polonais à l'étranger est régi par ce code.

§ 2. Le rapport de travail entre un citoyen polonais et une représentation, mission ou un autre organisme d'un État étranger ou d'une institution internationale exerçant leur activité sur le territoire de la République Populaire de Pologne, est régi par ce code, à moins que des conventions, accords ou arrangements internationaux n'en statuent autrement.

Art. 7. Les dispositions du droit du travail doivent être interprétées et appliquées en accord avec les principes du régime et les buts de la République Populaire de Pologne.

Art. 8. Nul ne peut user de son droit contrairement au but socio-économique de ce droit ou aux règles de vie en société en République Populaire de Pologne. Une telle action ou abstention de l'ayant droit n'est pas considérée comme exercice du droit et ne jouit pas de protection légale.

Art. 9. Toutes les fois où le code parle de droit du travail, on entend par ce terme les dispositions du code et les autres dispositions définissant les droits et devoirs des travailleurs.

Chapitre II

PRINCIPES FONDAMENTAUX DU DROIT DU TRAVAIL

Art. 10. § 1^{er}. Le travail est garanti aux citoyens de la République Populaire de Pologne par un développement constant et multiforme de l'économie nationale et par la politique de l'emploi rationnel.

§ 2. Le droit au travail est protégé suivant les principes prévus par le code du travail et les dispositions spéciales.

§ 3. Les organes compétents de l'État sont tenus d'aider les citoyens, de la manière définie par des dispositions spéciales, à obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications professionnelles.

Art. 11. La formation d'un rapport de travail, quel que soit son fondement juridique, exige une déclaration concordante de volonté de l'établissement de travail et du travailleur.

Art. 12. Le travailleur est tenu de s'acquitter comme il se doit de ses devoirs, de respecter la discipline du travail, de chercher à obtenir le meilleur résultat possible de son travail et de manifester à cet effet des initiatives appropriées, ainsi que de veiller à l'intérêt et aux biens de l'établissement.

Art. 13. Le travailleur a droit à une rémunération correspondant au genre, à la quantité et à la qualité de son travail.

Art. 14. Le travailleur a droit au repos qui lui est assuré par les dispositions sur la durée du travail, les jours fériés et les congés payés.

Art. 15. L'établissement de travail est tenu de garantir aux travailleurs les conditions de travail conformes aux exigences de sécurité et d'hygiène.

Art. 16. L'établissement de travail est tenu de se soucier de la satisfaction des besoins matériels, sociaux et culturels des travailleurs.

Art. 17. L'établissement de travail est tenu de faciliter aux travailleurs le perfectionnement, de leurs qualifications professionnelles.

Art. 18. § 1^{er}. Les stipulations des contrats de travail et d'autres actes qui donnent naissance au rapport de travail, doivent être conformes aux dispositions du droit du travail.

§ 2. Les stipulations des contrats et des actes dont il est question au § 1^{er}, moins avantageuses au travailleur que les dispositions du droit du travail, sont nulles. Les dispositions du droit du travail sont respectivement applicables à leur place.

Chapitre III

LES SYNDICATS PROFESSIONNELS ET LES PERSONNELS

Art. 19. § 1^{er}. Les travailleurs ont le droit de se syndiquer.

§ 2. Les syndicats professionnels participent à l'élaboration et à la réalisation des tâches concernant le développement socio-économique du pays, l'amélioration des conditions de travail et du niveau de vie des personnels, et aussi la formation de la conscience sociale et des relations humaines socialistes. En particulier, les syndicats coopèrent avec les organes d'État compétents dans la production et l'application des dispositions du droit du travail et agissent en faveur du renforcement de la légalité en ce qui concerne le respect des droits et devoirs des travailleurs.

Art. 20. § 1^{er}. Le personnel exécute les tâches économiques de production de l'établissement de travail et coopère avec la direction dans la réalisation des objectifs dans le domaine de la satisfaction des besoins matériels, sociaux et culturels des travailleurs. En particulier, le personnel participe activement — par l'intermédiaire de l'organisation syndicale à l'établissement et de l'autogestion ouvrière — à la vie de l'établissement. Il entreprend des actions visant à promouvoir les initiatives des travailleurs et soumet au chef d'établissement ainsi qu'aux unités d'organisation supérieures des avis et des propositions tendant à l'amélioration des résultats et des conditions du travail à l'établissement.

§ 2. Le Conseil Central des Syndicats et les syndicats compétents coopèrent à la bonne réalisation des objectifs définis au § 1^{er}.

Art. 21. Les chefs des établissements de travail et les unités d'organisation supérieures sont tenus de créer des conditions permettant aux personnels de jouir des droits définis à l'art. 20.

DEUXIÈME PARTIE

LE RAPPORT DE TRAVAIL

Chapitre premier

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 22. § 1^{er}. Par la formation d'un rapport de travail, le travailleur s'engage à exécuter le travail d'un genre déterminé au profit de l'établissement de travail, tandis que ce dernier s'engage à employer le travailleur contre une rémunération.

§ 2. Tout individu qui a 18 ans révolus peut être partie à un rapport de travail. Dans les conditions définies dans la partie neuvième, peut également être partie à un rapport de travail une personne n'ayant pas 18 ans révolus.

§ 3. La personne ayant une capacité restreinte d'accomplir des actes juridiques peut, sans consentement de son représentant légal, nouer un rapport de travail et accomplir les actes juridiques concernant ce rapport. Cependant, lorsqu'© le rapport de travail est contraire à l'intérêt de cette personne, le représentant légal peut résoudre ce rapport avec consentement du tribunal de tutelle.

Art. 23. § 1^{er}. Les actes juridiques relatifs au rapport de travail sont accomplis, au nom de l'établissement de travail, par son chef ou par un autre travailleur autorisé à cet effet.

§ 2. Toutes les fois qu'il est question dans le code de chef d'établissement de

travail, il faut entendre aussi par ce terme un autre travailleur autorisé à agir dans des limites déterminées au nom de l'établissement.

Art. 24. § 1^{er}. Dans un établissement de travail où il n'y a pas de conseil d'établissement, les compétences de ce conseil, prévues par le code, appartiennent respectivement au délégué syndical.

§ 2. Dans un établissement de travail où il n'y a pas d'organe syndical, les compétences du conseil d'établissement sont exercées par une instance supérieure compétente du syndicat.

Chapitre II

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Sous-chapitre premier

Conclusion du contrat de travail

Art. 25. § 1^{er}. Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, ou pour la durée d'exécution d'un travail déterminé.

§ 2. Chacun des contrats dont il est question au § 1^{er}, peut être précédé par un contrat pour une période d'essai. Dans les cas prévus à l'art. 28, les contrats de travail sont conclus pour une période d'essai et pour une période préliminaire.

Art. 26. Le rapport de travail est formé dans le délai que le contrat définit comme le jour de commencement du travail, et lorsque ce délai n'est pas fixé, le jour de la conclusion du contrat.

Art. 27. La période d'essai ne peut excéder deux semaines. S'il s'agit d'un travailleur à un poste de direction ou autre poste autonome, ou encore à un poste entraînant la responsabilité matérielle pour les biens confiés au travailleur, cette période ne peut dépasser trois mois.

Art. 28. § 1^{er}. Le travailleur qui entreprend un travail pour la première fois ou qui n'a travaillé au moins un an dans aucun établissement de travail, ne peut être engagé par un établissement de travail socialisé en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée qu'après avoir été employé au préalable pour une période d'essai et, ensuite, pour une période préliminaire, la durée totale de ces deux périodes conjointement étant d'un an.

§ 2. Un contrat de travail pour une période préliminaire, complétant la durée de l'emploi jusqu'à un an, est conclu avec le travailleur dont il est question au § 1^{er}, lorsqu'il continue à être employé dans le même établissement après l'expiration du contrat de travail à durée déterminée ou conclu pour la durée d'exécution d'un travail déterminé, si cette période est inférieure à un an.

§ 3. Si les bons résultats du travail le justifient, le chef d'établissement de travail abrègera, sur sa propre initiative ou sur proposition du conseil d'établissement, la période préliminaire, mais sans que cette période puisse être inférieure à trois mois.

§ 4. Les dispositions des §§ 1 - 3 ne sont pas applicables:

1° au travailleur qui entreprend le travail en vue de la formation professionnelle ainsi qu'au travailleur qui reste ensuite employé dans le même établissement;

2° à l'emploi dans la profession apprise du diplômé d'une école professionnelle du degré primaire ou secondaire ou d'une école supérieure.

§ 5. Durant la période préliminaire, l'établissement de travail doit assurer au travailleur les conditions favorisant son adaptation à la bonne exécution du travail.

Art. 29. § 1^{er}. Le contrat de travail doit être conclu par écrit et définir expressément le genre et les conditions du contrat. En particulier, il doit préciser:

- 1° le genre du travail et la date de son commencement,
- 2° la rémunération correspondant au genre du travail.

§ 2. Dans le contrat de travail, le travailleur doit aussi s'engager à respecter l'ordre et la discipline du travail.

§ 3. Lorsque le contrat de travail n'a pas été conclu par écrit, l'établissement de travail doit confirmer sans délai par écrit au travailleur le genre et les conditions du contrat.

Sous-chapitre 2

Dispositions générales sur la résiliation du contrat de travail

Art. 30. § 1^{er}. Le contrat de travail peut être résilié:

- 1° en vertu d'un accord des parties;
- 2° par la déclaration de l'une des parties avec un délai-congé (résiliation du contrat de travail avec préavis);
- 3° par la déclaration de l'une des parties sans délai-congé (résiliation du contrat de travail sans préavis);
- 4° à l'expiration du délai pour lequel il a été conclu;
- 5° le jour de l'achèvement du travail pour l'exécution duquel il a été conclu.

§ 2. Le contrat de travail pour une période d'essai ainsi que le contrat de travail pour une période préliminaire sont résiliés à l'expiration de leur durée; avant leur expiration, ils peuvent être résiliés avec préavis.

§ 3. La déclaration de chacune des parties sur la dénonciation du contrat de travail ou sa résiliation sans préavis doit être faite par écrit.

§ 4. La déclaration de l'établissement de travail sur la dénonciation du contrat de travail ou sa résiliation sans préavis doit instruire le travailleur sur les moyens juridiques dont il dispose.

Art. 31. Le Conseil des ministres peut, après entente avec le Conseil Central des Syndicats, fixer par voie de règlement des règles différentes de la résiliation des contrats de travail conclus pour les travaux saisonniers.

Sous-chapitre 3

La résiliation du contrat de travail avec préavis

Art. 32. § 1^{er}. Chacune des parties peut résilier avec préavis un contrat de travail conclu pour:

- 1° une période d'essai,
- 2° une période préliminaire,
- 3° une durée indéterminée.

§ 2. Le contrat de travail est résilié à l'expiration du délai-congé.

Art. 33. Dans un contrat de travail conclu pour une durée déterminée de plus de 6 mois, les parties peuvent prévoir la faculté de résiliation de ce contrat avant terme avec un délai-congé de deux semaines.

Art. 34. § 1^{er}. Le délai-congé d'un contrat de travail conclu pour une période d'essai n'excédant pas deux semaines, est de trois jours ouvrables.

§ 2. Le délai-congé d'un contrat de travail conclu pour une période d'essai avec

un travailleur occupant un poste de direction ou un autre poste autonome, ou encore un poste entraînant la responsabilité matérielle pour les biens confiés au travailleur, est de deux semaines.

Art. 35. Le délai-congé d'un contrat de travail conclu pour une période préliminaire est de deux semaines.

Art. 36. § 1^{er}. Le délai-congé d'un contrat de travail à durée indéterminée est:

1° de deux semaines, lorsque le travailleur a été employé pendant moins d'un an;

2° d'un mois, lorsque le travailleur a été employé au moins un an;

3° de trois mois, lorsque le travailleur a été employé au moins dix ans.

§ 2. Le délai-congé dont il est question au § 1^{er} pt 1°, prend fin le samedi.

§ 3. Les délais-congés dont il est question au § 1^{er} pts 2° et 3°, prennent fin le dernier jour du mois.

§ 4. Les périodes d'emploi dont il est question au § 1^{er} pts 2° et 3°, représentent la durée des services dans un seul établissement de travail. La durée des services dans un établissement de travail antérieur entre dans le calcul de ces périodes, lorsque le travailleur a changé de travail à la suite d'un accord intervenu entre les établissements de travail intéressés ou d'une recommandation de leurs unités supérieures. Le Conseil des ministres peut, après entente avec le Conseil Central des Syndicats, prévoir par voie de règlement d'autres cas où il sera tenu compte de la durée des services antérieurs du travailleur.

§ 5. Les circonstances justifiant la prise en considération dans le calcul de la durée des services antérieurs dans les cas prévus au § 4, sont indiquées dans le certificat de travail.

Art. 37. § 1^{er}. Pendant la durée du délai-congé, le travailleur a droit à un temps libre pour chercher un nouvel emploi, en conservant son droit à la rémunération.

§ 2. Ce temps libre s'élève:

1° à deux jours ouvrables, durant le délai-congé n'excédant pas un mois;

2° à trois jours ouvrables, durant le délai-congé de trois mois.

Art. 38. § 1^{er}. Le chef d'établissement de travail qui a l'intention de dénoncer à un travailleur le contrat de travail à durée indéterminée, en informera par écrit le conseil d'établissement, en indiquant la cause justifiant la résiliation du contrat.

§ 2. Si le conseil d'établissement estime que la dénonciation serait injustifiée, il peut, dans les cinq jours suivant la réception de la communication mentionnée, soumettre par écrit au chef d'établissement ses réserves motivées.

§ 3. S'il ne retient pas les réserves présentées dans le délai par le conseil d'établissement, le chef d'établissement soumet le cas au président de l'instance syndicale immédiatement supérieure au conseil d'établissement. Le président de cette instance se prononce sur les réserves de conseil d'établissement dans les cinq jours suivant le moment où il a été saisi.

§ 4. Après avoir examiné l'opinion du président de l'instance syndicale, et aussi dans le cas où ce dernier ne prend pas position dans le délai prescrit, le chef d'établissement prend la décision au sujet de la dénonciation.

Art. 39. L'établissement de travail ne peut dénoncer le contrat de travail:

1° à un membre du conseil d'établissement et au délégué syndical;

2° à l'inspecteur social du travail de l'établissement ou d'une section de ce dernier;

3° à un membre de la commission d'arbitrage de l'établissement;

4° à un travailleur qui, dans deux ans au plus, doit atteindre l'âge de la retraite,

si la durée des services lui permet de faire valoir son droit à la retraite dès qu'il aura atteint cet âge.

Art. 40. § 1^{er}. Les dispositions des articles 38 et 39 ne sont pas applicables en cas de liquidation de l'établissement de travail, et aussi lorsque le travailleur acquiert le droit à la retraite du fait qu'il est classé dans le premier ou le deuxième groupe d'invalidité.

§ 2. Les dispositions de l'art. 38 et de l'art. 39 pts 1° - 3° ne sont pas applicables dans le cas où le travailleur atteint l'âge de la retraite.

Art. 41. L'établissement de travail ne peut dénoncer le contrat de travail pendant le congé et aussi durant une autre absence justifiée du travailleur, lorsque la période dont l'écoulement donne à l'établissement le droit de résilier le contrat sans dénonciation n'a pas expiré.

Art. 42. § 1^{er}. Les dispositions sur la dénonciation du contrat de travail sont respectivement applicables à la dénonciation des conditions de travail et de salaire découlant du contrat.

§ 2. La dénonciation des conditions de travail ou de salaire est censée accomplie si de nouvelles conditions ont été proposées par écrit au travailleur.

§ 3. Dans le cas où le travailleur refuse d'accepter les conditions proposées de travail ou de salaire, le contrat de travail est résilié à l'expiration de la période de dénonciation. Si, avant l'expiration de la moitié de la période de dénonciation, le travailleur ne déclare pas refuser les conditions proposées, il est réputé avoir accepté ces conditions. La lettre de l'établissement de travail dénonçant les conditions de travail ou de salaire doit renfermer une instruction en cette matière. A défaut de telle instruction, le travailleur peut déclarer refuser les conditions proposées, jusqu'à la fin de la période de dénonciation.

§ 4. La dénonciation des conditions de travail ou de salaire n'est pas exigée lorsque, dans les cas justifiés par les besoins de l'établissement de travail, le travailleur s'est vu confier, pour une période n'excédant pas trois mois de l'année civile, un travail autre que celui défini par le contrat de travail, à condition que cela n'entraîne pas de réduction de la rémunération et corresponde aux qualifications du travailleur.

Art. 43. § 1^{er}. L'établissement de travail peut dénoncer les conditions de travail ou de salaire au travailleur dont il est question à l'art. 39, lorsque cette dénonciation a été nécessaire:

1° en raison de l'introduction de nouvelles règles de rémunération intéressant tous les travailleurs de l'établissement ou un groupe déterminé de ces derniers, ou en raison de la liquidation de la section où le travailleur est employé;

2° en raison de l'incapacité, constatée par un certificat médical, d'exécuter le travail jusqu'ici effectué, ou par suite de la perte par le travailleur, sans qu'il y ait faute de sa part, des titres requis pour l'exercer.

§ 2. L'établissement de travail peut dénoncer les conditions de travail ou de salaire au travailleur dont il est question à l'art. 39 pt 4°, dans le cas aussi où il y a lieu de lui confier un autre travail pour des raisons autres que celles énumérées au § 1^{er}. En cas de réduction de la rémunération, qui en résulte, le travailleur a droit à un supplément de compensation.

§ 3. Les dispositions des §§ 1 et 2 sont respectivement applicables dans le cas aussi où la résiliation du contrat de travail est soumise à des restrictions en vertu d'une disposition spéciale.

Sous-chapitre 4

Les droits du travailleur en cas de dénonciation injustifiée ou illégale du contrat de travail par l'établissement

Art. 44. Le travailleur peut former un recours contre la dénonciation du contrat de travail devant la commission des recours pour les litiges du travail, dont il est question dans la partie douzième.

Art. 45. Lorsqu'elle établit que la dénonciation du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée est injustifiée, la commission des recours prononce son inef-ficacité, et si le contrat de travail est déjà résilié, elle prononce la réintégration du travailleur dans l'emploi aux conditions antérieures.

Art. 46. La commission des recours pour les litiges du travail prononce l'inef-ficacité de la dénonciation ou la réintégration du travailleur dans l'emploi, dans le cas aussi où elle établit que le contrat de travail a été dénoncé en violation des dispositions en cette matière. Cela concerne notamment la dénonciation du contrat sans observer la forme écrite, et lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, sans respecter la procédure prévue à l'art. 38.

Art. 47. § 1^{er}. Le travailleur qui a repris le travail à la suite de la réintégration, a droit à une rémunération pour le temps où il est resté sans travail, mais pour deux mois au maximum, et lorsque le délai-congé a été de trois mois — pour un mois au plus. Si le contrat de travail a été résilié avec le travailleur dont il est question à l'art. 39, ou avec une travailleuse durant la période de grossesse ou le congé de maternité, la rémunération est due pour tout le temps où l'intéressé est resté sans travail. Cela concerne également le cas où la résiliation du contrat de travail est soumise à des restrictions en vertu d'une disposition spéciale.

§ 2. La rémunération dont il est question au § 1^{er}, est réduite de la rémunération du travail que le travailleur a obtenue au titre de l'emploi dans un autre établis-sement de travail.

Art. 48. § 1^{er}. L'établissement de travail peut refuser de réemployer le tra-vailleur si, dans les sept jours à compter de sa réintégration, il ne déclare pas être prêt à entreprendre sans délai le travail, à moins que le dépassement du délai ne soit dû à des causes indépendantes du travailleur.

§ 2. Le travailleur qui a, avant la réintégration, entrepris un travail dans un autre établissement, peut résilier sans dénonciation, avec un préavis de trois jours, le contrat de travail avec cet établissement dans les sept jours qui suivent la réin-tégration. La résiliation du contrat suivant cette procedur⁰ entraîne les effets que la loi attache à la résiliation du contrat de travail par l'établissement avec préavis.

Art. 49. Lorsque le délai-congé est inférieur à la période requise, le contrat de travail est résilié à l'expiration de la période requise, et le travailleur a droit à une rémunération jusqu'au moment de la résiliation du contrat. La dis-position de l'art. 47 § 2 est respectivement applicable.

Art. 50. § 1^{er}. Lorsque le contrat de travail conclu pour une période d'essai a été dénoncé en violation des dispositions sur la dénonciation de tels contrats, le travailleur a droit exclusivement à une indemnité. Le montant de l'indemnité cor-respond à celui de la rémunération pour le temps jusqu'à l'expiration duquel le contrat devait rester en vigueur.

§ 2. Lorsque le contrat de travail conclu pour une période préliminaire a été dénoncé en violation des dispositions sur la dénonciation de tels contrats, et lorsque le délai du contrat a expiré, ou lorsque la réintégration dans l'emploi serait contre-

indiquée en raison du bref laps de temps qui reste à l'expiration de ce délai, le travailleur a droit exclusivement à une indemnité.

§ 3. Lorsque le contrat de travail conclu pour un temps déterminé a été dénoncé en violation des dispositions sur la dénonciation de tels contrats, le travailleur a droit exclusivement à une indemnité.

§ 4. L'indemnité dont il est question aux §§ 2 et 3 correspond au montant de la rémunération pour le temps jusqu'à l'expiration duquel le contrat devait rester en vigueur, sans excéder toutefois trois mois.

§ 5. Les dispositions des §§ 2 et 3 ne sont pas applicables en cas de dénonciation du contrat de travail d'une travailleuse durant la grossesse ou le congé de maternité. Dans ce cas, les dispositions de l'art. 46 sont applicables en relation avec l'art. 177.

Art. 51. § 1^{er}. Dans le calcul de la durée des services d'un travailleur qui a repris le travail par suite de sa réintégration, entre la période où il est resté sans emploi et pour laquelle la rémunération lui a été accordée. La période sans emploi non rémunérée n'est pas considérée comme une interruption de l'emploi entraînant la perte des droits qui s'acquèrent par un emploi ininterrompu.

§ 2. Dans le calcul de la durée des services d'un travailleur qui a bénéficié d'une indemnité, entre la période où il est resté sans emploi, correspondant à la période couverte par l'indemnité.

Sous-chapitre 5

La résiliation du contrat de travail sans préavis

Art. 52. § 1^{er}. L'établissement de travail peut résilier un contrat de travail sans préavis par la faute du travailleur dans les cas suivants:

1° une grave violation par le travailleur de ses devoirs fondamentaux, en particulier le fait d'avoir perturbé l'ordre et la tranquillité à l'établissement de travail, l'absence injustifiée au travail, le fait de s'être présenté au travail en état d'ébriété ou d'avoir consommé de l'alcool pendant le travail, ainsi que d'avoir abusé des prestations de l'assurance sociale ou d'autres prestations sociales;

2° la perpétration par le travailleur pendant la durée du contrat de travail d'une infraction qui empêche son emploi au poste qu'il occupe, dès lors que cette infraction est patente ou a été constatée par un jugement passé en force de chose jugée;

3° la perte, par la faute du travailleur, des droits requis pour travailleur au poste qu'il occupe.

§ 2. Le contrat de travail ne peut être résilié sans préavis par la faute du travailleur après l'expiration d'un mois depuis que l'établissement de travail a appris le fait justifiant la résiliation.

§ 3. Le chef d'établissement prend la décision au sujet de la résiliation du contrat, après avis pris du conseil d'établissement qu'il informe de la cause justifiant la résiliation du contrat. Si le bien-fondé de la résiliation suscite des réserves, le conseil d'établissement exprime son opinion sans délai, mais au plus tard en trois jours.

§ 4. La résiliation du contrat de travail avec un membre du conseil d'établissement ou un délégué syndical exige le consentement préalable de l'instance syndicale immédiatement supérieure.

Art. 53. § 1^{er}. L'établissement de travail peut résilier le contrat de travail sans préavis dans les cas suivants:

1° lorsque l'incapacité de travail du travailleur consécutive à une maladie dure:

a) plus de trois mois, si le travailleur a été employé moins de six mois à cet établissement,

b) plus que la période couverte par l'allocation, si le travailleur a été employé au moins six mois dans cet établissement ou si l'incapacité de travail est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle;

2° en cas d'absence justifiée de plus d'un mois pour des causes autres que celles énumérées sous 1°.

§ 2. Le contrat de travail ne peut être résilié sans préavis en cas d'absence du travailleur au titre de la garde d'enfant ou de l'isolement nécessaire à cause d'une maladie infectieuse, durant la période de l'allocation perçue à ce titre.

§ 3. Le contrat de travail ne peut être résilié sans préavis après que le travailleur s'est présenté au travail, la cause de son absence ayant cessé.

§ 4. Les dispositions de l'art. 52 § 3 sont respectivement applicables.

§ 5. L'établissement de travail doit, autant que possible, réemployer le travailleur qui, dans les six mois qui suivent la résiliation du contrat de travail sans préavis, pour les causes énumérées aux §§ 1 et 2, se présente à l'établissement dès que les causes en question ont cessé d'exister.

Art. 54. La déclaration de l'établissement de travail sur la résiliation du contrat de travail sans préavis doit indiquer la cause justifiant la résiliation.

Art. 55. § 1^{er}. Le travailleur peut résilier son contrat de travail sans préavis lorsqu'un établissement du service social de santé constate l'influence nocive du travail exécuté sur la santé du travailleur et que l'établissement de travail ne l'affecte pas, dans le délai indiqué par le certificat médical, à un autre travail qui lui convient en raison de son état de santé et de ses qualifications professionnelles.

§ 2. La déclaration du travailleur sur la résiliation du contrat de travail sans préavis doit être faite par écrit, en indiquant la cause justifiant la résiliation du contrat.

§ 3. La résiliation du contrat de travail pour les causes définies au § 1^{er} entraîne les effets que les dispositions de la loi attachent à la résiliation du contrat par l'établissement de travail avec préavis.

Sous-chapitre 6

Les droits du travailleur en cas de résiliation illégale par l'établissement de travail d'un contrat de travail sans préavis

Art. 56. Le travailleur dont le contrat de travail a été résilié en violation des dispositions sur la résiliation des contrats de travail suivant cette procédure, a une prétention de réintégration dans l'emploi aux conditions antérieures ou en indemnité. La commission des recours pour les questions du travail décide de la réintégration ou de l'indemnité.

Art. 57. § 1^{er}. Le travailleur qui a repris le travail par suite de sa réintégration dans l'emploi, a droit à une rémunération pour le temps où il est resté sans travail, sans que cette rémunération puisse être supérieure à trois mois de salaire et inférieure à un mois de salaire.

§ 2. Si le contrat de travail a été résilié avec le travailleur dont il est question à l'art. 39, ou avec une travailleuse pendant la période de grossesse ou le congé de maternité, la rémunération est due pour tout le temps où ils sont restés sans travail. Cela concerne également le cas où la résiliation du contrat de travail est soumise à des restrictions en vertu d'une disposition spéciale.

§ 3. La rémunération dont il est question aux §§ 1 et 2 est réduite de la rémunération du travail que le travailleur a obtenue en travaillant pendant ce temps dans un autre établissement. La rémunération due ne peut toutefois être inférieure à un mois de salaire.

§ 4. Les dispositions de l'art. 48 et de l'art. 51 § 1^{er} sont respectivement applicables.

Art. 58. L'indemnité dont il est question à l'art. 56, est égale au montant de la rémunération pendant la période de dénonciation. En cas de résiliation du contrat de travail à durée déterminée ou conclu pour le temps d'exécution d'un travail déterminé, l'indemnité est égale au montant de la rémunération pendant la durée prévue du contrat, mais au maximum pour trois mois.

Art. 59. En cas de résiliation par l'établissement de travail d'un contrat de travail à durée déterminée ou conclu pour le temps d'exécution d'un travail déterminé, faite en violation des dispositions sur la résiliation des contrats de travail sans préavis, le travailleur a exclusivement droit à une indemnité si le contrat de travail est arrivé à terme ou si la réintégration dans l'emploi serait contre-indiquée en raison du bref laps de temps qui reste à l'expiration du contrat. Le montant de l'indemnité est égal à celui défini à l'art. 58.

Art. 60. Si l'établissement de travail a résilié un contrat de travail pendant la période de dénonciation, en violation des dispositions sur la résiliation des contrats de travail sans préavis, le travailleur a droit exclusivement à une indemnité. Le montant de l'indemnité est égal à celui de la rémunération pour le temps qui reste à courir jusqu'à l'expiration de la période de dénonciation.

Art. 61. La disposition de l'art. 51 § 2 est respectivement applicable au travailleur à qui une indemnité a été accordée en vertu des dispositions du présent sous-chapitre.

Art. 62. Si la résiliation du contrat de travail sans préavis a été fondée mais faite en violation des dispositions concernant la forme écrite (art. 30 § 3), le délai de sa résiliation — lorsque le dépassement du délai a été insignifiant (art. 52 § 2) —, la procédure requise (art. 52 § 3 et art. 53 § 4) ou Vindication de la cause de la résiliation (art. 54), la commission peut repousser la demande en réintégration dans l'emploi ou en indemnité, au cas où il serait contraire aux règles de vie en société de donner suite favorable à cette demande.

Sous-chapitre 7

L'extinction du contrat de travail

Art. 63. Le contrat de travail s'éteint dans les cas définis par le code et les dispositions spéciales.

Art. 64. § 1^{er}. L'abandon du travail par le travailleur entraîne l'extinction du contrat de travail.

§ 2. L'extinction du contrat à la suite de l'abandon de travail produit les effets que les dispositions de la loi attachent, à la résiliation par l'établissement du contrat de travail sans dénonciation par la faute du travailleur, à moins que des dispositions spéciales prévoient des effets plus graves.

Art. 65. § 1^{er}. Est considéré comme abandon de travail le fait de se dérober par le travailleur à l'exécution du travail. Est également considéré comme abandon du travail le fait de ne pas se présenter au travail sans informer l'établissement de travail, dans le délai prescrit, de la cause d'absence.

§ 2. Est réputée être la date d'expiration du contrat de travail le jour où le travailleur a cessé d'exécuter le travail.

§ 3. L'établissement de travail laissera reprendre le travail par le travailleur qui a été empêché de justifier son absence dans le délai prescrit et qui a accompli ce devoir dès que l'empêchement a cessé d'exister.

Art. 66. § 1^{er}. Le contrat de travail s'éteint à l'expiration de trois mois d'absence du travailleur à cause d'une détention provisoire, à moins que rétablissement ait résilié antérieurement le contrat de travail sans dénonciation par la faute du travailleur.

§ 2. Malgré l'extinction du contrat de travail à cause d'une détention provisoire, l'établissement de travail est tenu de réemployer le travailleur si la procédure pénale a fait l'objet d'un non-lieu ou si un jugement d'acquiescement a été prononcé et le travailleur s'est présenté au travail dans les sept jours depuis que le jugement est passé en force de chose jugée. Les dispositions de l'art. 48 sont respectivement applicables.

§ 3. Les dispositions du § 2 ne sont pas applicables lorsque la procédure pénale a été classée à cause de prescription ou d'amnistie, et aussi en cas d'un non-lieu conditionnel.

Art. 67. En cas de violation par l'établissement de travail des dispositions du présent sous-chapitre, le travailleur a le droit de recours devant la commission des recours pour les questions du travail. En ce qui concerne les prétentions, les dispositions du sous-chapitre 6 du présent chapitre sont respectivement applicables.

Chapitre III

LE RAPPORT DE TRAVAIL EN VERTU DE DÉSIGNATION, D'ÉLECTION, DE NOMINATION OU D'UN CONTRAT COOPÉRATIF DE TRAVAIL

Sous-chapitre premier

Le rapport de travail en vertu de désignation

Art. 68. § 1^{er}. Le rapport de travail avec le chef d'établissement de travail et son suppléant est noué en vertu de désignation par un organe compétent.

§ 2. Le Conseil des ministres peut, en accord avec le Conseil Central des Syndicats, déterminer par voie de règlement les autres postes de direction auxquels les travailleurs sont employés en vertu de désignation. Suivant la même procédure, le Conseil des ministres peut déterminer les catégories d'établissements de travail où la disposition du § 1^{er} n'est pas applicable.

Art. 69. A moins des dispositions contraires du présent sous-chapitre, les dispositions concernant le contrat de travail à durée indéterminée sont applicables au rapport de travail en vertu de désignation, à l'exclusion des dispositions sur la procédure de la résiliation des contrats de travail ainsi que des dispositions sur l'instruction des litiges du travail qui portent sur les décisions en matière d'inefficacité des dénonciations et de réintégration dans l'emploi.

Art. 70. § 1^{er}. Un travailleur employé en vertu de désignation peut être à tout moment, sans délai ou dans un délai déterminé, révoqué de son poste par l'organe qui l'a désigné.

§ 2. La révocation équivaut à la dénonciation du contrat de travail. Durant la période de dénonciation, le travailleur a droit à la même rémunération qu'avant la révocation.

§ 3. La révocation équivaut à la résiliation du contrat de travail sans préavis si elle est intervenue pour les causes dont il est question aux articles 52 ou 53.

Art. 71. A la requête ou avec le consentement du travailleur, l'établissement de travail peut l'employer au cours de la période de dénonciation à un autre travail correspondant à ses qualifications professionnelles.

Art. 72. § 1^{er}. Lorsque la révocation a été faite durant la période d'absence justifiée au travail, la dénonciation commence à courir à l'expiration de cette période. Cependant, si la durée de l'absence justifiée dépasse celle prévue à l'art. 53 §§ 1 et 2, l'organe qui a désigné le travailleur peut résoudre le rapport de travail sans dénonciation.

§ 2. En cas de révocation d'une travailleuse pendant la période de grossesse, l'organe révoquant est tenu de lui garantir un autre emploi correspondant à ses qualifications, professionnelles, la travailleuse ayant droit, durant la période égale à celle de la dénonciation, à la rémunération qui lui était due avant la révocation. Cependant, si la travailleuse ne consent pas à entreprendre un autre travail, le rapport de travail est dissous à l'expiration de la période égale à celle de la dénonciation, qui commence à courir le jour où un autre travail lui a été proposé par écrit.

§ 3. Les dispositions du § 2 sont respectivement applicables à la révocation du travailleur qui doit atteindre l'âge de la retraite dans deux ans au plus, si la période d'emploi lui permet de faire valoir son droit à la retraite dès qu'il aura atteint cet âge.

§ 4. En cas de violation par l'établissement de travail des dispositions des §§ 1 - 3, le travailleur a le droit de recours devant la commission des recours pour les questions du travail.

Sous-chapitre 2

Le rapport de travail en vertu d'élection

Art. 73. § 1^{er}. Le rapport de travail est noué en vertu d'élection, si l'élection entraîne le devoir d'exercer le travail en qualité de travailleur.

§ 2. Le rapport de travail en vertu d'élection est dissous à l'expiration du mandat.

Art. 74. Le travailleur qui, à la suite de son élection, reste en congé non payé, a le droit de reprendre le travail dans l'établissement qui l'employait au moment de l'élection, à un poste équivalent au précédent quant au montant de la rémunération, à condition qu'il déclare reprendre le travail dans les sept jours qui suivent la dissolution du rapport de travail en vertu d'élection. L'inobservation de cette condition entraîne l'extinction du rapport de travail, à moins qu'elle soit due à des causes indépendantes du travailleur.

Art. 75. Le travailleur qui n'a pas bénéficié d'un congé non payé à la suite de son élection, a droit à une indemnité de congédiement correspondant à un mois de salaire.

Sous-chapitre 3

Le rapport de travail en vertu de nomination

Art. 76. Le rapport de travail est noué en vertu de nomination dans les cas justifiés par le caractère particulier du travail, définis par des dispositions spéciales ou par celles édictées en vertu de l'art. 298.

Le rapport de travail en vertu d'un contrat coopératif de travail

Art. 77. § 1^{er}. Le rapport de travail entre une coopérative de travail et un membre de cette dernière, est noué par un contrat coopératif de travail.

§ 2. Pour autant que cette matière n'est pas autrement, réglée par la loi sur les coopératives, et leurs unions, les dispositions du code sont respectivement applicables au contrat coopératif de travail.

PARTIE CINQUIÈME

LA RESPONSABILITE MATERIELLE DES TRAVAILLEURS

Chapitre premier

LA RESPONSABILITÉ DU TRAVAILLEUR POUR LE DOMMAGE CAUSÉ A L'ÉTABLISSEMENT DE TRAVAIL

Art. 114. Le travailleur qui, par suite de l'inexécution ou de l'exécution imparfaite de ses devoirs, a causé par sa faute un dommage à l'établissement de travail, encourt la responsabilité matérielle d'après les règles fixées par les dispositions du présent chapitre.

Art. 115. Le travailleur encourt la responsabilité pour le dommage dans les limites du dommage effectif subi par l'établissement, et seulement pour les effets normaux de l'action ou de l'abstention ayant provoqué le dommage.

Art. 116. L'établissement de travail est tenu de démontrer les circonstances justifiant la responsabilité du travailleur et le montant du dommage provoqué.

Art. 117. § 1^{er}. Le travailleur n'est pas responsable du dommage dans la mesure où l'établissement de travail ou une autre personne ont contribué au dommage ou à son aggravation.

§ 2. Le travailleur ne répond pas du risque inhérent à l'activité de l'établissement, et notamment du dommage résultant de cette activité dans les limites du risque toléré.

§ 3. Lorsque l'établissement de travail a contribué au dommage, la responsabilité pour la partie du dommage qui n'est pas à la charge du travailleur, est encourue, suivant les règles du présent chapitre, par le chef d'établissement de travail ou un autre travailleur responsable de la contribution de rétablissement au dommage.

Art. 118. Lorsque le dommage est causé par plusieurs travailleurs, chacun d'eux est responsable: d'une partie du dommage, proportionnellement à sa contribution au dommage et au degré de sa faute. S'il est impossible d'établir le degré de la faute et la contribution de différents travailleurs à la naissance du dommage, ils répondent: chacun pour une part égale.

Art. 119. § 1^{er}. Le montant de la réparation est fixé à celui du dommage causé, sans que toutefois il puisse dépasser trois mois de salaire du travailleur.

§ 2. Lorsque le montant du dommage ne dépasse pas 500 zlotys ou le degré de la faute du travailleur est insignifiant, le chef d'établissement peut, de sa propre initiative ou sur proposition du conseil d'établissement, renoncer à agir en réparation et frapper le travailleur de la pénalité prévue à l'art. 108.

Art. 120. § 1^{er}. Lorsque le travailleur cause, dans l'exercice de ses devoirs, un

dommage à un tiers, l'obligation de réparer le dommage incombe exclusivement à l'établissement de travail.

§ 2. Le travailleur est tenu envers l'établissement de travail qui a réparé le dommage causé à un tiers, conformément aux dispositions du présent chapitre.

Art. 121. § 1^{er}. Lorsque le dommage est réparé en vertu d'une transaction entre l'établissement de travail et le travailleur, le montant de la réparation peut être réduit d'un tiers au maximum, compte tenu de toutes les circonstances du cas, et notamment du degré de la faute du travailleur et de son attitude envers les devoirs de travailleur.

§ 2. En tenant compte des circonstances énumérées au § 1^{er}, le montant de la réparation peut être réduit aussi par le tribunal, mais tout au plus d'un cinquième; cela concerne également le cas où le dommage est réparé en vertu d'une transaction judiciaire.

Art. 122. Lorsque le travailleur a accaparé des biens sociaux, ou a d'une autre manière provoqué intentionnellement un dommage, il est tenu d'en réparer le montant intégral.

Art. 123. Les litiges portant sur la réparation des dommages causés par le travailleur sont instruits par les tribunaux de droit commun.

Chapitre II

LA RESPONSABILITÉ POUR LES BIENS CONFISÉS AU TRAVAILLEUR

Art. 124. § 1^{er}. Le travailleur qui s'est vu confier avec l'obligation de les restituer ou d'en rendre compte:

1° des espèces, des valeurs mobilières ou des objets de valeur,

2° des outils et instruments ou des objets semblables, ainsi que des vêtements de protection ou de travail, ou un matériel de protection individuelle —

répond du: dommage intégral subi par ses biens.

§ 2. Le travailleur répond également du dommage intégral subi par les biens autres que ceux énumérés au § 1^{er}, qui lui ont été confiés avec l'obligation de les restituer ou d'en rendre compte.

§ 3. Le travailleur peut s'exonérer de la responsabilité définie aux §§ 1 et 2, s'il démontre que le dommage est survenu pour des causes indépendantes de lui, et notamment du fait que rétablissement de travail n'avait pas assuré les conditions permettant de préserver les biens qui lui ont été confiés

Art. 125. § 1^{er}. Dans les conditions définies à l'art. 124, les travailleurs peuvent assumer la responsabilité matérielle pour les biens de rétablissement de travail, qui leur ont été confiés conjointement avec l'obligation d'en rendre compte. Les biens sont confiés conjointement en vertu d'un contrat de coresponsabilité matérielle, conclu par les travailleurs avec l'établissement de travail.

§ 2. Les travailleurs coresponsables sont tenus chacun jusqu'à concurrence de leur part respective fixée par le contrat. Cependant, s'il est prouvé que le dommage a été provoqué en tout ou en partie par quelques-uns des travailleurs, seuls les auteurs du dommage sont tenus à le réparer intégralement ou partiellement.

Art. 126. § 1^{er}. Le Conseil des ministres déterminera, après entente avec le Conseil Central des Syndicats, le champ d'application et les règles détaillées d'application des dispositions de l'art. 125, ainsi que la procédure suivant laquelle les biens sont conjointement confiés.

conditions, de la responsabilité pour le dommage causé aux biens dont il est question à Part. 124 § 2 et à l'art. 125:

1° jusqu'à concurrence d'un montant limité, fixé par ce règlement;

i 2° suivant les règles prévues aux art. 144 - 116 et 118.

Art. 127. Les dispositions des art. 117 et 121-123 sont respectivement applicables à la responsabilité définie aux art. 124 - 126.

HUITIÈME PARTIE

LA PROTECTION DU TRAVAIL DES FEMMES

Art. 176. § 1^{er}. Il est interdit d'employer les femmes aux travaux particulièrement incommodes et nuisibles à leur santé. La liste de ces travaux est fixée par un règlement du Conseil des ministres, rendu après entente avec le Conseil Central des Syndicats.

§ 2. Les genres des travaux auxquels il est interdit d'employer les femmes conformément à la liste dont il est question au § 1^{er} doivent être déterminés dans le règlement de travail.

Art. 177. § 1^{er}. L'établissement de travail ne peut dénoncer ni résilier le contrat de travail durant la période de grossesse et aussi pendant le congé de maternité de la travailleuse; ¹à moins qu'il y ait des causes justifiant la résiliation du contrat salis dénonciation par sa faute et à condition que le conseil d'établissement consente à la résiliation du contrat. En cas de refus du conseil d'établissement, le chef d'établissement peut s'en référer à son unité supérieure, qui tranche le cas après entente avec l'instance syndicale compétente.

§ 2, La disposition du § 1^{er} n'est pas applicable à une travailleuse pendant la période d'essai,

§ 3. Le contrat de travail à durée déterminée ou conclu pour le temps d'exécution d'un travail déterminé, qui serait résilié à l'expiration du troisième mois de grossesse, est prorogé jusqu'au jour de l'accouchement.

§ 4. Le contrat de travail ne peut être résilié avec préavis par rétablissement pendant la période de grossesse ou le congé de maternité que dans le cas de liquidation de l'établissement. L'établissement est tenu de concerter avec le conseil d'établissement le délai de résiliation du contrat. S'il est impossible d'assurer pendant cette période un autre emploi à la travailleuse, celle-ci a droit aux prestations définies par des dispositions spéciales.

Art. 178. § 1^{er}. Il est interdit d'employer une femme enceinte pendant les heures supplémentaires ou de nuit. Il est interdit de la déléguer sans son consentement en dehors de son lieu normal de travail.

§ 2. Il est interdit d'employer, sans son consentement, pendant les heures supplémentaires ou de nuit, ainsi que de déléguer en dehors du lieu normal de travail la femme qui s'occupe d'un enfant de moins d'un an.

Art. 179. § 1^{er}. L'établissement de travail est tenu d'affecter à un autre travail une femme enceinte:

1° employée à un travail interdit aux femmes enceintes, ou

2° lorsqu'un établissement du service social de santé constate que son état ne lui permet pas d'exécuter le travail auquel elle est employée.

§ 2. Si l'affectation à un autre travail entraîne une réduction de la rémunération, la travailleuse a droit à un supplément de compensation.

§ 3. Lorsque les causes justifiant l'affectation à un autre travail ont cessé d'exister, l'établissement de travail est tenu d'employer la femme au travail défini par le contrat de travail.

§ 4. Les règles et la procédure suivant lesquelles les établissements du service social de santé constatent la nécessité d'affectation des femmes enceintes à un autre travail dans les cas prévus au § 1^{er} pt seront fixées par le ministre de la Santé et de la Protection sociale.

Art. 180. § 1^{er}. La travailleuse a droit à un congé de maternité:

- 1° de 16 semaines, à l'occasion du premier accouchement,
- 2° de 18 semaines, à l'occasion de chaque accouchement suivant,
- 3° de 26 semaines, en cas d'accouchement multiple.

§ 2. La travailleuse qui assume l'éducation d'un enfant adopté, a droit à un congé de maternité de 18 semaines à l'occasion aussi du premier accouchement.

§ 3. Au moins deux semaines de congé de maternité doivent être utilisées avant la date prévue d'accouchement et, après l'accouchement:

- 1° au moins 12 semaines, en cas de congé de 16 semaines,
- 2° au moins 14 semaines, en cas de congé de 18 semaines,
- 3° au moins 22 semaines, en cas de congé de 26 semaines.

§ 4. Après l'accouchement, la travailleuse a droit à la fraction du congé de maternité non utilisée avant l'accouchement, jusqu'à l'épuisement de la période fixée aux §§ 1 et 2.

§ 5. En cas d'accouchement d'un mort-né ou en cas de décès, de l'enfant, survenu dans les six premières semaines de sa vie, la travailleuse a droit à un congé de maternité de 8 semaines après l'accouchement. La travailleuse qui a fait un accouchement multiple, a droit dans un tel cas à un congé de maternité proportionné au nombre d'enfants ayant survécu.

Art. 181. En cas de naissance d'un enfant qui exige à être hospitalisé, la travailleuse qui a utilisé 8 semaines du congé de maternité après l'accouchement, peut utiliser la portion restante du congé à une époque postérieure, après la sortie de l'enfant de l'hôpital.

Art. 182. Si la mère renonce à s'occuper de son enfant et le confie à une autre personne aux fins d'adoption ou à une maison d'enfants en bas âge, elle n'a pas droit à la fraction du congé de maternité qui reste à utiliser après la remise de l'enfant. Toutefois, le congé de maternité après l'accouchement ne peut être inférieur à 8 semaines.

Art. 183. § 1^{er}. La travailleuse qui a pris un enfant en charge et saisi le tribunal de tutelle d'une requête tendant à l'adoption de cet enfant, a droit à un congé de 14 semaines dans les conditions équivalentes au congé de maternité, à utiliser toutefois avant que l'enfant atteigne l'âge de 4 mois.

§ 2. Lorsque la travailleuse, dont il est question au § 1^{er}, a pris en charge un enfant de moins d'un an, elle a droit à un congé de 4 semaines dans les conditions équivalentes au congé de maternité.

Art. 184. Pendant le congé de maternité, la travailleuse a droit à une allocation de maternité suivant les règles et dans les conditions fixées par des dispositions spéciales.

Art. 185. § 1^{er}. L'état de grossesse doit être constaté par un certificat médical.

§ 2. L'établissement de travail est tenu d'accorder à la travailleuse enceinte des heures libres pour subir les examens nécessités par la grossesse et re-

hors des heures de travail. La travailleuse conserve Son droit à la rémunération pour le temps d'absence au travail occasionné par ces examens.

Art. 186. § 1^{er}. A la requête de la travailleuse, l'établissement de travail est tenu de lui accorder un congé sans solde pour assurer la garde de son enfant en bas âge.

§ 2. Le Conseil des ministres déterminera par règlement, après entente avec le Conseil Central des Syndicats, les règles suivant lesquelles peut être accordé le congé non payé; et les prérogatives dont la travailleuse bénéficie pendant ce congé.

Art. 187. § 1^{er}. La travailleuse allaitant son enfant a droit à deux interruptions de travail, d'une demi-heure chacune, qui entrent dans le calcul de la durée du travail. La travailleuse allaitant plus d'un enfant, a droit à deux interruptions de travail, de 45 minutes chacune. A la requête de la travailleuse, ces interruptions peuvent être accordées conjointement.

§ 2. La travailleuse qui est employée moins de 4 heures par jour, n'a pas droit aux interruptions en question. Lorsque la durée du travail ne dépasse pas 6 heures par jour, elle a droit à une interruption pour allaiter son enfant.

Art. 188. § 1^{er}. Les travailleuses qui s'occupent des enfants de moins de 14 ans, ont droit à deux jours libres par an, en conservant le droit à la remuneration.

§ 2. Le droit prévu au § 1^{er} appartient également au travailleur qui assume à lui seul la garde des enfants de moins de 14 ans.

Art. 189. Le temps d'absence au travail du travailleur, occasionné par la nécessité de garder personnellement l'enfant, donne droit à une allocation selon les règles fixées par des dispositions spéciales.

DOUZIÈME PARTIE

L'INSTRUCTION DES LITIGES DU TRAVAIL

Chapitre premier

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 242. Les litiges du travail sont examinés par:

1° les commissions d'arbitrage d'établissement et locales, appelées commissions d'arbitrage,

2° les commissions locales des recours pour les litiges du travail appelées commissions pour les litiges du travail,

3° les tribunaux de travail et d'assurances sociales.

Art. 243. Les commissions d'arbitrage d'établissement sont constituées auprès des établissements socialisés de travail, employant à titre permanent au moins 100 travailleurs.

Art. 244. Les commissions d'arbitrage locales et les commissions des recours pour les litiges du travail sont instituées auprès des organes de l'administration de l'État dans les villes et dans les quartiers des villes-voïvodies.

Art. 245. Les commissions d'arbitrage, les commissions des recours pour les litiges du travail et les tribunaux de travail et d'assurances sociales doivent:

1° chercher à examiner à tous les points de vue toutes les circonstances essentielles de l'affaire;

2° fournir au travailleur des indications nécessaires sur ses droits, éclaircir les

dispositions de la loi en vigueur et instruire des moyens de recours dont il dispose;
3° inciter les parties à la conciliation.

Art. 246. § 1^{er}. Les commissions d'arbitrage, les commissions des recours pour les litiges du travail et les tribunaux de travail et d'assurances sociales doivent chercher à trancher l'affaire à la première séance, dans deux semaines à compter du jour où ils ont été saisis d'une requête ou d'un recours, si cela n'est pas de nature à nuire à l'éclaircissement de toutes les circonstances essentielles.

§ 2. Les parties sont tenues de fournir des éclaircissements sur les circonstances de l'affaire conformément à la vérité, et de produire des preuves indispensables.

Art. 247. La procédure dans les litiges du travail est gratuite.

Chapitre II

LE CHAMP D'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS D'ARBITRAGE

Art. 248. § 1^{er}. Les commissions d'arbitrage d'établissement connaissent des litiges du travail portant notamment sur:

1° la rémunération du travail et les autres prestations,

2° le congé payé et la rémunération due à ce titre,

3° la durée du travail,

4° les prérogatives spéciales des femmes et des jeunes travailleurs,

5° les prestations dues par l'établissement de travail à l'occasion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle,

6° les droits découlant du rapport de travail, lorsque le travailleur y a intérêt.

§ 2. Les litiges concernant les travailleurs occupant les postes de direction ne relèvent pas de la compétence des commissions d'arbitrage d'établissement.

Art. 249. Les commissions d'arbitrage locales connaissent des litiges mentionnés à l'art. 248, concernant les travailleurs:

1° employés dans les établissements de travail où ne fonctionnent pas les commissions d'arbitrage d'établissement, ou

2° occupant des postes de direction.

Art. 250. De la compétence des commissions d'arbitrage ne relèvent pas les litiges concernant:

1° la résiliation ou l'extinction du contrat de travail,

2° la formation d'un rapport de travail,

3° la rectification d'une opinion sur le travailleur,

4° la réparation due dans le cas où un certificat de travail ou une opinion n'ont pas été délivrés dans le délai ou sont entachés de vices,

5° l'établissement de nouvelles conditions de travail et de salaire,

6° l'application des normes relatives au travail,

7° les appartements attribués au titre de fonctions exercées et les logements dans les hôtels d'ouvriers.

Chapitre III

L'INSTITUTION ET LA COMPOSITION DES COMMISSIONS D'ARBITRAGE

Art. 251. § 1^{er}. Les membres de la commission d'arbitrage d'établissement sont désignés conjointement par le chef de l'établissement de travail et le conseil d'établissement.

§ 2. Le nombre des membres de la commission d'arbitrage d'établissement est

fixé par le chef d'établissement de concert avec le conseil d'établissement, compte tenu de l'importance numérique du personnel et de la structure de l'établissement.

§ 3. La commission d'arbitrage d'établissement élit en son sein un président et ses suppléants.

Art. 252. § 1^{er}. Peut être membre, de la commission d'arbitrage d'établissement un travailleur qui justifie d'au moins cinq ans de travail, et qui est employé à l'établissement depuis au moins deux ans.

§ 2. La condition d'emploi depuis au moins deux ans dans un établissement donné n'est pas requise s'il s'agit d'un membre de la commission d'arbitrage dans un établissement nouvellement créé.

Art. 253. § 1^{er}. Les membres d'une commission, d'arbitrage locale sont élus pour la durée de son mandat par le conseil du peuple compétent.

§ 2. Les candidatures aux fonctions de membres de la commission d'arbitrage locale sont présentées, en nombre égal, par les présidents ou les chefs des villes ou des quartiers ainsi que par l'instance syndicale compétente.

§ 3. La disposition de l'art. 251 § 3 est respectivement applicable.

Art. 254. L'exercice des devoirs du membre d'une commission d'arbitrage est une fonction sociale.

Art. 255. § 1^{er}. Le mandat de membre de la commission d'arbitrage expire:

1° le jour de la convocation (de l'élection) d'une nouvelle commission,

2° en cas de désistement,

3° en cas de révocation.

§ 2. Le mandat de membre de la commission d'arbitrage d'établissement expire en cas également de dissolution ou d'extinction du rapport de travail.

§ 3. Un membre de la commission d'arbitrage peut être révoqué pour des causes justifiées, suivant la procédure prévue pour la convocation (l'élection).

Art. 256. Les litiges sont instruits au sein de la commission d'arbitrage par les corps statuants composés de cinq personnes. Le corps statuant est présidé par le président de la commission ou son suppléant.

Chapitre IV

LA PROCÉDURE DEVANT LA COMMISSION D'ARBITRAGE

Art. 257. La procédure devant la commission d'arbitrage est ouverte à la requête du travailleur, et s'il s'agit des prestations dues par l'établissement de travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, aussi à la requête d'un membre de la famille du travailleur, ayant qualité pour agir.

Art. 258. § 1^{er}. Peut être mandataire du travailleur:

1° un représentant du conseil d'établissement,

2° un autre travailleur de l'établissement où est employé le requérant,

3° un membre de la famille du travailleur.

§ 2. Le chef d'établissement ou un travailleur délégué par lui agissent au nom de l'établissement.

§ 3. Le mandat peut être donné par écrit ou oralement pour être consigné sur le procès-verbal.

Art. 259. § 1^{er}. S'il est constaté que l'affaire ne relève pas de la compétence de la commission d'arbitrage, le président de la commission ou la commission rendent une décision motivée déclarant l'incompétence de la commission, en indiquant l'organe appelé à trancher l'affaire. A la requête du travailleur, le président de la commission retourne la requête au travailleur ou la renvoie à l'organe compétent.

§ 2. La commission d'arbitrage examinera l'affaire qui lui est transmise par le tribunal Conformément aux règles de compétence lors même qu'elle se serait préalablement déclarée incompétente dans l'affaire.

Art. 260. § 1^{er}. Après avoir reçu la requête, le président de la commission d'arbitrage procède à une tentative de conciliation.

§ 2. Lorsque le travailleur déclare que ses prétentions ont été réglées à l'amiable, le président de la commission d'arbitrage prononce le non-lieu, s'il reconnaît que la satisfaction des prétentions est Conforme à la loi et aux règles de vie en société. Si la solution à l'amiable intervient par voie d'une transaction conclue à la séance de la commission d'arbitrage, le non-lieu est prononcé par Cette dernière^

Art. 261. La commission d'arbitrage peut accorder au travailleur ce qui lui est dû sans avoir été réclamé dans la requête ou réclamé en moins, si l'état de fait établi au cours de la procédure le justifie.

Art. 262. § 1^{er}. La commission d'arbitrage examine les litiges en séance, en ordonnant, s'il y a lieu, une procédure explicative. Les parties sont informées de la daté de la séance.

§ 2. La décision de la commission d'arbitrage est prise à la majorité des voix et doit être signifiée sans délai et avec motifs aux parties.

Art. 263. Dans des cas exceptionnels, la commission d'arbitrage peut soumettre l'affaire à un tribunal de travail et d'assurances sociales pour qu'il en connaisse, si elle le juge opportun en raison de graves doutes juridiques qui se manifestent dans l'affaire.

Chapitre V

LE CHAMP D'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS DES RECOURS POUR LES LITIGES DU TRAVAIL

Art. 264. § 1^{er}. Les commissions des recours pour les litiges du travail examinent:

1° les recours des travailleurs contre la dénonciation du contrat de travail,

2° les requêtes des travailleurs en réintégration dans l'emploi ou en indemnité due à la suite de la résiliation ou de l'extinction du contrat de travail,

3° les requêtes des travailleurs en indemnité due dans le cas où un certificat de travail ou une opinion n'ont pas été délivrés dans le délai ou sont entachés de vices,

4° les requêtes des travailleurs concernant la formation du rapport de travail.

§ 2. Lorsque, conjointement avec un recours ou une requête, le travailleur poursuit d'autres prétentions relevant, en vertu des art. 248 et 249, de la compétence de la commission d'arbitrage, la commission des recours pour les litiges du travail examinera conjointement toutes les prétentions du travailleur:

§ 3. La commission des recours pour les questions du travail examine également les requêtes tendant à la constatation des droits découlant du rapport de travail en relation avec les matières dont il est question au § 1^{er}.

Chapitre VI

LA DÉSIGNATION ET LA COMPOSITION DES COMMISSIONS DES RECOURS POUR LES LITIGES DU TRAVAIL

Art 265. Le président de la commission des recours pour les litiges du travail, les présidents des corps statuants et les autres membres de la commission sont élus pour la durée de leur mandat par les conseils du peuple compétents.

Art. 266. § 1^{er}. Les candidatures aux fonctions de membres de la commission des recours pour les litiges du travail sont présentées, en nombre égal, par les présidents ou les chefs des villes ou des quartiers ainsi que par l'instance syndicale compétente.

§ 2. Les candidatures aux présidents des commissions des recours pour les questions du travail et aux présidents des corps statuants sont présentées par le président du tribunal de voïvodie parmi les juges des tribunaux régionaux et de voïvodie.

Art. 267. § 1^{er}. Le mandat: de membre de la commission des recours pour les litiges du travail expire:

1° le jour d'élection d'une nouvelle commission,

2° en cas de désistement,

3° en cas de révocation.

§ 2. Un membre de la commission des recours pour les litiges du travail peut être révoqué pour des causes justifiées, suivant la procédure prévue pour son élection.

Art. 268. § 1^{er}. Les affaires sont examinées par la commission des recours pour les litiges du travail composée comme suit:

1° un juge du tribunal compétent qui préside,

2° deux membres de la commission, dont un choisi parmi les candidats présentés par l'instance syndicale compétente.

§ 2. Le président de la commission des recours pour les litiges du travail peut faire examiner l'affaire par un corps statuant composé de cinq personnes, s'il le juge utile en raison de la complexité particulière de l'affaire ou du caractère qu'elle revêt de précédent. Dans ce cas, le corps statuant doit comprendre deux membres de la commission, choisis parmi les candidats présentés par l'instance compétente des syndicats.

Chapitre VII

LA PROCÉDURE DEVANT LA COMMISSION DES RECOURS POUR LES LITIGES DU TRAVAIL

Art. 269. § 1^{er}. Le recours contre la dénonciation d'un contrat de travail est formé devant la commission des recours pour les litiges du travail dans les 7 jours à compter de la notification de la lettre de dénonciation.

§ 2. La requête en réintégration dans l'emploi ou en indemnité est introduite à la commission des recours pour les litiges du travail dans les 14 jours à compter de la notification de la résiliation du contrat de travail sans préavis ou du jour de l'expiration du contrat de travail.

§ 3. La requête tendant à nouer un rapport de travail est introduite à la commission des recours pour les litiges du travail dans les 14 jours à compter de la notification du refus d'engagement.

§ 4. Dans des cas justifiés, la commission des recours pour les litiges du travail peut examiner un recours ou une requête introduits après l'expiration du délai prescrit, si le retard est justifié par des circonstances exceptionnelles et n'est pas excessif.

Art. 270. § 1^{er}. Les dispositions des art. 258 - 263 sont respectivement applicables. Le travailleur peut avoir pour mandataire un autre représentant du syndicat.

§ 2. La date de la séance est notifiée aux parties et au conseil d'établissement.

§ 3. Dans le cas où elle donne droit au recours contre une dénonciation ou à la requête en réintégration dans l'emploi ou en indemnité, la commission des recours

pour les litiges du travail statue conformément aux dispositions des art. 44-51 et 56- 62.

Chapitre VIII

LES TRIBUNAUX DE TRAVAIL ET D'ASSURANCES SOCIALES

Art. 271. § 1^{er}. Les tribunaux de travail et d'assurances sociales connaissent des recours contre les décisions des commissions d'arbitrage et des commissions des recours pour les litiges du travail.

§ 2. Un tribunal de travail et d'assurances sociales peut évoquer une affaire qui lui est soumise en vertu de l'art. 263 par une commission d'arbitrage ou par une commission des recours pour les litiges du travail, lorsque cela paraît opportun en raison de graves doutes juridiques qui se manifestent dans l'affaire.

Art. 272. Les parties ont le droit de former un recours contre la décision d'une commission d'arbitrage ou d'une commission des recours pour les litiges du travail dans les 14 jours à compter de la signification de la décision.

Art. 273. La décision du tribunal de travail et d'assurances sociales n'est pas susceptible de recours, à l'exception des décisions rendues dans les affaires dont il est question à l'art. 271 § 2.

Art. 274. L'organisation des tribunaux de travail et d'assurances sociales ainsi que la procédure devant ces tribunaux, sont réglées par des dispositions spéciales.

Chapitre IX

LE RÉVISION EXTRAORDINAIRE

Art. 275. Une décision passée en force de chose jugée, émanant d'une commission d'arbitrage, d'une commission des recours pour les litiges du travail ou d'un tribunal de travail et d'assurances sociales, peut faire l'objet d'un pourvoi en révision extraordinaire, lorsqu'elle est rendue en violation manifeste de la loi ou des intérêts de la République Populaire de Pologne.

Art. 276. Le pourvoi en révision extraordinaire peut être formé par:

- 1° le ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales,
- 2° le ministre de la Justice,
- 3° le premier Président de la Cour Suprême,
- 4° le Procureur Général de la République Populaire de Pologne,
- 5° le Conseil Central des Syndicats.

Art. 277. § 1^{er}. Le pourvoi en révision extraordinaire est formé devant la Cour Suprême.

§ 2. A la procédure devant la Cour Suprême, engendrée par le pourvoi en révision extraordinaire, sont respectivement applicables les dispositions du code de procédure civile en matière de révision extraordinaire.

§ 3. En cas de cassation de la décision attaquée, la Cour Suprême peut renvoyer l'affaire, pour qu'il en connaisse de nouveau, à l'organe ayant rendu la décision, et lorsque la décision a été rendue par une commission d'arbitrage — à cette commission ou à un tribunal de travail et d'assurances sociales.

Chapitre X

LE CONTRÔLE DES COMMISSIONS D'ARBITRAGE, DES COMMISSIONS DES RECOURS POUR LES LITIGES DU TRAVAIL ET DES TRIBUNAUX DE TRAVAIL ET D'ASSURANCES SOCIALES

Art. 278. § 1^{er}. Le contrôle de l'organisation et de l'activité des commissions d'arbitrage et des commissions des recours pour les litiges du travail est assumé par le ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales, agissant de concert avec le Conseil Central des Syndicats. Dans l'exercice de ce contrôle, le ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales peut édicter des directives concernant les matières relevant de son contrôle.

§ 2. Le contrôle de l'organisation et de l'activité des tribunaux de travail et d'assurances sociales est assumé par le ministre de la Justice, agissant de concert avec le ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales et le Conseil Central des Syndicats.

Art. 279. La Cour Suprême établit les directives pour la jurisprudence des tribunaux de travail et d'assurances sociales et prend des résolutions renfermant les réponses aux questions juridiques, suivant la procédure et les règles définies par des dispositions spéciales.

Chapitre XI

L'EXÉCUTION DES DÉCISIONS

Art. 280. § 1^{er}. Une décision d'une commission d'arbitrage ou d'une commission des recours pour les litiges du travail passe en force de chose jugée si elle n'a pas fait l'objet d'un recours ou a été maintenue dans la procédure de recours.

§ 2. Les décisions passées en force de chose jugée des commissions d'arbitrage ou des commissions des recours pour les litiges du travail, ainsi que les transactions conclues devant ces commissions, doivent être exécutées sans délai par rétablissement de travail. S'il y a lieu de procéder à une exécution forcée, les dispositions du code de procédure civile sont respectivement applicables, à moins que les dispositions du présent chapitre en statuent autrement. Les décisions des commissions, passées en force de chose jugée, et les transactions constituent des titres exécutoires.

§ 3. Lorsque le débiteur est un établissement de travail d'État et la créance découlant du titre exécutoire n'est pas acquittée dans les 7 jours à compter du dépôt du titre, l'unité supérieure du débiteur, à la requête du créancier, fera couvrir sans délai la créance sur les fonds du débiteur, et notamment sur son compte en banque.

§ 4. Si l'obligation de payer la rémunération adjugée dans une décision de réintégration dans l'emploi, ou fixée par la transaction, dépend de la reprise du travail par le travailleur, la clause exécutoire n'est conférée, en ce qui concerne cette rémunération, que lorsqu'il est constaté que le travailleur a repris le travail. Dans le cas où cette rémunération est poursuivie suivant la procédure définie au § 3, il appartient à l'unité supérieure du débiteur de constater que le travailleur a repris le travail.

§ 5. Les dispositions des §§2-4 sont respectivement applicables aux décisions rendues par les tribunaux de travail et d'assurances sociales et aux transactions conclues devant ces tribunaux.

