

## U S T A W A

z dnia 28 kwietnia 1948 r.

**o zmianie ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet.**

**Art. 1.** W ustawie z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz.U. R. P. Nr 65, poz. 636), zmienionej ustawą z dnia 7 listopada 1931 r. (Dz. U. R. P. Nr 101, poz. 773) i dekretem z dnia 29 września 1945 r. (Dz. U. R. P. Nr 43, poz. 236) — art. 16 otrzymuje następujące brzmienie:

„Art. 16. 1. Kobieta w stanie ciąży, zatrudniona przy pracy uciążliwej, powinna być w miarę możliwości, poczynając od szóstego miesiąca ciąży przesunięta do pracy dogodniejszej z tym, że zarobek pracownicy nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu ostatnich trzech miesięcy. W razie sporu decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje inspektor

pracy. Decyzję taką inspektor pracy może wydać również z własnej inicjatywy. Decyzja inspektora pracy w każdym przypadku jest ostateczna i może być wydana tylko na podstawie pisemnej opinii lekarza, zalecającej przesunięcie do innej pracy.

2. Kobieta w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres dwunastu tygodni, z których co najmniej dwa powinny przypadać przed, a co najmniej osiem po porodzie, pozostałe zaś dwa tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie bądź bezpośrednio przed obowiązkową dwutygodniową przerwą przed porodem, bądź bezpośrednio po obowiązkowej ośmiotygodniowej przerwie po porodzie. W okresie powyższych przerw obo-

wiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać nawet za jej zgodą.

3. Umowa o pracę z kobietą, która pracuje w danym zakładzie pracy przynajmniej od trzech miesięcy, nie może być wypowiedziana ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak i w czasie przewidzianej w artykule niniejszym przerwy w pracy po porodzie.

4. Umowa o pracę, która wygasłaby w okresie czterech miesięcy przed porodem, jeżeli zawarta jest na czas określony lub na okres wykonania określonej roboty, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

5. Rozwiązanie umowy o pracę w okresach, przewidzianych w ust. 3, jest dopuszczalne z ważnych przyczyn lub z winy pracownicy. Rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody rady zakładowej lub delegata. W razie sporu między pracodawcą a radą zakładową lub delegatem strony mogą się odnieść do komisji pojednawczo-rozjemczej przy właściwym obwodowym inspektorze pracy, działającej według zasad, ustalonych dekretem z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. R. P. Nr 8, poz. 36) w brzmieniu obowiązującym. W zakładach pracy, w których nie ma rady zakładowej lub delegata, rozwiązanie umowy wymaga zgody obwodowego inspektora pracy. Decyzje te są ostateczne.

6. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie czterech miesięcy przed porodem, chyba że zakład pracy uległ zupełnej likwidacji.

7. Zabronione jest zatrudnianie kobiet od czwartego miesiąca ciąży oraz kobiet, mających

dzieci w wieku do osiemnastu miesięcy, w godzinach nadliczbowych oraz poza stałym miejscem pracy; do kobiet tych nie mają zastosowania również przepisy art. 13 ust. 2 i 3 niniejszej ustawy, dotyczące wyjątków od zakazu pracy nocnej kobiet.

8. Okresy stanu ciąży, przewidziane w niniejszym artykule, powinny być stwierdzone świadectwem lekarskim“.

**Art. 2.** Upoważnia się Ministra Pracy i Opieki Społecznej do ogłoszenia w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej jednolitego tekstu ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet (Dz. U. R. P. Nr 65, poz. 636) z uwzględnieniem przepisów, wydanych do dnia ogłoszenia jednolitego tekstu.

**Art. 3.** Wykonanie niniejszej ustawy porucza się Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z właściwymi ministrami.

**Art. 4.** Ustawa niniejsza wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezydent Rzeczypospolitej:

*Bolesław Bierut*

Prezes Rady Ministrów:

*Józef Cyrankiewicz*

Minister Pracy i Opieki Społecznej:

*w z. Tadeusz Kochanowicz*

Minister Przemysłu i Handlu:

*Hilary Minc*

Minister Sprawiedliwości:

*w z. Leon Chajn*