

Dz.U.76.3.19

1985.08.21	zm. Dz.U.85.37.175	§ 1
1988.04.19	zm. Dz.U.88.10.76	§ 1
1989.05.01	zm. Dz.U.89.20.107	art. 2
1989.08.01	zm. Dz.U.89.47.254	§ 1
1990.04.28	zm. Dz.U.90.28.165	§ 1
1996.06.02	zm. Dz.U.96.60.280	§ 1

**ROZPORZĄDZENIE
RADY MINISTRÓW**

z dnia 31 grudnia 1975 r.

w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą.

(Dz. U. z dnia 20 stycznia 1976 r.)

Na podstawie art. 303 § 1 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 i z 1975 r. Nr 16, poz. 91), art. 5 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1968 r. Nr 3, poz. 6, z 1972 r. Nr 16, poz. 114 i Nr 53, poz. 341, z 1973 r. Nr 38, poz. 225, z 1974 r. Nr 21, poz. 116 i 117, Nr 47, poz. 280 i Nr 50, poz. 321 oraz z 1975 r. Nr 45, poz. 232) i art. 4 ust. 1 dekretu z dnia 28 października 1947 r. o ubezpieczeniu rodzinnym (Dz. U. z 1947 r. Nr 66, poz. 414 z 1949 r. Nr 18, poz. 109, z 1950 r. Nr 20, poz. 170 i Nr 36, poz. 333, z 1960 r. Nr 20, poz. 119 oraz z 1968 r. Nr 3, poz. 6) po porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową zarządza się, co następuje :

§ 1. Rozporządzenie stosuje się do osób wykonujących pracę nakładczą, zwanych dalej "wykonawcami", na rzecz pracodawców, zwanych dalej "nakładcami".

§ 2. 1. Umowa o pracę nakładczą, zwana dalej umową, powinna być zawarta na piśmie, z określeniem rodzaju umowy i jej podstawowych warunków, a w szczególności rodzaju pracy i terminu jej rozpoczęcia oraz zasad wynagradzania.

2. Umowę zawiera się na okres próbny, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy lub na czas nie określony. Okres próbny nie może przekraczać 3 miesięcy.

3. (skreślony).

§ 3. 1. W umowie strony określają minimalną miesięczną ilość pracy, której wykonanie należy do obowiązków wykonawcy. Minimalna ilość pracy powinna być tak ustalona, aby jej wykonanie zapewniało uzyskanie co najmniej 50% najniższego wynagrodzenia określonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie art. 77⁴ pkt 1 Kodeksu pracy, zwanego dalej "najniższym wynagrodzeniem".

2. Jeżeli praca nakładcza stanowi dla wykonawcy wyłączne lub główne źródło utrzymania, ilość pracy powinna być tak ustalona, aby jej wykonanie zapewniało uzyskanie wynagrodzenia nie mniejszego od najniższego wynagrodzenia.

3. (skreślony).

§ 4. 1. Umowa może być rozwiązana w każdym czasie na mocy porozumienia stron.

2. Umowa zawarta na okres próbny może być rozwiązana za 2-tygodniowym wypowiedzeniem.

3. Umowa zawarta na czas nie określony może być rozwiązana za 1-miesięcznym wypowiedzeniem. Okres wypowiedzenia kończy się ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego.

§ 5. 1. Nakładca nie może wypowiedzieć umowy w okresie urlopu wypoczynkowego wykonawcy ani w okresie jego niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia na podstawie przepisu § 6 ust. 1 pkt 3, chyba że jest to spowodowane ogłoszeniem upadłości nakładcy lub jego likwidacją albo zaniechaniem systemu pracy nakładczej.

2. Nakładca nie może wypowiedzieć umowy w okresie między powołaniem wykonawcy na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe a ich odbyciem, chyba że jest to spowodowane ogłoszeniem upadłości nakładcy lub jego likwidacją albo zaniechaniem systemu pracy nakładczej.

3. Nakładca nie może, bez zgody zakładowej organizacji związkowej, wypowiedzieć ani rozwiązać umowy z wykonawcą będącym członkiem zarządu tej organizacji, chyba że jest to uzasadnione ogłoszeniem upadłości nakładcy lub jego likwidacją albo zaniechaniem pracy nakładczej, osiągnięciem wieku emerytalnego lub uzyskaniem prawa do renty z tytułu zaliczenia do I lub II grupy inwalidów.

§ 6. 1. Nakładca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia:

- 1) z winy wykonawcy w razie ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków wynikających z umowy, a w szczególności wadliwego wykonywania z jego winy powierzonej pracy, nieprzestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, nierozliczania się w ustalonych terminach z pobranych surowców lub materiałów, niewykonywania bez uzasadnionych przyczyn przez okres 3 miesięcy ilości pracy, o której mowa w § 3 ust. 1, albo dokonania nadużyć, w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych.
- 2) z winy wykonawcy w razie popełnienia przez niego przestępstwa, które uniemożliwia dalsze powierzanie mu pracy nakładczej, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) w razie niewykonywania pracy przez wykonawcę z powodu:
 - a) niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną przez okres dłuższy niż 3 miesiące,
 - b) niezdolności do pracy wskutek choroby zawodowej lub spowodowanej wypadkiem przy pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy,
 - c) niemożności wykonywania pracy z przyczyn innych niż określone pod lit. a) i b) przez okres dłuższy niż 1 miesiąc, z zastrzeżeniem § 5 ust. 2.

2. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy wykonawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez nakładcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 7. 1. Nakładca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy zawartej na czas nie określony w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego kobiety wykonujące pracę nakładczą, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia na podstawie przepisów § 6 ust. 1 pkt 1 i 2.

2. Rozwiązanie przez nakładcę umowy za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości nakładcy lub jego likwidacji albo zaniechania systemu pracy nakładczej. W razie niemożności zapewniania w tym okresie innej pracy kobiecie wykonującej pracę nakładczą przysługują świadczenia określone odrębnymi przepisami.

3. Umowa zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

§ 7a. 1. W razie konieczności ograniczenia systemu pracy nakładczej z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19, Nr 10, poz. 59 i Nr 51, poz. 298, z 1991 r. Nr 83, poz. 372, Nr 106, poz. 457 i Nr 113, poz. 491, z 1992 r. Nr 21, poz. 84, z 1994 r. Nr 1, poz. 1 i z 1996 r. Nr 24, poz. 110), zwanej dalej "ustawą", nakładca może rozwiązać, w drodze wypowiedzenia, umowy z wykonawcami, o których mowa w § 5 i 7, z zachowaniem trybu postępowania określonego w ust. 2-4.

2. O zamiarze i przyczynach wypowiedzenia umowy wykonawcy, o którym mowa w ust. 1, nakładca zawiadamia na piśmie zakładową organizację związkową.

3. W terminie 5 dni od zawiadomienia zakładowa organizacja związkowa może zgłosić nakładcy umotywowane zastrzeżenia.

4. W razie nieuwzględnienia zastrzeżeń, a także w razie niezajęcia stanowiska przez zakładową organizację związkową w terminie przewidywanym w ust. 3, nakładca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia umowy.

§ 8. 1. Wykonawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia, jeżeli zostało wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, a nakładca nie przydzieli

mu w ciągu miesiąca innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe wykonawcy oraz warunki, w jakich praca jest wykonywana.

2. Jeżeli praca wykonywana jest w lokalu mieszkalnym wykonawcy, przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio także w wypadku, gdy praca wywiera szkodliwy wpływ na zdrowie współmieszkańców.

§ 9. 1. W razie rozwiązania przez nakładcę umowy z naruszeniem przepisów § 4-7a wykonawcy przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowanie.

2. W razie rozwiązania umowy zawartej na okres próbny, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy wykonawcy przysługuje wyłącznie roszczenie o odszkodowanie.

3. Organ rozstrzygający spory może zamiast przywrócenia do pracy przyznać odszkodowanie również w razie rozwiązania umowy zawartej na czas nie określony, jeżeli przywrócenie do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

4. Odszkodowanie nie może być niższe od 1-miesięcznego wynagrodzenia i nie może przekraczać 3-miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

5. Wykonawcy, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, nie więcej niż za 3 miesiące. W tym wypadku czas pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie, wlicza się do okresu pracy. Okres pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w pracy, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanej pracy.

6. Wykonawcy, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu pracy okres pozostawania bez pracy odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie.

§ 9a. O zamierzonym rozwiązaniu umów z wykonawcami z powodu ogłoszenia upadłości nakładcy lub jego likwidacji albo zaniechania systemu pracy nakładczej lub ograniczenia systemu pracy nakładczej powodującego konieczność rozwiązania umów z co najmniej 10% wykonawców z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy, nakładca jest obowiązany zawiadomić właściwy miejscowo rejonowy urząd pracy przed terminem dokonywania wypowiedzeń.

§ 9b. 1. Jeżeli umowa z wykonawcą została rozwiązana w wyniku dokonanego wypowiedzenia z powodu ogłoszenia upadłości nakładcy lub jego likwidacji albo w związku z zaniechaniem lub ograniczeniem systemu pracy nakładczej z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy, wykonawcy przysługuje odprawa pieniężna.

2. Odprawa pieniężna przysługuje w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli łączny okres pracy wynosi mniej niż 10 lat,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli łączny okres pracy wynosi 10 lat, lecz mniej niż 20,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli łączny okres pracy wynosi 20 lat i więcej.

3. Do okresu pracy, od którego zależy wysokość odprawy pieniężnej, wlicza się okresy wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy oraz umowy na zasadach przewidzianych w § 32.

4. Odprawa pieniężna przysługuje, jeżeli wynagrodzenie z tytułu wykonywania pracy nakładczej stanowi dla wykonawcy jedyne, lub zostało przez niego wskazane jako podstawowe źródło utrzymania.

5. Odprawę pieniężną ustala się według zasad przewidywanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Wydatki z tego tytułu są pokrywane w całości ze środków nakładcy.

6. W razie zbiegu prawa do odprawy przewidzianej w ust. 2 i odprawy pieniężnej w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, wykonawcy przysługuje jedna, korzystniejsza dla niego odprawa.

7-11. (skreślony).

§ 9c. Prawo do odprawy pieniężnej przysługuje wykonawcy także w razie rozwiązania umowy z przyczyn określonych w § 9b ust. 1 na mocy porozumienia stron.

§ 10. 1. W związku z rozwiązaniem umowy nakładca jest obowiązany niezwłocznie wydać wykonawcy świadectwo pracy nakładczej. Przepisy art. 97 § 2 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

2. W świadectwie pracy nakładczej nakładca zamieszcza informację o okresie pracy nakładczej, w którym wykonawca uzyskał wynagrodzenie w wysokości co najmniej 50% najniższego wynagrodzenia, a w przypadku rozwiązania umowy z przyczyn określonych w § 9b ust. 1 - także informację o przyczynie rozwiązania tej umowy.

3. Przepisy art. 99 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

§ 11. 1. W braku odmiennych postanowień umowy nakładca jest obowiązany zapewnić wykonawcy surowce, materiały lub inne przedmioty oraz narzędzia, maszyny i urządzenia niezbędne do wykonywania pracy nakładczej, jak również do utrzymywania w należyłym stanie technicznym maszyn i urządzeń - z wyjątkiem bieżącej konserwacji.

2. W razie niewykonania przez nakładcę obowiązków, o których mowa w ust. 1, i przez to uniemożliwienia wykonania miesięcznej ilości pracy określonej w umowie, za czas niewykonania pracy wykonawcy przysługuje wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy, jednak nie wyższe od najniższego wynagrodzenia.

§ 12. 1. Wykonawcy przysługuje wynagrodzenie za wykonaną pracę obliczone według stawek jednostkowych, a gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy - przy zastosowaniu innej odpowiedniej formy wynagrodzenia za tę pracę, ustalonej w umowie lub w obowiązujących u danego nakładcy zasadach wynagradzania wykonawców.

2. Wykonawcom przysługują także inne składniki wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą, określone dla pracowników zatrudnionych u danego nakładcy, jeżeli prawo do tych składników wynagrodzenia i świadczeń oraz zakres ich stosowania do wykonawców ustala układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania albo umowa.

3. Do wynagrodzenia za pracę nakładczą stosuje się odpowiednio przepisy art. 78 § 1, art. 82 i 83 Kodeksu pracy.

4. Wynagrodzenie za pracę nakładczą podlega ochronie na zasadach określonych w przepisach art. 84-91 Kodeksu pracy.

5. Wykonawcy przysługuje prawo do wynagrodzenia określonego w art. 92 Kodeksu pracy.

§ 12a. 1. Wykonawcy przysługuje odpłatność z tytułu użytkowania w pracy nakładczej maszyn, urządzeń i narzędzi stanowiących własność wykonawcy - w wysokości odpowiadającej wartości ich odtworzenia.

2. Zasady stosowania odpłatności, o której mowa w ust. 1, określają zakładowe regulaminy pracy nakładczej lub umowa.

§ 13. (skreślony).

§ 14. Wykonawcy uzyskującemu z tytułu pracy nakładczej wynagrodzenie w wysokości co najmniej 50% najniższego wynagrodzenia przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze określonym w przepisach art. 154 i 155 Kodeksu pracy.

§ 14a. Wykonawcy będącemu inwalidą I lub II grupy przysługuje płatny urlop dodatkowy w wymiarze 10 dni roboczych w każdym roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego wykonawca nabywa po przepracowaniu jednego roku od zaliczenia do I lub drugiej grupy inwalidów.

§ 15. 1. Urlopu wypoczynkowego za przepracowany w całości lub w części rok kalendarzowy udziela się w roku następnym w wymiarze 1/12 należnego urlopu za każdy przepracowany miesiąc, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Urlop wypoczynkowy ulega skróceniu o 1/12 części za każdy miesiąc kalendarzowy, w którym wykonawca ze swej winy nie uzyskał wynagrodzenia, o którym mowa w § 14.

§ 16. 1. (skreślony).

2. Do urlopów wypoczynkowych przysługujących wykonawcom stosuje się odpowiednio przepisy art. 162-167 oraz 171 Kodeksu pracy.

§ 17. 1. Wykonawcy za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie obliczone na podstawie przeciętnego wynagrodzenia uzyskanego przez niego w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a jeżeli urlop jest udzielany za okres krótszy - na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z okresu faktycznie przepracowanego, obejmującego pełne miesiące kalendarzowe.

2. Wynagrodzenie za 1 dzień urlopu ustala się dzieląc przeciętne miesięczne wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, przez 22.

3. Wynagrodzenie za czas urlopu ustala się mnożąc wynagrodzenie za 1 dzień urlopu przez liczbę dni udzielonego urlopu.

4. Ekwiwalent pieniężny za nie wykorzystany w całości lub w części urlop oblicza się jak wynagrodzenie za urlop.

§ 18. 1. Kobiecie wykonującej pracę nakładczą przysługuje urlop macierzyński w wymiarze i na zasadach określonych w przepisach art. 180 Kodeksu pracy.

2. Przepisy art. 181-184 i 185 § 1 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

§ 19. Nakładca nie może powierzać kobiecie prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla jej zdrowia. Przepisy art. 176 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

§ 20. 1. Kobiecie wykonującej pracę wzbronione kobietom w ciąży nakładca powinien powierzyć na okres ciąży inną odpowiednią pracę.

2. Jeżeli w skutek powierzenia innej pracy kobieta nie może uzyskać dotychczasowego wynagrodzenia, przysługuje jej dodatek wyrównawczy, najwyżej jednak do wysokości najniższego wynagrodzenia.

3. Jeżeli nakładca nie może powierzyć kobiecie w okresie ciąży innej odpowiedniej pracy, przepis § 11 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

§ 21. 1. Praca nakładcza powinna być wykonywana z zachowaniem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepisy art. 211 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

2. Nakładca jest obowiązany przejawiać troskę o bezpieczne i higieniczne warunki wykonywania pracy, wydawać polecenia usuwania stwierdzonych uchybień w tym zakresie i kontrolować wykonanie tych poleceń oraz współdziałać przy wykonywaniu zarządzeń i zaleceń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy.

§ 22. 1. Jeżeli praca nakładcza wykonywana jest w lokalu mieszkalnym wykonawcy, nakładca nie może powierzać prac, których wykonywanie jest szkodliwe dla zdrowia wykonawcy lub jego współmieszkańców.

2. Dostarczane przez nakładcę surowce, materiały, maszyny i inne urządzenia techniczne powinny odpowiadać wymaganiom bezpieczeństwa i higieny pracy.

3. Jeżeli praca nakładcza wykonywana jest w pomieszczeniach pracy należących do nakładcy, stosuje się przepisy działu dziesiątego Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem § 23-25.

§ 23. W zakresie ochrony zdrowia stosuje się odpowiednio przepisy art. 220 § 1, art. 221 § 1-3, art. 222 § 1 i 3, art. 223, 226, 229 § 1, 2, 4, 5 i 6, art. 234, 235, 237³, 237⁴ i art. 237⁶ § 1 i 3 Kodeksu pracy.

§ 24. 1. (skreślony).

2. W razie konieczności stwierdzonej orzeczeniem lekarskim nakładca powinien powierzyć wykonawcy inną pracę nie narażającą go na działanie czynnika, który wywołał objawy powstawania choroby zawodowej. Jeżeli wskutek powierzenia innej pracy wykonawca nie może uzyskać dotychczasowego wynagrodzenia, przysługuje mu dodatek wyrównawczy przez okres do 3 miesięcy i najwyżej do wysokości najniższego wynagrodzenia.

3. Dodatek, o którym mowa w ust. 2, przysługuje przez okres do 6 miesięcy, jeżeli dotychczasowy przebieg leczenia rokuje odzyskanie przez wykonawcę zdolności do pracy poprzednio wykonywanej lub podobnej.

4. (skreślony).

§ 25. Jeżeli wykonawca stał się niezdolny do dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, nakładca powinien powierzyć mu inną odpowiednią pracę. W takim wypadku wykonawcy przysługuje dodatek wyrównawczy na zasadach określonych w przepisach § 24 ust. 2.

§ 26. Rodzinie wykonawcy przysługuje odprawa pośmiertna w wysokości i na zasadach określonych w przepisach art. 93 Kodeksu pracy.

§ 27. Wykonawcę uważa się za pracownika w rozumieniu przepisów o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, o ubezpieczeniu społecznym, ubezpieczeniu rodzinnym oraz o świadczeniach pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, jeżeli nie jest objęty tymi przepisami z innego tytułu.

§ 28. 1. Wykonawca ma prawo do świadczeń przewidzianych w przepisach wymienionych w § 27 na zasadach określonych w tych przepisach.

2. W przypadkach gdy prawo do świadczeń lub wliczanie okresów zatrudnienia w zakresie tego prawa zależy od wymiaru czasu pracy, wykonawcę uważa się w danym miesiącu kalendarzowym za zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu, jeżeli otrzymał wynagrodzenie w wysokości co najmniej najniższego wynagrodzenia.

3. W razie nieosiągnięcia przez wykonawcę wynagrodzenia w ust. 2 wskutek niezdolności do pracy z powodu choroby, kwota tego wynagrodzenia ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do skróconego okresu wykonywania pracy.

§ 29. (skreślony).

§ 30. Za szkodę wyrządzoną nakładcy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków wynikających z umowy oraz za szkodę w mieniu powierzonym wykonawca odpowiada na zasadach określonych w przepisach art. 114-127 Kodeksu pracy.

§ 31. 1. Nakładca zatrudniający stale co najmniej 20 wykonawców ustala regulamin pracy nakładczej. Nakładca, u którego działa zakładowa organizacja związkowa, zasięga opinii tej organizacji przed ustaleniem regulaminu.

2. Regulamin pracy nakładczej określa wzajemne obowiązki nakładcy i wykonawców, w szczególności zasady i tryb przydziału pracy, terminy i sposób wypłacania wynagrodzenia za pracę oraz zwrot wykonawcom kosztów produkcji, terminy i miejsce wydawania surowców i materiałów oraz przyjmowania wykonanych produktów i usług.

3. Nakładca jest obowiązany zapoznać wykonawcę z treścią regulaminu pracy nakładczej przed jego przystąpieniem do pracy.

§ 32. 1. Do okresu pracy nakładczej wlicza się okres zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Do okresu pracy nakładczej wlicza się również okresy służby wojskowej oraz służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Służbie Więziennej, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej - na warunkach obowiązujących pracowników.

2. Do okresu zatrudnienia w ramach stosunku pracy w zakresie uprawnień wynikających z tego stosunku wlicza się okres pracy nakładczej, w którym wykonawca uzyskiwał wynagrodzenie w wysokości co najmniej 50% najniższego wynagrodzenia w tym okresie.

3. Jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej, do okresu zatrudnienia w ramach stosunku pracy wlicza się okres pracy nakładczej, o którym mowa w ust. 2, również w zakresie uprawnień pracowniczych związanych z pracą w jednym zakładzie lub w określonym zawodzie.

4. Wliczanie okresów zatrudnienia w ramach stosunku pracy oraz okresów pracy nakładczej następuje na zasadach stosowanych wobec pracowników w razie zmiany zatrudnienia.

5. Okres pracy nakładczej wykonywanej przed dniem wejścia w życie rozporządzenia wlicza się w myśl ust. 2-4 oraz w zakresie uprawnień przewidzianych w § 14 i 26, jeżeli wykonawca podlega obowiązkowi ubezpieczenia społecznego na podstawie przepisów obowiązujących w czasie wykonywania pracy.

§ 33. Okresy pracy nakładczej wykonywanej przed dniem wejścia w życie rozporządzenia uważa się za okresy zatrudnienia w rozumieniu przepisów, o którym mowa w § 27, jeżeli wykonawca podlegał obowiązkowi ubezpieczenia społecznego na podstawie przepisów obowiązujących w czasie wykonywania tej pracy albo uzyskiwał wynagrodzenie, o którym mowa w § 32 ust. 2, choćby nie podlegał obowiązkowi ubezpieczenia.

§ 34. Do wykonawców będących inwalidami wojennymi oraz kombatantami stosuje się odpowiednio przepisy art. 14, 19 i 20 ustawy z dnia 29 maja 1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych

oraz ich rodzin (Dz. U. z 1983 r. Nr 13, poz. 68, z 1990 r. Nr 34, poz. 198 i Nr 36, poz. 206, z 1991 r. Nr 104, poz. 450, z 1992 r. Nr 21, poz. 84, z 1993 r. Nr 129, poz. 602, z 1994 r. Nr 10, poz. 37 oraz z 1995 r. Nr 4, poz. 17 i Nr 138, poz. 681) oraz art. 9 i 10 ustawy z dnia 24 stycznia 1991 r. o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego (Dz. U. Nr 17, poz. 75 i Nr 104, poz. 450, z 1992 r. Nr 21, poz. 85, z 1993 r. Nr 29, poz. 133, Nr 129, poz. 602 i Nr 134, poz. 645, z 1994 r. Nr 99, poz. 482 oraz z 1995 r. Nr 4, poz. 17 i Nr 138, poz. 681).

§ 35. Spory dotyczące przewidzianych rozporządzeniem uprawnień wykonawców rozpatrują organy właściwe do rozpatrywania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy i stosunku ubezpieczenia społecznego, w trybie i na zasadach przewidzianych dla rozpatrywania roszczeń pracowników.

§ 36. Tracą moc:

- 1) uchwała nr 204 Rady Ministrów z dnia 28 czerwca 1960 r. w sprawie urlopów wypoczynkowych dla chałupników (Monitor Polski Nr 58, poz. 273),
- 2) uchwała nr 119 Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1971 r. w sprawie wymiaru urlopów wypoczynkowych dla inwalidów I i II grupy, wykonujących pracę nakładczą (Monitor Polski Nr 34, poz. 221),
- 3) rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 17 kwietnia 1974 r. w sprawie określenia, które osoby wykonujące pracę nakładczą uważa się za pracowników w rozumieniu ustawy o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 16, poz. 91).

§ 37. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1976 r.

Załącznik

(skreślony).