

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 20 listopada 1974 r.

w sprawie stosunków pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna.

Na podstawie art. 299 § 2 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. W stosunkach pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna, wyłącza się stosowanie następujących przepisów Kodeksu pracy: art. 38, 52 § 3, 66 § 2, 81 § 4, 98 § 2, 4 i 5, 99 § 3, 101, 107, 119 § 2, 121, 125, 126, 186.

2. W gospodarstwach domowych wyłącza się ponadto stosowanie następujących przepisów Kodeksu pracy: art. 45, 46, 47, 48, 51 § 1, 56, 57, 74, 95, 131 § 1, 163 § 1, 175. Dotyczy to także indywidualnych gospodarstw rolnych, jeżeli pracownik pozostaje we wspólnocie domowej z pracodawcą.

§ 2. W gospodarstwach domowych przepisy Kodeksu pracy stosuje się z odstępstwami określonymi w dalszych

przepisach rozporządzenia. Dotyczy to także indywidualnych gospodarstw rolnych, jeżeli pracownik pozostaje we wspólnocie domowej z pracodawcą.

§ 3. Jeżeli po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca nie dopuszcza pracownika do wykonywania pracy, obowiązany jest z góry wypłacić mu w całości należne wynagrodzenie za czas do dnia rozwiązania umowy.

§ 4. Pracownikowi zatrudnionemu w gospodarstwie domowym, z którym rozwiązano z naruszeniem przepisów prawa umowę o pracę zawartą na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia:

- 1) za czas wypowiedzenia — jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę;

- 2) za czas pozostawania bez pracy, jednak nie więcej niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc — jeżeli rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie;

- 3) za czas, do którego umowa o pracę miała trwać, jednak nie więcej niż za 3 miesiące — jeżeli rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu tych umów.

§ 5. Pracownikowi, o którym mowa w art. 39 pkt 4 Kodeksu pracy, zatrudnionemu w gospodarstwie domowym, można wypowiedzieć umowę o pracę zawartą na czas nie określony. Jednak w takim wypadku przysługuje pracownikowi odprawa w wysokości:

- 1) 6-miesięcznego wynagrodzenia za pracę — jeżeli okres zatrudnienia w tym gospodarstwie trwał dłużej niż 5 lat;
- 2) 1-miesięcznego wynagrodzenia za każdy przepracowany w tym gospodarstwie rok — jeżeli okres zatrudnienia trwał krócej niż 5 lat.

§ 6. Czas pracy pracowników zatrudnionych w gospodarstwach domowych może być określony w umowie o pracę wymiarem ich zadań. Zadania tych pracowników

powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonywać w normalnym czasie pracy. Za pracę świadczoną ponad ustalony wymiar zadań pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie pozostające w proporcji do czasu niezbędnego na wykonanie tej pracy. Wynagrodzenie to może być określone w umowie o pracę w postaci ryczałtu.

§ 7. Jeżeli pracownica przepracowała u pracodawcy 6 miesięcy, zawarta z nią umowa o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, która uległa by rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, przedłuża się do dnia porodu.

§ 8. Pracownicy zatrudnionej w gospodarstwie domowym, z którą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego rozwiązano z naruszeniem przepisów prawa umowę o pracę zawartą na czas nie określony, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia do dnia porodu nie mniej jednak niż za 3 miesiące.

§ 9. Przepisy § 3 i 6 stosuje się w indywidualnych gospodarstwach rolnych również wówczas, gdy pracownik nie pozostaje we wspólnocie domowej z pracodawcą.

§ 10. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1975 r.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz