

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 31 grudnia 1975 r.

w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą.

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 Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie stosuje się do osób wykonujących pracę nakładczą na rzecz uspołecznionych zakładów pracy. Osoby te zwane są dalej wykonawcami.

§ 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. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Handlu Wewnętrznego i Usług i Zarządem Centralnego Związku Spółdzielczości Pracy oraz po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi wzór umowy zawierający jej podstawowe postanowienia.

§ 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% wynagrodzenia, uznanego aktualnie za najniższe dla pracowników gospodarki uspołecznionej.

2. Jeżeli praca nakładczą stanowi dla wykonawcy wyłączne lub główne źródło utrzymania, ilość pracy powinna być tak ustalona, aby jej wykonanie zapewniało uzyskanie wynagrodzenia nie mniejszego od wynagrodzenia uznanego aktualnie za najniższe dla pracowników gospodarki uspołecznionej.

3. W umowie strony mogą również określić maksymalną miesięczną ilość pracy, która może być powierzona wykonawcy przez zakład pracy.

§ 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. Zakład pracy 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 zakład do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia na podstawie przepisów § 6 ust. 1 pkt 3.

2. Zakład pracy nie może wypowiedzieć umowy w okresie między powołaniem wykonawcy na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe a ich odbyciem.

3. Zakład pracy nie może wypowiedzieć umowy członkowi rady zakładowej i delegatowi związkowemu, chyba że jest to spowodowane likwidacją zakładu pracy lub zaniechaniem przez zakład systemu pracy nakładczej albo osiągnięciem przez wykonawcę wieku emerytalnego lub uzyskaniem prawa do renty z tytułu zaliczenia do I lub II grupy inwalidów. Przepisy art. 43 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

§ 6. 1. Zakład pracy 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 powierzenie 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 zakład pracy wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

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

2. Rozwiązanie przez zakład pracy umowy za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie likwidacji zakładu pracy lub zaniechania przez zakład pracy systemu pracy nakładczej. W razie niemożności zapewnienia 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.

§ 8. 1. Wykonawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia, jeżeli zakład społecznej służby zdrowia stwierdzi szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, a zakład pracy 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 zakład pracy umowy z naruszeniem przepisów § 4—7 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 jednak niż za 3 miesiące. W tym wypadku czas pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie, wlicza się do okresu pracy. Okresu 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.

§ 10. 1. W związku z rozwiązaniem umowy zakład pracy na wniosek wykonawcy obowiązany jest wydać mu niezwłocznie świadectwo pracy nakładczej.

2. Przy wystawianiu świadectwa pracy stosuje się odpowiednio przepisy art. 97 § 2 Kodeksu pracy.

3. W razie niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy wykonawcy przysługują roszczenia określone w przepisach art. 99 Kodeksu pracy.

§ 11. Jeżeli zakład pracy wbrew obowiązkom wynikającym z umowy nie zapewnił wykonawcy surowców, materiałów lub innych przedmiotów czy narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy nakładczej i przez to uniemożliwił wykonanie miesięcznej ilości pracy określonej w umowie, za czas niewykonywania pracy z tych przyczyn wykonawcy przysługuje wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy, jednak nie wyższe od 50% wynagrodzenia uznanego aktualnie za najniższe dla pracowników gospodarki uspołecznionej.

§ 12. 1. Za wykonaną pracę przysługuje wynagrodzenie obliczone według stawek jednostkowych. Podstawę ustalenia tych stawek stanowią zasady wynagradzania określone w trybie art. 79 Kodeksu pracy dla pracowników zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej przy pracach tego samego rodzaju. Zakres stosowania zasad wynagradzania i przyznawania innych świadczeń, o których mowa w art. 79 Kodeksu pracy, określa, na wniosek właściwego ministra lub Zarządu Centralnego Związku Spółdzielczości Pracy, Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Handlu Wewnętrznego i Usług oraz po porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego.

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

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

§ 13. Zakład pracy powinien przejawiać troskę o zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb osób wykonujących pracę nakładczą.

§ 14. Wykonawcy uzyskującemu z tytułu pracy nakładczej wynagrodzenie w wysokości co najmniej 50% wynagrodzenia uznanego aktualnie za najniższe dla pracowników gospodarki uspołecznionej przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze określonym w przepisach art. 154 i 155 Kodeksu pracy.

§ 15. 1. Urlopu wypoczynkowego za przepracowany w całości lub w części rok kalendarzowy udziela się w roku następnym.

2. Urlop wypoczynkowy ulega skróceniu o $\frac{1}{12}$ część za każdy miesiąc kalendarzowy, w którym wykonawca ze swej winy nie uzyskał wynagrodzenia, o którym mowa w § 14.

§ 16. 1. Wykonawca traci prawo do urlopu wypoczynkowego przysługującego w danym roku kalendarzowym w razie rozwiązania przez zakład pracy umowy bez wypowiedzenia na podstawie przepisów § 6 ust. 1 pkt 1 i 2.

2. Do urlopów wypoczynkowych przysługujących wykonawcom stosuje się odpowiednio przepisy art. 162—167 oraz 170 i 171 Kodeksu pracy.

§ 17. 1. Za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie obliczone na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a jeżeli urlop udzielany jest za okres krótszy niż 12 miesięcy — na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z tego okresu.

2. Wynagrodzenie za czas urlopu wynoszącego 26 dni roboczych nie może być wyższe niż czterokrotna kwota najniższego wynagrodzenia przysługującego aktualnie pracownikom gospodarki uspołecznionej. W razie korzystania z urlopu krótszego niż 26 dni roboczych kwota ta ulega przeliczeniu odpowiednio do liczby dni urlopu.

3. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Handlu Wewnętrznego i Usług i Zarządem Centralnego Związku Spółdzielczości Pracy oraz po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi szczegółowe zasady obliczania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu 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. Zakład pracy 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 zakład pracy powinien powierzyć na okres ciąży inną odpowiednią pracę.

2. Jeżeli skutek powierzenia innej pracy kobieta nie może uzyskać dotychczasowego wynagrodzenia, przysługuje jej dodatek wyrównawczy, najwyżej jednak do wysokości wynagrodzenia uznanego aktualnie za najniższe dla pracowników gospodarki uspołecznionej.

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

§ 21. 1. Praca nakładczą powinna być wykonywana z zachowaniem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny

pracy. Przepisy art. 233 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

2. Zakład pracy 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 nakładczą wykonywana jest w lokalu mieszkalnym wykonawcy, zakład pracy nie może powierzać prac, których wykonywanie jest szkodliwe dla zdrowia wykonawcy lub jego współmieszkańców.

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

3. Jeżeli praca nakładczą wykonywana jest w lokalu zakładu pracy, stosuje się przepisy działu dziesiątego Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem § 23—25.

§ 23. W zakresie ochrony zdrowia stosuje się odpowiednio przepisy art. 216 § 1—3, 221 § 1, 224, 226, 227 § 1 pkt 1, 228 i 229 Kodeksu pracy.

§ 24. 1. W razie stwierdzenia u wykonawcy objawów powstawania choroby zawodowej stosuje się odpowiednio przepisy art. 217 § 1 Kodeksu pracy.

2. W razie konieczności stwierdzonej orzeczeniem lekarskim zakład pracy 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 wynagrodzenia uznanego aktualnie za najniższe dla pracowników gospodarki uspołecznionej.

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. Jeżeli zakład pracy nie może powierzyć wykonawcy innej odpowiedniej pracy, obowiązany jest niezwłocznie zgłosić to właściwemu terenowemu organowi administracji państwowej w celu zapewnienia wykonawcy nowej pracy.

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

2. Przepis § 24 ust. 4 stosuje się odpowiednio.

§ 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, o 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, z zastrzeżeniem § 29.

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 przysługującego aktualnie pracownikom gospodarki społecznej.

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

§ 29. 1. Podstawę wymiaru świadczeń pieniężnych przewidzianych w przepisach, o których mowa w § 27, stanowi przeciętne wynagrodzenie wykonawcy, jednak w kwocie nie wyższej niż czterokrotna kwota najniższego wynagrodzenia przysługującego aktualnie pracownikom gospodarki społecznej.

2. Wykonawca nie ma prawa do zasiłków rodzinnych, jeżeli on sam lub członek jego rodziny, z którym prowadzi wspólne gospodarstwo domowe, osiąga dochód z gospodarstwa rolnego, którego przychód szacunkowy ustalony dla wymiaru podatku gruntowego przekracza kwotę 14.000 zł rocznie. Ograniczenie to nie dotyczy wykonawców zaliczonych do jednej z grup inwalidów.

3. Za członka rodziny w rozumieniu ust. 2 uważa się małżonka, dzieci własne i przysposobione, pasierbów, rodziców, osoby przysposabiające, ojczyma, macochę, dziadków, rodzeństwo, teściów, zięciów, synowe, szwagierki i szwagrów.

§ 30. Za szkodę wyrządzoną zakładowi pracy 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. W zakładzie pracy zatrudniającym stale w systemie pracy nakładczej co najmniej 20 wykonawców powinien być wprowadzony regulamin pracy nakładczej.

2. Regulamin pracy nakładczej ustala kierownik zakładu pracy po porozumieniu z radą zakładową. Regulamin podlega zatwierdzeniu przez jednostkę nadrzędną nad zakładem pracy.

3. Regulamin pracy nakładczej określa wzajemne obowiązki zakładu pracy i wykonawców, a w szczególności zasady i tryb przydziału pracy, zasady i terminy wypłacania wynagrodzenia oraz zwrotu wykonawcom kosztów produkcji, terminy i miejsce wydawania surowców i materiałów oraz przyjmowania wykonanych produktów lub usług.

4. Regulamin pracy nakładczej należy podać do wiadomości wykonawcy przed zawarciem umowy.

5. Minister Handlu Wewnętrznego i Usług w porozumieniu z Zarządem Centralnego Związku Spółdzielczości Pracy i po porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych określi wzór regulaminu pracy nakładczej.

§ 32. 1. Do okresu pracy nakładczej wlicza się okres zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Do okresu pracy nakładczej wlicza się okresy służby wojskowej oraz okresy służby w organach Milicji Obywatelskiej i Służby Więziennej na zasadach stosowanych wobec 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% wynagrodzenia uznanego w tym okresie za najniższe dla pracowników gospodarki społecznej.

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. Okresy 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 podlegał 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 których 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 kombatanami lub więźniami obozów koncentracyjnych stosuje się odpowiednio przepisy art. 13, 18 i 19 ustawy z dnia 29 maja 1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin (Dz. U. Nr 21, poz. 117), a także art. 7 i 8 ustawy z dnia 23 października 1975 r. o dalszym zwiększeniu świadczeń dla kombatanów i więźniów obozów koncentracyjnych (Dz. U. Nr 34, poz. 186).

§ 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.

Prezes Rady Ministrów: w z. M. Jagielski