

## OBWIESZCZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 5 grudnia 1991 r.

w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1988 r. w sprawie czasu pracy w zakładach pracy w latach 1989—1992.

1. Na podstawie § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 sierpnia 1991 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy w latach 1989—1992 (Dz. U. Nr 81, poz. 355) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1988 r. w sprawie czasu pracy w zakładach pracy w latach 1989—1992 (Dz. U. Nr 42, poz. 329), z uwzględnieniem zmian wprowadzonych:

- 1) rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 6 sierpnia 1990 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy w latach 1989—1992 oraz rozporządzenie w sprawie stosowania równoważnych norm czasu pracy w komunikacji samochodowej i w transporcie samochodowym (Dz. U. Nr 57, poz. 338),
- 2) rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 29 sierpnia 1991 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy w latach 1989—1992 (Dz. U. Nr 81, poz. 355)

oraz zmian wynikających z przepisów ogłoszonych przed dniem wydania jednolitego tekstu i z zastosowaniem ciągłej numeracji paragrafów, ustępów i punktów.

2. Podany w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst nie obejmuje:

- 1) następujących przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1988 r. w sprawie czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy w latach 1989—1992 (Dz. U. Nr 42, poz. 329):
  - a) w § 2 ust. 3 i 4 wyrazów „oraz odpowiednie organy związków spółdzielczych” z uwagi na likwidację związków spółdzielczych na podstawie ustawy z dnia 20 stycznia 1990 r. o zmianach w organizacji

i działalności spółdzielczości (Dz. U. Nr 6, poz. 36, Nr 11, poz. 74, Nr 29, poz. 175, Nr 34, poz. 198 oraz z 1991 r. Nr 73, poz. 373),

b) § 20 i 21 w brzmieniu:

„§ 20. Traci moc rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 grudnia 1985 r. w sprawie czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy w latach 1986—1988 oraz zmian niektórych przepisów o czasie pracy (Dz. U. Nr 59, poz. 299).

§ 21. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1989 r.”;

- 2) § 2 i 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 6 sierpnia 1990 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy w latach 1989—1992 oraz rozporządzenie w sprawie stosowania równoważnych norm czasu pracy w komunikacji samochodowej i w transporcie samochodowym (Dz. U. Nr 57, poz. 338) w brzmieniu:

„§ 2. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie stosowania równoważnych norm czasu pracy w komunikacji samochodowej i w transporcie samochodowym (Dz. U. Nr 51, poz. 332) w § 2 w ust. 3 wyrazy „okres dwutygodniowy” zastępuje się wyrazami „miesiąc kalendarzowy.”

§ 3. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.”;

- 3) § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 sierpnia 1991 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie czasu pracy w uspołecznionych zakładach pracy w latach 1989—1992 (Dz. U. Nr 81, poz. 355) w brzmieniu:

„§ 3. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.”

Minister Pracy i Polityki Socjalnej: w z. A. Wiktorow

Załącznik do obwieszczenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 5 grudnia 1991 r. (poz. 511)

## ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 23 grudnia 1988 r.

w sprawie czasu pracy w zakładach pracy w latach 1989—1992.

Na podstawie art. 129 § 2, art. 133 § 3, art. 139 § 2, art. 141 § 4 i art. 150 oraz w związku z art. 131, 151 i 295<sup>1</sup> Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Czas pracy w zakładach pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 42 godzin na tydzień, z uwzględnieniem w roku kalendarzowym 38 dodatkowych

dni wolnych od pracy, z tym że dla państwowych zakładów pracy ustala się czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i średnio 42 godziny na tydzień.

2. W miesięcznym okresie czas pracy nie może przekroczyć liczby godzin wynikającej z pomnożenia 8 godzin przez liczbę kalendarzowych dni roboczych, z wyłączeniem dodatkowych dni wolnych od pracy przypadających w danym miesiącu w liczbie wynikającej z terminów, o których mowa w ust. 3.

3. Terminy dodatkowych dni wolnych od pracy na każdy rok kalendarzowy określa Minister Pracy i Polityki Socjalnej po porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową.

4. Na wniosek pracowników lub z własnej inicjatywy kierownik zakładu pracy, po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową zawodowych, zwaną dalej „zakładową organizacją związkową”, może wprowadzić dodatkowe dni wolne od pracy w innych terminach niż określone w myśl ust. 3, zachowując miesięczny czas pracy, o którym mowa w ust. 2.

§ 2. 1. Rozkłady czasu pracy pracowników:

- 1) zakładów usługowych świadczących usługi dla ludności, zakładów gastronomicznych oraz placówek handlu detalicznego,
- 2) zakładów służby zdrowia,
- 3) jednostek Narodowego Banku Polskiego i pozostałych banków,
- 4) przedsiębiorstw komunikacyjnych i transportowych,
- 5) instytucji artystycznych,
- 6) instytucji i placówek upowszechniania kultury,
- 7) placówek turystyczno-rekreacyjnych oraz
- 8) placówek państwowej jednostki organizacyjnej „Polska Poczta, Telegraf i Telefon”,

zapewniające właściwą obsługę ludności w terminach dodatkowych dni wolnych od pracy, o których mowa w § 1 ust. 3, ustalają kierownicy zakładów pracy po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

2. Rozkłady czasu pracy, o których mowa w ust. 1, powinny przewidywać udzielanie przysługujących pracownikom dodatkowych dni wolnych od pracy we wszystkie robocze dni tygodnia, w celu zachowania średniotygodniowej normy czasu pracy pracowników i odpowiedniej obsady stanowisk pracy w dniach pracy zakładu pracy.

3. Organy założycielskie i właściwe jednostki organizacyjne nadrzędne nad zakładami pracy sprawują nadzór nad prawidłowym ustalaniem rozkładów czasu pracy, o których mowa w ust. 1.

4. Uprawnienia wynikające z ust. 3 organy założycielskie i właściwe jednostki organizacyjne nadrzędne nad zakładami pracy realizują po porozumieniu z właściwymi ogólnopolskimi organizacjami związków zawodowych.

§ 3. 1. Dodatkowe dni wolne od pracy, przypadające w okresie urlopu wypoczynkowego, wlicza się do tego urlopu. Urlop wypoczynkowy nie może jednak rozpoczynać się ani kończyć w dniu dla pracownika dodatkowo wolnym od pracy.

2. Pracownik, który na polecenie kierownika zakładu pracy pracował w dniu wyznaczonym dla niego jako dodatkowy dzień wolny od pracy, powinien w zamian otrzymać dzień wolny od pracy w innym, wyznaczonym z góry terminie. Przysługujące pracownikowi z tego tytułu dni wolne od pracy mogą być udzielone — na jego wniosek lub za jego zgodą — łącznie z urlopem wypoczynkowych albo w innych terminach uzgodnionych z pracownikiem.

3. Pracownikowi, który w zamian za pracę w dniu wyznaczonym dla niego jako dodatkowy dzień wolny od pracy nie otrzymał dnia wolnego w innym wyznaczonym z góry terminie,

przysługuje za każdą godzinę pracy w tym dniu, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszerogowania.

4. Pracownikowi, który z powodu urlopu, choroby lub innych usprawiedliwionych przyczyn nie wykorzystał dnia wolnego od pracy, udzielonego w zamian za pracę wykonaną na polecenie kierownika zakładu pracy w dniu wyznaczonym dla niego jako dodatkowy dzień wolny od pracy, udziela się dnia wolnego od pracy w innym terminie albo — na jego wniosek — wypląca wynagrodzenie w wysokości obliczonej w myśl ust. 3.

§ 4. 1. Kierownik zakładu pracy, na wniosek pracowników lub z własnej inicjatywy, po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, może wprowadzić tygodniowy czas pracy przedłużony do 48 godzin, przez zarządzenie pracy we wszystkie robocze dni tygodnia, udzielając przypadających w tym okresie dodatkowych dni wolnych od pracy w innych niż ustalone w myśl § 1 ust. 3 terminach, w celu zachowania średnio 42-godzinnego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 24 tygodnie.

2. Na wniosek pracownika lub za jego zgodą dodatkowe dni wolne od pracy, o których mowa w ust. 1, mogą być udzielone poza okresem rozliczeniowym, pojedynczo lub łącznie, także łącznie z urlopem wypoczynkowym.

3. Dodatkowych dni wolnych od pracy, o których mowa w ust. 1 i 2, przypadających w okresie urlopu wypoczynkowego, nie wlicza się do tego urlopu.

4. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do:

- 1) pracowników młodocianych w wieku do 16 lat,
- 2) kobiet w okresie ciąży oraz kobiet opiekujących się dziećmi w wieku do lat 4, chyba że wyrażą na to zgodę.

5. Wprowadzenie pracy we wszystkie robocze dni tygodnia, o którym mowa w ust. 1, może nastąpić nie wcześniej niż po 7 dniach od powiadomienia o tym pracowników.

6. W razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, uniemożliwiającej wykorzystanie dodatkowych dni wolnych od pracy w myśl przepisów ust. 1 i 2, stosuje się odpowiednio § 3 ust. 4.

§ 5. 1. Kierownik zakładu pracy, po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, na wniosek pracowników lub z własnej inicjatywy, może wprowadzić rozkład czasu pracy przewidujący udzielanie dodatkowego dnia wolnego od pracy w każdym tygodniu. Taki rozkład czasu pracy może być wprowadzony na czas nie określony, jednak nie krótszy niż 4 tygodnie kalendarzowe.

2. W rozkładzie czasu pracy, o którym mowa w ust. 1, czas pracy może być przedłużony do 9 godzin na dobę, tak aby w okresie, w którym dodatkowy dzień wolny od pracy jest udzielany w każdym tygodniu, czas pracy wynosił 42 godzin na tydzień.

3. Praca wykonywana w granicach czasu pracy na dobę, o którym mowa w ust. 2, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

4. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do:

- 1) pracowników młodocianych,
- 2) kobiet w okresie ciąży oraz kobiet opiekujących się dziećmi w wieku do lat 4, chyba że wyrażą na to zgodę,
- 3) pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia dopuszczalnych norm stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

§ 6. 1. Kierownik zakładu pracy, po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, na wniosek pracowników lub z własnej inicjatywy, może wprowadzić taki rozkład czasu pracy, który przewiduje zmienne godziny rozpoczynania i koń-

czenia pracy dla wszystkich lub niektórych pracowników, przy zachowaniu obowiązującego w zakładzie pracy dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy.

2. Dwuzmianowa organizacja pracy może być wprowadzona w zakładzie pracy, jeżeli czas pracy obejmuje liczbę godzin wynikającą co najmniej z półtorakrotnego obowiązującego w zakładzie dobowego wymiaru czasu pracy. Trzymianowa organizacja pracy może być wprowadzona, jeżeli czas pracy w zakładzie pracy obejmuje liczbę godzin wynikającą co najmniej z dwukrotnego obowiązującego w zakładzie dobowego wymiaru czasu pracy.

3. Czas pracy zalicza się do danej zmiany, jeżeli godziny rozpoczęcia pracy nie przekraczają przedziału połowy dobowego obowiązującego w zakładzie pracy wymiaru czasu pracy.

§ 7. Kierownicy zakładów pracy, po uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, mogą stosować w zakresie wymiarów i rozkładów czasu pracy odpowiednio:

- 1) przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników kolejowych (Dz. U. Nr 51, poz. 327, z 1975 r. Nr 35, poz. 194, z 1981 r. Nr 9, poz. 42 i Nr 28, poz. 146, z 1983 r. Nr 33, poz. 157 i z 1991 r. Nr 47, poz. 204) — do pracowników wykonujących prace załadunkowe i wyładunkowe oraz obsługujących zakładowe bocznice kolejowe,
- 2) przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie stosowania równoważnych norm czasu pracy w komunikacji samochodowej i w transporcie samochodowym (Dz. U. Nr 51, poz. 332 i z 1990 r. Nr 57, poz. 338) — do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych transportu zakładowego.

§ 8. 1. Kierownicy zakładów pracy, po uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, mogą przedłużyć czas pracy do 12 godzin w niektórych dniach tygodnia, z zachowaniem warunku równoważenia tego czasu pracy w granicach średnio 42-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, na następujących stanowiskach pracy:

- 1) przy obsłudze kotłów i urządzeń centralnego ogrzewania, w okresie nie przekraczającym sezonu grzewczego,
- 2) przy obsłudze urządzeń ujęć i stacji uzdatniania wody,
- 3) przy obsłudze oczyszczalni ścieków,
- 4) przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych,
- 5) w służbach programowych i techniczno-realizacyjnych radia i telewizji.

2. Równoważny czas pracy, o którym mowa w ust. 1, nie może być stosowany przy pracach wykonywanych w warunkach uznawanych za szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia, w szczególności na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia dopuszczalnych norm stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia albo panuje niekorzystny mikroklimat oraz w odniesieniu do których istnieją przeciwwskazania Państwowej Inspekcji Sanitarnej lub przemysłowej służby zdrowia.

3. Równoważny czas pracy, o którym mowa w ust. 1, wprowadza kierownik zakładu pracy, a w stosunku do stanowisk pracy wymienionych w ust. 1 pkt 1—3 po zasięgnięciu opinii zakładowego społecznego inspektora pracy oraz przemysłowej służby zdrowia.

4. Okres rozliczeniowy czasu pracy pracowników zatrudnionych przy pracach, o których mowa w ust. 1, nie może przekraczać:

- 1) okresu odpowiadającego sezonowi grzewczemu — na stanowiskach pracy wymienionych w ust. 1 pkt 1,
- 2) okresu 1 miesiąca — na stanowiskach pracy wymienionych w ust. 1 pkt 2 i 3,

3) 24 tygodni — na stanowiskach pracy przy pracach wymienionych w ust. 1 pkt 4,

4) 24 tygodni — na stanowiskach pracy występujących w służbach wymienionych w ust. 1 pkt 5.

§ 9. 1. Rozkłady czasu pracy w systemach równoważnych norm czasu pracy, wprowadzonych na podstawie art. 141 Kodeksu pracy, powinny przewidywać równoważenie do średniej tygodniowej normy przedłużonego ponad 8 do 12 godzin czasu pracy na dobę, także przez udzielenie dni wolnych od pracy w liczbie nie mniejszej w przyjętym okresie rozliczeniowym niż liczba dodatkowych dni wolnych od pracy, przypadających w tym okresie zgodnie z terminami ustalonymi w myśl § 1 ust. 3.

2. Do liczby dni wolnych od pracy, o których mowa w ust. 1, nie wlicza się dni wolnych udzielonych w zamian za pracę w niedziele oraz określone w odrębnych przepisach święta będące dniami wolnymi od pracy.

3. Przepisy ust. 1 i 2 nie mają zastosowania przy ustalaniu rozkładu czasu pracy w grupowej organizacji pracy (art. 295<sup>1</sup> Kodeksu pracy).

§ 10. 1. W grupowej organizacji pracy czas pracy w normach równoważnych może być przedłużony do 12 godzin na dobę.

2. Zadania określone w odrębnej umowie (art. 295<sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy) powinny być ustalone tak, aby mogły być wykonane w normalnym czasie pracy wynikającym z 42-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy.

3. Jeżeli zadania, o których mowa w ust. 2, grupa (brygada, zespół) wykona przed terminem ustalonym w umowie, pracownikom grupy przysługuje czas wolny od pracy do końca okresu, na jaki umowa została zawarta.

4. Pracownikowi grupy (brygady, zespołu), który w okresie korzystania z czasu wolnego od pracy, o którym mowa w ust. 3, zawarze nową umowę o wykonanie zadania (art. 295<sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy), nie przysługuje wynagrodzenie za czas nie wykorzystany ani czas wolny w innym terminie.

5. Jeżeli umowa o wykonanie zadania, o której mowa w ust. 2, zostaje zawarta na czas dłuższy niż 24 tygodnie, czas pracy pracowników grupy (brygady, zespołu) rozlicza się z upływem 24 tygodni. Czas wolny od pracy, przysługujący po rozliczeniu, o którym wyżej mowa, może być wykorzystany bezpośrednio po rozliczeniu czasu pracy lub po wykonaniu zadania. Przepis ust. 4 stosuje się odpowiednio.

§ 11. 1. Pracownikom zatrudnionym w równoważnych normach czasu pracy, o których mowa w § 9 ust. 1, za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości określonej w art. 134 Kodeksu pracy.

2. Łączna liczba godzin nadliczbowych opłacanych z dodatkiem 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika w okresie rozliczeniowym nie może przekraczać liczby godzin wynikającej z pomnożenia liczby przepracowanych dni roboczych przez 2.

3. Za pracę przekraczającą równocześnie dobową normę czasu pracy i normę czasu pracy ustaloną dla okresu rozliczeniowego przysługuje dodatek tylko z jednego tytułu.

4. Pracownikowi, który za przepracowane niedziele i określone w odrębnych przepisach święta będące dniami wolnymi od pracy nie otrzymał w ciągu miesiąca w zamian dni wolnych od pracy, wypłaca się za każdą godzinę pracy w niedzielę lub święto dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.

§ 12. 1. Pracownicy zatrudnieni w czterobrygadowej organizacji pracy otrzymują dzień wolny od pracy za każdy miesiąc zatrudnienia w tym systemie pracy, z zachowaniem

prawa do wynagrodzenia za ten dzień, obliczonego według zasad jak za urlop wypoczynkowy.

2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1, otrzymują za każdą godzinę pracy wykonywanej w dniu wyznaczonym dla zakładu pracy jako dodatkowy dzień wolny od pracy, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości określonej w myśl § 3 ust. 3.

§ 13. 1. W razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, norma czasu pracy, ustalona do przepracowania w normalnym czasie pracy w okresie rozliczeniowym, ulega zmniejszeniu o liczbę godzin pracy, ustaloną w harmonogramie pracy do przepracowania w czasie przypadającym na okres usprawiedliwionej nieobecności.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracowników zatrudnionych w równoważnych normach czasu pracy, określonych w odrębnych przepisach, oraz w rozkładach czasu pracy, o których mowa w § 8.

§ 14. Praca wykonywana w granicach norm czasu pracy określonych w rozporządzeniu nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 15. 1. Dopuszczalna liczba godzin nadliczbowych dla poszczególnego pracownika, o której mowa w art. 133 § 2 Kodeksu pracy, może wynosić w okresie do dnia 31 grudnia 1992 r.:

- 1) w transporcie i komunikacji do 40 godzin miesięcznie,
- 2) przy obsłudze technicznej scen teatralnych i estradowych średnio do 30 godzin miesięcznie.

2. Stanowiska pracy oraz liczby godzin nadliczbowych w granicach określonych w ust. 1 ustala kierownik zakładu pracy po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową na okres nie dłuższy niż rok kalendarzowy.

§ 16. Sposób ustalania wysokości dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w dodatkowych dniach wolnych od pracy, o którym mowa w rozporządzeniu, nie narusza odrębnych unormowań wynikających z zakładowych systemów wynagradzania i układów zbiorowych pracy.

§ 17. Zarządzenie pracy w dodatkowych dniach wolnych od pracy lub dobrowolne podejmowanie pracy przez pracowników zakładów pracy w tych dniach — za zgodą kierownika zakładu pracy — może nastąpić po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową oraz pod warunkiem:

- 1) racjonalnego wykorzystania czasu pracy w poprzedzających dniach tygodnia,
- 2) należytego organizacyjno-technicznego i materiałowo-kooperacyjnego przygotowania pracy przypadającej na dodatkowy dzień wolny od pracy.

§ 18. Wymiar i rozkład czasu pracy pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych spółdzielczości niewidomych i inwalidów, pracowników zaliczonych do I lub II grupy inwalidów oraz pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia określają odrębne przepisy.

§ 19. 1. Państwowe zakłady pracy, w których w dniu wejścia w życie rozporządzenia stosuje się krótszy tygodniowy wymiar czasu pracy niż określony w § 1, wprowadzą w terminie do dnia 31 grudnia 1992 r. rozkłady czasu pracy, wynikające z 42-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy.

2. Regulacja norm czasu pracy, o której mowa w ust. 1, nie dotyczy pracowników, których krótszy wymiar czasu pracy wynika z przepisów ustawy lub właściwego rozporządzenia Rady Ministrów, oraz pracowników, których wymiar czasu pracy został skrócony na zasadach przewidzianych w art. 130 Kodeksu pracy.

§ 20. Rozporządzenie nie dotyczy:

- 1) pracowników górnictwa, z wyjątkiem przepisów § 8, § 12 i § 15 ust. 1 pkt 1 i ust. 2,
- 2) pracowników urzędów państwowych, z wyjątkiem przepisów § 8 oraz § 15 ust. 1 pkt 1 i ust. 2, które stosuje się do kierowców,
- 3) pracowników, których czas pracy jest określony przepisami w sprawie praw i obowiązków pracowników Narodowego Banku Polskiego, z wyjątkiem przepisów § 2 i 8 oraz § 15 ust. 1 pkt 1 i ust. 2, które stosuje się do kierowców,
- 4) pracowników zakładów służby zdrowia w zakresie unormowanym przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia (Dz. U. Nr 51, poz. 326, z 1990 r. Nr 65, poz. 387 i z 1991 r. Nr 69, poz. 294),
- 5) pracowników zatrudnionych za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem,
- 6) nauczycieli i nauczycieli akademickich,
- 7) funkcjonariuszy pożarnictwa pełniących służbę w systemie zmianowym, o których mowa w art. 12 ust. 2 i 3 dekretu z dnia 27 grudnia 1974 r. o służbie funkcjonariuszy pożarnictwa (Dz. U. Nr 50, poz. 321, z 1975 r. Nr 20, poz. 106, z 1988 r. Nr 19, poz. 132 i z 1990 r. Nr 34, poz. 198),
- 8) pracowników, których wymiar czasu pracy jest określony przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu (Dz. U. z 1986 r. Nr 18, poz. 97).