



DZIENNIK URZĘDOWY

MINISTERSTWA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

Rok XII

Warszawa, dnia 23 maja 1983 r.

Nr 6(114)



P-80/III
TREŚĆ
Str.

I. PRAWO PRACY

13. Wyjaśnienie nr 5 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 22 kwietnia 1983 r. w sprawie regulowania spraw ze stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego 17

II. WARUNKI PRACY

14. Zarządzenie nr 21 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 20 kwietnia 1983 r. zmieniające

- zarządzenie w sprawie zaopatrzenia pracowników w środki higieny osobistej 18

III. ORGANIZACJA I CZAS PRACY

15. Wyjaśnienie nr 6 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 30 kwietnia 1983 r. w sprawie wyłączenia z limitu godzin nadliczbowych czasu przepracowanego w dodatkowe dni wolne od pracy (wolne soboty) 18

I. PRAWO PRACY

13.

WYJAŚNIENIE Nr 5
Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
z dnia 22 kwietnia 1983 r.

w sprawie regulowania spraw ze stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego

W związku z art. 68 § 1 kodeksu pracy oraz art. 34 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. Nr 24, poz. 122) i na podstawie § 2 ust. 5 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 czerwca 1972 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych (Dz. U. Nr 28, poz. 201), wyjaśnia się, co następuje:

- Organ właściwy do powołania pracownika na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa państwowego powinien określić w akcie, na którego podstawie następuje powołanie, warunki pracy i płacy, które są wymagane przepisami prawa pracy przy zawieraniu umowy o pracę (art. 29 kodeksu pracy). Powołanie pracownika na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa państwowego jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy w terminie i na warunkach określonych w akcie powołującym na to stanowisko.
- Organ, o którym mowa w ust. 1, wykonuje wszystkie czynności dotyczące stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego w zakresie i na zasadach określonych przepisami kodeksu pracy i innymi ogólnie obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz przepisami obowiązującymi w danym zakładzie pracy, a w szczególności ustala wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia ze stosunku pracy.
- Przed podjęciem decyzji w sprawach, o których mowa w ust. 2, organ założycielski powinien zasięgnąć opinii

rady pracowniczej przedsiębiorstwa, a jeżeli organem właściwym do powołania pracownika na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa jest rada pracownicza, o wyrażenie opinii w tych sprawach rada pracownicza powinna wystąpić do organu założycielskiego.

4. Po odwołaniu pracownika ze stanowiska dyrektora przedsiębiorstwa państwowego czynności łączące się ze stosunkiem pracy tego pracownika wykonuje zakład pracy. Dotyczy to w szczególności zatrudnienia w okresie wypowiedzenia oraz wydania świadectwa pracy.

Przy wydawaniu opinii o pracy należy stosować odpowiednio zasady ustalone w ust. 3.

Pełnomocnik Rządu Minister Pracy, Płac
do Spraw Reformy Gospo- i Spraw Socjalnych: St. Ciosek
darczej: Wł. Baka

II. WARUNKI PRACY

14.

ZARZĄDZENIE Nr 21
Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
z dnia 20 kwietnia 1983 r.

zmieniające zarządzenie w sprawie zaopatrzenia pracowników w środki higieny osobistej.

§ 1.

§ 4 ust. 1 zarządzenia nr 43 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 12 sierpnia 1982 r. w sprawie zaopatrzenia

pracowników w środki higieny osobistej (Dz. Urz. MPPiSS Nr 6, poz. 18) otrzymuje brzmienie:

„§ 4.1. Jeżeli normy środków higieny osobistej przysługujące pracownikom na podstawie układów zbiorowych pracy lub innych przepisów są wyższe od ilości środków wydawanych pracownikom, zakład pracy wypłaca za niezrealizowane od 1 stycznia 1983 r. normy ekwiwalent pieniężny ustalony według następujących cen:

za 100 g mydła	17 zł
za 100 g pasty do rąk	8 zł
za 100 g proszku do prania	10 zł”

§ 2.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: St. Ciosek

III. ORGANIZACJA I CZAS PRACY

15.

WYJAŚNIENIE Nr 6 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych

z dnia 30 kwietnia 1983 r.

w sprawie wyłączenia z limitu godzin nadliczbowych czasu przepracowanego w dodatkowe dni wolne od pracy (wolne soboty).

1. Czas pracy przepracowany przez pracownika w dodatkowe dni wolne od pracy (wolne soboty) nie jest wliczany do limitu godzin nadliczbowych. Limit godzin nadliczbowych ustalony w art. 133 § 2 Kodeksu pracy dotyczy pracy wykonywanej w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 tego art., uzasadniającymi dopuszczenie pracy

nadliczbowej w razie szczególnych potrzeb zakładu pracy. Natomiast dopuszczalność pracy w dodatkowe dni wolne od pracy wynika z przepisu § 7 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30.12.1982 r. w sprawie czasu pracy i zasad wprowadzania w uspołecznionych zakładach pracy dodatkowych dni wolnych od pracy w 1983 r. (Dz. U. z 1982, Nr 45, poz. 297). Ponadto ustalenie limitu godzin nadliczbowych dla poszczególnego pracownika w roku kalendarzowym nastąpiło przy obowiązywaniu 46 godzinowego tygodnia pracy i jej wykonywania przez 6 dni w tygodniu. Celem przepisu ustalającego limit godzin nadliczbowych była ochrona pracownika przed nadmiernym przedłużaniem czasu pracy. Obliczanie godzin nadliczbowych od obniżonej tygodniowej normy czasu pracy, powoduje nadmierne ograniczenie możliwości stosowania pracy w wolne soboty i nie pozostaje w związku z funkcją ochronną powołanego wyżej przepisu art. 133 § 2 Kodeksu pracy.

2. Natomiast godziny przepracowane w dodatkowe dni wolne od pracy (wolne soboty) powinny być nadal traktowane z płacowego i ewidencyjnego (GUS) punktu widzenia jako nadliczbowe i wynagradzane zgodnie z ustaleniem zawartym w § 7 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1982 r. w sprawie czasu pracy i zasad wprowadzania w uspołecznionych zakładach pracy dodatkowych dni wolnych od pracy w 1983 roku (Dz. U. Nr 45, poz. 297).
3. Równocześnie Ministerstwo przypomina, że zgodnie z uchwałą Nr 9 Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie czasu pracy pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia (M. P. Nr 6, poz. 39), niedopuszczalne jest przedłużanie czasu pracy pracownikom w okresie stosowania skróconego czasu pracy z tytułu zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia ponad czas określony w § 2 ww. uchwały. Jednak praca wykonywana za zgodą pracownika w dodatkowy dzień wolny od pracy nie jest przedłużeniem czasu pracy, o którym mowa powyżej, jeżeli zachowane zostaną wymogi określone w § 2 ww. uchwały.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: St. Ciosek

Redakcja i Administracja: Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych. Warszawa, ul. Nowogrodzka 1/3.

Zakład Wydawniczo-Poligraficzny Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych. Zamówienie nr 504/83. Nakład 85 000 egz.