

zakaźnej lub podejrzenie o takie nosicielstwo, jak również z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy z innych przyczyn,

- 2) w razie likwidacji zakładu pracy lub działu, w którym pracownik był zatrudniony, reorganizacji, zmiany rodzaju produkcji lub zmniejszenia stanu zatrudnienia,
- 3) w razie niezawinionej utraty kwalifikacji koniecznych do wykonywania zawodu.

§ 2. Do okresu pracy, o którym mowa w § 1, wlicza się zatrudnienie w poprzednim zakładzie pracy, jeżeli stosunek pracy został rozwiązany przez pracownika lub na mocy wzajemnego porozumienia stron z powodu:

- 1) stwierdzonego przez zakład społecznej służby zdrowia szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, jeżeli zakład pracy nie przeniósł go do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe,
- 2) podjęcia pracy w miejscu swego zamieszkania lub w pobliżu pod warunkiem, że poprzednio pracownik był zatrudniony w innej miejscowości i dojeżdżał do pracy,
- 3) przeprowadzenia się pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia małżonka,
- 4) przeprowadzenia się pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia ze względu na zawarcie związku małżeńskiego z osobą zamieszkałą w tej miejscowości,
- 5) niewykonania przez zakład pracy wynikającego z przepisu prawa lub umowy obowiązku zapewnienia pracownikowi mieszkania,

6) podjęcia pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami przez pracownika zatrudnionego niezgodnie z wyuczonym zawodem.

§ 3. Zatrudnienie w poprzednim zakładzie pracy wlicza się do okresu pracy, o którym mowa w § 1, w razie rozwiązania umowy o pracę w związku z niemożnością dalszego zatrudnienia pracownika ze względu na inwalidztwo lub utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy.

§ 4. 1. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się zatrudnienie bezpośrednio poprzedzające zmianę pracy bez względu na tryb i przyczyny rozwiązania umowy o pracę, jeżeli okres tego zatrudnienia wynosił co najmniej 10 lat, jednakże z wyjątkiem wypadków rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub wygaśnięcia umowy o pracę wskutek porzucenia pracy.

2. Przepis ust. 1 stosuje się również, w razie gdy okres zatrudnienia wynosił co najmniej 10 lat w kilku zakładach pracy, jeżeli zmiana pracy w tym okresie nastąpiła w wyniku porozumienia zakładów pracy lub zalecenia jednostek nadrzędnych albo w okolicznościach określonych w § 1—3.

§ 5. Okoliczności, o których mowa w § 1—3, stwierdza zakład pracy w świadectwie pracy.

§ 6. Przepisy rozporządzenia stosuje się również przy wliczaniu okresów zatrudnienia przypadających przed dniem 1 stycznia 1975 r.

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

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*

217

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 20 września 1974 r.

w sprawie kwot wynagrodzenia za pracę wolnych od potrąceń z innych tytułów niż świadczenia alimentacyjne.

Na podstawie art. 87 § 6 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- 1) 1.200 zł miesięcznie — przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 2) 800 zł miesięcznie — przy potrącaniu udzielonych pracownikowi zaliczek pieniężnych,
- 3) 1.100 zł miesięcznie — przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 Kodeksu pracy.

2. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty określone w ust. 1 ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

3. Przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych (ust. 1 pkt 1) wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w więcej niż w jednym zakładzie pracy podlega zsumowaniu dla celów określenia kwoty wolnej od potrąceń.

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

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*