

## OBWIESZCZENIE MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 23 kwietnia 1986 r.

**w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem.**

1. Na podstawie § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 grudnia 1985 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (Dz. U. z 1986 r. Nr 1, poz. 3) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst rozporządze-

nia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (Dz. U. Nr 51, poz. 330, z 1975 r. Nr 35, poz. 195, z 1982 r. Nr 2, poz. 14, z 1983 r. Nr 15, poz. 71, z 1984 r. Nr 58, poz. 297 i z 1986 r. Nr 1, poz. 3), z uwzględnieniem

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 rozporządzenia nie obejmuje następujących przepisów:

- 1) § 15 i 16 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (Dz. U. Nr 51, poz. 330) w brzmieniu:

„§ 15. Tracą moc § 2 ust. 1 i 2, § 3, § 12 ust. 1, § 14 ust. 1, § 16 wraz z załącznikiem nr 3, § 18, § 19, § 20, § 21, § 22, § 23, § 25 i § 28 uchwały nr 8 Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 1972 r. w sprawie zatrudniania i wynagradzania pracowników budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem.”\*)

„§ 16. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1975 r.”,

- 2) § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 października 1975 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (Dz. U. Nr 35, poz. 195) w brzmieniu:

„§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 listopada 1975 r.”,

- 3) § 2 i 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1981 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (Dz. U. z 1982 r. Nr 2, poz. 14) w brzmieniu:

„§ 2. Przepisy § 1 pkt 2 i 7 nie mają zastosowania do pracowników skierowanych do pracy za granicą przed dniem 1 lutego 1982 r. Do tych pracowników, do czasu zakończenia pracy za granicą, stosuje się przepisy dotychczasowe.

§ 3. 1. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1982 r.,

z wyjątkiem przepisu § 1 pkt 4, który wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1983 r.

2. Do czasu wejścia w życie przepisu § 1 pkt 4 w tych sprawach stosuje się przepisy dotychczasowe.”,

- 4) § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 lutego 1983 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (Dz. U. Nr 15, poz. 71) w brzmieniu:

„§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.”,

- 5) § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17 grudnia 1984 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (Dz. U. Nr 58, poz. 297) w brzmieniu:

„§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.”,

- 6) § 2 i 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 grudnia 1985 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (Dz. U. z 1986 r. Nr 1, poz. 3) w brzmieniu:

„§ 2. Pracownika, który uzyskał zgodę na skierowanie do pracy za granicą przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, nie dotyczy wymaganie wynikające z przepisu § 1 pkt 1.”,

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

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: w z. A. Paczos

\*) Uchwała nr 8 Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 1972 r. w sprawie zatrudniania i wynagradzania pracowników budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem została uchylona uchwałą nr 280 Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1981 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych, zmienioną uchwałą nr 105 z dnia 19 sierpnia 1983 r.

Załącznik do obwieszczenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 23 kwietnia 1986 r. (poz. 101)

## ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 27 grudnia 1974 r.

w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem.

Na podstawie art. 298 Kodeksu pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141, z 1975 r. Nr 16, poz. 91, z 1981 r. Nr 6, poz. 23, z 1982 r. Nr 31, poz. 214 oraz z 1985 r. Nr 20, poz. 85 i Nr 35, poz. 162) zarządza się, co następuje:

§ 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się do pracowników — obywateli polskich, skierowanych do pracy za granicą, zwanych dalej „pracownikami”, w celu realizacji kontraktów eksportowych obejmujących:

- 1) wykonanie przez stronę polską części lub całości robót budowlano-montażowych, projektowych, transportowych oraz kompletnych obiektów i prac z zakresu nadzoru przy wykonywaniu funkcji eksportera, generalnego wykonawcy lub generalnego dostawcy, a także innych prac związanych z realizacją kontraktów, zwanych dalej „budową”;
- 2) wykonanie usług technicznych, naukowych i usług pozostałych, zwanych dalej „usługą”.

§ 2. 1. Do pracy za granicą kieruje pracowników za ich zgodą generalny wykonawca, generalny dostawca lub wykonawca budowy (usługi) eksportowej, który zawarł umowę z przedsiębiorstwem handlu zagranicznego — zwany dalej „jednostką kierującą”. Jednostką kierującą może być także przedsiębiorstwo handlu zagranicznego, jeżeli kieruje do pracy za granicą pracowników w celu realizacji kontraktu usługowego.

2. Zakład pracy na wniosek jednostki kierującej może wyrazić zgodę na skierowanie do pracy za granicą na warunkach przewidzianych w rozporządzeniu pracowników, którzy wystąpią do jednostki kierującej o zatrudnienie na budowie eksportowej (przy wykonywaniu usługi eksportowej).

3. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Handlu Zagranicznego ustali listę województw i zawodów, dla których wyrażenie zgody, o której mowa w ust. 2, będzie uzależnione od uzyskania w tej sprawie pozytywnej opinii właściwego terenowego organu administracji państwowej o właściwości szczególnej do spraw zatrudnienia i spraw socjalnych stopnia wojewódzkiego.

4. Jednostka kierująca kieruje pracownika do pracy za granicą na podstawie zawartej z nim umowy o pracę na czas określony; umowa powinna określać kraj wykonywania pracy, rodzaj pracy, termin rozpoczęcia i okres pracy za granicą oraz przysługujące z tego tytułu wynagrodzenie.

§ 3. 1. Zakład pracy, który zatrudnia pracownika skierowanego do pracy za granicą, zwany dalej „macierzystym zakładem pracy”, udziela pracownikowi na okres skierowania do pracy za granicą urlopu bezpłatnego.

2. Pracownik powinien wykorzystać urlop wypoczynkowy przysługujący mu z tytułu pracy w macierzystym zakładzie pracy — przed skierowaniem do pracy za granicą.

3. Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w ust. 1, a także przypadający bezpośrednio po zakończeniu tego urlopu okres niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną — wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, jeżeli pracownik podejmie zatrudnienie w macierzystym zakładzie pracy w terminie określonym w ust. 4.

4. Macierzysty zakład pracy jest obowiązany zatrudnić pracownika, który zakończył pracę za granicą, na takim samym stanowisku lub stanowisku równorzędnym pod względem rodzaju prac oraz osobistego zaszerogowania posiadanego przed skierowaniem do pracy za gra-

nicą, jeżeli pracownik podejmie zatrudnienie w ciągu 14 dni od dnia zakończenia pracy za granicą, a w razie niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną lub z innych ważnych przyczyn niezależnych od pracownika — bezzwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

5. Obowiązek, o którym mowa w ust. 4, ustaje w razie niezachowania terminu określonego w tym przepisie lub rozwiązania umowy o pracę przez jednostkę kierującą bez wypowiedzenia z winy pracownika (§ 5 ust. 1 pkt 2), a także w razie porzucenia pracy przez pracownika; w tym przypadku umowa o pracę w macierzystym zakładzie pracy wygasa. Wygaśnięcie to pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z porzuceniem pracy.

§ 4. 1. Warunkiem wyrażenia zgody na wyjazd do pracy za granicą przez macierzysty zakład pracy jest przepracowanie przez pracownika w tym zakładzie co najmniej 5 lat.

2. Ponowny wyjazd do pracy za granicą może nastąpić nie wcześniej niż po 3-letnim okresie zatrudnienia w kraju.

3. W wyjątkowych przypadkach macierzysty zakład pracy, na wniosek jednostki kierującej, może wyrazić zgodę na ponowny wyjazd do pracy za granicą przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 2.

4. Jednostka kierująca może skierować do pracy za granicą osobę korzystającą z uprawnień emerytalnych.

5. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych na wniosek Ministra Handlu Zagranicznego może w wyjątkowych wypadkach wyrazić zgodę na odstąpienie od stosowania warunku, o którym mowa w ust. 1, w odniesieniu do pracowników określonych grup zawodów, przedsiębiorstw lub kontraktów.

6. Zakłady pracy przedstawiają Ministrowi Handlu Zagranicznego wnioski, o których mowa w ust. 5, po uzyskaniu pozytywnej opinii organu założycielskiego.

§ 5. 1. Wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę, o której mowa w § 2 ust. 4, może nastąpić:

- 1) za dwutygodniowym wypowiedzeniem, gdy jest to uzasadnione potrzebami organizacyjno-produkcyjnymi budowy (usługi) eksportowej,
- 2) bez wypowiedzenia z winy pracownika, w szczególności w wypadku popełnienia przestępstwa w kraju zatrudnienia za granicą lub popełnienia w tym kraju czynu hańbiącego dobre imię obywatela Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.

2. Jednostka kierująca jest obowiązana rozwiązać umowę o pracę w drodze porozumienia stron na wniosek pracownika w związku z ciężkim wypadkiem losowym; w szczególności śmierci małżonka, dziecka, matki lub ojca pracownika albo klęski żywiołowej.

3. Jednostka kierująca powinna zastrzec w umowie o pracę możliwość jej wcześniejszego rozwiązania lub przedłużenia. W tym wypadku przepis § 2 ust. 2 i § 3 ust. 1 stosuje się odpowiednio.

§ 6. 1. Pracownikowi zatrudnionemu za granicą za czas nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo odosobnienia w związku z chorobą zakaźną wypłaca się wynagrodzenie w wysokości i na zasadach ustalonych dla zasiłku chorobowego

przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 1983 r. Nr 30, poz. 143) ze zmianami wynikającymi z ust. 2—5.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, wypłaca się przez okres nie dłuższy niż 30 dni kalendarzowych. Jeżeli jednak niezdolność do pracy trwa dłużej niż 30 dni, a stan zdrowia pracownika nie pozwala na przewiezienie go do kraju, pracownikowi wypłaca się wynagrodzenie przez dalszy okres choroby do chwili, gdy jego wyjazd do kraju stanie się możliwy.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 i 2, zmniejsza się w części walutowej o kwotę zasiłku walutowego otrzymywanego przez pracownika z tytułu ubezpieczenia w organizacji ubezpieczeniowej w kraju, w którym jest realizowana budowa (usługa) eksportowa.

4. W okresie dalszej niezdolności do pracy po powrocie do kraju pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy w złotych. Do okresu pobierania zasiłku chorobowego wlicza się okres pobierania wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 i 2.

5. Przy ustalaniu wysokości zasiłku, o którym mowa w ust. 4, uwzględnia się wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w macierzystym zakładzie pracy bezpośrednio przed skierowaniem do pracy za granicą. Jeżeli pracownik nie był zatrudniony w kraju przed skierowaniem do pracy za granicą, za podstawę wymiaru zasiłku przyjmuje się kwotę odpowiadającą miesięcznemu wynagrodzeniu osiąganemu w tym okresie w kraju przez pracowników o podobnych kwalifikacjach, zatrudnionych w tym samym lub podobnym charakterze.

§ 7. 1. Z tytułu wypadku przy pracy za granicą lub z tytułu choroby zawodowej nabytej w związku z pracą za granicą pracownikowi lub pozostałej po nim rodzinie w związku ze śmiercią pracownika przysługują świadczenia według przepisów obowiązujących w kraju, płatne w kraju w złotych.

2. Jednostka kierująca jest obowiązana ubezpieczyć pracownika od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

§ 8. 1. W razie śmierci pracownika w czasie zatrudnienia za granicą, rodzinie przysługuje od jednostki kierującej odprawa pośmiertna w wysokości i na zasadach określonych w art. 93 Kodeksu pracy.

2. Podstawę do obliczenia odprawy pośmiertnej stanowi wynagrodzenie otrzymywane przez zmarłego pracownika w okresie jego zatrudnienia za granicą. Odprawę pośmiertną oblicza się oddzielnie od otrzymywanego przez zmarłego pracownika wynagrodzenia walutowego i oddzielnie od wynagrodzenia złotowego. Odprawę pośmiertną w części obliczonej od wynagrodzenia walutowego wypłaca się w złotych, według obowiązującego kursu specjalnego lub kursu podstawowego z dopłatą.

§ 9. 1. Z zastrzeżeniem przepisów § 10 czas pracy na budowie (przy wykonywaniu usługi) eksportowej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 46 godzin na tydzień. W granicach tych norm wymiar i rozkład czasu pracy ustala jednostka kierująca, uwzględniając warunki istniejące w kraju realizacji budowy (usługi) eksportowej.

2. Jeżeli czas pracy na budowie (przy wykonywaniu usługi) eksportowej jest dłuższy niż 42 godziny na ty-

dzień, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze stanowiącym różnicę między obowiązującym go tygodniowym wymiarem czasu pracy a 42-godzinnym tygodniowym wymiarem czasu pracy.

3. Jednostka kierująca udziela pracownikowi czasu wolnego od pracy, o którym mowa w ust. 2, w okresie zatrudnienia za granicą. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia walutowego i złotowego za czas niewykonywania pracy z powodu wykorzystywania w okresie zatrudnienia za granicą czasu wolnego od pracy.

4. Jeżeli z przyczyn organizacyjno-produkcyjnych nie jest możliwe udzielenie czasu wolnego w okresie zatrudnienia za granicą, urlop bezpłatny w macierzystym zakładzie pracy ulega przedłużeniu odpowiednio do wymiaru nie udzielonego czasu wolnego od pracy. W tym wypadku pracownikowi przysługuje w zamian za czas wolny od pracy od jednostki kierującej ekwiwalent pieniężny w złotych, obliczony jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Ekwiwalent pieniężny ustala się na podstawie wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w macierzystym zakładzie pracy bezpośrednio przed skierowaniem do pracy za granicą.

§ 10. 1. Jednostka kierująca może podwyższyć odpowiednio dobową normę czasu pracy i wprowadzić pięciodniowy tydzień pracy na tych budowach (usługach) eksportowych, na których pracownicy kontrahenta zagranicznego pracują 5 dni w tygodniu.

2. Jeżeli w kraju kontrahenta zagranicznego dniem wolnym od pracy zamiast niedzieli jest inny dzień w tygodniu — to dzień ten jest wolny od pracy, a niedziela jest normalnym dniem pracy również dla pracowników polskich.

3. Jednostka kierująca może wprowadzić na budowach (usługach) eksportowych, jeżeli jest to uzasadnione warunkami techniczno-organizacyjnymi, charakterem pracy lub warunkami atmosferycznymi, w jakich ona się odbywa, równoważne normy czasu pracy, polegające na przedłużeniu w niektórych miesiącach dobowej normy czasu pracy w granicach do 10 godzin i przy odpowiednim skróceniu czasu pracy w innych dniach lub udzieleniu dodatkowych dni wolnych od pracy w następnych miesiącach roku kalendarzowego.

4. Rozliczanie czasu pracy, o którym mowa w ust. 3, następuje w okresach nie dłuższych niż 6 miesięcy, z tym że w okresie rozliczeniowym czas pracy nie może przekraczać liczby godzin wynikającej z przemnożenia 8-godzin (w sobotę bądź wyznaczony w zamian inny dzień — 6 godzin) przez liczbę kalendarzowych dni roboczych.

5. Praca w granicach norm, o których mowa w ust. 3 i 4, nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

6. Równoważne normy czasu pracy stosuje się w oparciu o harmonogramy pracy, określające dla pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy.

7. Normę czasu pracy ustaloną na okres rozliczeniowy w trybie ust. 3 i 4 zmniejsza się w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy o taką liczbę godzin, jaka wynika z przemnożenia 8 godzin (w sobotę bądź wyznaczony w zamian niej inny dzień — 6 godzin) przez liczbę pełnych dni nieobecności.

8. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy ustalone zgodnie z przepisami ust. 3 i 4, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

9. Za pracę w godzinach nadliczbowych — oprócz normalnego wynagrodzenia — przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerogowania pracownika — za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych przekraczających dobową normę czasu pracy (ust. 3) i za godziny nadliczbowe przekraczające normę czasu pracy ustaloną na okres rozliczeniowy (ust. 4); łączna liczba godzin nadliczbowych, opłacanych z dodatkiem 50%, nie może przekraczać liczby godzin wynikających z przemnożenia przepracowanych dni przez 2, przy czym liczba tych godzin nie może być większa niż liczba dni roboczych w okresie rozliczeniowym pomnożona przez 2,
- 2) 100% tego wynagrodzenia — za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy lub w niedziele i święta.

10. Za pracę przekraczającą równocześnie dobową i rozliczeniową normę czasu pracy przysługuje tylko jeden dodatek.

§ 11. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej oblicza się na podstawie osobistego zaszerogowania, przysługującego pracownikowi w macierzystym zakładzie pracy bezpośrednio przed skierowaniem do pracy za granicą, nie wyższego jednak od posiadanego w okresie pracy na budowie (przy wykonywaniu usługi) eksportowej; dodatki do wynagrodzenia wypłaca się w złotych.

§ 12. 1. W razie ciężkiego wypadku losowego (śmierci małżonka, dziecka, matki lub ojca pracownika) albo w razie klęski żywiołowej kierownik eksportowej budowy (usługi) na wniosek pracownika może mu udzielić zwolnienia od pracy na określony czas, nie dłużej jednak niż na siedem kolejnych dni, niezależnie od zwolnienia na czas podróży.

2. Pracownikowi na jego wniosek może być również udzielone zwolnienie od pracy w wypadkach i rozmiarze określonych w przepisach ogólnie obowiązujących w kraju.

3. Za czas zwolnienia od pracy w wypadkach wymienionych w ust. 1 i 2 pracownikowi przysługuje wyłącznie wynagrodzenie zlotowe pobierane przez niego w macierzystym zakładzie pracy bezpośrednio przed skierowaniem do pracy za granicą, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Za czas podróży pracownikowi wynagrodzenie nie przysługuje.

4. Pracownikom zatrudnionym nie dalej niż 500 km od granicy polskiej, na obszarach określonych przez właściwego ministra, przysługuje w celu odwiedzenia rodziny w kraju — za każde trzy miesiące przepracowane na budowie (przy wykonywaniu usługi) eksportowej — bezpłatny bilet albo zwrot kosztów przejazdu do miejsca zamieszkania w Polsce i z powrotem.

5. Właściwy minister, w uzasadnionych wypadkach, może przyznać prawo do korzystania ze świadczenia, o którym mowa w ust. 4, innym pracownikom niż określani w tym przepisie, w celu odwiedzenia rodziny w kraju — za każde sześć miesięcy przepracowanych na budowie (przy wykonywaniu usługi) eksportowej. W tym wypadku pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy

na czas podróży. Za czas tego zwolnienia pracownikowi przysługuje wyłącznie wynagrodzenie zlotowe określone według zasad wymienionych w ust. 3.

6. Świadczenia, o których mowa w ust. 4 i 5, mogą być udzielone tylko w ciągu trzech miesięcy po nabyciu do nich prawa. W razie nieskorzystania ze świadczeń w tym okresie pracownikowi nie przysługuje ekwiwalent pieniężny.

§ 13. 1. W razie wyjazdu za granicę i powrotu z zagranicy w związku z rozpoczęciem lub zakończeniem pracy na budowie (usłudze) eksportowej lub w związku z podróżą służbową albo podróżą związaną z chorobą pracownikowi przysługują:

- 1) bezpłatny bilet na przejazd albo zwrot kosztów przejazdu,
- 2) diety i zwrot kosztów noclegu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych za granicę.

2. Limity kwot przysługujących z tytułu zwrotu kosztów noclegu ustala Minister Finansów.

3. Świadczenia określone w ust. 1 nie przysługują pracownikowi w razie powrotu do kraju w związku z wcześniejszym rozwiązaniem przez jednostkę kierującą umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub porzuceniem pracy przez pracownika. W razie konieczności może być pracownikowi udzielona pożyczka w wysokości kosztów przejazdu do kraju najtańszym środkiem lokomocji.

4. Bezpłatny bilet albo zwrot kosztów przejazdu powinien obejmować najbardziej ekonomiczny dla budowy (usługi) środek lokomocji. Zwrot kosztów podróży następuje z zachowaniem przepisów o rozliczeniach, obowiązujących przy podróżach służbowych za granicę.

5. Bezpłatny bilet albo zwrot kosztów przejazdu według zasad określonych w ust. 4 przysługuje pracownikowi także w razie przejazdu w celu odwiedzenia rodziny oraz w wypadku wyjazdu w związku z otrzymaniem zwolnienia od pracy na podstawie § 12 ust. 1.

6. Koszty podróży służbowych pracownika w Polsce, związanych bezpośrednio z wyjazdem pracownika do pracy za granicą (formalności paszportowe, szczepienia ochronne), oraz utracony z tego tytułu zarobek pokrywa jednostka kierująca.

7. Pracownikowi, który w związku z podróżą służbową przebywa w kraju, przysługuje za czas tego pobytu wyłącznie wynagrodzenie zlotowe, określone według zasad wymienionych w § 12 ust. 3, oraz diety, zwrot kosztów przejazdu i noclegów według zasad obowiązujących w kraju.

§ 14. 1. Pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą przysługuje prawo do 1/12 urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej „urlopem”, w wymiarze wynikającym z przepisów Kodeksu pracy, za każdy kalendarzowy miesiąc pracy za granicą, chyba że pracownik wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy z tytułu pracy w kraju. Niepełny miesiąc kalendarzowy zaokrągla się w górę.

2. Pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na okres dłuższy niż 12 miesięcy należy udzielić urlopu po każdym roku pracy.

3. Na wniosek pracownika, o którym mowa w ust. 2, jednostka kierująca powinna wypłacić w zamian za urlop ekwiwalent pieniężny po zakończeniu pracy za granicą.

4. Pracownikowi skierowanemu do pracy za granicą na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy jednostka kierująca wypłaca w zamian za urlop ekwiwalent pieniężny po zakończeniu pracy za granicą.

5. Na wniosek pracownika jednostka kierująca może udzielić urlopu za miesiące przepracowane w terminie wcześniejszym niż określony w ust. 2. Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracownika, o którym mowa w ust. 4.

6. Urlop, o którym mowa w ust. 2, może być w razie uzasadnionych potrzeb organizacyjno-produkcyjnych budowy (usługi) eksportowej przesunięty na rok następny. W razie niewykorzystania tego urlopu w całości lub w części przed zakończeniem pracy za granicą jednostka kierująca jest obowiązana wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny.

7. Urlop bezpłatny w macierzystym zakładzie pracy ulega przedłużeniu o liczbę dni urlopu, za które pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

8. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (wynagrodzenie złotowe i wynagrodzenie walutowe przysługujące w czasie zatrudnienia za granicą). Zmienne składniki wynagrodzenia złotowego oraz zmienne składniki wynagrodzenia walutowego oblicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Do wynagrodzenia za urlop nie wlicza się diet i innych świadczeń związanych z podróżą służbową.

9. Ekwiwalent za nie wykorzystany urlop, przypadający w części walutowej, jednostka kierująca jest obowiązana wypłacić pracownikowi w terminie umożliwiającym przekazanie oszczędności do kraju.

10. Urlop wypoczynkowy przysługujący pracownikowi po powrocie z zagranicy z tytułu pracy w kraju ulega skróceniu o taką liczbę dni urlopu, do jakiej pracownik nabył prawo w tym samym roku kalendarzowym z tytułu pracy za granicą.

11. W razie niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego przed skierowaniem do pracy za granicą macierzysty zakład pracy jest obowiązany wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny.

12. Przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop przysługujący pracownikowi z tytułu pracy w kraju za rok kalendarzowy, w którym nabył prawo do urlopu z tytułu pracy za granicą, stosuje się odpowiednio przepis ust. 10.

§ 15. W czasie urlopu bezpłatnego, przypadającego po zakończeniu pracy za granicą, pracownik zachowuje dla siebie i dla członków rodziny prawo do świadczeń społecznej służby zdrowia i do zasiłków rodzinnych oraz przysługuje mu prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 16. 1. Przebywającym w kraju członkom rodziny pracownika skierowanego do pracy za granicą przysługują świadczenia lecznicze oraz świadczenia z ubezpieczenia rodzinnego i z ubezpieczenia społecznego według przepisów obowiązujących w kraju.

2. W razie śmierci pracownika w czasie zatrudnienia za granicą członkom jego rodziny przysługują, niezależnie od świadczeń, o których mowa w § 7 i 8, zasiłki pogrzebowe oraz renty rodzinne według przepisów obowiązujących w kraju.

§ 17. Jeżeli na budowie (przy wykonywaniu usługi) eksportowej nie ma zakładowej organizacji związkowej, przewidziane w Kodeksie pracy uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują odpowiednio reprezentantowi załogi.