

## 407

## OBWIESZCZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ

z dnia 18 września 1990 r.

**w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania.**

1. Na podstawie art. 6 ustawy z dnia 19 lipca 1990 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 55, poz. 319) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 5, poz. 25), z uwzględnieniem zmian wprowadzonych:

- 1) ustawą z dnia 23 października 1987 r. o zmianie niektórych ustaw regulujących zasady funkcjonowania gospodarki narodowej (Dz. U. Nr 33, poz. 181) oraz ustawą z dnia 17 czerwca 1988 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 20, poz. 134), objętych jednolitym tekstem ustalonym obwieszczeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 sierpnia 1988 r. (Dz. U. Nr 28, poz. 196),
- 2) ustawą z dnia 30 maja 1989 r. o zmianie upoważnień do wydawania aktów wykonawczych (Dz. U. Nr 35, poz. 192),

- 3) ustawą z dnia 31 lipca 1989 r. o podwyższeniu wynagrodzeń za pracę i dochodów rolniczych w związku ze zmianami cen detalicznych towarów i usług konsumpcyjnych w 1989 r. (Dz. U. Nr 48, poz. 261),
- 4) ustawą z dnia 9 marca 1990 r. o zmianie ustawy o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. Nr 17, poz. 99),
- 5) ustawą z dnia 19 lipca 1990 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 55, poz. 319),

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

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

- 1) art. 27 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 5, poz. 25) w brzmieniu:

- „Art. 27. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.”,
- 2) art. 23 ustawy z dnia 23 października 1987 r. o zmianie niektórych ustaw regulujących zasady funkcjonowania gospodarki narodowej (Dz. U. Nr 33, poz. 181) w brzmieniu:
- „Art. 23. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, z tym że przepisy art. 11 pkt 9 i pkt 13 lit. b) wchodzi w życie z dniem 31 marca 1988 r., a przepisy art. 3, art. 5 pkt 5 i 6, art. 7, art. 8 pkt 2, art. 9, 10 i 14 wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1988 r.”,
- 3) art. 2—4 i 6 ustawy z dnia 17 czerwca 1988 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 20, poz. 134) w brzmieniu:
- „Art. 2. Zakład pracy stosujący zakładowy system wynagradzania wprowadzony przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy jest obowiązany przed upływem 12 miesięcy od tej daty zawrzeć protokół dodatkowy do porozumienia, dostosowujący ten system do przepisów ustawy.
- Art. 3. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz. U. 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, z 1985 r. Nr 20, poz. 85 i Nr 35, poz. 162, z 1986 r. Nr 42, poz. 201 oraz z 1987 r. Nr 21, poz. 124) w art. 241<sup>13</sup> dodaje się § 6 w brzmieniu:
- „§ 6. Strony układu mogą postanowić, że w zakładach pracy objętych postanowieniami układu nie mają zastosowania przepisy § 2—5; w takim wypadku stosuje się odpowiednio art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 5, poz. 25, z 1987 r. Nr 33, poz. 181 oraz z 1988 r. Nr 20, poz. 134).”
- Art. 4. W ustawie z dnia 26 lutego 1982 r. o planowaniu społeczno-gospodarczym (Dz. U. z 1987 r. Nr 4, poz. 26 i Nr 33, poz. 181) w art. 33 pkt 2 skreśla się.”
- „Art. 6. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1988 r.”,
- 4) art. 81 ustawy z dnia 30 maja 1989 r. o zmianie upoważnień do wydawania aktów wykonawczych (Dz. U. Nr 35, poz. 192) w brzmieniu:
- „Art. 81. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1989 r.”,
- 5) art. 11 ustawy z dnia 31 lipca 1989 r. o podwyższaniu wynagrodzeń za pracę i dochodów rolniczych w związku ze zmianami cen detalicznych towarów i usług konsumpcyjnych w 1989 r. (Dz. U. Nr 48, poz. 261) w brzmieniu:
- „Art. 11. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia i ma zastosowanie do ustalania przysługującego pracownikom wzrostu wynagrodzeń od dnia 1 lipca 1989 r.”,
- 6) art. 9 ustawy z dnia 9 marca 1990 r. o zmianie ustawy o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. Nr 17, poz. 99) w brzmieniu:
- „Art. 9. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.”
- 7) art. 2—5 i 7 ustawy z dnia 19 lipca 1990 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 55, poz. 319) w brzmieniu:
- „Art. 2. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy w art. 241;
- 1) § 3 skreśla się,
  - 2) w § 5 wyrazy „obowiązujące w dniu 1 stycznia danego roku” skreśla się.
- Art. 3. W ustawie z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz. U. z 1988 r. Nr 30, poz. 207, z 1989 r. Nr 20, poz. 104, Nr 29, poz. 154 i Nr 34, poz. 178 oraz z 1990 r. Nr 30, poz. 179 i Nr 34, poz. 198):
- 1) w art. 130 ust. 4 otrzymuje brzmienie:
 

„4. Podstawę ustalenia wysokości zasiłków stanowi kwota najniższego wynagrodzenia pracowników za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, określonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie Kodeksu pracy.”,
  - 2) w art. 131 w ust. 3 wyrazy „zasadniczego za pełny miesięczny wymiar czasu pracy” zastępuje się wyrazami „pracowników za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, określonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie Kodeksu pracy”.
- Art. 4. 1. Do dnia 31 grudnia 1990 r. przez najniższe wynagrodzenie, przyjęte w zakładowym systemie wynagradzania za podstawę naliczania wysokości składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń, rozumie się najniższe wynagrodzenie obowiązujące w dniu wejścia w życie ustawy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.
2. Zakładowy system wynagradzania może określić kwotowo wysokość składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń naliczanych dotychczas w relacji do najniższego wynagrodzenia albo przyjętą inną podstawę ich wymiaru niż wymieniona w ust. 1 lub ustalić, że podstawę ich naliczania stanowi najniższe wynagrodzenie określone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 3.
  3. Wysokość wynagrodzeń i świadczeń, o których mowa w art. 15, 18 i 21 ustawy wymienionej w art. 1, nie może być kwotowo niższa od wynikającej z przepisów tej ustawy.
- Art. 5. Przepisy wydane na podstawie dotychczasowego art. 30 ustawy, o której mowa w art. 1, mogą być stosowane w zakładowym systemie wynagradzania do dnia 31 grudnia 1990 r.; przepis art. 4 stosuje się odpowiednio.”
- „Art. 7. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia”.

Minister Pracy i Polityki Socjalnej: *J. Kuroń*

Załącznik do obwieszczenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1990 r. (poz. 407)

## USTAWA

z dnia 26 stycznia 1984 r.

### o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania

W celu umożliwienia zakładom pracy samodzielnego ustalania zasad wynagradzania pracowników z wykorzystaniem wyników wartościowania pracy oraz nowoczesnych technik i metod organizacji pracy, a także w celu ściślejszego powiązania wynagrodzeń z wynikami pracy oraz z jakością produkcji i usług stanowi się, co następuje:

#### Rozdział 1

##### Przepisy ogólne

**Art. 1.** 1. Ustawa, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, określa zasady tworzenia zakładowych systemów wynagradzania w zakładach pracy, do których nie stosuje się przepisów o kształtowaniu środków na wynagrodzenia w sferze budżetowej, zwanych dalej „zakładami pracy”.

2. Przepisy ustawy nie mają zastosowania do zakładów pracy, dla których zasady tworzenia zakładowych systemów wynagradzania określają przepisy szczególne.

3. Zakład pracy objęty postępowaniem likwidacyjnym lub upadłościowym nie może wprowadzać zakładowego systemu wynagradzania, o którym mowa w rozdziale 2.

4. W jednostce prowadzącej działalność gospodarczą, w której skład wchodzi więcej niż jeden zakład pracy, zakładowy system wynagradzania, o którym mowa w rozdziałach 2 i 3, może obejmować wszystkie lub niektóre zakłady pracy tej jednostki.

**Art. 2.** Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) „najniższym wynagrodzeniu” — rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie określone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie Kodeksu pracy.
- 2) „układzie zbiorowym pracy” — rozumie się przez to układ zbiorowy pracy zawarty po dniu 31 grudnia 1986 r.,
- 3) „dotychczasowym układzie zbiorowym pracy” — rozumie się przez to układ zbiorowy pracy zawarty przed dniem 1 stycznia 1987 r.,
- 4) „porozumieniu” — rozumie się przez to zakładowy system wynagradzania w zakładzie pracy nie objętym układem zbiorowym pracy, wprowadzony na podstawie przepisów rozdziału 2,
- 5) „zakładowej umowie zbiorowej” — rozumie się przez to zakładową umowę zbiorową zawartą w myśl przepisów Kodeksu pracy,
- 6) „dotychczasowych przepisach” — rozumie się przez to:
  - a) obowiązujące w zakładach pracy przed dniem wejścia w życie porozumienia postanowienia dotychczasowego układu zbiorowego pracy, przepisy o świadczeniach branżowych oraz inne przepisy o wynagradzaniu,
  - b) postanowienia porozumienia,
- 7) „zakładowej organizacji związkowej” — rozumie się przez to wszystkie organizacje związkowe działające w zakładzie,
- 8) „pracowniku” — rozumie się przez to także osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy.

**Art. 3.** 1. Zakład pracy nie objęty układem zbiorowym pracy może wprowadzić zakładowy system wynagradzania, o którym mowa w rozdziale 2.

2. Zakład pracy objęty układem zbiorowym pracy wprowadza zakładowy system wynagradzania, o którym mowa w rozdziale 3.

**Art. 4.** 1. Zakładowy system wynagradzania ustala wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą, z uwzględnieniem sytuacji finansowej zakładu pracy, w tym również w zakresie wielkości środków na wynagrodzenia i świadczenia, wypracowanych zgodnie z zasadą samofinansowania.

2. Zakładowy system wynagradzania może określić zasady wynagradzania pracowników i przyznawania im innych świadczeń związanych z pracą, obowiązujące w okresie wystąpienia trudności finansowych zakładu pracy, a w szczególności w okresie utraty przez zakład zdolności kredytowej oraz w innych przypadkach ustalonych przez strony.

#### Rozdział 2

##### Zakładowy system wynagradzania w zakładzie pracy nie objętym układem zbiorowym pracy

**Art. 5.** Zakład pracy może wprowadzić zakładowy system wynagradzania pod warunkiem posiadania środków na wynagrodzenia i świadczenia, wypracowanych zgodnie z zasadą samofinansowania, umożliwiającymi sfinansowanie zobowiązań wynikających z porozumienia zawartego w myśl art. 6.

**Art. 6.** 1. Wprowadzenie przewidzianego w ustawie zakładowego systemu wynagradzania następuje na podstawie porozumienia.

2. Porozumienie zawierają właściwy organ zakładowej organizacji związkowej — z jednej strony i kierownik zakładu pracy po zasięgnięciu opinii rady pracowniczej (rady załogi) i uzyskaniu pozytywnej opinii ogólnego zebrania pracowników (delegatów) — z drugiej strony.

3. Sposób uzyskania opinii, o której mowa w ust. 2, mogą określić strony porozumienia wraz z radą pracowniczą.

4. W zakładzie pracy, w którym nie działają organy samorządu, porozumienie zawierają organy wymienione w ust. 2 po uzyskaniu pozytywnej opinii większości załogi. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio.

5. Zmiany do porozumienia wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych do porozumienia, w trybie przewidzianym dla zawarcia porozumienia.

6. Porozumienie może ustalić, że wprowadzanie w zakładowym systemie wynagradzania zmian polegających na podwyższeniu wysokości ustalonych w porozumieniu składników wynagrodzenia nie wymaga uzyskania opinii przewidzianej w ust. 2 i 4.

**Art. 7.** 1. Porozumienie określa zasady wynagradzania pracowników zakładu pracy na warunkach określonych w ustawie; zakres przedmiotowy porozumienia może być rozszerzony na inne elementy dotyczące prowadzonej przez zakład pracy działalności, a także na warunki pracy, bytu i życia kulturalnego załogi, z uwzględnieniem odrębnych przepisów obowiązujących w tym zakresie oraz postanowień układu zbiorowego pracy.

2. Z zastrzeżeniem ust. 3 i 4, porozumienie obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, chyba że strony w porozumieniu postanowiły inaczej.

3. Porozumieniem, w części dotyczącej zasad wynagradzania, nie mogą być objęci:

- 1) pracownicy przyzakładowych szkół oraz pracownicy przyzakładowych placówek oświatowych, szkoleniowych, wychowawczych i opiekuńczo-wychowawczych, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19, Nr 25, poz. 187 i Nr 31, poz. 214, z 1983 r.

Nr 5, poz. 33, z 1988 r. Nr 19, poz. 132, z 1989 r. Nr 4, poz. 24 i Nr 35, poz. 192 oraz z 1990 r. Nr 34, poz. 197 i Nr 36, poz. 206).

- 2) funkcjonariusze pożarnictwa,
- 3) pracownicy młodociani zatrudnieni w zakładach pracy w celu nauki zawodu, w pierwszym i drugim roku nauki lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

4. Pracownicy przyzakładowych placówek upowszechniania kultury, zatrudnieni w zakładach pracy, mogą być objęci porozumieniem w wypadku określonym w odrębnych przepisach.

5. Zasady wynagradzania kierownika zakładu pracy i tymczasowego kierownika zakładu pracy określa organ powołujący tego kierownika, z zastrzeżeniem ust. 6.

6. Zasady wynagradzania dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, powołanego przed dniem 21 marca 1990 r., do którego mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. z 1987 r. Nr 35, poz. 201, z 1989 r. Nr 10, poz. 57 i Nr 20, poz. 107 oraz z 1990 r. Nr 17, poz. 99 i Nr 51, poz. 298), określają odrębne przepisy.

**Art. 8.** 1. Porozumienie może być rozwiązane:

- 1) za zgodą stron,
- 2) na skutek wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron w formie pisemnej, co najmniej z trzymiesięcznym wyprzedzeniem.

2. Przed rozwiązaniem porozumienia kierownik zakładu pracy jest obowiązany zasięgnąć opinii rady pracowniczej (rady załogi) i uzyskać pozytywną opinię ogólnego zebrania pracowników (delegatów).

3. W zakładzie pracy, w którym nie działają organy samorządu, kierownik zakładu przed rozwiązaniem porozumienia jest obowiązany uzyskać pozytywną opinię większości załogi.

4. Opinia, o której mowa w ust. 2 i 3, nie jest wymagana, jeżeli w trybie określonym odrębną ustawą wszczęte zostało postępowanie mające na celu poprawę gospodarki zakładu pracy.

5. Do czasu zawarcia nowego porozumienia stosuje się dotychczasowe porozumienie.

6. Przepisu ust. 5 nie stosuje się, jeżeli strony stwierdzą, że nie zamierzają zawrzeć nowego porozumienia.

7. W wypadkach, o których mowa w ust. 6, stosuje się dotychczasowe przepisy, z uwzględnieniem zmian w zasadach wynagradzania wprowadzonych przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie Kodeksu pracy. Przepis art. 21 stosuje się odpowiednio.

**Art. 9.** 1. Zakład pracy, z uwzględnieniem przepisów art. 4, w ramach porozumienia samodzielnie prowadzi zakładową politykę płac, a także ustala taryfikator kwalifikacyjny, z uwzględnieniem przepisów w sprawie zasad wartościowania pracy, ustala składniki wynagrodzenia, formy wynagradzania oraz zasady przyznawania wynagrodzeń i ich wysokość.

2. Zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzeń powinny być odpowiednie do rodzaju pracy, jej ilości i jakości, a formy wynagradzania — do rodzaju działalności prowadzonej przez zakład pracy oraz warunków wykonywania pracy.

**Art. 10.** 1. Pracownikowi przysługuje za pracę wynagrodzenie zasadnicze wynikające z przyznanej kategorii zaszerogowania i stawki wynagrodzenia oraz przewidziane w ustawie składniki wynagrodzenia, a także inne składniki wynagrodzenia ustalone w porozumieniu.

2. Wynagrodzenie pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia.

**Art. 11.** 1. Stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające kategoriom zaszerogowania, określają tabele zakładowe. Stawki te mogą być ustalane w sposób widełkowy.

2. Rozpiętość stawek wynagrodzenia zasadniczego wyrażona stosunkiem stawki w najniższej kategorii zaszerogowania do stawki w najwyższej kategorii zaszerogowania nie może być mniejsza niż:

- 1) w tabelach stawek wynagrodzenia zasadniczego dla stanowisk robotniczych — 1:1,6,
- 2) w tabelach stawek wynagrodzenia zasadniczego dla stanowisk nierobotniczych — 1:3,0.

3. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio w razie ustalenia stawek wynagrodzenia zasadniczego w sposób widełkowy albo określenia w inny sposób więcej niż jednej stawki tego wynagrodzenia w poszczególnych kategoriach zaszerogowania.

4. Przepisy ust. 1—3 nie mają zastosowania w razie wprowadzenia w zakładzie pracy tabel stawek wynagrodzenia zasadniczego, opartych na wynikach wartościowania pracy, określonych w odrębnych przepisach.

**Art. 12.** Porozumienie może wprowadzić dodatek funkcyjny z tytułu pełnienia funkcji kierowniczej, określając jego wysokość oraz zasady przyznawania.

**Art. 13.** 1. W wypadkach i na warunkach określonych w odrębnych przepisach, z uwzględnieniem ust. 2, pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę:

- 1) w godzinach nadliczbowych,
- 2) w porze nocnej,
- 3) w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych.

2. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, ustala porozumienie, z uwzględnieniem art. 14.

**Art. 14.** Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie może być kwotowo niższe niż:

- 1) 50% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,
- 2) 100% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w porze nocnej, w niedziele, święta oraz w dodatkowych dniach wolnych od pracy wprowadzonych przepisami wydanymi przez Radę Ministrów na podstawie Kodeksu pracy.

**Art. 15.** Porozumienie może przyjąć za podstawę obliczania wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju wynagrodzenie niższe od przewidzianego w art. 81 § 2—4 Kodeksu pracy, nie niższe jednak od najniższego wynagrodzenia.

**Art. 16.** Porozumienie może wprowadzić dodatek za staż pracy, określając jego wysokość oraz zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nabycia prawa do tego dodatku, a także zasady jego obliczania i wypłacania.

**Art. 17.** 1. Porozumienie może wprowadzić nagrodę jubileuszową, określając jej wysokość oraz zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do tej nagrody, a także zasady jej obliczania i wypłacania.

2. Jeżeli porozumienie nie określi zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania, stosuje się powszechnie obowiązujące w tym zakresie przepisy.

**Art. 18.** 1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, zwana dalej „odprawą”, w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez tego pracownika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej; zasady przyznawania odprawy oraz jej wysokość określa porozumienie, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.

2. Emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy.

3. Odprawa przysługująca pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być kwotowo niższa od najniższego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez tego pracownika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej.

**Art. 19.** 1. Porozumienie nie może wprowadzać innych świadczeń związanych z pracą niż określone w dotychczasowych przepisach, a także rozszerzać zakresu ich stosowania. Dotyczy to w szczególności deputatów i innych świadczeń w naturze oraz ekwiwalentów pieniężnych w zamian za te deputaty i świadczenia. Świadczenia mogą być wydawane lub wypłacane wyłącznie w wysokości i na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach.

2. Porozumienie może odstąpić w całości lub w części od stosowania deputatów i innych świadczeń w naturze oraz ekwiwalentów pieniężnych w zamian za te deputaty i świadczenia albo w inny sposób ograniczyć uprawnienia do tych deputatów, ekwiwalentów i świadczeń oraz przeznaczyć uzyskane z tego tytułu środki na wzrost wynagrodzeń związanych z wynikami pracy.

3. Przepisy ust. 1 i 2 nie dotyczą posiłków regeneracyjnych oraz wyżywienia wydawanego pracownikowi bezpłatnie lub częściowo odpłatnie, jeżeli zgodnie z odrębnymi przepisami charakter pracy lub warunki jej wykonywania wymagają zapewnienia takich posiłków lub wyżywienia.

**Art. 20.** Porozumienie zastępuje — w zakresie określonym w ustawie — odpowiednie przepisy o wynagradzaniu, w tym także przepisy art. 81 § 2—4 i art. 134 § 1 Kodeksu pracy, oraz postanowienia dotychczasowych układów zbiorowych pracy i przepisy o świadczeniach branżowych.

**Art. 21.** Porozumienie zastępuje z dniem jego wejścia w życie wynikające z dotychczasowych przepisów odpowiednie warunki umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

**Art. 22.** 1. Porozumienie wchodzi w życie z dniem ustalonym w tym porozumieniu, nie wcześniej jednak niż z dniem jego podpisania.

2. Treść porozumienia wyjaśniają wspólnie strony, które porozumienie zawarły.

3. Zakład pracy jest obowiązany udostępnić pracownikowi tekst porozumienia i wyjaśnić jego treść.

**Art. 23.** 1. W zakładzie pracy, w którym nie działa zakładowa organizacja związkowa, przewidziany w ustawie system wynagradzania może wprowadzić kierownik tego zakładu w formie regulaminu. Do regulaminu mają odpowiednie zastosowanie przepisy dotyczące porozumienia.

2. Z dniem rozpoczęcia działalności przez zakładową organizację związkową regulamin, o którym mowa w ust. 1, ulega z mocy prawa przekształceniu w porozumienie, a właściwy organ zakładowej organizacji związkowej wchodzi w prawa strony.

## Rozdział 3

### Zakładowy system wynagradzania w zakładzie pracy objętym układem zbiorowym pracy

**Art. 24.** Zakład pracy objęty układem zbiorowym pracy, po dniu wejścia w życie tego układu, wprowadza zakładowy system wynagradzania w drodze zakładowej umowy zbiorowej po spełnieniu warunków określonych w ustawie, Kodeksie pracy i układzie zbiorowym pracy.

**Art. 25.** 1. Zakład pracy, z uwzględnieniem przepisów art. 4, samodzielnie prowadzi zakładową politykę płac na podstawie układu zbiorowego pracy oraz zakładowej umowy zbiorowej.

2. Zakładowa umowa zbiorowa określa zakładowy system wynagradzania, uwzględniając przepisy art. 6 ust. 6, art. 7 ust. 3—6, art. 9 i 10 ust. 2, art. 11 oraz art. 18 ust. 2 i 3.

**Art. 26.** 1. Zakładowy system wynagradzania obejmuje przewidziane w układzie zbiorowym pracy wynagrodzenia oraz inne świadczenia związane z pracą.

2. Zakładowy system wynagradzania może dodatkowo wprowadzać wynagrodzenia inne niż w układzie zbiorowym pracy, pod warunkiem że będą one powiązane z wynikami pracy.

3. Zakładowy system wynagradzania może przyjąć za podstawę obliczania dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dodatkowych dniach wolnych od pracy, wprowadzonych w przepisach wydanych przez Radę Ministrów na podstawie Kodeksu pracy, wynagrodzenie niższe niż określone w przepisach ustalających wynagrodzenie za dni wolne od pracy, nie niższe jednak niż wynagrodzenie, o którym mowa w art. 241 § 5 Kodeksu pracy.

## Rozdział 4

### Przepisy przejściowe i końcowe

**Art. 27.** Przepisy ustawy dotyczące zakładowych systemów wynagradzania, o których mowa w rozdziale 2, nie mają zastosowania w zakładach pracy, w których została zawarta zakładowa umowa zbiorowa — z dniem wejścia w życie tej umowy.

**Art. 28.** Po dniu wejścia w życie układu zbiorowego pracy zmian zakładowego systemu wynagradzania wprowadzonego przed tą datą dokonuje się, z zastrzeżeniem art. 29, w drodze zakładowej umowy zbiorowej.

**Art. 29.** Przedsiębiorstwo państwowe, którego organy — stosownie do przepisów art. 241<sup>2</sup> § 2 pkt 1 Kodeksu pracy — nie wyraziły pozytywnej opinii w sprawie układu zbiorowego pracy, może wprowadzić zakładowy system wynagradzania w drodze porozumienia na zasadach określonych w rozdziale 2.