



DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 27 stycznia 1990 r.

Nr 4

TREŚĆ:

Poz.:

USTAWA

- 19 — z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw 37

ROZPORZĄDZENIA RADY MINISTRÓW:

- 20 — z dnia 30 grudnia 1989 r. w sprawie obniżek podatku dochodowego od osób prawnych 40
21 — z dnia 12 stycznia 1990 r. w sprawie rozciągnięcia przepisów o odprzedaży walut obcych na jednostki rachunkowe stosowane w handlu zagranicznym 41
22 — z dnia 15 stycznia 1990 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podziału inwestycji oraz zakresu, zasad i trybu ustalania ich lokalizacji 41
23 — z dnia 18 stycznia 1990 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie prowadzenia i utrzymywania szkół oraz innych placówek poza systemem rad narodowych 42
24 — z dnia 19 stycznia 1990 r. w sprawie zwiększenia świadczeń emerytalno-rentowych 43
25 — z dnia 23 stycznia 1990 r. w sprawie określenia wysokości odsetek ustawowych za luty 1990 r. 43
26 — z dnia 24 stycznia 1990 r. w sprawie czasowego zakazu sprzedaży i podawania napojów alkoholowych na terenie województwa opolskiego i miasta Gdyni 44

ROZPORZĄDZENIE

- 27 — Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 r. w sprawie wcześniejszych emerytur dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy 44

19

USTAWA

z dnia 28 grudnia 1989 r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw.

Art. 1. 1. Przepisy ustawy stosuje się do zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także, gdy zmiany te następują w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego, jeżeli powodują one konieczność jednorazowego lub w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników obejmującą co najmniej 10% załogi w zakładach zatrudniających do 1000 pracowników lub co najmniej 100 pracowników w zakładach zatrudniających powyżej 1000 pracowników.

2. Przepisy ustawy stosuje się także do zakładów pracy w przypadku ogłoszenia ich upadłości lub likwidacji.

3. Do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy przepisy ustawy stosuje się, jeżeli wynagrodzenie otrzymywane w zakładzie pracy, o którym mowa w ust. 1 i 2, stanowi jedyne lub zostało wskazane przez zainteresowanego pracownika jako podstawowe źródło utrzymania.

Art. 2. 1. O konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 2, kierownik zakładu pracy zawiadamia na piśmie zakładową organizację związkową nie później niż na 45 dni przed terminem dokonywania wypowiedzeń, informując o przyczynach uzasadniających zamierzone zwolnienia z pracy i wskazując liczbę pracowników oraz grupy zawodowe objęte zamiarem zwolnienia z pracy.

2. Po otrzymaniu zawiadomienia, o którym mowa w ust. 1, zakładowa organizacja związkowa ma prawo żądać od kierownika zakładu pracy przedstawienia informacji dotyczącej sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu oraz zamierzeń dotyczących poziomu i struktury zatrudnienia w zakładzie, jak również ma prawo przedstawić kierownikowi zakładu, w terminie nie dłuższym niż 14 dni od zawiadomienia o zamierzonych zwolnieniach, propozycje umożliwiające ograniczenie rozmiaru tych zwolnień, do których kierownik zakładu pracy zobowiązany jest ustosunkować się w ciągu 7 dni, podając swoje stanowisko do wiadomości załogi.

Art. 3. O zamierzonym rozwiązaniu z pracownikami stosunków pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 2, kierownik zakładu pracy jest obowiązany zawiadomić również organ zatrudnienia stopnia podstawowego nie później niż na 45 dni przed terminem dokonywania wypowiedzeń.

Art. 4. 1. W terminie nie dłuższym niż 30 dni od zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 1, kierownik zakładu pracy i zakładowa organizacja związkowa zawierają porozumienie. W porozumieniu określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy, a w szczególności kryteria doboru pracowników do zwolnienia, kolejność i terminy dokonywania wypowiedzeń, a także obowiązki zakładu pracy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonymi zwolnieniami.

2. W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, kierownik zakładu pracy zawiera wspólne porozumienie ze wszystkimi organizacjami związkowymi.

3. W razie niezawarcia porozumienia z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy określa kierownik zakładu pracy w drodze regulaminu, uwzględniając ustalenia dokonane z organizacją związkową w toku uzgadniania porozumienia.

4. W zakładzie pracy, w którym nie działa zakładowa organizacja związkowa, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy określa, w drodze regulaminu, kierownik zakładu pracy po zasięgnięciu opinii załogi w trybie przyjętym w danym zakładzie.

Art. 5. 1. Przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w drodze wypowiedzenia z przyczyn przewidzianych w art. 1 ust. 1 nie stosuje się trybu postępowania określonego w art. 38 Kodeksu pracy oraz przepisu art. 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ust. 2—4, a także przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w art. 6.

2. Przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, przepisy art. 38 Kodeksu pracy stosuje się w razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 4.

3. Wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, nie jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego krócej niż 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający zakład do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

4. Pracownikowi, w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, zakład pracy może, jeżeli zachodzi taka konieczność, wypowiedzieć warunki pracy i płacy. Jeżeli powoduje to obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje, przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, dodatek wyrównawczy, obliczany według zasad ustalonych przepisami wydanymi na podstawie art. 297 Kodeksu pracy.

5. W sytuacjach wskazanych w art. 1 ust. 1 umowy o pracę zawarte na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Art. 6. Jeżeli z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 nie jest możliwe dalsze zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy pracowników, o których mowa w art. 39 i 177 Kodeksu pracy, a także pracowników będących członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej albo rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego — w czasie trwania ich kadencji oraz w okresie roku po jej upływie — zakład pracy może jedynie wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy. Jeżeli powoduje to obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu, w którym pracownik jest objęty szczególną ochroną stosunku pracy, obliczony według zasad ustalonych przepisami wydanymi na podstawie art. 297 Kodeksu pracy.

Art. 7. Pracownikowi, z którym następuje rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i 2, zakład pracy może skrócić okres wypowiedzenia na zasadach określonych w art. 36¹ Kodeksu pracy.

Art. 8. 1. Pracownikowi, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 2, przysługuje:

- 1) odprawa pieniężna,
- 2) dodatek wyrównawczy.

2. Odprawa pieniężna przysługuje w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował łącznie mniej niż 10 lat,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował łącznie 10 lat, lecz mniej niż 20 lat,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował łącznie 20 lat i więcej.

3. Odprawa pieniężna nie przysługuje pracownikowi uprawnionemu do otrzymania jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką.

4. Dodatek wyrównawczy przysługuje pracownikowi po podjęciu pracy w innym zakładzie pracy za wynagrodzeniem niższym niż otrzymywane w zakładzie, w którym nastąpiło rozwiązanie z nim stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i 2.

5. Dodatek wyrównawczy jest wypłacany przez zakład pracy, w którym pracownik podjął pracę, przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i 2, w wysokości stanowiącej różnicę między wynagrodzeniami w poprzednim i nowym zakładzie pracy. Wydatki z tego tytułu obciążają środki Funduszu Pracy.

6. Szczegółowy sposób obliczania dodatku wyrównawczego określi, w drodze rozporządzenia, Minister Pracy i Polityki Socjalnej po porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową oraz ogólnokrajowym związkiem zawodowym reprezentatywnym dla pracowników większości zakładów pracy.

Art. 9. Wypłata odprawy pieniężnej pracownikom, z którymi zakład pracy rozwiązuje stosunki pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i 2, w czasie korzystania z urlopu lub w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy albo nieświadczenia pracy na podstawie odrębnych przepisów, następuje na zasadach dotyczących ogółu pracowników objętych zwolnieniem.

Art. 10. 1. Przepisy ustawy, z wyjątkiem art. 2—4, mają odpowiednie zastosowanie także w razie podejmowania przez kierownika zakładu pracy indywidualnych decyzji o zwalnianiu pracowników z przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, a zwolnienia w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące obejmują nie więcej niż 10% załogi w zakładach pracy zatrudniających do 1000 pracowników lub nie więcej niż 100 pracowników w zakładach pracy zatrudniających powyżej 1000 pracowników, z zastrzeżeniem przepisów ust. 2—5.

2. Przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, przepisy art. 38 Kodeksu pracy mają zastosowanie, z zastrzeżeniem przepisów ust. 3.

3. Rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z pracownikami, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem z mocy przepisów Kodeksu pracy lub przepisów szczególnych, może nastąpić pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. W razie niezgłoszenia sprzeciwu w tym terminie przez organizację związkową, kierownik zakładu pracy podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania stosunku pracy.

4. Pracownikowi, o których mowa w ust. 3, kierownik zakładu pracy może wypowiedzieć warunki pracy i płacy, jeżeli z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy.

5. Jeżeli w wyniku wypowiedzenia warunków pracy i płacy następuje obniżenie wynagrodzenia pracowników, o których mowa w ust. 4, uprawnienie do dodatku wyrównawczego przysługuje w zakresie i na zasadach przewidzianych w art. 5 ust. 4 i w art. 6.

Art. 11. Przepisy ustawy stosuje się odpowiednio w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i 2 na mocy porozumienia stron.

Art. 12. Zakład pracy powinien ponownie zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1, w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, jeżeli pracownik zgłosi zamiar powrotu do zakładu pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy.

Art. 13. Do nieuzasadnionych lub niezgodnych z prawem wypowiedzeń umów o pracę mają odpowiednie zastosowanie przepisy oddziału 4 rozdziału II działu drugiego Kodeksu pracy.

Art. 14. Przepisy ustawy nie dotyczą pracowników przechodzących do zakładu pracy powstałego w wyniku przekształcenia organizacyjno-prawnego dotychczasowego zakładu pracy lub jego części.

Art. 15. 1. W uzasadnionych wypadkach, na wniosek organu zatrudnienia, a także ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej lub ogólnokrajowego związku zawodowego reprezentatywnego dla pracowników większości zakładów pracy, Minister Pracy i Polityki Socjalnej, w porozumieniu z Ministrem Finansów, może wstrzymać na okres do 3 miesięcy wykonanie zamierzonej decyzji kierownika zakładu pracy w sprawie zmniejszenia zatrudnienia w zakładzie w sytuacji określonej w art. 1 ust. 1.

2. Wynagrodzenie pracowników nie zwolnionych w wyniku wstrzymania zamierzonej decyzji kierownika zakładu pracy finansowane jest w okresie tego wstrzymania z Funduszu Pracy.

Art. 16. Przepisy ustawy nie naruszają uprawnień samorządu załogi, wynikających z przepisów odrębnych.

Art. 17. Przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. Jednakże pracownikom tym przysługują świadczenia pieniężne, przewidziane w art. 8, w razie rozwiązania stosunku pracy w okolicznościach, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 2, jeżeli przepisy regulujące ich prawa i obowiązki nie przewidują takich świadczeń.

Art. 18. W ustawie z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. Nr 16, poz. 134, z 1972 r. Nr 53, poz. 341 i 342, z 1974 r. Nr 24, poz. 142 i Nr 47, poz. 282, z 1979 r. Nr 15, poz. 97, z 1983 r. Nr 16, poz. 78 oraz z 1989 r. Nr 20, poz. 104, Nr 34, poz. 178 i Nr 35, poz. 192) po art. 79 dodaje się art. 79¹ w brzmieniu:

„Art. 79¹. Żołnierza można zwolnić z zawodowej służby wojskowej w razie niewyrażenia przez niego zgody, z ważnych powodów osobistych, na objęcie innego równorzędnego lub wyższego stanowiska służbowego, jeżeli w związku z przekształceniem sił zbrojnych jednostka wojskowa, w której pełni służbę, podlega rozformowaniu lub następuje zmniejszenie jej stanu etatowego.”

Art. 19. W ustawie z dnia 10 kwietnia 1974 r. — Prawo lokalowe (Dz. U. z 1987 r. Nr 30, poz. 165 oraz z 1989 r. Nr 10, poz. 57, Nr 20, poz. 108, Nr 34, poz. 178 i Nr 35, poz. 192) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 57 w ust. 3 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron,”
- 2) po art. 57 dodaje się art. 57^a w brzmieniu:

„Art. 57^a. 1. W razie połączenia zakładów pracy, mieszkania zakładowe pozostające dotychczas w dyspozycji tych zakładów stają się mieszkaniami zakładowymi nowo powstałego zakładu.

2. W wypadku podziału zakładu pracy powinno być zawarte porozumienie w sprawie przejęcia poszczególnych mieszkań zakładowych do dyspozycji przez zakłady utworzone w wyniku podziału.

3. Do najemców, z którymi został rozwiązany stosunek pracy w związku z połączeniem lub podziałem zakładów pracy, którzy nie zostali zatrudnieni w zakładach nowo utworzonych, stosuje się odpowiednio przepisy art. 57 ust. 1 pkt 1 i ust. 3 pkt 1 lit. a).

4. W razie likwidacji zakładu pracy lub ogłoszenia jego upadłości, mieszkania zakładowe pozostające w dyspozycji tego zakładu tracą dotychczasowy charakter; najemcy takich mieszkań zachowują na czas nie oznaczony uprawnienia nabyte w wyniku zawarcia umowy najmu.

5. Przepis ust. 4 stosuje się odpowiednio do najemców lokali mieszkalnych w budynkach przekazanych przez zakłady pracy do zasobów komunalnych.”

Art. 20. 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, z 1987 r. Nr 21, poz. 124, z 1988 r. Nr 20, poz. 134 oraz z 1989 r. Nr 20, poz. 107 i Nr 35, poz. 192) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 41¹ § 3 i 4 skreśla się,
- 2) w art. 177 w § 4 w zdaniu pierwszym wyrazy „likwidacji zakładu pracy” zastępuje się wyrazami „ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy”,
- 3) w art. 196 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy,”

Art. 21. 1. Świadczenia przewidziane w art. 8 przysługują także pracownikom, z którymi rozwiązanie stosunków pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 i 2, nastąpiło po dniu 1 września 1989 r., a przed dniem wejścia w życie ustawy.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy następuje po dniu wejścia w życie ustawy wskutek wypowiedzenia dokonanego przed tym dniem.

Art. 22. Przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy w związku z upadłością lub likwidacją przedsiębiorstwa państwowego na podstawie art. 1 pkt 2 lit. c) ustawy z dnia 11 maja 1988 r. o nadzwyczajnych uprawnieniach i upoważnieniach dla Rady Ministrów (Dz. U. Nr 13, poz. 98) albo na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 24 lutego 1989 r. o niektórych warunkach konsolidacji gospodarki narodowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 10, poz. 57), jeżeli ogłoszenie upadłości lub likwidacja przedsiębiorstwa nastąpiły przed dniem 1 września 1989 r.

Art. 23. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej: *W. Jaruzelski*