

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 29 grudnia 1982 r.

W sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w niektórych sprawach pracowniczych w okresie zawieszenia stanu wojennego.

Na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1982 r. o szczególnej regulacji prawnej w okresie zawieszenia stanu wojennego (Dz. U. Nr 41, poz. 273) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie określa zasady i tryb postępowania kierowników zakładów pracy i pracowników w wypadkach, o których mowa w art. 2—5 ustawy z dnia 18 grudnia 1982 r. o szczególnej regulacji prawnej w okre-

sie zawieszenia stanu wojennego (Dz. U. Nr 41, poz. 273), zwanej dalej „ustawą”.

§ 2. 1. Pracownicy, o których mowa w art. 2 ust. 1—3 ustawy, mogą rozwiązać stosunek pracy w okresie zawieszenia stanu wojennego tylko na mocy porozumienia stron.

2. Kierownik zakładu pracy obowiązany jest ustosunkować się na piśmie do wniosku pracownika w spra-

wie rozwiązania stosunku pracy w ciągu 14 dni od dnia otrzymania wniosku.

3. Przy rozpatrywaniu wniosku pracownika kierownik zakładu pracy powinien brać pod uwagę interes zakładu, a także ważne względy osobiste i rodzinne pracownika, w szczególności:

- 1) stan zdrowia stwierdzony orzeczeniem zakładu społecznego służby zdrowia,
- 2) nabycie prawa do emerytury lub renty,
- 3) przeprowadzenie się do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia małżonka lub ze względu na zawarcie związku małżeńskiego z osobą zamieszkałą w tej miejscowości,
- 4) ustalenie w zakładzie pracy rozkładu czasu pracy uniemożliwiającego zapewnienie osobistej opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny.

4. W razie niewyrażenia przez kierownika zakładu pracy zgody na rozwiązanie stosunku pracy, a także w razie upływu terminu, o którym mowa w ust. 2, pracownikowi przysługuje odwołanie do jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy. Jednostką nadrzedną nad zakładem w rozumieniu rozporządzenia jest organ sprawujący nadzór nad zakładem pracy, organ założycielski lub inny organ, któremu z mocy odrębnych przepisów przysługują uprawnienia jednostki nadrzędnej. Odwołanie powinno być wniesione nie później niż w ciągu 7 dni. Odwołanie wniesione po tym terminie może być rozpatrzone, jeżeli zachodzą okoliczności usprawiedliwiające opóźnienie.

5. Uwzględnienie odwołania, o którym mowa w ust. 4, przez jednostkę nadrzedną nad zakładem pracy zastępuje zgodę kierownika zakładu.

6. Decyzja jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy jest ostateczna i pracownikowi nie przysługuje odwołanie od tej decyzji do organu rozpatrującego spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy.

7. Nie ulegają zawieszeniu przepisy art. 55 Kodeksu pracy, a także przepisy tego kodeksu oraz inne przepisy szczególne o wygaśnięciu stosunku pracy.

§ 3. 1. Czas pracy ustalony przez kierownika zakładu pracy na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy jest obowiązującym czasem pracy pracowników, dla których został ustalony, i wchodzi w miejsce norm czasu pracy ustalonych zgodnie z przepisami Kodeksu pracy oraz przepisami szczególnymi, z zachowaniem zasady określonej w art. 3 ust. 2 ustawy.

2. Zachowują moc wszystkie branżowe zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń za pracę w przedłużonym czasie pracy i w dni wolne od pracy.

3. Przepisy art. 3 ust. 1 ustawy nie naruszają szczególnych uprawnień w zakresie czasu pracy następujących pracowników:

- 1) kobiet w ciąży,
- 2) kobiet opiekujących się małymi dziećmi,
- 3) inwalidów I i II grupy,
- 4) młodocianych,
- 5) wykonujących prace szczególnie uciążliwe lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia,
- 6) górnictwa głębinowego.

§ 4. 1. Uspołeczniiony zakład pracy zatrudniając pracownika, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy, ustala temu pracownikowi warunki pracy i płacy w taki sposób, aby w każdym miesiącu wynagrodzenie za pracę w warunkach porównywalnych nie przekraczało dotychczas otrzymywanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego — z zastrzeżeniem ust. 2 — jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, przy czym pra-

cownikowi przyznaje się najniższą kategorię osobistego zaszerogowania, jaka przewidziana jest dla danego stanowiska w obowiązującym taryfikatorze kwalifikacyjnym.

2. Przy porównywaniu wynagrodzenia pracownika z wynagrodzeniem dotychczas otrzymywanym nie uwzględnia się:

- 1) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w dni wolne od pracy,
- 2) dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych,
- 3) dodatków za pracę w nocy oraz w wielozmianowym cyklu pracy,
- 4) dodatków związanych z posiadaniem specjalnych kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku (np. za znajomość języków obcych, za specjalizację zawodową, za posiadanie tytułu naukowego, za tytuł mistrza dyplomowanego).

3. Kwoty wzrostu wynagrodzenia wynikające z przekroczenia norm pracy nie uważa się za przekroczenie dotychczasowego wynagrodzenia.

§ 5. 1. Przy rozwiązywaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika z przyczyn określonych w art. 5 ust. 1 ustawy stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy o rozwiązywaniu stosunku pracy w tym trybie, z wyłączeniem przepisów, które uzależniają rozwiązanie stosunku pracy od zgody właściwego organu.

2. Postępowanie wyjaśniające, o którym mowa w art. 5 ust. 3 ustawy, ma w szczególności na celu ustalenie, czy pracownik popełnił czyn naruszający przepisy o strajkach, akcjach protestacyjnych lub zgromadzeniach albo czyn stanowiący zakłócenie ładu i porządku w zakładzie pracy. Kierownik zakładu pracy powinien umożliwić pracownikowi złożenie wyjaśnień co do zarzucanych mu czynów.

3. Przeprowadzanie postępowania wyjaśniającego, określonego w ust. 2, nie jest wymagane, jeżeli za czyn, o którym mowa w tym przepisie, pracownik został prawomocnie skazany orzeczeniem właściwego organu.

§ 6. 1. Terenowe organy administracji państwowej prowadzące pośrednictwo pracy kierują do pracy osoby, które porzuciły pracę lub z którymi zakład pracy rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia z ich winy, do zakładów pracy odczuwających deficyt kadr.

2. Osoby, o których mowa w ust. 1, są kierowane do zakładów pracy na stanowiska pracy odpowiadające w zasadzie posiadanym kwalifikacjom zawodowym.

3. Terenowy organ administracji państwowej prowadzący pośrednictwo pracy kieruje do pracy wyłącznie osoby mające świadectwa pracy, z wyjątkiem osób podejmujących zatrudnienie po raz pierwszy.

4. Przepisy ust. 1—3 mają również zastosowanie do pracowników, którzy byli zatrudnieni na stanowiskach pracy wyłączonych z pośrednictwa pracy, jeżeli nie uzyskali pracy na tych stanowiskach.

5. W sprawach nie uregulowanych w ust. 1—4 obowiązują dotychczasowe zasady pośrednictwa pracy.

§ 7. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o pracownikach, rozumie się przez to wszystkich pracowników bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy.

§ 8. Przepisów rozporządzenia nie stosuje się do pracowników szkół wyższych.

§ 9. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1983 r.

Kierownik Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
J. Bury