

## 25

## USTAWA

z dnia 26 stycznia 1984 r.

## o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania.

W celu umożliwienia zakładom pracy samodzielnego ustalania zasad wynagradzania pracowników oraz ściślejszego powiązania wynagrodzeń z wynikami pracy stanowi się, co następuje:

**Art. 1.** 1. Ustawa, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, może być stosowana do pracowników zatrudnionych w:

- 1) przedsiębiorstwach państwowych, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 lutego 1982 r. o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych (Dz. U. Nr 7, poz. 54, Nr 44, poz. 288, Nr 45, poz. 289 i z 1983 r. Nr 71, poz. 318),
- 2) jednostkach organizacyjnych spółdzielczości działających na rozrachunku gospodarczym,
- 3) spółkach handlowych z udziałem kapitału Skarbu Państwa, a także w spółkach z udziałem kapitału jednostek gospodarki społecznej.

2. Ustawy nie stosuje się do:

- 1) pracowników zakładu pracy objętego postępowaniem likwidacyjnym lub upadłościowym,
- 2) pracowników przyzakładowych szkół objętych Kartą nauczyciela oraz pracowników przyzakładowych placówek upowszechniania kultury, oświatowych, szkoleniowych, wychowawczych i opiekuńczo-wychowawczych,
- 3) pracowników straży przemysłowej i funkcjonariuszy pożarnictwa,
- 4) pracowników młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu w pierwszym i drugim roku nauki lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

3. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może określić zasady korzystania z przepisów ustawy przez przedsiębiorstwa przemysłu, wydobywczego, energetyki i gazownictwa, użyteczności publicznej, jak też instytuty naukowo-badawcze i inne jednostki o charakterze naukowo-badawczym nie będące jednostkami budżetowymi oraz rozciągnąć przepisy ustawy na pracowników, o których mowa w ust. 2 pkt 2 i 3.

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

- 1) „zakładzie pracy” — rozumie się przez to objęty przepisami ustawy zakład pracy w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy,
- 2) „najniższym wynagrodzeniu” — rozumie się przez to obowiązujące w dniu 1 stycznia danego roku najniższe wynagrodzenie pracowników społecznych zakładów pracy, określone przez Radę Ministrów na podstawie Kodeksu pracy,
- 3) „dotychczasowych przepisach” — rozumie się przez to obowiązujące w zakładach pracy, przed dniem wejścia w życie porozumienia zawartego w myśl art. 4, postanowienia układu zbiorowego pracy, przepisy o świadczeniach branżowych oraz inne przepisy o wynagradzaniu,

4) „organie założycielskim” — rozumie się przez to organy założycielskie przedsiębiorstw państwowych w odniesieniu do jednostek organizacyjnych spółdzielczości oraz innych zakładów pracy objętych ustawą uprawnienia organów założycielskich przewidziane w tej ustawie przysługują zarządom centralnych związków spółdzielczych oraz właściwym jednostkom organizacyjnym nadrzędnym nad tymi zakładami pracy.

**Art. 3.** Zakład pracy może wprowadzić przewidziany w ustawie system wynagradzania pod warunkiem:

- 1) prowadzenia efektywnej działalności gospodarczej umożliwiającej sfinansowanie zobowiązań wynikających z porozumienia zawartego w myśl art. 4,
- 2) dostosowania norm pracy do wymogów wynikających z art. 83 § 2 Kodeksu pracy, przy uwzględnieniu wysokości ustalonych stawek wynagrodzenia zasadniczego,
- 3) ustalenia norm obsad w wyniku uprzednio przeprowadzonego przeglądu struktury zatrudnienia,
- 4) dokonania zmian w strukturze wynagrodzeń zmierzających do przeznaczenia na wynagrodzenia związane z wynikami pracy środków uzyskanych w wyniku tych zmian,
- 5) włączenia do wynagrodzeń rekompensat pracowniczych wypłacanych na podstawie dotychczasowych przepisów.

**Art. 4.** 1. Wprowadzenie przewidzianego w ustawie systemu wynagradzania następuje na podstawie porozumienia, zwanego dalej „porozumieniem”.

2. Porozumienie przygotowuje kierownik zakładu pracy z właściwym organem zakładowej organizacji związkowej.

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

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

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

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

**Art. 5.** 1. Porozumienie określa zasady wynagradzania pracowników zakładu pracy, na warunkach określonych w ustawie.

2. Porozumienie obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, do których mają zasto-

sowanie przepisy ustawy, chyba że strony w porozumieniu postanowiły inaczej.

**Art. 6.** 1. Porozumienie może być rozwiązane ze skutkiem na koniec roku kalendarzowego:

- 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 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 przedsiębiorstwa państwowego.

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 Radę Ministrów na podstawie Kodeksu pracy. Przepis art. 21 stosuje się odpowiednio.

**Art. 7.** 1. Zakład pracy w granicach posiadanych środków na wynagrodzenia, tworzonych na zasadach określonych w odrębnych przepisach, w ramach porozumienia, samodzielnie prowadzi zakładową politykę płac, ustalając w szczególności 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. 8.** Pracownikowi przysługuje za pracę wynagrodzenie zasadnicze wynikające z przyznanej kategorii zaszeregowania i stawki wynagrodzenia oraz przewidziane w ustawie składniki wynagrodzenia, a także inne składniki wynagrodzenia ustalone w porozumieniu.

**Art. 9.** 1. Stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające kategoriom zaszeregowania, określają tabele zakładowe. Stawki te mogą być ustalane w sposób widełkowy.

2. Stawka wynagrodzenia zasadniczego w najniższej kategorii zaszeregowania nie może być niższa od najniższego wynagrodzenia.

3. Rozpiętość stawek wynagrodzenia zasadniczego wyrażona stosunkiem stawki w najniższej kategorii zaszeregowania wynikającej z najniższego wynagrodzenia do stawki w najwyższej kategorii zaszeregowania 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 — 1:2,2.

4. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia:

- 1) ustala stawki wynagrodzenia zasadniczego dla kierowników zakładów pracy, z odpowiednim uwzględnieniem kategorii zakładów, o których mowa w art. 10 ust. 5 i 6,
- 2) może zwiększać rozpiętość stawek określoną w ust. 3 oraz ustalać ich największą dopuszczalną rozpiętość.

**Art. 10.** 1. W wypadkach i na warunkach określonych w dotychczasowych przepisach, z uwzględnieniem ust. 2—6, pracownikowi przysługuje dodatek funkcyjny z tytułu pełnienia funkcji kierowniczej.

2. Dodatki funkcyjne ustala się dla 10 szczebli. Dodatki te mogą być ustalone w sposób widełkowy.

3. Rozpiętość stawek dodatku funkcyjnego wyrażona stosunkiem stawki dla pierwszego szczebla dodatku do stawki dla dziesiątego szczebla dodatku nie może być mniejsza niż 1:10.

4. Miesięczna stawka dodatku funkcyjnego nie może być niższa niż 10% najniższego wynagrodzenia i nie może przekraczać, z zastrzeżeniem ust. 5 i 6, 100% tego wynagrodzenia.

5. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) oraz zarządy centralnych związków spółdzielczych, w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, ustalają kryteria zaliczania zakładów pracy do kategorii zakładów, w których miesięczna stawka dodatku funkcyjnego może być wyższa od najniższego wynagrodzenia i nie może przekraczać dwukrotnej wysokości tego wynagrodzenia.

6. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych ustala kryteria zaliczania zakładów pracy do kategorii zakładów, w których miesięczna stawka dodatku funkcyjnego może być wyższa niż dwukrotna wysokość najniższego wynagrodzenia i nie może przekraczać trzykrotnej wysokości tego wynagrodzenia.

**Art. 11.** W wypadkach i na warunkach określonych w dotychczasowych przepisach, z uwzględnieniem art. 12—14, pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę:

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

**Art. 12.** 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. 13.** Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej nie może być kwotowo niższe niż 30% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.

**Art. 14.** 1. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych nie może być kwotowo niższe niż 5% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.

2. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, ustala się z zachowaniem określonych w dotychczasowych przepisach podziałów na grupy (stopnie) szkodliwości, uciążliwości i niebezpieczeństwa oraz proporcji między stawkami tego wynagrodzenia dla odpowiednich grup (stopni).

**Art. 15.** Podstawę obliczania wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, o którym mowa w art. 81 § 2—4 Kodeksu pracy, ustala się w wysokości nie niższej od najniższego wynagrodzenia.

**Art. 16.** 1. W wypadkach i na warunkach określonych w dotychczasowych przepisach, z uwzględnieniem ust. 2—5, pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy.

2. Podstawa wymiaru dodatku za staż pracy nie może być niższa od najniższego wynagrodzenia i wyższa:

- 1) dla pracownika, który podjął zatrudnienie w zakładzie pracy przed dniem wejścia w życie porozumienia — od stawki wynagrodzenia zasadniczego, jaką otrzymywał na podstawie dotychczasowych przepisów,
- 2) dla pracownika, który podjął zatrudnienie w zakładzie pracy w dniu wejścia w życie porozumienia lub po tym dniu — od określonej w dotychczasowych przepisach najwyższej stawki wynagrodzenia zasadniczego odpowiadającej kategorii szeregowania, jaką pracownik otrzymałby na podstawie tych przepisów.

3. Do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień do dodatku za staż pracy zalicza się okresy poprzedniego zatrudnienia:

- 1) w uspołecznionych zakładach pracy,
- 2) w prywatnych zakładach pracy, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy,

z wyłączeniem okresów zatrudnienia zakończonych wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy lub jego rozwiązaniem bez wypowiedzenia z winy pracownika.

4. W granicach określonych w ust. 2 porozumienie może ustalać, że z tytułu stażu pracy w zakładzie pracy objętym tym porozumieniem pracownikowi przysługuje zwiększony dodatek za staż pracy.

5. Porozumienie może ustalać, że wobec wszystkich pracowników objętych jego postanowieniami stosuje się jednolite zasady przyznawania dodatku za staż pracy.

**Art. 17.** 1. W wypadkach i na warunkach określonych w dotychczasowych przepisach, z uwzględnieniem ust. 2—5, pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, której podstawę wymiaru stanowi najniższe wynagrodzenie.

2. Wysokość nagrody jubileuszowej po 10 latach pracy wynosi 100% najniższego wynagrodzenia i zwiększa się po każdym następnym 5-letnim okresie pracy o 50%, a począwszy od 25 lat pracy — o 100% tego wynagrodzenia, z tym że nagroda przysługuje po przepracowaniu okresu ustalonego w dotychczasowych przepisach. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi najniższe wynagrodzenie obowiązujące w dniu nabycia prawa do nagrody.

3. Porozumienie może ustalać, że jeżeli nagroda jubileuszowa przysługująca na podstawie porozumienia jest niższa od nagrody, jaka przysługiwałaby na podstawie dotychczasowych przepisów, pracownik, który przed dniem wejścia w życie porozumienia nabył prawo do nagrody jubileuszowej, otrzyma z tego tytułu odpowiednie

wyrównanie. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej, jaka przysługiwałaby na podstawie dotychczasowych przepisów, stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi przed dniem wejścia w życie porozumienia, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

4. Zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej obliczania i wypłacania określają powszechnie obowiązujące przepisy.

5. Porozumienie może ustalać, że wobec wszystkich pracowników objętych jego postanowieniami stosuje się jednolite zasady przyznawania nagrody jubileuszowej.

**Art. 18.** 1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, której podstawę wymiaru stanowi najniższe wynagrodzenie.

2. Odprawa pieniężna przysługuje po przepracowaniu okresu ustalonego w porozumieniu. Okres ten ustala się jako wielokrotność 5 lat pracy, z tym że minimalny okres zatrudnienia wymagany do nabycia uprawnień do odprawy pieniężnej nie może być krótszy niż 10 lat.

3. Porozumienie może ustalać, że minimalny okres zatrudnienia wymagany do nabycia uprawnień do odprawy pieniężnej jest krótszy niż 10 lat, jeżeli dotychczasowe przepisy przewidują odprawy po przepracowaniu takiego okresu. W tym wypadku przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio, z tym że następny okres zatrudnienia nie może być krótszy niż 10 lat.

4. Przy ustalaniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do odprawy pieniężnej oraz zasad jej obliczania i wypłacania stosuje się odpowiednio przepis art. 17 ust. 4.

5. Wysokość odprawy pieniężnej po 10 latach pracy wynosi 100% najniższego wynagrodzenia i zwiększa się po każdym następnym 5-letnim okresie pracy o 50%, a począwszy od 25 lat pracy — o 100% tego wynagrodzenia. W wypadku, o którym mowa w ust. 3, wysokość odprawy pieniężnej wynosi 100% najniższego wynagrodzenia.

6. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości 100% najniższego wynagrodzenia mimo nieprzepracowania minimalnego okresu wymaganego do nabycia uprawnień do odprawy, jeżeli przejście na rentę nastąpiło wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

7. Porozumienie może ustalać, że jeżeli odprawa pieniężna przysługująca na jego podstawie jest niższa od odprawy, jaka przysługiwałaby na podstawie dotychczasowych przepisów, pracownik zatrudniony w zakładzie pracy w dniu wejścia w życie porozumienia otrzyma z tego tytułu odpowiednie wyrównanie. Przy ustalaniu wysokości odprawy pieniężnej, jaka przysługiwałaby na podstawie dotychczasowych przepisów, uwzględnia się:

- 1) wynagrodzenie wypłacone pracownikowi przed dniem wejścia w życie porozumienia, obliczone według zasad określonych w tych przepisach, lub
- 2) kwotę odprawy określoną w tych przepisach.

**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 świadczeń, o których mowa w ust. 1, przeznaczając uzyskane z tego tytułu środki na wzrost wynagrodzeń związanych z wynikami pracy.

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

**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 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 po zarejestrowaniu. Rejestracji porozumienia dokonuje Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych na wniosek kierownika zakładu pracy, po stwierdzeniu zgodności porozumienia z przepisami ustawy.

2. Do wniosku, o którym mowa w ust. 1, należy dołączyć:

- 1) oryginał porozumienia,
- 2) opinię organu założycielskiego zawierającą ocenę spełnienia przez zakład pracy warunków wprowadzenia przewidzianego w ustawie systemu wynagradzania.

3. Organ założycielski jest obowiązany, na wniosek kierownika zakładu pracy, wydać opinię, o której mowa w ust. 2 pkt 2, w terminie 30 dni. W razie niewydania opinii w tym terminie kierownik zakładu pracy może wystąpić do Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z wnioskiem, o którym mowa w ust. 1, mimo braku stanowiska organu założycielskiego w sprawach wymienionych w ust. 2 pkt 2.

4. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, w terminie nie przekraczającym 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, informuje strony porozumienia oraz organ założycielski o rejestracji porozumienia lub odmowie jego zarejestrowania.

5. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, określa szczegółowe zasady i tryb rejestracji porozumień, organ

właściwy w sprawach rozpatrywania sporów związanych z odmową zarejestrowania porozumienia oraz tryb rozpatrywania tych sporów.

**Art. 23.** 1. Nadzór nad realizacją porozumień sprawują organy założycielskie. W ramach tego nadzoru organy założycielskie dokonują kontroli i oceny realizacji przez zakłady pracy porozumień, a w szczególności spełniania przez zakłady warunków określonych w art. 3 i 7.

2. W razie stwierdzenia przez organ założycielski nieprawidłowości w zakresie realizacji porozumienia, organ ten stosuje środki prawne przewidziane w odrębnych przepisach, a jeżeli uzasadnia to ocena, o której mowa w ust. 1 — może zobowiązać kierownika zakładu pracy do wypowiedzenia porozumienia.

3. Do wypowiedzenia, o którym mowa w ust. 2, nie mają zastosowania przepisy art. 6 ust. 1 w części dotyczącej warunku rozwiązania porozumienia ze skutkiem na koniec roku kalendarzowego oraz art. 6 ust. 2 i 3.

4. Kierownikowi zakładu pracy i radzie pracowniczej służy prawo wniesienia sprzeciwu w stosunku do decyzji o wypowiedzeniu porozumienia. W tym wypadku stosuje się odpowiednio przepisy art. 57 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. Nr 24, poz. 122, z 1982 r. Nr 45, poz. 289 oraz z 1983 r. Nr 36, poz. 165 i Nr 39, poz. 176).

**Art. 24.** Zakład pracy, który wprowadzi zasady wynagradzania w oparciu o przepisy niniejszej ustawy, w ciągu pierwszego roku ich stosowania uiszcza od sumy rekompensat pracowniczych włączonych do wynagrodzeń połowę obowiązującego podatku od plac.

**Art. 25.** 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.

**Art. 26.** Rada Ministrów, przed upływem dwóch lat obowiązywania ustawy, przedstawi Sejmowi ocenę funkcjonowania w zakładach pracy wprowadzonych porozumieniami systemów wynagradzania.

**Art. 27.** Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Przewodniczący Rady Państwa: *H. Jabłoński*  
Sekretarz Rady Państwa: *J. Szymanek*