

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 20 kwietnia 1990 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą.

Na podstawie art. 303 § 1 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19, z 1985 r. Nr 37, poz. 175, z 1988 r. Nr 10, poz. 76 i z 1989 r. Nr 47, poz. 254) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 5:

- a) w ust. 1 na końcu kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje wyrazy „chyba że jest to spowodowane ogłoszeniem upadłości zakładu pracy lub jego likwidacją albo zaniechaniem przez zakład systemu pracy nakładczej.”;
 - b) w ust. 2 na końcu kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje wyrazy „chyba że jest to spowodowane ogłoszeniem upadłości zakładu pracy lub jego likwidacją albo zaniechaniem przez zakład systemu pracy nakładczej.”;
 - c) w ust. 3 skreśla się wyrazy „i delegatowi związkowemu”, a wyrazy „likwidacją zakładu pracy” zastępuje się wyrazami „ogłoszeniem upadłości zakładu pracy lub jego likwidacją”;
- 2) w § 7 w ust. 2 wyrazy „likwidacji zakładu pracy lub” zastępuje się wyrazami „ogłoszenia upadłości zakładu pracy lub jego likwidacji albo”;
- 3) po § 7 dodaje się § 7a w brzmieniu:
„§ 7a. 1. W razie konieczności ograniczenia w zakładzie systemu pracy nakładczej z przyczyn

określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 i Nr 10, poz. 59), zwanej dalej „ustawą”, kierownik zakładu pracy może rozwiązać w drodze wypowiedzenia umowy o pracę nakładczą z wykonawcami, o których mowa w § 5 i 7, z zachowaniem trybu postępowania określonego w ust. 2—4.

2. O zamiarze i przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę nakładczą wykonawcy, o którym mowa w ust. 1, kierownik zakładu pracy zawiadamia na piśmie zakładową organizację związkową.
 3. W terminie 5 dni od zawiadomienia zakładowa organizacja związkowa może zgłosić kierownikowi zakładu umotywowane zastrzeżenia.
 4. W razie nieuwzględnienia zastrzeżeń, a także w razie niezajęcia stanowiska przez zakładową organizację związkową w terminie przewidzianym w ust. 3, kierownik zakładu pracy podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę nakładczą.”;
- 4) w § 9 w ust. 1 wyrazy „§ 4—7” zastępuje się wyrazami „§ 4—7a”;

5) po § 9 dodaje się § 9a—9c w brzmieniu:

„§ 9a. O zamierzonym rozwiązaniu z wykonawcami umów o pracę nakładczą z powodu ogłoszenia upadłości zakładu pracy lub jego likwidacji albo zaniechania przez zakład systemu pracy nakładczej, a także w razie ograniczenia w zakładzie systemu pracy nakładczej, powodującego konieczność rozwiązania umów co najmniej z 10% wykonawców, kierownik zakładu jest obowiązany zawiadomić organ zatrudnienia stopnia podstawowego przed terminem dokonywania wypowiedzeń.

§ 9b. 1. Jeżeli umowa o pracę nakładczą została rozwiązana, za wypowiedzeniem dokonany przez zakład pracy z powodu ogłoszenia upadłości zakładu lub jego likwidacji albo w związku z zaniechaniem lub ograniczeniem przez zakład systemu pracy nakładczej z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy, wykonawcy przysługuje:

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

2. Odprawa pieniężna przysługuje w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli łączny okres pracy wynosi mniej niż 10 lat,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli łączny okres pracy wynosi 10 lat, lecz mniej niż 20 lat,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli łączny okres pracy wynosi 20 lat i więcej.

3. Do okresu pracy, od którego zależy wysokość odprawy pieniężnej, wlicza się okresy wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy oraz umowy o pracę nakładczą na zasadach przewidzianych w § 32.

4. Odprawa pieniężna przysługuje, jeżeli wynagrodzenie z tytułu wykonywania pracy nakładczej stanowi dla wykonawcy jedyne lub zostało przez niego wskazane jako podstawowe źródło utrzymania.

5. Odprawę pieniężną ustala się według zasad przewidzianych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Wydatki z tego tytułu są pokrywane w całości ze środków zakładu pracy.

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

7. Dodatek wyrównawczy przysługuje, jeżeli wykonawca podjął pracę w innym zakładzie pracy na podstawie umowy o pracę nakładczą za wynagrodzeniem niższym niż otrzymywane w zakładzie, w którym nastąpiło rozwiązanie z nim umowy o pracę nakładczą z przyczyn określonych w ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 8.

8. Dodatek, o którym mowa w ust. 7, przysługuje pod warunkiem, że wykonawca po podjęciu pracy nakładczej w innym zakładzie pracy uzyskuje wynagrodzenie w wysokości co najmniej 50% wynagrodzenia uznanego aktualnie za najniższe dla pracowników gospodarki społecznej.

9. Przepisy ust. 7 i 8 stosuje się także do wykonawcy, który w poprzednim zakładzie pracy był zatrudniony w charakterze pracownika i został z nim rozwiązany stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i 2 ustawy.

10. Dodatek wyrównawczy jest wypłacany przez zakład pracy, w którym wykonawca podjął pracę nakładczą, przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy od dnia rozwiązania z nim umowy o pracę nakładczą w poprzednim zakładzie pracy z przyczyn określonych w ust. 1, w wysokości stanowiącej różnicę między wynagrodzeniami w poprzednim i nowym zakładzie pracy. Wydatki z tego tytułu obciążają środki Funduszu Pracy.

11. Szczegółowy sposób obliczania dodatku wyrównawczego określa załącznik do rozporządzenia.

§ 9c. Prawo do odprawy pieniężnej i dodatku wyrównawczego przysługuje wykonawcy także w razie rozwiązania umowy o pracę nakładczą z przyczyn określonych w § 9b ust. 1 na mocy porozumienia stron.”;

6) w § 10 po ust. 2 dodaje się ust. 2a i 2b w brzmieniu:

„2a. Zakład pracy jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację o wysokości wynagrodzenia wykonawcy, ustalonego zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu (Dz. U. Nr 75, poz. 446 i z 1990 r. Nr 9, poz. 57).

2b. W świadectwie pracy wydanym wykonawcy, z którym została rozwiązana umowa o pracę nakładczą z przyczyn określonych w § 9b ust. 1, zakład pracy jest obowiązany zamieścić informację o:

- 1) rozwiązaniu umowy o pracę nakładczą z przyczyn określonych w § 9b ust. 1,
- 2) wysokości wynagrodzenia za 1 dzień, ustalonego według zasad przewidzianych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.”;

7) w § 12:

a) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Za wykonaną pracę przysługuje wynagrodzenie obliczone według stawek jednostkowych, ustalonych na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy zasad wynagradzania.

2. Zakres stosowania do wykonawców pracy nakładczej innych składników wynagrodzenia i świadczeń związanych z pracą, wynikających z obowiązujących w zakładzie pracy zasad wynagradzania pracowników, określa kierownik zakładu pracy w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.”;

b) skreśla się ust. 3 i 3a,

c) dotychczasowe ust. 4 i 5 oznaczają się jako ust. 3 i 4;

- 8) w § 28 w ust. 1 skreśla się wyrazy „z zastrzeżeniem § 29”;
- 9) skreśla się § 29;
- 10) dodaje się załącznik do rozporządzenia w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszego rozporządzenia.

§ 2. 1. Odprawa pieniężna i dodatek wyrównawczy, o których mowa w § 1 pkt 5, przysługują także wykonawcom, z którymi została rozwiązana umowa o pracę nakładczą po dniu 1 września 1989 r., a przed dniem wejścia w życie rozporządzenia, z powodu ogłoszenia upadłości zakładu pracy lub jego likwidacji albo w związku z zaniechaniem lub ograniczeniem przez zakład systemu pracy nakładczej z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 i Nr 10, poz. 59).

2. Przepis ust. 1 stosuje się także, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nakładczą następuje po dniu wejścia w życie rozporządzenia wskutek wypowiedzenia dokonane przez zakład pracy przed tym dniem.

3. Przepisy ust. 1 i 2 mają także odpowiednie zastosowanie do wykonawców, którzy po rozwiązaniu z nimi umowy o pracę nakładczą podjęli pracę w innym zakładzie pracy w ramach stosunku pracy.

§ 3. Na żądanie wykonawcy, któremu wydano świadectwo pracy przed dniem wejścia w życie rozporządzenia, zakład pracy jest obowiązany uzupełnić treść tego świadectwa o informacje określone w § 1 pkt 6.

§ 4. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *T. Mazowiecki*

Załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 kwietnia 1990 r. (poz. 165)

ZASADY OBLICZANIA DODATKU WYRÓWNAWCZEGO PRZYSŁUGUJĄCEGO WYKONAWCY PRACY NAKŁADCZEJ PODEJMUJĄCEMU PRACĘ PO UPRZEDNIM ROZWIĄZANIU Z NIM UMOWY O PRACĘ NAKŁADCZĄ Z PRZYCZYŃ DOTYCZĄCYCH ZAKŁADU PRACY

§ 1. 1. Dodatek wyrównawczy ustala się mnożąc wynagrodzenie za 1 dzień przez liczbę kalendarzowych dni roboczych, za które po podjęciu pracy nakładczej przysługuje wykonawcy wynagrodzenie, i od tak obliczonego wynagrodzenia odejmuje się wynagrodzenie przysługujące wykonawcy po podjęciu pracy.

2. Wynagrodzenie za 1 dzień ustala się na podstawie wynagrodzenia przysługującego wykonawcy przed rozwiązaniem umowy o pracę nakładczą, według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za 1 dzień urlopu.

§ 2. 1. Dodatek wyrównawczy dla wykonawcy, który w poprzednim zakładzie pracy był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, ustala się według zasad określonych w ust. 2 i 3.

2. Wynagrodzenie za 1 dzień, obliczone zgodnie z § 13 ust. 2 i 3 i § 14 rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 18 grudnia 1974 r. w sprawie obliczania wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, odszkodowań, dodatków wyrównawczych oraz niektórych innych należności ze stosunku pracy (Dz. U. Nr 51, poz. 334 i z 1976 r. Nr 40, poz. 238), według składników określonych w stawkach godzinowych albo za inny okres krótszy niż

1 miesiąc i zmiennych składników wynagrodzenia, mnoży się przez liczbę kalendarzowych dni roboczych, za które po podjęciu pracy nakładczej przysługuje wykonawcy wynagrodzenie, i od tak obliczonego wynagrodzenia odejmuje się wynagrodzenie przysługujące wykonawcy po podjęciu pracy.

3. Dodatek wyrównawczy według składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oblicza się odejmując wynagrodzenie przysługujące po podjęciu pracy nakładczej od wynagrodzenia, które przysługiwało pracownikowi bezpośrednio przed rozwiązaniem stosunku pracy.

§ 3. Wynagrodzenie za 1 dzień, o którym mowa w § 1 ust. 2 i w § 2 ust. 2, oraz wynagrodzenie miesięczne przysługujące bezpośrednio wykonawcy lub pracownikowi przed rozwiązaniem umowy o pracę nakładczą albo stosunku pracy (§ 2 ust. 3), przelicza się w okresie, o którym mowa w § 9b ust. 10 rozporządzenia, stosownie do miesięcznego wskaźnika wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w pięciu podstawowych działach gospodarki narodowej, ogłaszanego przez Główny Urząd Statystyczny w Dzienniku Urzędowym Głównego Urzędu Statystycznego.