

Obowiązuje do 31.12.2003 r. (Dz.U. 2003 r. Nr 90, poz. 844)

Dz.U. 1990 Nr 4 poz. 19

USTAWA
z dnia 28 grudnia 1989 r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy
z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Opracowano na
podstawie tj. Dz.U. z
2002 r. Nr 112, poz.
980, Nr 135, poz.
1146, Nr 200, poz.
1679, z 2003 r. Nr 90,
poz. 844.

Art. 1.

1. Przepisy ustawy stosuje się do zakładów pracy **<zatrudniających co najmniej 20 pracowników>**, 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]* **<obejmującą co najmniej:**
 - 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
 - 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia przynajmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
 - 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia 300 lub więcej pracowników>.
2. Przepisy ustawy stosuje się także do zakładów pracy **<zatrudniających co najmniej 20 pracowników>** w przypadku ogłoszenia ich upadłości lub likwidacji, z zastrzeżeniem przepisów art. 7a.

zmiany w art. 1
wchodzą w życie z
dn. 1.07.2003 r.
(Dz.U. z 2002 r. Nr
135, poz. 1146)

ust. 3 w art. 1
skreślony

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]* **<nie później niż na 30 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

zmiana w ust. 1 w
art. 2 wchodzi w
życie z dn. 1.07.2003
r. (Dz.U. 2002 r. Nr
135, poz. 1146)

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 powiatowy urząd pracy *[nie później niż na 45 dni]* **<nie później niż na 30 dni>** przed terminem dokonywania wypowiedzeń.

zmiany w art. 3 i w
ust. 1 w art. 4
wchodzą w życie z
dn. 1.07.2003 r.
(Dz.U. 2002 r. Nr
135, poz. 1146)

Art. 4.

1. W terminie *[nie dłuższym niż 30 dni]* **<nie dłuższym niż 20 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 wypowiadaniu 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 rozwiązywane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Art. 6.

1. 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 **<objętych ochroną stosunku pracy na podstawie odrębnych przepisów> <, specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej>** albo rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego oraz społecznymi inspektorami pracy – 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.
2. Przepisy ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracowników w okresie od dnia powołania ich do czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych do dnia zwolnienia ich po odbyciu tych służb, a w razie odbywania zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego – ponadto do upływu trzydziestu dni od dnia zwolnienia.

dodane wyrazy w ust. 1 w art. 6:
- dot. obj. ochr. stosunku pracy wchodzą w życie z dn. 1.07.2003 r. (Dz.U. 2002 r. Nr 135, poz. 1146);
- dot. spec. zesp. negocj. wchodzą w życie z dn. uzyskania przez RP członkostwa w UE (Dz.U. z 2002 r. Nr 62, poz. 556)

art. 7 skreślony

Art. 7a.

1. W razie ogłoszenia upadłości lub zarządzenia likwidacji zakładu pracy i braku środków na wynagrodzenia dla pracowników, syndyk lub likwidator może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia pod warunkiem niezgłoszenia przez pracownika sprzeciwu w terminie 5 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym rozwiązaniu stosunku pracy. Pismo syndyka lub likwidatora powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy, przysługuje, niezależnie od odprawy przewidzianej w art. 8, dodatkowo odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.
2. Rozwiązanie stosunku pracy w trybie, o którym mowa w ust.1, traktuje się jak rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem dokonany przez zakład pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.
3. O zamiarze rozwiązania stosunku pracy w trybie określonym w ust. 1 syndyk lub likwidator zawiadamia na piśmie zakładową organizację związkową, która może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie opinię w tej sprawie.

4. Przy rozwiązywaniu stosunków pracy w trybie określonym w ust. 1 i 2 nie stosuje się przepisów art. 2-4.
5. Wszelkie niezaspokojone należności pracownicze podlegają zaspokojeniu w trybie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami, z tym że syndyk lub likwidator z urzędu uwzględnia te należności w wykazie wierzytelności do upadłego lub likwidowanego zakładu pracy.

Art. 8.

1. Pracownikowi, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1, przysługuje odprawa pieniężna.

[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.*

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Wydatki z tego tytułu są pokrywane ze środków zakładu pracy.]

<2. Odprawa pieniężna przysługuje w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy mniej niż 2 lata,**
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy 2 i więcej lat, jednak nie więcej niż 8 lat,**
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy ponad 8 lat.**

nowe brzmienie ust. 2 i zmiana w pkt 4 w ust. 3 w art. 8 wchodzi w życie z dn. 1.07.2003 r. (Dz.U. 2002 r. Nr 135, poz. 1146)

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.>

- 2a. Wysokość odprawy nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w grudniu roku poprzedzającego rok, w którym rozwiązano stosunek pracy, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
3. Odprawa pieniężna nie przysługuje jednak pracownikowi:
 - 2) który do dnia rozwiązania stosunku pracy przyjął propozycję zatrudnienia w zakładzie pracy przejmującym w całości lub w części mienie dotychczas zatrudniającego go zakładu albo w zakładzie pracy powstałym w wyniku takiego przejęcia,
 - 3) który po rozwiązaniu stosunku pracy rozpoczyna działalność gospodarczą na własny rachunek lub w ramach spółki albo spółdzielni w związku z przejęciem określonych składników mienia ruchomego lub nieruchomego zakładu pracy; dotyczy to także pracownika, który w chwili rozwiązania stosunku pracy jest wspólnikiem w spółce lub członkiem spółdzielni dokonującej takiego przejęcia,

pkt 1 w ust. 3 w art. 8 skreślony

4) *[zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującemu emeryturę lub rentę albo zatrudnionemu] <który nabył prawo do emerytury lub renty albo który jest zatrudniony>* w innym zakładzie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy lub w kilku zakładach pracy łącznie w pełnym wymiarze czasu pracy,

5) prowadzącemu działalność gospodarczą na własny rachunek,

6) prowadzącemu gospodarstwo rolne o powierzchni użytków rolnych powyżej 5 ha przeliczeniowych albo gospodarstwo stanowiące dział specjalny produkcji rolnej w rozumieniu przepisów podatkowych, z którego wysokość podatku rolnego przekracza wysokość podatku z 5 ha przeliczeniowych.

ust. 4 w art. 8
skreślony z dn.
1.07.2003 r. (Dz.U.
2003 r. Nr 90, poz.
844)

[4. W razie zbiegu prawa do odprawy przewidzianej w ust. 1 i jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi przysługuje jedna, korzystniejsza dla niego odprawa.]

Art. 9.

ust. 5 i 6 w art. 8
skreślony

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] <obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ust. 1>*, 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. Pracownikom, 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.

zmiana w ust. 1 w
art. 10 wchodzi w
życie z dn. 1.07.2003
r. (Dz.U. 2002 r. Nr
135, poz. 1146)

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. 10a.

Przepisów art.10 nie stosuje się do pracowników będących posłami, senatorami lub radnymi w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega szczególnej ochronie.

art. 14 i 15 skreślony

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. 18-22 pominięte -
tekst w
obwieszczeniu**

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 przysługuje odprawa, przewidziana 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 żadnych świadczeń z tego tytułu.

Art. 23.

Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.