

980

OBWIESZCZENIE MARSZAŁKA SEJMU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

z dnia 4 lipca 2002 r.

w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

1. Na podstawie art. 16 ust. 1 zdanie pierwsze ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych (Dz. U. Nr 62, poz. 718, z 2001 r. Nr 46, poz. 499 i z 2002 r. Nr 74, poz. 676) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst 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), z uwzględnieniem zmian wprowadzonych:

- 1) ustawą z dnia 26 stycznia 1990 r. o zmianie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 10, poz. 59),
- 2) ustawą z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz. U. Nr 51, poz. 298),
- 3) ustawą z dnia 24 sierpnia 1991 r. o zmianie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 83, poz. 372),
- 4) ustawą z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu (Dz. U. Nr 106, poz. 457),
- 5) ustawą z dnia 25 października 1991 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 113, poz. 491),
- 6) ustawą z dnia 15 lutego 1992 r. o zmianie niektórych ustaw dotyczących zatrudnienia oraz zaopatrzenia emerytalnego (Dz. U. Nr 21, poz. 84),
- 7) ustawą z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypracowania przez pracodawcy (Dz. U. z 1994 r. Nr 1, poz. 1),
- 8) ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110),
- 9) ustawą z dnia 21 stycznia 2000 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem administracji publicznej (Dz. U. Nr 12, poz. 136 i Nr 122, poz. 1323 oraz z 2001 r. Nr 154, poz. 1802),
- 10) ustawą z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. Nr 62, poz. 556)

i zmian wynikających z przepisów ogłoszonych przed dniem wydania jednolitego tekstu.

2. Podany w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst ustawy nie obejmuje:

- 1) art. 18—22 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracow-

nikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19), które stanowią:

„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 do tychczas 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 połącze-

niem 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 nieoznaczony 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.»;

- 2) art. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1990 r. o zmianie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 10, poz. 59), który stanowi: „Art. 2. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.”;
- 3) art. 51 ustawy z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz. U. Nr 51, poz. 298), który stanowi: „Art. 51. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.”;
- 4) art. 2 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o zmianie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 83, poz. 372), który stanowi: „Art. 2. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.”;
- 5) art. 70 ustawy z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu (Dz. U. Nr 106, poz. 457), który stanowi: „Art. 70. Ustawa wchodzi w życie z pierwszym dniem miesiąca następującego po miesiącu, w którym została ogłoszona, z tym że:
 - 1) art. 2 ust. 1 pkt 2 i art. 3 wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1993 r.,
 - 2) przepisy ustawy dotyczące zasiłku dla absolwentów szkół ogólnokształcących wchodzi w życie od dnia 1 września 1991 r.,
 - 3) przepisy ustawy dotyczące zasiłku przysługującego bezrobotnym kobietom za udokumentowane okresy, za które przysługiwałyby zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, wchodzi w życie od dnia 1 lipca 1991 r.”;
- 6) art. 18 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 113, poz. 491), który stanowi: „Art. 18. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.”;
- 7) art. 8 i 11 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o zmianie niektórych ustaw dotyczących zatrudnienia oraz zaopatrzenia emerytalnego (Dz. U. Nr 21, poz. 84), które stanowią:

„Art. 8. Do stosunków pracy, które zostały rozwiązane lub wypowiedziane przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy, o której mowa w art. 3, dotyczące uprawnień do odprawy pieniężnej i dodatku wyrównawczego w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.”

„Art. 11. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, z tym że przepis art. 5 pkt 5 i 6 z mocą

- od dnia 1 stycznia 1992 r., a art. 5 pkt 8 z mocą od dnia 15 listopada 1991 r.”;
- 8) art. 27 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 1994 r. Nr 1, poz. 1), który stanowi:
- „Art. 27. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1994 r., z wyjątkiem art. 22, który wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 1994 r.”;
- 9) art. 43 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110), który stanowi:
- „Art. 43. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem przepisów:
- 1) działu szóstego i siódmego Kodeksu pracy, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1997 r.,
 - 2) art. 217 i art. 237⁶ § 2 i 3 Kodeksu pracy, które wchodzi w życie po upływie jednego roku od dnia wejścia w życie ustawy,
 - 3) art. 220 § 1 Kodeksu pracy, który wchodzi w życie po upływie jednego roku od dnia ogłoszenia przepisów, o których mowa w art. 220 § 2 Kodeksu pracy,
 - 4) art. 221 § 2 Kodeksu pracy, który wchodzi w życie po upływie jednego roku od dnia ogłoszenia przepisów, o których mowa w art. 221 § 5 Kodeksu pracy.”;
- 10) art. 75 ustawy z dnia 21 stycznia 2000 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem administracji publicznej (Dz. U. Nr 12, poz. 136 i Nr 122, poz. 1323 oraz z 2001 r. Nr 154, poz. 1802), który stanowi:
- „Art. 75. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, z wyjątkiem:
- 1) art. 71, który wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1999 r.,
 - 2) art. 5 pkt 6 i 8, art. 8 pkt 3, art. 25 pkt 26 i art. 29 pkt 2, które wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 2000 r.,
 - 3) art. 24 pkt 6—10 i art. 41 pkt 2, które wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 2000 r.,
 - 4) art. 63 ust. 2, który wchodzi w życie z dniem 1 września 2000 r.,
 - 5) art. 2, art. 14 pkt 2 lit. a), c)—e), pkt 3, 4 i 5 lit. a), art. 15 pkt 10 lit. d), art. 26 pkt 1, art. 30 pkt 1, art. 39 pkt 1 lit. a), art. 40 pkt 2 lit. b), art. 46 pkt 1 i 3 i art. 62, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2001 r.,
 - 6) art. 25 pkt 20, który wchodzi w życie z dniem 1 września 2001 r.,
 - 7) art. 46 pkt 2, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2003 r.”;
- 11) art. 42 ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. Nr 62, poz. 556), który stanowi:
- „Art. 42. Ustawa wchodzi w życie z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej.”

Marszałek Sejmu: *M. Borowski*

Załącznik do obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 4 lipca 2002 r. (poz. 980)

USTAWA

z dnia 28 grudnia 1989 r.

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

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.

2.¹⁾ Przepisy ustawy stosuje się także do zakładów pracy w przypadku ogłoszenia ich upadłości lub likwidacji, z zastrzeżeniem przepisów art. 7a.

3. (skreślony).²⁾

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. 3.³⁾ 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 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.

3) Ze zmianą wprowadzoną przez art. 17 ustawy z dnia 21 stycznia 2000 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem administracji publicznej (Dz. U. Nr 12, poz. 136), która weszła w życie z dniem 23 lutego 2000 r.

¹⁾ Ze zmianą wprowadzoną przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o zmianie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 83, poz. 372), która weszła w życie z dniem 19 września 1991 r.

²⁾ Przez art. 3 pkt 1 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o zmianie niektórych ustaw dotyczących zatrudnienia oraz zaopatrzenia emerytalnego (Dz. U. Nr 21, poz. 84), która weszła w życie z dniem 10 marca 1992 r.

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. 1.⁴⁾ 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 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.

1.⁵⁾ **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**

⁴⁾ Oznaczenie ust. 1 nadane przez art. 10 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 113, poz. 491), która weszła w życie z dniem 9 grudnia 1991 r.; ze zmianą wprowadzoną przez art. 37 pkt 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110), która weszła w życie z dniem 2 czerwca 1996 r.; w tym brzmieniu obowiązuje do dnia uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej.

⁵⁾ Oznaczenie ust. 1 nadane przez art. 10 ustawy wymienionej w przypisie 4 jako pierwsza; ze zmianami wprowadzonymi przez art. 37 pkt 1 ustawy wymienionej w przypisie 4 jako druga i przez art. 41 ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. Nr 62, poz. 556), która wejdzie w życie z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej.

zarządu zakładowej organizacji związkowej, 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.

2.⁶⁾ 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.

Art. 7. (skreślony).⁷⁾

Art. 7a.⁸⁾ 1.⁹⁾ 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 pracownice podlegają zaspokojeniu w trybie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami, z tym że syndyk lub likwidator z urzędu uwzględni te należności w wykazie wierzytelności do upadłego lub likwidowanego zakładu pracy.

⁶⁾ Dodany przez art. 10 ustawy wymienionej w przypisie 4 jako pierwsza.

⁷⁾ Przez art. 37 pkt 2 ustawy wymienionej w przypisie 4 jako druga.

⁸⁾ Dodany przez art. 1 pkt 2 ustawy, o której mowa w przypisie 1.

⁹⁾ Ze zmianą wprowadzoną przez art. 3 pkt 2 ustawy, o której mowa w przypisie 2.

Art. 8. 1.¹⁰⁾ Pracownikowi, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1, przysługuje odprawa pieniężna.

2.¹¹⁾ 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.

2a.¹²⁾ Wysokość odprawy nie może przekraczać kwoty 15-krotnego najniższego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy, ustalonego przez *Ministra Pracy i Polityki Socjalnej*¹³⁾ na podstawie odrębnych przepisów.

3.¹⁴⁾ Odprawa pieniężna nie przysługuje jednak pracownikowi:

- 1) (skreślony),¹⁵⁾
- 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 przejściem określonych składników mienia ruchomego lub nieruchomości zakładu pracy; dotyczy to także

pracownika, który w chwili rozwiązania stosunku pracy jest współnikiem w spółce lub członkiem spółdzielni dokonującej takiego przejęcia,

- 4)¹⁶⁾ zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy i otrzymującemu emeryturę lub rentę albo zatrudnionemu w innym zakładzie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy lub w kilku zakładach pracy łącznie w pełnym wymiarze czasu pracy,
- 5)¹⁶⁾ prowadzącemu działalność gospodarczą na własny rachunek,
- 6)¹⁶⁾ 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.

4.¹⁷⁾ W razie zbiegu prawa do odprawy przewidzianej w ust. 1 i jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę *inwalidzką*¹⁸⁾, pracownikowi przysługuje jedna, korzystniejsza dla niego odprawa.

5. (skreślony).¹⁹⁾

6. (skreślony).¹⁹⁾

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.

¹⁰⁾ W brzmieniu ustalonym przez art. 3 pkt 3 lit. a) ustawy, o której mowa w przypisie 2.

¹¹⁾ Zdanie drugie i trzecie dodane przez art. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1990 r. o zmianie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 10, poz. 59), która weszła w życie z dniem 22 lutego 1990 r.

¹²⁾ Dodany przez art. 3 pkt 3 lit. b) ustawy, o której mowa w przypisie 2.

¹³⁾ Obecnie: ministra właściwego do spraw pracy, stosownie do art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 16 i art. 21 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz. U. z 1999 r. Nr 82, poz. 928, z 2000 r. Nr 12, poz. 136, Nr 43, poz. 489, Nr 48, poz. 550, Nr 62, poz. 718, Nr 70, poz. 816, Nr 73, poz. 852, Nr 109, poz. 1158 i Nr 122, poz. 1314 i 1321, z 2001 r. Nr 3, poz. 18, Nr 5, poz. 43 i 44, Nr 42, poz. 475, Nr 63, poz. 634, Nr 73, poz. 761, Nr 76, poz. 811, Nr 87, poz. 954, Nr 102, poz. 1116, Nr 113, poz. 1207, Nr 115, poz. 1229, Nr 123, poz. 1353, Nr 125, poz. 1371, Nr 126, poz. 1382, Nr 129, poz. 1441, Nr 130, poz. 1450 i Nr 154, poz. 1800 oraz z 2002 r. Nr 25, poz. 253, Nr 41, poz. 365, Nr 71, poz. 655, Nr 74, poz. 676, Nr 89, poz. 804 i Nr 93, poz. 820), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

¹⁴⁾ W brzmieniu ustalonym przez art. 50 pkt 1 ustawy z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz. U. Nr 51, poz. 298), która weszła w życie z dniem 1 sierpnia 1990 r.

¹⁵⁾ Przez art. 3 pkt 3 lit. c) tiret pierwsze ustawy, o której mowa w przypisie 2.

¹⁶⁾ Dodany przez art. 3 pkt 3 lit. c) tiret drugie ustawy, o której mowa w przypisie 2.

¹⁷⁾ W brzmieniu ustalonym przez art. 3 pkt 3 lit. d) ustawy, o której mowa w przypisie 2.

¹⁸⁾ Obecnie: rentę z tytułu niezdolności do pracy, stosownie do art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 28 czerwca 1996 r. o zmianie niektórych ustaw o zaopatrzeniu emerytalnym i o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. Nr 100, poz. 461), która weszła w życie z dniem 1 września 1997 r.

¹⁹⁾ Przez art. 3 pkt 3 lit. e) ustawy, o której mowa w przypisie 2.

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.

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.²⁰⁾ Przepisów art. 10 nie stosuje się do pracowników będących posłami, senatorami lub radnymi w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega szczególnej ochronie.

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 ponow-

nego 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. (skreślony).²¹⁾

Art. 15. (skreślony).²²⁾

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

Art. 17.²³⁾ 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. 18—22. (pominięte).²⁴⁾

Art. 23. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.²⁵⁾

²⁰⁾ Dodany przez art. 1 pkt 3 ustawy, o której mowa w przypisie 1.

²¹⁾ Przez art. 50 pkt 2 ustawy, o której mowa w przypisie 14.

²²⁾ Przez art. 22 ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 1994 r. Nr 1, poz. 1), który wszedł w życie z dniem 1 kwietnia 1994 r.

²³⁾ Ze zmianami wprowadzonymi przez art. 3 pkt 4 ustawy, o której mowa w przypisie 2.

²⁴⁾ Zamieszczone w obwieszczeniu.

²⁵⁾ Ustawa została ogłoszona dnia 27 stycznia 1990 r.