



SEJM

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

IV kadencja

Prezes Rady Ministrów

RM 10-235-02

**Druk nr 1155**

Warszawa, 19 listopada 2002 r.

Pan

Marek Borowski

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

- **o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników,**  
co do którego Rada Ministrów zadeklarował, że ma na celu dostosowanie polskiego ustawodawstwa do prawa Unii Europejskiej.

Jednocześnie, zgodnie z wymogami art. 34 ust. 5 Regulaminu sejmu, przekazuję, przetłumaczone na język polski, teksty przepisów Unii Europejskiej, do których ma być dostosowane prawo polskie.

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Ponadto uprzejmie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Pracy i Polityki Społecznej.

Z wyrazami szacunku

(-) Leszek Miller

## USTAWA

**z dnia**

**o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników.**

Art. 1. 1. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nie przekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników;
  - 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników;
  - 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników
- zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

2. Do liczby pracowników, o której mowa w ust. 1, wlicza się pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Art. 2. 1. Pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy.

2. Konsultacja, o której mowa w ust. 1, dotyczy w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza związanych z przekwalifikowaniem lub przeszkoleniem zawodowym, a także uzyskaniem zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.

3. Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.

4. Pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym informacje, o których mowa w ust. 3, w terminie umożliwiającym tym organizacjom zgłoszenie w ramach konsultacji propozycji dotyczących spraw określonych w ust. 2.

5. W trakcie konsultacji pracodawca jest obowiązany przekazać zakładowym organizacjom związkowym także inne, niż określone w ust. 3, informacje, jeżeli mogą one mieć wpływ na przebieg konsultacji oraz treść porozumienia, o którym mowa w art. 3.

6. Pracodawca przekazuje na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy informacje, o których mowa w ust. 3, z wyłączeniem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom.

7. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, uprawnienia tych organizacji, w zakresie wynikającym z ust. 1-5, przysługują przedstawicielom pracowników, wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Art. 3. 1. W terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 3, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie.

2. W porozumieniu, o którym mowa w ust. 1, określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem.

3. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> Kodeksu pracy.

4. Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia zgodnie z ust. 1 i 3, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe.

5. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Art. 4. 1. Pracodawca – po zawarciu porozumienia, a w razie niezawarcia porozumienia, po spełnieniu obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5 – zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

2. Kopię zawiadomienia, o którym mowa w ust. 1, pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym. Zakładowe organizacje związkowe mogą przedstawić właściwemu powiatowemu urzędowi pracy swoją opinię w sprawie grupowego zwolnienia.

3. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio do przedstawicieli pracowników, wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

4. W razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego, zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, jest wymagane tylko w razie, gdy z takim wnioskiem wystąpi właściwy powiatowy urząd pracy.

Art. 5. 1. Przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 – 4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.

2. W razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 3, przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

3. Wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

4. Wypowiedzenie pracownikom warunków pracy i płacy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

5. W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi:

- 1) o którym mowa w art. 39 i 177 Kodeksu pracy;
- 2) będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;
- 3) będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;
- 4) będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;

- 5) będącemu społecznym inspektorem pracy;
- 6) powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego.

6. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

7. W razie wypowiedzania pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia, 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. Wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia, o którym mowa w art. 4 ust. 1.

2. Rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 4 ust. 1. Nie dotyczy to przypadków rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z powodu likwidacji pracodawcy wskutek zakończenia jego działalności w wyniku prawomocnego orzeczenia sądowego.

Art. 7. Przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy stosuje się przepisy art. 41<sup>1</sup> § 1, art. 177 § 4 i 5, art. 186<sup>1</sup> i art. 196 pkt 2 Kodeksu pracy, a także odrębne przepisy regulujące rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z takiego powodu.

Art. 8. 1. Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

2. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

3. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Art. 9. Pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy.

Art. 10. 1. Przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nie przekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

2. W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy w drodze wypowiedzenia z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego

zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

3. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

4. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy w okolicznościach określonych w ust. 3 powoduje obniżenie wynagrodzenia pracownikom przysługuje, przez okres nie przekraczający 6 miesięcy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Prawo do dodatku wyrównawczego nie przysługuje pracownikom, których szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynika z art. 41 Kodeksu pracy.

5. Przepisów ust. 1-4 nie stosuje się do pracowników będących posłami, senatorami lub radnymi w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem.

Art. 11. Przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania.

Art. 12. Przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników, w zakresie nie uregulowanym w niniejszej ustawie, a także przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów niniejszej ustawy - stosuje się przepisy Kodeksu pracy.

Art. 13. W ustawie z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2002 r. Nr 21, poz. 205, Nr 74, poz. 676, Nr 81, poz. 732, Nr 113, poz. 984 i 985, Nr 156, poz. 1301 i Nr 166, poz. 1363) w art. 121 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Żołnierze rezerwy, którzy w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej, z zastrzeżeniem art. 120 ust. 4, nie mogą podjąć pracy wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,



u którego byli zatrudnieni w dniu powołania do tej służby, albo rozwiązania z nimi stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników, a także którzy z innych przyczyn poszukują pracy – korzystają z pierwszeństwa w zakresie pośrednictwa pracy.”.

Art. 14. W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357, z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 162, poz. 1118, z 2000 r. Nr 12, poz. 136, Nr 19, poz. 239, Nr 22, poz. 291 i Nr 122, poz. 1323, z 2001 r. Nr 111, poz. 1194, Nr 128, poz. 1404, Nr 144, poz. 1615 i Nr 154, poz. 1794 i 1795 oraz z 2002 r. Nr 4, poz. 32 i Nr 113, poz. 984) w art. 20 w ust. 2 zdanie drugie otrzymuje brzmienie:

„Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługują świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników.”.

Art. 15. W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. z 2002 r. Nr 7, poz. 58, Nr 19, poz. 185, Nr 74, poz. 676, Nr 81, poz. 731, Nr 113, poz. 984 i Nr 115, poz. 996) w art. 44a pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) inne uprawnienia przewidziane dla pracownic zwalnianych z pracy w czasie urlopu wychowawczego z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników.”.

Art. 16. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1399) w art. 48 w ust. 3 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) inne uprawnienia przewidziane dla pracownic zwalnianych z pracy w czasie urlopu wychowawczego z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników.”.

Art. 17. W ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176, Nr 22, poz. 270, Nr 60, poz. 703, Nr 70, poz. 816, Nr 104, poz. 1104, Nr 117, poz. 1228 i Nr 122, poz. 1324, z 2001 r. Nr 4, poz. 27, Nr 8, poz. 64, Nr 52, poz. 539, Nr 73, poz. 764, Nr 74, poz. 784, Nr 88, poz. 961, Nr 89, poz. 968, Nr 102, poz. 1117, Nr 106, poz. 1150, Nr 110, poz. 1190, Nr 125, poz. 1363 i 1370 i Nr 134, poz. 1509 oraz z 2002 r. Nr 25, poz. 253, Nr 74, poz. 676, Nr 89, poz. 804, Nr 135, poz. 1146, Nr 141, poz. 1182 i Nr 169, poz. 1384) w art. 21 w ust. 1 w pkt 3 lit. b otrzymuje brzmienie:

„b) odpraw pieniężnych wypłacanych na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników,”.

Art. 18. W ustawie z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56, Nr 42, poz. 475, Nr 89, poz. 973, Nr 100, poz. 1080, Nr 122, poz. 1323 i 1325, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1793 oraz z 2002 r. Nr 25, poz. 253, Nr 74, poz. 675 i Nr 113, poz. 984) w art. 2 w ust. 1 pkt 20a otrzymuje brzmienie:

„20a) przyczynach dotyczących zakładu pracy – oznacza to:

- a) rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,
- b) rozwiązanie stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,
- c) wygaśnięcie stosunku pracy (stosunku służbowego) z powodu śmierci pracodawcy lub gdy przepisy ustawy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy w przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i

niezapropowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy.”.

Art. 19. W ustawie z dnia 26 kwietnia 1996 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. Nr 61, poz. 283 i Nr 106, poz. 469, z 1997 r. Nr 28, poz. 153, Nr 88, poz. 554 i Nr 133, poz. 883, z 1999 r. Nr 110, poz. 1255, z 2000 r. Nr 2, poz. 5, z 2001 r. Nr 81, poz. 877, Nr 106, poz. 1149, Nr 110, poz. 1189 i Nr 154, poz. 1800 oraz z 2002 r. Nr 74, poz. 676) w art. 42 w ust. 3 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) inne uprawnienia przewidziane dla pracowników zwalnianych z pracy w czasie urlopu wychowawczego z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników.”.

Art. 20. W ustawie z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz 1397) w art. 2 w pkt 5 lit. c otrzymuje brzmienie:

„c) osoby, które przepracowały co najmniej dziesięć lat w komercjalizowanym przedsiębiorstwie państwowym lub w przedsiębiorstwie, które zostało sprywatyzowane przez wniesienie do spółki, a rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wskutek przejścia na emeryturę lub rentę albo z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników.”.

Art. 21. W ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 i Nr 160, poz. 1082, z 1998 r. Nr 99, poz. 628, Nr 106, poz. 668, Nr 137, poz. 887, Nr 156, poz. 1019 Nr 162, poz. 1118 i 1126, z 1990 r. Nr 49, poz. 486, Nr 90, poz. 1001, Nr 95, poz. 1101 i Nr 111, poz. 1280, z 2000 r. Nr 48, poz. 550 i Nr 119, poz. 1249, z 2001 r. Nr 39, poz. 459, Nr 100, poz. 1080, Nr 125, poz. 1368, Nr 129, poz. 1444 i Nr 154, poz. 1792 i 1800 oraz z 2002 r. Nr 169, poz. 1387) w art. 38 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Szkoleniem, o którym mowa w ust. 1, mogą być objęte również osoby niepełnosprawne będące w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników.”.

Art. 22. W ustawie z dnia 26 listopada 1998 r. o dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych (Dz.U. Nr 162, poz. 1112 oraz z 2001 r. Nr 5, poz. 41 i Nr 154, poz. 1802) w art. 20 ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Uprawnienia, o których mowa w ust. 1, nie ograniczają uprawnień określonych w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników.”.

Art. 23. W ustawie z dnia 16 marca 2001 r. o Biurze Ochrony Rządu (Dz.U. Nr 27, poz. 298 i Nr 106, poz. 1149 oraz z 2002 r. Nr 74, poz. 676) w art. 38 w ust. 3 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) inne uprawnienia przewidziane dla pracowników zwalnianych z pracy w czasie urlopu wychowawczego z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników.”.

Art. 24. W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. o restrukturyzacji hutnictwa żelaza i stali (Dz.U. Nr 111, poz. 1196) w art. 15 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Pracownikowi huty albo PHS S.A. korzystającemu z uprawnień, o których mowa w ust. 1, nie przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników.”.

Art. 25. W ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz.U. Nr 74, poz. 676) w art. 64 w ust. 3 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) inne uprawnienia przewidziane dla pracowników zwalnianych z pracy w czasie urlopu wychowawczego z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników.”.

Art. 26. 1. Do trwających w dniu wejścia w życie ustawy postępowań dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy na podstawie przepisów ustawy wymienionej w art. 27 stosuje się dotychczasowe przepisy.

2. Pracownikom, których stosunki pracy ulegną rozwiązaniu poczynając od dnia wejścia w życie ustawy, w następstwie postępowań, o których mowa w ust. 1, przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach, chyba że odprawa pieniężna przysługująca na podstawie niniejszej ustawy jest dla nich korzystniejsza.

3. Pracownicy otrzymujący dodatek wyrównawczy w dniu wejścia w życie ustawy, którzy nie byłiby uprawnieni do dodatku wyrównawczego na podstawie niniejszej ustawy, zachowują prawo do tego dodatku na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach.

Art. 27. Traci moc ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 i Nr 135, poz. 1146).

Art. 28. Ustawa wchodzi w życie z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej.

## **U z a s a d n i e**

Projektowana ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników uchyla obecnie obowiązującą ustawę z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 i Nr 135, poz. 1146).

Projekt nowej ustawy określa reguły zwolnień pracowników z przyczyn nie leżących po stronie pracowników z uwzględnieniem wymagań wynikających w tym zakresie z dyrektywy Rady Nr 98/59 (EC) z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie dostosowania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących zwolnień zbiorowych.

Ponadto w projektowanej ustawie uwzględnia się zmiany wprowadzone do obecnej regulacji dotyczącej zwolnień grupowych ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146), które polegają zwłaszcza na:

- objęciu ustawą wyłącznie pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników,
- częściowym dostosowaniu definicji zwolnienia grupowego do wymagań wynikających z dyrektywy 98/59,
- uzależnieniu prawa do odprawy pieniężnej od zakładowego stażu pracy zwalnianego pracownika.

W projektowanej ustawie pomija się lub modyfikuje niektóre dotychczasowe regulacje, ze względu na doświadczenia praktyki i wymogi techniczno-legislacyjne. Projektowana ustawa nie przejmuje zwłaszcza regulacji zawartej w obecnie obowiązującym art. 7a ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Powołany przepis nie sprzyja bowiem stosowaniu jednolitych reguł przy zwalnianiu pracowników w likwidowanych i upadających firmach, zaś przesłanka jego stosowania (brak środków na wynagrodzenia dla pracowników) jest nieostra i powoduje istotne trudności w praktycznym stosowaniu przepisu.

W zakresie prawa Unii Europejskiej projektowana ustawa przewiduje:

1) przyjęcie definicji zwolnienia grupowego w pełni odzwierciedlającej jedną z dwóch unijnych koncepcji definicji takiego zwolnienia (art. 1 projektowanej ustawy).

Projektowana definicja grupowego zwolnienia uwzględnia nie tylko wynikające z dyrektywy normatywy zwolnień i okres dokonywania zwolnienia, ale także włączenie do normy grupowego zwolnienia pracowników odchodzących z pracy w trybie porozumienia stron zainicjowanym przez pracodawcę, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników. Ponadto w projekcie rezygnuje się z określania katalogu przyczyn leżących po stronie pracodawcy, uzasadniających grupowe zwolnienia pracowników, na rzecz wskazania, zgodnie z wymogami dyrektywy, że przyczynami zwolnienia grupowego są przyczyny nie dotyczące indywidualnie pracowników (art. 1 projektowanej ustawy).

2) określenie przedmiotu i trybu postępowania poprzedzającego dokonanie zwolnienia grupowego (etap informacji i konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi).

Pracodawca będzie w szczególności zobowiązany do negocjowania z zakładowymi organizacjami związkowymi warunków odstąpienia od zwolnień lub ich ograniczenia, a także spraw pracowniczych związanych z grupowym zwolnieniem np. przekwalifikowaniem pracowników lub uzyskaniem przez zwalnianych pracowników innego zatrudnienia. Ponadto pracodawcę obciąży obowiązek przedstawienia zakładowym organizacjom związkowym znacznie szerszego zakresu informacji dotyczących planowanych zwolnień, niż to wynika z obecnie obowiązujących przepisów. Pracodawca będzie zobowiązany przekazać zakładowym organizacjom związkowym, w formie pisemnej, także informacje dotyczące liczby zatrudnionych pracowników i grup zawodowych, do których oni należą, okresu przewidywanego grupowego zwolnienia, proponowanych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień, propozycji rozstrzygnięć spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem. Dodatkowo pełny zakres informacji związanych z planowanymi zwolnieniami będzie przekazywany przez pracodawcę właściwemu powiatowemu urzędowi pracy (art. 2 projektowanej ustawy).

3) wprowadzenie nowego etapu w postępowaniu związanym z grupowym zwolnieniem (notyfikacja).

Notyfikacja grupowego zwolnienia będzie dokonywana po zawarciu porozumienia (ustaleniu zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia) dotyczącego tego zwolnienia, a jej adresatem będzie właściwy

powiatowy urząd pracy. Obejmie ona informacje dotyczące przyjętych ustaleń związanych z grupowym zwolnieniem. Notyfikacja nie będzie wymagana tylko w przypadku gdy zwolnienia są następstwem orzeczenia sądowego o likwidacji firmy, chyba że z wnioskiem o przekazanie takich informacji wystąpi właściwy powiatowy urząd pracy (art. 4 projektowanej ustawy).

Tym samym rezygnuje się z obecnie obowiązującego rozwiązania, zgodnie z którym urząd pracy jest zawiadamiany o grupowym zwolnieniu na wczesnym etapie powzięcia przez pracodawcę zamiaru jego przeprowadzenia, co nie może mieć istotnego praktycznego znaczenia dla przygotowania odpowiednich ofert pomocy dla zwalnianych pracowników. Na ostateczny rozmiar grupowego zwolnienia ma bowiem istotny wpływ przebieg negocjacji ze związkami zawodowymi oraz ustalenia przyjęte w zawartym z tymi związkami porozumieniu.

Dopiero po dokonaniu notyfikacji zwolnienia grupowego pracodawca będzie mógł dokonywać wypowiedzeń umów o pracę pracownikom objętym takim zwolnieniem (art. 6 ust. 1 projektowanej ustawy).

4) wprowadzenie minimalnego 30-dniowego okresu ochronnego, poprzedzającego zwolnienia pracowników.

Nowy okres ochronny zastąpi obecny – 45 dniowy - okres ochronny, który aktualnie jest liczony od dnia zawiadomienia zakładowych organizacji związkowych o zamiarze zwolnień do dnia dokonania pierwszych wypowiedzeń. Nowy - 30 dniowy okres ochronny będzie się liczył od dnia notyfikacji; rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia nie będzie mogło zatem nastąpić wcześniej, niż po upływie 30 dni od dnia notyfikacji. Proponowane rozwiązanie prawne, łącznie z gwarancją polegającą na tym, że dokonywanie wypowiedzeń będzie możliwe dopiero po notyfikacji - stwarza większą ochronę w stosunku do pracowników mających krótki okres wypowiedzenia. Proponowane rozwiązanie ułatwi także urzędowi pracy przygotowanie się do przyjęcia i udzielenia pomocy pracownikom tracącym pracę wskutek grupowych zwolnień; możliwe bowiem będzie bardziej precyzyjne ustalenie czasu ustania zatrudnienia poszczególnych grup pracowników zwalnianych z pracy w ramach grupowych zwolnień (art. 6 ust. 2 projektowanej ustawy).

5) przyznanie przedstawicielom pracowników uprawnień przewidzianych w procesie grupowego zwolnienia dla zakładowych organizacji związkowych, w przypadku, gdy u danego pracodawcy takie organizacje nie działają.



Projektowana ustawa zobowiązuje pracodawcę, u którego nie działają zakładowe organizacje związkowe, do współdziałania w sprawach związanych z grupowym zwolnieniem z przedstawicielami pracowników, wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Przedstawicielom pracowników gwarantuje się wszystkie uprawnienia przewidziane dla zakładowych organizacji związkowych w procesie poprzedzającym dokonywanie grupowych zwolnień ( art. 2 ust. 7, art. 3 ust. 5, art. 4 ust. 3 projektowanej ustawy).

Pozostałe nowe regulacje zawarte w projektowanej ustawie dotyczą zwłaszcza:

- bardziej elastycznego uregulowania trybu współdziałania pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi przy zawieraniu porozumienia w sprawie grupowego zwolnienia. Zasadą będzie obowiązek pracodawcy podjęcia negocjacji tego porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi. W przypadku niemożności ustalenia treści porozumienia ze wszystkimi organizacjami związkowymi, pracodawca będzie uzgadniać treść porozumienia z organizacjami związkowymi, reprezentatywnymi w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy dotyczących zawierania układów zbiorowych pracy. Takie rozwiązanie jest zbieżne z postanowieniami dyrektywy 98/59 silnie akcentującej potrzebę doprowadzenia do osiągnięcia porozumienia między pracodawcą i organizacjami związkowymi w sprawie przeprowadzenia grupowego zwolnienia. Natomiast w przypadku niemożności zawarcia porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca, ustalając zasady postępowania w sprawach pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, będzie zobowiązany uwzględnić, w miarę możliwości, propozycje przedstawione przez związki zawodowe (art. 3 projektowanej ustawy),

- zrezygnowania z określania przypadków pozbawiających pracowników zwalnianych z pracy z zastosowaniem przepisów projektowanej ustawy – prawa do otrzymania odprawy pieniężnej. Projektowana zmiana jest uzasadniona nieczytelnością obecnych przepisów regulujących przypadki pozbawienia pracowników prawa do odprawy pieniężnej i wynikającą stąd niejednorodnością praktyki i orzecznictwa. Uznano także, że nie znajduje uzasadnienia dalsze utrzymywanie regulacji prawnej gorzej traktującej pracowników przejawiających inicjatywę i umiejętności w pozyskiwaniu dodatkowych, poza zatrudnieniem, źródeł utrzymania. Tym samym odprawa pieniężna uzyskałaby dla zwalnianego pracownika bardziej jednoznaczny charakter zadośćuczynienia za utracone miejsce pracy z przyczyn nie leżących po jego stronie,

- wyłączenia prawa do dodatku wyrównawczego w odniesieniu do niektórych szczególnie chronionych pracowników, wobec których zastosowano wypowiedzenie dotychczasowych warunków zatrudnienia. Chodzi tu o pracowników, którym wypowiedziano warunki zatrudnienia w okresie urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (art. 41 Kodeksu pracy). W praktyce bowiem zasięg dotychczasowej regulacji i jej znaczenie – są niewielkie i nie mają charakteru powszechnego w stosunku do wszystkich kategorii pracowników objętych art. 41 Kodeksu pracy.

W pozostałym zakresie projektowana ustawa powtarza lub nawiązuje do regulacji obecnie obowiązującej ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Nie ulega zatem zmianie krąg pracowników, wobec których dopuszcza się, w razie grupowego zwolnienia, wypowiedzenie umów o pracę, a także krąg pracowników, wobec których możliwe jest jedynie tzw. wypowiedzenie zmieniające (art. 5 projektowanej ustawy).

W przypadku zwolnień indywidualnych zachowuje się dotychczasową zasadę, zgodnie z którą wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie – jest możliwe w tych przypadkach, w których możliwe byłoby zwolnienie takiego pracownika w ramach grupowego zwolnienia. Zachowuje się także dodatkową przesłankę jaką jest brak sprzeciwu zakładowej organizacji związkowej na zwolnienie takiego pracownika (art. 10 ust. 2 projektowanej ustawy).

W projektowanej ustawie proponuje się także zamieszczenie przepisu wskazującego na konieczność stosowania w przypadku grupowych zwolnień odpowiednich przepisów Kodeksu pracy, a także innych ustaw w zakresie, w jakim odnoszą się one do rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, wymieniając w katalogu tych przepisów także przepis art. 186<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Jest to przepis zamieszczony w skierowanym do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej rządowym projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, dotyczący szczególnej ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopu wychowawczego (art. 7 projektowanej ustawy).

W art. 13-25 projektowanej ustawy proponuje się dokonanie zmian o charakterze porządkowym w innych ustawach, które powołują się, w różnej formie, na przepisy uchylanej ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Projektowana ustawa została przekazana do konsultacji społecznych w trybie przewidzianym przepisami ustawy o związkach zawodowych i ustawy o organizacjach pracodawców. W trakcie opiniowania i konsultacji partnerzy społeczni zgłosili następujące uwagi i propozycje, które nie zostały uwzględnione w projektowanej ustawie:

1. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych wnioskowało o uzupełnienie definicji grupowego zwolnienia pracowników, przez przejście z regulacji unijnych także drugiej definicji grupowego zwolnienia opartej na liczbie zwalnianych pracowników w okresie 90 dni, niezależnie od liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy. Natomiast Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” wnioskował o przyjęcie drugiej z definicji grupowego zwolnienia zawartej w prawie unijnym. W projektowanej ustawie dokonano wyboru jednej z dwóch definicji grupowego zwolnienia zawartej w dyrektywie Rady Nr 98/59 – do czego upoważnia się państwa członkowskie, zgodnie art. 1 lit a) tej dyrektywy. Za wyborem pierwszej definicji grupowego zwolnienia (zamieszczonej w art. 1 lit.a) pkt i) dyrektywy) przemawia znaczne podobieństwo przyjętych w niej kryteriów (liczbowo-procentowe) do obecnie obowiązujących rozwiązań prawnych, a także do zmian w definicji grupowego zwolnienia wprowadzonych ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146).

2. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych wnioskowało o nieskracanie - do 20 dni – terminu na zawarcie porozumienia w sprawie grupowego zwolnienia pracowników. W projektowanej ustawie zachowano 20 dniowy termin na zawarcie porozumienia w sprawie grupowego zwolnienia pracowników wprowadzany, począwszy od dnia 1 lipca 2003 r., do obecnie obowiązującej ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy - przepisami ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146). W projektowanej ustawie przewiduje się dodatkowe rozwiązania umożliwiające zakładowym organizacjom związkowym przeanalizowanie zamiarów pracodawcy związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem pracowników oraz przygotowanie się do zawarcia porozumienia. Chodzi tu o bardziej szczegółowy, niż to wynika z obecnie obowiązujących przepisów, zakres informacji przekazywanych przez pracodawcę związkom zawodowym na etapie poprzedzającym rozpoczęcie konsultacji, a także o obowiązek pracodawcy przekazywania związkom zawodowym innych informacji, już w czasie negocjowania porozumienia, jeżeli mogą one

mieć wpływ na przebieg konsultacji oraz treść porozumienia. Wydłużenie terminu na zawarcie porozumienia dodatkowo wydłużałoby procedury poprzedzające grupowe zwolnienia pracowników. Należy bowiem dodatkowo zauważyć, że dokonywanie wypowiedzeń umów o pracę w ramach grupowego zwolnienia nie będzie mogło następować wcześniej niż po notyfikacji grupowego zwolnienia powiatowemu urzędowi pracy.

Z powyższych powodów nie uwzględniono także propozycji OPZZ dotyczącej wprowadzenia dodatkowego - 3 dniowego terminu – na przekazywanie przez pracodawcę informacji uzupełniających.

3. Projektowana ustawa nie uwzględnia także propozycji Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych dotyczącej skreślenia przepisu zobowiązującego pracodawcę kończącego działalność wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego do notyfikowania grupowego zwolnienia powiatowemu urzędowi pracy jedynie w przypadku gdy taki urząd wystąpi ze stosownym wnioskiem w tej sprawie. Projektowane rozwiązanie znajduje uzasadnienie w art. 3 ust. 1 dyrektywy Rady Nr 98/59. Należy dodać, że zwolnienie z obowiązku notyfikacji nie ma w tym przypadku charakteru bezwzględnego, bowiem w przypadku wystąpienia przez powiatowy urząd pracy z wnioskiem o dokonanie notyfikacji, pracodawca będzie obowiązany do przekazania temu urzędowi stosownych informacji dotyczących grupowego zwolnienia. W przypadku zakończenia działalności przez pracodawcę na mocy prawomocnego orzeczenia sądowego będzie on także, podobnie jak każdy inny pracodawca zamierzający przeprowadzić grupowe zwolnienie, zobowiązany do konsultowania zamiaru grupowego zwolnienia z organizacjami związkowymi i przekazywania stosownych informacji powiatowemu urzędowi pracy.

4. Projektowana ustawa nie uwzględnia również propozycji Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych dotyczącej określenia maksymalnej kwoty przy ustalaniu wysokości odprawy pieniężnej – w powiązaniu ze stawką osobistego zaszeregowania pracownika. W projektowanej ustawie przyjęto, że kwota odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przepis ten, ze względu na swój charakter, musi mieć bowiem walor uniwersalny; stawka osobistego zaszeregowania nie jest natomiast składnikiem wynagrodzenia występującym powszechnie w systemach płacowych obowiązujących u pracodawców. Zasady wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą są ustalane w różnych źródłach prawa pracy (np. układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania), które w zróżnicowany sposób określają składniki wynagrodzenia pracowników i zasady ich przyznawania.

5. W związku z uwagą OPZZ dotyczącą zaspokajania z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres utraconego wypowiedzenia, w przypadku gdy umowa o pracę zostaje rozwiązana przez syndyka lub likwidatora bez stosowania okresu wypowiedzenia (art. 7a ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy) – należy wyjaśnić, że ustawą z dnia 30 sierpnia 2002 r. o restrukturyzacji niektórych należności publicznoprawnych od przedsiębiorców (Dz. U. Nr 155, poz. 1287) wprowadzono zmiany do ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, zgodnie z którymi Fundusz nie przejmuje już do wypłaty powyższego odszkodowania.

Projektowana ustawa była także przedmiotem prac w Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno-Gospodarczych. W dniach 17 i 28 października 2002 r. odbyły się posiedzenia Zespołu Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Pracy tej Komisji. W trakcie prac Zespołu partnerzy społeczni uzyskali wyczerpujące wyjaśnienia związane z projektowanymi rozwiązaniami prawnymi, a także prezentowali swoje uwagi i opinie do projektu ustawy.

W projektowanej ustawie uwzględniono zwłaszcza dwie propozycje strony związkowej. Pierwsza dotyczyła trybu zawierania porozumienia w sprawie grupowego zwolnienia w przypadku niemożności zawarcia takiego porozumienia przez pracodawcę ze wszystkimi organizacjami związkowymi. W takim przypadku pracodawca będzie uzgadniał treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu przepisów dotyczących zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy. Druga propozycja dotyczyła rezygnacji z katalogu przypadków wyłączających prawo pracownika do otrzymania odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników.

Projektowana ustawa nie spowoduje skutków finansowych dla budżetu państwa.

Jeżeli chodzi o ocenę skutków regulacji (OSR) – to należy zauważyć, że projektowane zmiany mogą mieć wpływ zarówno na rynek pracy, jak i warunki konkurencyjności, a także sytuację i rozwój regionów. Przekazanie powiatowym urządóm pracy bogatszej, niż obecnie, informacji zarówno na etapie planowanego zwolnienia grupowego, jak również na etapie bezpośrednio poprzedzającym dokonywanie zwolnień pracowników (notyfikacja) - powinno sprzyjać lepszemu przygotowaniu urzędów do udzielania wszechstronnej pomocy pracownikom tracącym pracę w ramach grupowego

zwolnienia. Podobny skutek powinien być osiągnięty dzięki wyposażeniu organizacji związkowych, a także przedstawicielstwa pracowniczego, w uprawnienie do zgłaszania powiatowemu urzędowi pracy opinii dotyczącej grupowego zwolnienia. Istotnym elementem, mogącym mieć wpływ zwłaszcza na sytuację na rynku pracy, jest także wzbogacenie przedmiotu konsultacji ze związkami zawodowymi i przedstawicielstwem pracowników – o element negocjowania warunków przekwalifikowania lub przeszkolenia pracowników zwalnianych w ramach grupowego zwolnienia.

Istotnym, z punktu widzenia funkcjonowania rynku pracy, a także ochrony pracownika tracącego pracę w ramach grupowego zwolnienia, jest przyjęcie zasady, że wypowiedzenia umów o pracę będą mogły być dokonywane dopiero po notyfikacji, zaś ustanie zatrudnienia nie będzie mogło nastąpić wcześniej, niż po upływie 30 dni od dnia notyfikacji. Powyższe reguły, stosowane łącznie ze zmodyfikowaną definicją grupowego zwolnienia, obejmującą precyzyjnie określony element czasu ( 30 dni) - powinny sprzyjać bardziej uporządkowanemu przeprowadzaniu grupowych zwolnień.

Nieobjęcie przepisami projektowanej ustawy pracodawców zatrudniających do 20 pracowników, co należy wyraźnie podkreślić, jest jedynie przejściem do projektu rozwiązań prawnych wynikających z przepisów ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) – nie ogranicza w żadnym stopniu podejmowania przez takich pracodawców decyzji dotyczących wypowiedzenia pracownikom umów o pracę z przyczyn nie leżących indywidualnie po stronie pracowników. Decyzje takie, podobnie jak to miało miejsce w odniesieniu do wszystkich pracodawców przed dniem wejścia w życie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy – będą mogły być podejmowane w oparciu o przepisy Kodeksu pracy.

**UZASADNIENIE DOSTOSOWAWCZEGO CHARAKTERU  
PROJEKTU USTAWY O  
SZCZEGÓLNYCH ZASADACH ROZWIĄZYWANIA Z PRACOWNIKAMI  
STOSUNKÓW PRACY Z PRZYCZYN NIE DOTYCZĄCYCH INDYWIDUALNIE  
PRACOWNIKÓW**

Celem przedłożonego projektu ustawy jest dostosowanie rozwiązań prawa polskiego do standardów unijnych w obszarze dotyczącym zwolnień zbiorowych.

Podstawę unijnego systemu w ww. obszarze stanowi następujący akt wspólnotowego prawa pochodnego:

- Dyrektywa Rady 98/59/EWE z dnia 20 lipca 1998 roku w sprawie dostosowania ustawodawstw Państw członkowskich dotyczących zwolnień zbiorowych.

Projektowana ustawa uchyla obecnie obowiązującą ustawę z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Projekt ustawy określa reguły zwolnień pracowników z przyczyn nie leżących po stronie pracowników z uwzględnieniem wymagań wynikających w tym zakresie z Dyrektywy Rady 98/59/WE.

Projektowana ustawa wprowadza definicję zwolnienia grupowego zgodną z definicją przewidzianą w ww. dyrektywie oraz rozwiązania odpowiadające przyjętym w dyrektywie. Zgodnie z regulacją Dyrektywy Rady 98/59/WE decydujące znaczenie dla określenia przypadku zwolnienia grupowego mają: okres, w którym następują zwolnienia z pracy (30 lub 90 dni), wielkość zakładu pracy (20 – 100, 100 – 300 oraz ponad 300 pracowników), a także liczba pracowników zwolnionych z pracy w oznaczonym czasie (dyrektywa wprowadza jako konieczną przesłankę zaliczenia zwolnienia do kategorii zwolnień grupowych – limit 5 pracowników zwolnionych w okresie 30 dni).

Projektowana ustawa wprowadza definicję zwolnienia grupowego uwzględniającą nie tylko normatywy zwolnień i okres dokonywania zwolnienia, ale także włączenie do normy grupowego zwolnienia pracowników odchodzących z pracy w trybie porozumienia stron, zainicjowanego przez pracodawcę, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Dyrektywa Rady podkreśla obowiązek przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników. Projekt ustawy jest zgodny z dyrektywą, przewiduje bowiem konsultacje z zakładowymi organizacjami związkowymi, natomiast jeżeli u danego pracodawcy takie organizacje nie działają przyznaje się przedstawicielom pracowników uprawnienia przewidziane w procesie grupowego zwolnienia dla zakładowych organizacji związkowych. Projektowana ustawa zobowiązuje pracodawcę, u którego nie działają zakładowe organizacje związkowe, do współdziałania w sprawach związanych z grupowym zwolnieniem z przedstawicielami pracowników, wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Ponadto Dyrektywa nakłada na pracodawcę obowiązek zawiadamiania na piśmie przedstawicieli pracowników we właściwym czasie o przyczynach zamierzonego zwolnienia, liczbie i kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia, o okresie, w którym są zwolnienia przewidywane, jak również kryteria selekcji pracowników, którzy mają być zwolnieni. W powyższym zakresie omawiany projekt należy uznać również za zgodny z Dyrektywą Rady 98/59/WE.

W związku z przedstawionym omówieniem, projekt ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników powinien zostać uznany za projekt dostosowujący polskie prawo do prawa Unii Europejskiej.

Projekt ustawy jest również potraktowany priorytetowo w Narodowym Programie Przygotowania do Członkostwa (rozdział 13.2 „Polityka społeczna i zatrudnienie”).





**SEKRETARZ  
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ  
SEKRETARZ STANU  
W MINISTERSTWIE SPRAW ZAGRANICZNYCH**

*Prof. dr hab. Danuta Hübner*  
Sekr. Min. DH/3645-72002/DPE-im

Warszawa, 15. XI 2002 r.

**Pan  
Aleksander Proksa  
Sekretarz Rady Ministrów**

**Opinia o zgodności projektu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników, z prawem Unii Europejskiej, wyrażona na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Komitecie Integracji Europejskiej (Dz. U. Nr 106, poz. 494) przez Sekretarza Komitetu Integracji Europejskiej, Minister Danutę Hübner, działającą z upoważnienia Przewodniczącego Komitetu Integracji Europejskiej.**

W związku z przedłożonym projektem ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników (pismo nr RM-10-235-02), pozwalam sobie wyrazić następującą opinię:

- I. Przedłożony do zaopiniowania projekt ustawy uchyla obecnie obowiązującą ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Opiniowany projekt ustawy ma na celu dostosowanie jego postanowień do Dyrektywy Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. dotyczącej zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich w zakresie zwolnień grupowych.
- II. Zgodnie bowiem z brzmieniem art. 1 ust. 1 ww. regulacji wspólnotowego prawa pochodnego, zwolnienie grupowe musi obejmować:
  - a) w okresie 30 dni:
    - co najmniej 10 pracowników w zakładach pracy zatrudniających zwykle powyżej 20 lecz mniej niż 100 pracowników,
    - co najmniej 10% pracowników w zakładach pracy zatrudniających zwykle co najmniej 100, lecz mniej niż 300 pracowników,

- co najmniej 30 pracowników w zakładach pracy zatrudniających zwykle 300 lub więcej pracowników, lub

b) w okresie 90 dni co najmniej 20 pracowników niezależnie od liczby pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy.

Ponadto, art. 1 ust. 1 pkt b) dyrektywy przewiduje objęcie tą definicją przypadków indywidualnych rozwiązań umów o pracę z pracownikami pod warunkiem, że liczba ich wynosi co najmniej 5. Zgodnie bowiem z ww. przepisem dyrektywy, w celu obliczania liczby zwolnień grupowych rozwiązywanie umów o pracę następujące z inicjatywy pracodawcy z jednej lub kilku przyczyn nie związanych z osobą pracownika jest traktowane na równi ze zwolnieniem grupowym, pod warunkiem że zwolnienia obejmują co najmniej 5 osób.

Projektowana ustawa w art. 1 wprowadza definicję zwolnienia grupowego zgodną z definicją przewidzianą w ww. dyrektywie oraz rozwiązania odpowiadające przyjętym w dyrektywie.

Dyrektywa Rady 98/59/WE podkreśla obowiązek przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników. Projekt ustawy wdraża postanowienia dyrektywy; przewiduje bowiem konsultacje z zakładowymi organizacjami związkowymi (art. 2 ust. 1), bądź przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe (art. 2 ust. 7).

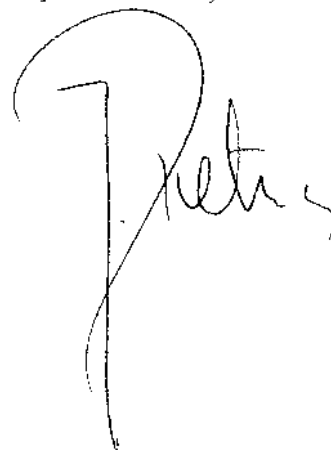
Dyrektywa nakłada na pracodawcę obowiązek zawiadomienia na piśmie przedstawicieli pracowników we właściwym czasie o przyczynach zamierzonego zwolnienia, liczby i kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia, o okresie, w którym przewidywane są zwolnienia, jak również przewidziane kryteria selekcji pracowników, którzy mają zostać zwolnieni.

Opiniowany projekt ustawy przewiduje przekazanie zakładowym organizacjom związkowym niezbędnych informacji (zakres tych informacji jest zgodny z zakresem przewidzianym w dyrektywie) w terminie umożliwiającym tym organizacjom zgłoszenie w ramach konsultacji swoich propozycji. W powyższym zakresie opiniowany projekt ustawy należy uznać również za zgodny z ww. dyrektywą.

Wobec powyższego stwierdzić należy, iż projektowana ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników odpowiada rozwiązaniom przyjętym w Dyrektywie Rady 98/59/WE.

**III. W konkluzji stwierdzam, że projekt ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.**

Z poważaniem,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Hausner', written in a cursive style.

Do uprzejmej wiadomości:

Pan Jerzy Hausner

Minister Pracy i Polityki Społecznej

**Zgodność projektu ustawy o grupowych zwolnieniach pracowników z postanowieniami Dyrektywy Rady Nr 98/59/EC z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie dostosowania ustawodawstw Państw członkowskich dotyczących zwolnień grupowych**

<b>L.p.</b>	<b>Artykuł projektu</b>	<b>Artykuł Dyrektywy</b>
1.	Art. 1 ust. 1 i 2	Art. 1 ust. 1 lit. a/i)
2.	Art. 1 ust. 3	Art. 1 ust. 1 lit. b/ zdanie 2
3.	Art. 2 ust 1-5	Art. 2 ust. 1-3
4.	Art. 2 ust. 6	Art. 2 ust. 3
5.	Art. 2 ust. 7	Art. 1 ust. 1 lit. b/
6.	Art. 3 ust. 1-4	Art. 2 ust. 1
7.	Art. 3 ust. 5	Art. 1 ust. 1 lit. b/
8.	Art. 4 ust. 1	Art. 3 ust. 1
9.	Art. 4 ust. 2	Art. 3 ust. 2
10.	Art. 4 ust. 3	Art. 1 ust. 1 lit. b/
11.	Art. 4 ust. 4	Art. 3 ust. 1
12.	Art. 6	Art. 4 ust. 1

**Dyrektywa Rady 98/59/EC z dnia 20 lipca 1998 roku**  
**w sprawie dostosowania ustawodawstw Państw członkowskich**  
**dotyczących zwolnień zbiorowych**

Rada Unii Europejskiej,  
na podstawie Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, a zwłaszcza jego artykułu 100,

na podstawie propozycji Komisji,

na podstawie opinii Parlamentu Europejskiego,

na podstawie opinii Komitetu Ekonomiczno-Społecznego,

1. zważywszy, że ze względów jasności i racjonalności Dyrektywa Rady 75/129/EEC z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie dostosowania ustawodawstw Państw członkowskich dotyczących zwolnień zbiorowych powinna być wzmocniona,

2. zważywszy, że ważne jest, aby pracownikom zapewniona była większa ochrona w wypadku zwolnień zbiorowych, biorąc równocześnie pod uwagę potrzebę równoważnego rozwoju ekonomicznego i społecznego we Wspólnocie,

3. zważywszy, że mimo coraz liczniejszych podobieństw, ciągle istnieją różnice między przepisami obowiązującymi w Państwach członkowskich Wspólnoty dotyczącymi rozwiązań praktycznych i procedur dokonywania takich zwolnień oraz działań opracowanych dla łagodzenia konsekwencji zwolnień pracowników,

4. zważywszy, że różnice te mogą mieć bezpośredni wpływ na funkcjonowanie wspólnego rynku,

5. zważywszy, że Rezolucja Rady z dnia 21 stycznia 1974 roku dotycząca programu działań społecznych zawiera postanowienie w sprawie dyrektywy w sprawie dostosowania ustawodawstw Państw członkowskich dotyczących zwolnień zbiorowych,

6. zważywszy, że Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników, przyjęta w Radzie Europy na spotkaniu, które odbyło się w Strasbougu w dniu 9 grudnia 1989 r. przez szefów państw lub rządów 11 Państw członkowskich, stanowi między innymi w ustępie 7, pierwszy paragraf pierwsze zdanie i drugi paragraf; w ustępie 17, pierwszy paragraf i w ustępie 18 punkt iii):

„7. Urzeczywistnienie wspólnego rynku musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej(...).

Poprawa ta powinna prowadzić, gdzie to konieczne, do rozwijania pewnych obszarów prawa pracy, takich jak tryb postępowania w przypadku zwolnień zbiorowych i dotyczących bankructw.

(...)

17. Informowanie, konsultowanie i udział pracowników musi być rozwijany w sposób odpowiedni, z uwzględnieniem obowiązującej praktyki, stosowanej w Państwach członkowskich.

(...)

18. Takie informowanie, konsultowanie i udział muszą być realizowane we właściwym czasie, szczególnie w następujących przypadkach:

(-...)

(-...)

- w przypadkach zwolnień zbiorowych,

(-...)",

7. zważywszy, że dostosowanie to musi być promowane z równoczesnym utrzymaniem rozwoju w znaczeniu z artykułu 117 Traktatu,

8. zważywszy, że w celu obliczania liczby zwolnień, o czym mowa w definicji zwolnień zbiorowych w rozumieniu niniejszej Dyrektywy, inne formy rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy powinny być równoważne zwolnieniom, pod warunkiem, że ma miejsce przynajmniej pięć zwolnień,

9. zważywszy, że powinno być wymagane, aby niniejsza Dyrektywa miała zastosowanie w zasadzie również do zwolnień zbiorowych wynikających z zakończenia działalności przedsiębiorstwa na skutek decyzji sądowej,

10. zważywszy, że Państwa członkowskie powinny mieć możliwość określenia, że przedstawiciele pracowników mogą powołać ekspertów ze względu na kompleksowość techniczną spraw, które mogą być przedmiotem informowania i konsultowania,

11. zważywszy, że niezbędne jest zapewnienie, aby obowiązki pracodawców w dziedzinie informowania, konsultowania i notyfikowania były wypełniane niezależnie od tego, czy decyzja w sprawie zwolnień zbiorowych pochodzi od pracodawcy czy od przedsiębiorstwa, które kontroluje tego pracodawcę,

12. zważywszy, że Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby przedstawiciele pracowników i/lub pracownicy mieli do dyspozycji procedury administracyjne i/lub prawne w celu zapewnienia, że wypełniane są obowiązki ustalone w niniejszej Dyrektywie,

13. zważywszy, że niniejsza Dyrektywa nie może negatywnie wpływać na obowiązki Państw członkowskich dotyczące ostatecznego terminu transpozycji Dyrektywy ustalone w Aneksie I, część B.,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

## DZIAŁ I

Definicje i zakres

### Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Dyrektywy:

a/ termin "zwolnienia zbiorowe" oznacza zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednej lub kilku przyczyn nie dotyczących indywidualnych zainteresowanych pracowników jeżeli, zgodnie z wyborem Państw członkowskich, liczba zwolnień wynosi:

i) albo w okresie w okresie 30 dni:

- przynajmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających normalnie więcej niż 20 a mniej niż 100 pracowników,

- przynajmniej 10% liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających normalnie przynajmniej 100 ale mniej niż 300 pracowników,

- przynajmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających normalnie 300 i więcej pracowników,

ii) lub, w okresie 90 dni, przynajmniej 20, bez względu na liczbę pracowników zatrudnianych normalnie w danych przedsiębiorstwach,

b/ termin "przedstawiciele pracowników" oznacza przedstawicieli pracowników w rozumieniu ustawodawstwa lub praktyki Państw członkowskich.

Dla celów obliczania liczby zwolnień określonych w pierwszym podpunkcie punktu a), rozwiązanie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy z jednego lub kilku powodów nie dotyczących zainteresowanego indywidualnego pracownika będzie porównywane do zwolnień, pod warunkiem że ma miejsce co najmniej pięć zwolnień.

2. Niniejsza Dyrektywa nie ma zastosowania do:

- a/ zwolnień zbiorowych wynikających z umów o pracę zawartych na czas określony lub na czas wykonania określonych zadań, z wyjątkiem sytuacji kiedy zwolnienia takie mają miejsce przed datą wygaśnięcia lub wykonania takich umów,
- b/ pracowników zatrudnionych przez państwowe władze administracyjne lub przez przedsiębiorstwa zarządzane przez prawo publiczne (lub, w Państwach członkowskich, gdzie są one nieznane, przez organy równoważne),
- c/ załóg statków morskich.

## DZIAŁ II

### Informowanie i konsultowanie

#### Artykuł 2

1. Jeżeli pracodawca rozważa dokonanie zwolnień zbiorowych, rozpocznie on we właściwym czasie konsultacje z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia.

2. Konsultacje te będą obejmowały przynajmniej sposoby i środki uniknięcia zwolnień zbiorowych lub zmniejszenia liczby dotkniętych nimi pracowników oraz przewyższania ich konsekwencji poprzez skorzystanie z towarzyszących środków ochrony socjalnej, m.in. pomocy w ponownym zatrudnieniu lub przeszkoleniu zwolnionych pracowników.

Państwa członkowskie mogą ustanowić, że przedstawiciele pracowników mogą skorzystać z pomocy ekspertów zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktyka krajową.

3. Aby umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawianie konstruktywnych propozycji, pracodawca we właściwym czasie podczas konsultacji:

- a) dostarczy im wszelkie niezbędne informacje, i
- b) w każdym przypadku poinformuje ich pisemnie o:
  - i) powodach planowanych zwolnień,
  - ii) liczbie kategorii pracowników, którzy mają być zwolnieni,
  - iii) liczbie pracowników normalnie zatrudnionych,
  - iv) okresie, w którym zwolnienia mają być przeprowadzone,
  - v) proponowanych kryteriach wyboru pracowników, którzy mają być zwolnieni, w zakresie w jakim ustawodawstwo i/lub praktyka krajowa upoważnia do tego pracodawcę,
  - vi) metodzie obliczania płatności związanych ze zwolnieniami, innych niż wynikających z ustawodawstwa i/lub praktyki krajowej.



Pracodawca przekaze właściwej władzy państwowej przynajmniej kopię elementów pisemnych informacji, o których mowa w pierwszym podpunkcie, punkt b) i) do v).

4. Obowiązki ustalone w ustępach 1, 2 i 3 będą miały zastosowanie bez względu na to czy decyzja dotycząca zwolnień zbiorowych jest podejmowana przez pracodawcę czy przedsiębiorstwo, które kontroluje tego pracodawcę.

Podczas rozpatrywania zarzutów dotyczących naruszania wymogów informowania, konsultowania i notyfikowania ustalonych w niniejszej Dyrektywie, nie należy uwzględniać żadnej obrony ze strony pracodawcy opartej na tym, że niezbędne informacje nie zostały przekazane pracodawcy przez przedsiębiorstwo, które podjęło decyzję prowadzącą do zwolnień zbiorowych.

### DZIAŁ III

#### Procedura zwolnień zbiorowych

##### Artykuł 3

1. Pracodawca notyfikuje pisemnie właściwej władzy państwowej o wszelkich planowanych zwolnieniach zbiorowych.

Jednakże, Państwa członkowskie mogą ustanowić, że w przypadku planowanych zwolnień zbiorowych wynikających z zakończenia działalności przedsiębiorstwa w wyniku decyzji sądowej, pracodawca będzie zobowiązany do pisemnego notyfikowania właściwej władzy, tylko jeżeli się o to zwróci ta władza państwowa.

Notyfikacja ta będzie zawierała wszystkie stosowne informacje dotyczące planowanych zwolnień zbiorowych i konsultacji z przedstawicielami pracowników, o czym mowa w artykule 2, a zwłaszcza dotyczące przyczyn dokonywania tych zwolnień, liczby pracowników, którzy mają być zwolnieni, liczby pracowników normalnie zatrudnionych i okresu, w którym zwolnienia mają być przeprowadzone.

2. Pracodawcy prześlą przedstawicielom pracowników kopię notyfikacji, o której mowa w ustępie 1.

Przedstawiciele pracowników mogą przesłać właściwej władzy wszelkie swoje uwagi.

##### Artykuł 4

1. Planowane zwolnienia zbiorowe notyfikowane właściwej władzy państwowej będą przeprowadzane nie wcześniej niż 30 dni po notyfikacji, o której mowa w artykule 3.1., bez naruszania jakichkolwiek postanowień w sprawie indywidualnych praw dotyczących powiadomienia o zwolnieniu.

Państwa członkowskie mogą przyznać właściwej władzy państwowej prawo do skrócenia okresu, o którym mowa w poprzednim punkcie.

2. Okres, o którym mowa w ustępie 1 będzie wykorzystywany przez właściwą władzę państwową na poszukiwanie rozwiązania problemów wynikających ze zwolnień zbiorowych.

3. Jeżeli początkowy okres, ustalony w ustępie 1 jest krótszy niż 60 dni, Państwa członkowskie mogą przyznać właściwej władzy państwowej prawo do przedłużenia początkowego okresu do 60 dni po notyfikacji, jeżeli problemy wynikające z planowanych zwolnień zbiorowych nie mogą być rozwiązane w czasie tego początkowego okresu.

Państwa członkowskie mogą przyznać właściwej władzy państwowej większe uprawnienia w zakresie wydłużenia okresu.

Pracodawca musi być poinformowany o tym przedłużeniu i jego podstawach przed upływem początkowego okresu, ustalonego w ustępie 1.

4. Państwa członkowskie nie będą stosowały niniejszego artykułu do zwolnień zbiorowych wynikających z zakończenia działalności przedsiębiorstwa, jeżeli jest to wynikiem decyzji sądowej.

## DZIAŁ IV

### Postanowienia końcowe

#### **Artykuł 5**

Niniejsza Dyrektywa nie narusza prawa Państw członkowskich do stosowania lub wprowadzenia ustaw, aktów wykonawczych i administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników lub promowania zezwalania stosowania układów zbiorowych korzystniejszych dla pracowników.

#### **Artykuł 6**

Państwa członkowskie zapewnią, że przedstawicielom pracowników i/lub pracownikom dostępne są procedury sądowe i/lub administracyjne dla wykonywania obowiązków zgodnie z niniejszą Dyrektywą.

#### **Artykuł 7**

Państwa członkowskie prześlą Komisji tekst wszystkich podstawowych przepisów już przyjętego lub przyjmowanego ustawodawstwa krajowego w dziedzinie objętej niniejszą Dyrektywą.

### **Artykuł 8**

1. Bez naruszania obowiązków Państw członkowskich dotyczących nieprzekraczalnego terminu transpozycji Dyrektywy, o której mowa ustalonego w Aneksie I. Część B., uchyla się niniejszym Dyrektywy wymienione w Aneksie I. Część A.

2. Nawiązywanie do uchylonych Dyrektyw będzie interpretowane jako nawiązywanie do niniejszej Dyrektywy i powinny być czytane zgodnie z tabelą współzależności zawartą w Aneksie II.

### **Artykuł 9**

Niniejsza Dyrektywa wejdzie w życie 20 dni od daty jej publikacji w Official Journal Wspólnot Europejskich.

### **Artykuł 10**

Niniejsza Dyrektywa jest adresowana do Państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 20 lipca 1998 r.

W imieniu Rady

Przewodniczący

W. MOLTERER

#### ANEKS I.

##### CZĘŚĆ A.

Uchylone Dyrektywy (o których mowa w Artykule 8)

Dyrektywa Rady 75/129/EEC i jej następna zmiana:

Dyrektywa Rady 92/56/EEC.

##### CZĘŚĆ B.

Nieprzekraczalne terminy transpozycji do ustawodawstwa krajowego (o których mowa w Artykule 8)

Brak tekstu<sup>1</sup>

#### ANEKS II.

Brak tekstu<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Przypis tłumacza

<sup>2</sup> Przypis tłumacza

**LISTA PRZEKAZANYCH DOKUMENTÓW  
DO  
PROJEKTU USTAWY  
O  
SZCZEGÓLNYCH ZASADACH ROZWIĄZYWANIA Z PRACOWNIKAMI  
STOSUNKÓW PRACY Z PRZYCZYN NIE DOTYCZĄCYCH INDYWIDUALNIE  
PRACOWNIKÓW**

przyjętego przez Radę Ministrów  
w dniu 29 października 2002 r.

Obszar Negocjacyjny: „Polityka społeczna i zatrudnienie”  
Narodowy Program Przygotowania do Członkostwa Polski w Unii Europejskiej:  
Rozdział 13, priorytet 13.2

1.	Deklaracja dotycząca dostosowawczego charakteru projektu ustawy wraz z uzasadnieniem jego dostosowawczego charakteru
2.	Projekt ustawy wraz z uzasadnieniem
3.	Zestawienie przepisów dostosowujących projektowanej ustawy z odpowiednimi przepisami Unii Europejskiej (tabela zgodności)
4.	Opinia Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej o zgodności projektu z prawem Unii Europejskiej wydana dnia 15 listopada 2002r.
5.	Tłumaczenie aktu prawa Unii Europejskiej, w wersji papierowej i elektronicznej: Dyrektywa Rady 98/59/EC z dnia 20 lipca 1998 roku w sprawie dostosowania ustawodawstw Państw członkowskich dotyczących zwolnień zbiorowych