USTAWA
z dnia 13 marca 2003 r.

Opracowano na podstawie: Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844, Nr 213, poz. 2081, Nr 223, poz. 2217, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, z 2005 r. Nr 62, poz. 551, z 2006 r. Nr 79, poz. 550, Nr 149, poz. 1077, z 2008 r. Nr 86, poz. 525, Nr 237, poz. 1654.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników[1)]

Art. 1.

1. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 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. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują 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 możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego 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,

---

[1)] Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 225 z 12.08.1998).
Dane dotyczące ogłoszenia aktów prawa Unii Europejskiej, zamieszczone w niniejszej ustawie - z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej - dotyczą ogłoszenia tych aktów w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej - wydanie specjalne.

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^{25a} 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, gdy z takim wnioskiem wystąpi właściwy powiatowy urząd pracy.

Art. 5.

1. Przy wypowiadaniu 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 wypowiadaniu 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;
   4a) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej;
   4b) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej;

4c) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej;

4d) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek;

5) będącemu społecznym inspektorem pracy;

6) powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego;

7) będącemu członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550), przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.

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 wypowiadania 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, a w przypadku gdy nie jest ono wymagane - nie wcześniej niż po zawarciu porozumienia lub spełnieniu obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5.

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, a w przypadku gdy nie jest ono wymagane - nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawarcia porozumienia lub spełnienia obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5. Nie dotyczy to przypadków rozwiązania z pracownikami stosunków pracy w razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek 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. 41^1 § 1, art. 177 § 4 i 5, art. 186^1, art. 186^8 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 § 1^1 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, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Art. 9.

1. W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy.
2. Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, o którym mowa w ust. 1, w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

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 niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 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 nieprzekraczający 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 niedotyczących pracowników, w zakresie nieuregulowanym 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, z późn. zm.[2)]) 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 niedotyczących 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 późn. zm.[3)]) 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 niedotyczących pracowników.”.

Art. 15.

W ustawie 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, Nr 135, poz. 1146 i Nr 200, poz. 1146) w art. 8 skreśla się ust. 4.

[2)] Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 81, poz. 732, Nr 113, poz. 984 i 985, Nr 156, poz. 1301, Nr 166, poz. 1363, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679 i 1687 oraz z 2003 r. Nr 45, poz. 391.

[3)] Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. 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, Nr 113, poz. 984 i Nr 240, poz. 2052.

Art. 16.

W ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. z 2002 r. Nr 7, poz. 58, z późn. zm.[4)]) w art. 44a pkt 2 otrzymuje brzmienie:

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

Art. 17.

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 niedotyczących pracowników.”.

Art. 18.

W ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176, z późn. zm.[5)]) 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 niedotyczących pracowników,”.

Art. 19.

W ustawie z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 2003 r. Nr 58, poz. 514) w art. 2 w ust. 1 pkt 20a otrzymuje brzmienie:

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

a) rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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 niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,”.

[4)] Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 2002 r. Nr 19, poz. 185, Nr 74, poz. 676, Nr 81, poz. 731, Nr 113, poz. 984, Nr 115, poz. 996, Nr 153, poz. 1271, Nr 176, poz. 1457 i Nr 200, poz. 1688.

[5)] Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 2000 r. 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, z 2002 r. Nr 19, poz. 199, Nr 25, poz. 253, Nr 74, poz. 676, Nr 78, poz. 715, Nr 89, poz. 804, Nr 135, poz. 1146, Nr 141, poz. 1182, Nr 169, poz. 1384, Nr 181, poz. 1515, Nr 200, poz. 1679 i Nr 240, poz. 2058 oraz z 2003 r. Nr 7, poz. 79, Nr 45, poz. 391 i Nr 65, poz. 595.

Art. 20.

W ustawie z dnia 26 kwietnia 1996 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2002 r. Nr 207, poz. 1761) 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 niedotyczących pracowników.”.

Art. 21.

W ustawie z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 i Nr 240, poz. 2055 oraz z 2003 r. Nr 60, poz. 535) 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 niedotyczących pracowników,”.

Art. 22.

W ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776, z późn. zm.[6)]) 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 niedotyczących pracowników.”.

Art. 23.

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, z późn. zm.[7)]) 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 niedotyczących pracowników.”.

Art. 24.

W ustawie z dnia 16 marca 2001 r. o Biurze Ochrony Rządu (Dz.U. Nr 27, poz. 298, z późn. zm.[8)]) 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 niedotyczących pracowników.”.

[6)] Zmiany ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 1997 r. Nr 160, poz. 1082, z 1998 r. Nr 99, poz. 628, Nr 106, poz. 668, Nr 137, poz. 887, Nr 156, poz. 1019 i Nr 162, poz. 1118 i 1126, z 1999 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, z 2002 r. Nr 169, poz. 1387, Nr 200, poz. 1679 i 1683 i Nr 241, poz. 2074 oraz z 2003 r. Nr 7, poz. 79.

[7)] Zmiany ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 2001 r. Nr 5, poz. 41 i Nr 154, poz. 1802 oraz z 2002 r. Nr 216, poz. 1826 i Nr 238, poz. 2020.

[8)] Zmiany ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 2001 r. Nr 106, poz. 1149, z 2002 r. Nr 74, poz. 676 i Nr 153, poz. 1271 oraz z 2003 r. Nr 52, poz. 451.

Art. 25.

W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. o restrukturyzacji hutnictwa żelaza i stali (Dz.U. Nr 111, poz. 1196 oraz z 2003 r. Nr 56, poz. 495) 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 niedotyczących pracowników.”.

Art. 26.

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 pracownic zwalnianych z pracy w czasie urlopu wychowawczego z przyczyn niedotyczących pracowników.”.

Art. 27.

W ustawie z dnia 30 października 2002 r. o pomocy publicznej dla przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu dla rynku pracy (Dz.U. Nr 213, poz. 1800) art. 39 otrzymuje brzmienie:

„Art. 39. Po uprawomocnieniu się decyzji o restrukturyzacji do stosunków pracy w zakładzie pracy przedsiębiorcy stosuje się odpowiednio przepisy odrębnych ustaw regulujących skutki ogłoszenia upadłości w zakresie stosunków pracy.”.

Art. 28.

1. Do trwających w dniu wejścia w życie ustawy postępowań dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy na podstawie przepisów ustawy wymienionej w art. 29 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 byliby uprawnieni do dodatku wyrównawczego na podstawie niniejszej ustawy, zachowują prawo do tego dodatku na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach.

Art. 29.

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, Nr 135, poz. 1146 i Nr 200, poz. 1146 oraz z 2003 r. Nr 90, poz. 844).

Art. 30.

Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2004 r., z wyjątkiem art. 15, który wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2003 r.