

# Arbeitsrecht – Gesetzes- und Verordnungssammlung

## Prawo pracy – zestaw ustaw i rozporządzeń

Tłumaczenie  
**Sabina Ociepa**



Konsultacja językowa i merytoryczna  
**Streifler & Kollegen**



**Arbeitsrecht –  
Gesetzes- und  
Verordnungssammlung**

**Prawo pracy – zestaw  
ustaw i rozporządzeń**

Tłumaczenie / Textübersetzung

**Sabina Ociepa**

Konsultacja językowa i merytoryczna /  
Sprachliche und fachliche Überprüfung

**Streifler & Kollegen**

# **Arbeitsrecht – Gesetzes- und Verordnungssammlung**

## **Prawo pracy – zestaw ustaw i rozporządzeń**



Prawo pracy – zestaw ustaw i rozporządzeń

Arbeitsrecht – Gesetzes- und Verordnungssammlung

Stan prawny:/Rechtsstand: 1.1.2011

**Ochrona praw autorskich:** tłumaczenia tekstów ustawowych, jak również ich opracowanie w ujednoliconej wersji są chronione krajowym i międzynarodowym prawem autorskim. Ochrona ta dotyczy również pochodzących od Wydawnictwa tytułów artykułów, które umieszczone są w nawiasach kwadratowych, a także przypisów oraz opracowania redakcyjnego.

**Urheberrechtlicher Schutz:** Die Übersetzungen der amtlichen Texte einschließlich der Einarbeitung von Aktualisierungen stehen unter dem Schutz des nationalen und internationalen Urheberrechts. Dies gilt auch für die nicht amtlichen Artikelüberschriften in eckigen Klammern, für Anmerkungen in nicht amtlichen Fußnoten und für die sonstige redaktionelle Bearbeitung.

*Redaktor prowadzący:* Anna Wieczorek

*Projekt okładki:* Maryna Wiśniewska

*Projekt layoutu:* Jacek Bociąg

© Wydawnictwo C.H. Beck 2011

Wydawnictwo C.H. Beck Sp. z o.o.  
ul. Bonifraterska 17, 00-203 Warszawa

*Skład i łamanie:* PanDawer, [www.pandawer.pl](http://www.pandawer.pl)

*Druk i oprawa:* Elpil, Siedlce

ISBN 978-83-255-2159-2



ISBN e-book 978-83-255-2412-8

## Spis treści / Inhaltsübersicht

Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. (Dz.U. Nr 90, poz. 844) .....	2
Gesetz über die besonderen Grundsätze der Auflösung von Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmern aus von den Arbeitnehmern unabhängigen Gründen vom 13. März 2003 (Dz.U. Nr. 90, Pos. 844).....	3
Ustawa o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. (Dz.U. Nr 55, poz. 234) tekst jednolity z dnia 31 maja 2001 r. (Dz.U. Nr 79, poz. 854) .....	28
Gesetz über die Gewerkschaften vom 23. Mai 1991 (Dz.U. Nr. 55, Pos. 234) in der einheitlichen Fassung vom 31. Mai 2001 (Dz.U. Nr. 79, Pos. 854).....	29
Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z dnia 23 maja 1991 r. (Dz.U. Nr 55, poz. 236) .....	70
Gesetz über die Lösung von kollektiven Streitigkeiten vom 23. Mai 1991 (Dz.U. Nr. 55, Pos. 236).....	71
Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z dnia 4 marca 1994 r. (Dz.U. Nr 43, poz. 163) tekst jednolity z dnia 23 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 70, poz. 335) .....	90
Gesetz über den betrieblichen Sozialleistungsfonds vom 4. März 1994 (Dz.U. Nr. 43, Pos. 163)in der einheitlichen Fassung vom 23. Mai 1996 (Dz.U. Nr. 70, Pos. 335).....	91
Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z dnia 9 lipca 2003 r. (Dz.U. Nr 166, poz. 1608).....	112

Gesetz über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern vom 9. Juli 2003 (Dz.U. Nr. 166, Pos. 1608) .....	113
Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z dnia 7 kwietnia 2006 r. (Dz.U. Nr 79, poz. 550).....	138
Gesetz über das Informieren der Arbeitnehmer und Durchführung von Konsultationen vom 7. April 2006 (Dz.U. Nr. 79, Pos. 550).....	139
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika z dnia 28 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 62, poz. 286) .....	162
Verordnung des Ministers für Arbeit und Soziales über den Umfang der Dokumentation, die der Arbeitgeber in im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Angelegenheiten zu führen hat und über die Führungsart von Personalakten eines Arbeitnehmers vom 28. Mai 1996 (Dz.U. Nr. 62, Pos. 286) .....	163
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop z dnia 8 stycznia 1997 r. (Dz.U. Nr 2, poz. 14).....	178
Verordnung des Ministers für Arbeit und Soziales über die einzelnen Grundsätze der Gewährung des Erholungsurlaubs, der Festlegung und der Auszahlung von Urlaubsvergütung sowie Urlaubsabfindung vom 8. Januar 1997 (Dz.U. Nr. 2, Pos. 14).....	179
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 60, poz. 282) .....	190



Verordnung des Ministers für Arbeit und Soziales über den genauen Inhalt eines Arbeitszeugnisses sowie die Weise und das Verfahren bei seiner Ausstellung und Berichtigung vom 15. Mai 1996 (Dz.U. Nr. 60, Pos. 282) .....	191
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy z dnia 15 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 60, poz. 281) .....	200
Verordnung des Ministers für Arbeit und Soziales über die Art der Entschuldigung von Abwesenheit vom Arbeitsplatz und über die Erteilung der Arbeitnehmer von Arbeitsbefreiungen vom 15. Mai 1996 (Dz.U. Nr. 60, Pos. 281).....	201
Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą z dnia 31 grudnia 1975 r. (Dz.U. 1976 Nr 3, poz. 19).....	214
Verordnung des Ministerrates über arbeitnehmerische Rechte von Personen, die eine Heimarbeit leisten vom 31. Dezember 1975 (Dz.U. 1976 Nr. 3, Pos. 19).....	215



---

**Ustawa o szczególnych zasadach  
rozwiązywania z pracownikami stosunków  
pracy z przyczyn nietyczących pracowników**

z dnia 13 marca 2003 r.  
(Dz.U. Nr 90, poz. 844)

**Gesetz über die besonderen Grundsätze  
der Auflösung von Arbeitsverhältnissen mit  
Arbeitnehmern aus von den Arbeitnehmern  
unabhängigen Gründen**

vom 13. März 2003  
(Dz.U. Nr. 90, Pos. 844)

## **Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników**

z dnia 13 marca 2003 r. (Dz.U. Nr 90, poz. 844)

(zm.: Dz.U. 2008 Nr 237, poz. 1654, art. 6; Dz.U. 2008 Nr 86, poz. 525, art. 53; Dz.U. 2006, Nr 149, poz. 1077; Dz.U. 2006, Nr 79, poz. 550; Dz.U. 2005, Nr 62, poz. 551; Dz.U. 2004, Nr 96, poz. 959; Dz.U. 2003 Nr 213, poz. 2081; Nr 223, poz. 2217)

### **Art. 1.**

#### **Zakres stosowania ustawy**

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.**

#### **Konsultacje ze związkami zawodowymi**

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

## **Gesetz über die besonderen Grundsätze der Auflösung von Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmern aus von den Arbeitnehmern unabhängigen Gründen**

vom 13. März 2003 (Dz.U. Nr. 90, Pos. 844)

(Gesetzesänderungen: Dz.U. 2008 Nr. 237, Pos. 1654; Dz.U. 2008 Nr. 86, Pos. 525; Dz.U. 2006 Nr. 149, Pos. 1077; Dz.U. 2006, Nr. 79, Pos. 550; Dz.U. 2005 Nr. 62, Pos. 551; Dz.U. 2004 Nr.96, Pos. 959; Dz.U. 2003 Nr. 213, Pos. 2081, Nr. 223, Pos. 2217)

### **Anwendungsbereich des Gesetzes**

1. Die Vorschriften des Gesetzes sind im Notfall anzuwenden, wenn der Arbeitgeber, der mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt, Arbeitsverhältnisse aus von den Arbeitnehmern unabhängigen Gründen im Wege einer Kündigung durch den Arbeitgeber, als auch Kraft eines beiderseitigen Einverständnisses, auflösen muss, wenn die Kündigung innerhalb einer 30-Tage-Frist mindestens umfasst:

- 1) 10 Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber unter 100 Arbeitnehmer beschäftigt,
- 2) 10% Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber mindestens 100, jedoch weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigt,
- 3) 30 Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber mindestens 300 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt  
– folgend als „Gruppenkündigung“ genannt.

2. Zahlen, die die im Abs.1 genannten Arbeitnehmer betreffen, umfassen Arbeitnehmer, mit denen im Rahmen einer Gruppenkündigung Arbeitsverhältnisse auf Initiative des Arbeitgebers im Wege beiderseitigen Einverständnisses aufgelöst werden, wenn es mindestens 5 Arbeitnehmer betrifft.

### **Konsultationen mit Gewerkschaften**

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Absicht der Durchführung einer Gruppenkündigung mit den beim Arbeitgeber tätigen Betriebsgewerkschaftsorganisationen zu konsultieren.

### **Art. 1.**

### **Art. 2.**

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, 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.**

### **Porozumienie w sprawie zwolnień**

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. Die im Abs. 1 genannte Konsultation betrifft insbesondere die Möglichkeit der Vermeidung oder Verringerung der Gruppenkündigung, sowie die mit der Kündigung zusammenhängenden Arbeitnehmerangelegenheiten, darunter insbesondere die Möglichkeit der Berufsumqualifizierung oder Berufsumschulung als auch des Erlangens anderer Beschäftigung durch entlassene Arbeitnehmer.

3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Betriebsgewerkschaftsorganisationen über die Ursachen für beabsichtigte Gruppenkündigung, die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und Berufsgruppen, zu welcher sie angehören, Berufsgruppen der von beabsichtigter Gruppenkündigung umfassten Arbeitnehmer, Frist, innerhalb welcher diese Kündigung erfolgt, die vorgeschlagenen Kriterien der Auswahl der Arbeitnehmer zur Gruppenkündigung, Reihenfolge der Kündigungsvornahme, Vorschläge über Erledigung der mit der Gruppenkündigung zusammenhängenden Arbeitnehmerangelegenheiten schriftlich zu unterrichten und wenn die letzten Geldleistungen umfassen, ist der Arbeitgeber zusätzlich verpflichtet, die Art deren Höhesetzung zu bestimmen.

4. Der Arbeitgeber leitet die im Abs. 3 genannten Informationen an Betriebsgewerkschaftsorganisationen innerhalb der Frist weiter, die der Organisationen Einreichung der Vorschläge für die im Abs. 2 betreffenden Angelegenheiten im Rahmen einer Konsultation ermöglicht.

5. Während der Konsultation ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsgewerkschaftsorganisationen auch andere als im Abs. 3 bestimmte Informationen weiterzuleiten, wenn sie den Konsultationsverlauf und den Inhalt der im Art. 3 genannten Vereinbarung beeinflussen können.

6. Der Arbeitgeber leitet an das zuständige Kreisarbeitsamt die im Abs. 3 genannten Informationen schriftlich weiter mit Ausnahme der Informationen über die Art der Setzung der Höhe der den Arbeitnehmern zustehenden Geldleistungen.

7. Wenn bei dem betreffenden Arbeitgeber keine Betriebsgewerkschaftsorganisationen tätig sind, stehen die sich aus den Abs. 1-5 ergebenden Befugnisse dieser Organisationen Vertreter der Arbeitnehmer zu, die im bei dem Arbeitgeber anerkannten Verfahren ausgewählt wurden.

### **Vereinbarung über Kündigungen**

1. Innerhalb von 20 Tagen ab dem Tag der im Art. 2 Abs. 3 genannten Unterrichtung schließen der Arbeitgeber und Betriebsgewerkschaftsorganisationen eine Vereinbarung.

### **Art. 3.**

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 z 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.**

### **Zawiadomienie o zwolnieniu grupowym**

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.



2. In der im Abs. 1 genannten Vereinbarung sind Verfahrensgrundsätze hinsichtlich der Angelegenheiten der von Gruppenkündigung umfassten Arbeitnehmer zu bestimmen, als auch die Arbeitgeberpflichten betreffend die Angelegenheiten, die zwangsweise bei Entscheidung über andere Arbeitnehmerangelegenheiten mitbestimmt werden müssen und die mit der beabsichtigten Gruppenkündigung zusammenhängen.

3. Wenn eine Absprache des Vereinbarungsinhalts mit allen Betriebsgewerkschaftsorganisationen nicht möglich ist, spricht der Arbeitgeber den Vereinbarungsinhalt mit repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen i.S.d. Art. 241<sup>25a</sup> des Arbeitsgesetzbuches ab.

4. Wenn der Abschluss einer Vereinbarung gem. Abs. 1 und 3 nicht möglich ist, bestimmt die Verfahrensgrundsätze in Angelegenheiten der von der Absicht einer Gruppenkündigung umfassten Arbeitnehmer der Arbeitgeber in einer Ordnung unter Berücksichtigung, nach Möglichkeit, die im Rahmen der Konsultation durch Betriebsgewerkschaftsorganisationen eingereichten Vorschläge.

5. Wenn bei dem betreffenden Arbeitgeber keine Betriebsgewerkschaftsorganisationen tätig sind, bestimmt die Verfahrensgrundsätze in Angelegenheiten der von Absicht einer Gruppenkündigung umfassten Arbeitnehmer der Arbeitgeber in einer Ordnung, nach Konsultation mit Arbeitnehmervertretern, die im bei dem Arbeitgeber anerkannten Verfahren gewählt wurden.

## **Unterrichtung über Gruppenkündigung**

## **Art. 4.**

1. Nach Abschluss einer Vereinbarung und im Falle des Nichtabschlusses einer Vereinbarung nach Erfüllung der im Art. 3 Abs. 4 oder 5 genannten Pflicht unterrichtet der Arbeitgeber schriftlich das zuständige Kreisarbeitsamt über die angenommenen Bestimmungen betreffend der Gruppenkündigung, darunter über die Zahl der beschäftigten und zu entlassenden Arbeitnehmer und über die Ursachen der Entlassung, die Frist innerhalb welcher die Entlassung erfolgen soll, als auch über die durchgeführte Absprache über Gruppenkündigung mit Betriebsgewerkschaftsorganisationen oder Arbeitnehmervertretern, die im für den Arbeitgeber anerkannten Verfahren gewählt wurden.

2. Eine Kopie der im Abs. 1 genannten Unterrichtung übergibt der Arbeitgeber den Betriebsgewerkschaftsorganisationen. Die Betriebsgewerkschaftsorganisationen können eigene Stellungnahme dem zuständigen Kreisarbeitsamt zu der Gruppenkündigung abgeben.

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 prawnomocnego orzeczenia sądowego zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, jest wymagane, gdy z takim wnioskiem wystąpi właściwy powiatowy urząd pracy.

## Art. 5.

### Dopuszczalność wypowiedzenia

1. Przy wypowiedzaniu 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 wypowiedzaniu 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;

3. Wenn bei dem betreffenden Arbeitgeber keine Betriebsgewerkschaftsorganisationen tätig sind, ist der Abs. 2 entsprechend an die Arbeitnehmervertreter, die im bei dem Arbeitgeber anerkannten Verfahren gewählt wurden, anzuwenden.

4. Im Fall der Beendigung der Betriebsführung durch den Arbeitgeber infolge von rechtskräftiger Gerichtsentscheidung ist die im Abs. 1 genannte Unterrichtung erforderlich, wenn das zuständige Kreisarbeitsamt einen Antrag stellt.

### **Zulässigkeit der Kündigung**

1. Bei Kündigung von Arbeitsverhältnissen im Rahmen der Gruppenkündigung sind die Vorschriften des Art. 38 und 41 des Arbeitsgesetzbuches, unter Vorbehalt der Abs. 2-4, als auch Sondervorschriften betreffend des besonderen Schutzes der Arbeitnehmer vor Kündigung oder Aufhebung des Arbeitsverhältnisses nicht anzuwenden, unter Vorbehalt des Abs. 5.

2. Sollte die im Abs. 3 genannte Vereinbarung nicht geschlossen werden, ist Art. 38 des Arbeitsgesetzbuches bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses, als auch der Arbeits- und Vergütungsbedingungen anzuwenden.

3. Eine Kündigung der Arbeitsverhältnisse in den im Art. 41 des Arbeitsgesetzbuches genannten Fällen ist während eines mindestens 3-Monate dauernden Urlaubs, als auch während einer anderen entschuldigten Abwesenheit des Arbeitnehmers zulässig, wenn die Frist bereits abgelaufen ist, die dem Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigt.

4. Eine Kündigung der Arbeits- und Vergütungsbedingungen in den im Art. 41 des Arbeitsgesetzbuches genannten Fällen ist unabhängig von der Urlaubsdauer oder anderer entschuldigten Abwesenheit des Arbeitnehmers von der Arbeit zulässig.

5. Innerhalb der Frist des besonderen Schutzes vor Kündigung oder Aufhebung des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitgeber lediglich die Arbeits- und Vergütungsbedingungen einem Arbeitnehmer kündigen, der:

- 1) im Art. 39 und 177 des Arbeitsgesetzbuches genannt ist;
- 2) ein Mitglied des Arbeitnehmerrates eines staatlichen Unternehmens ist;
- 3) ein Mitglied des Vorstands einer Betriebsgewerkschaftsorganisation ist;
- 4) ein Mitglied einer Betriebsgewerkschaftsorganisation ist, das zur Vertretung dieser Organisation gegenüber dem Arbeitgeber oder einem Organ oder einer Person, die Arbeitgeberhandlungen im Bereich des Arbeitsrechts vornimmt, befugt ist;

## **Art. 5.**

- 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 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.

### Terminy wypowiedzenia

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.