

Warszawa, 16 października 2018 r.

CML/0548/10.18/AP/KS

**Pani
Elżbieta Rafalska
Minister Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej**

Szanowna Pani Ministrze,

W odpowiedzi na pismo z 19 września 2018 r., znak DDP.I.02101.16.13.2018.JŻ, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej przesyłają w załączeniu swoje stanowisko dotyczące projektu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń.

*2 wypracowaniami
Andrzej Malinowski*

Załącznik: Stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej dotyczące projektu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń.

Stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej dotyczące projektu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń

I. Uwagi ogólne

Projektowane rozporządzenie stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 31 ust. 2¹ znowelizowanej ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881, ze zm.). Na etapie konsultacji społecznych znowelizowanej ustawy wnosiliśmy zastrzeżenia odnośnie przyznania wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową (pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnionym) zrzeszonym w związkach zawodowych, identycznych uprawnień, jakie przysługują obecnie działaczom związkowym, będącym pracownikami. Projektowana regulacja określając tryb udzielenia i korzystania ze zwolnienia oraz sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia osoby wykonującej pracę zarobkową, potwierdza tym samym rozbudowany zakres uprawnień przyznany osobom wykonującym pracę zarobkową w rozumieniu ww. ustawy. Przede wszystkim stanowi nadmierne obciążenie pracodawców nowymi kosztami działalności związkowej, a ponadto prowadzi do sytuacji nierównego traktowania działaczy związkowych zwolnionych ze świadczenia pracy w stosunku do innych zatrudnionych.

II. Uwagi szczegółowe

W ocenie Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej największe zastrzeżenie budzi treść przepisu § 4 ust. 2 rozporządzenia. Naszym zdaniem wynagrodzenie obliczone na zasadach określonych w projekcie może być zawyżone w stosunku do wynagrodzenia, które osoba wykonująca pracę zarobkową otrzymywałaby, gdyby nie korzystała ze zwolnienia od pracy zawodowej. Szczególnie może to dotyczyć osób, które są zatrudniane tylko do prac doraźnych i w niewielkim wymiarze czasu (np. kilkanaście godzin miesięcznie). W takich przypadkach wynagrodzenie określone umową niejednokrotnie byłoby niższe niż 50 %

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim (które na chwilę obecną wynosi 4.272,00 zł), jakie mają otrzymywać zwolnieni z pracy zawodowej. Zastosowanie określonego w projekcie sposobu ustalania wynagrodzenia prowadziłoby zatem do niczym nieuzasadnionego, a przy tym niesprawiedliwego podwyższenia kosztów zwolnienia pracownika od pracy zawodowej. W naszej ocenie osoba wykonująca pracę zarobkową powinna wykazać wysokość otrzymywanego wynagrodzenia w okresie przed zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy i wyliczyć średnią jego wysokość z 6 miesięcy, w przypadku gdy wynagrodzenie było zmienne.

Proponujemy również uzupełnienie projektu o regulację, zgodnie z którą wniosek o zwolnienie od pracy zawodowej na okres kadencji w zakładowej organizacji związkowej należy złożyć najpóźniej na 14 dni przed rozpoczęciem tego zwolnienia. Jest to szczególnie ważne w kontekście konieczności zapewnienia ciągłości realizowanych zadań przez daną komórkę/jednostkę, w której ww. osoba wykonuje pracę zarobkową. W przypadku niedochowania tego terminu, początek zwolnienia powinien ulegać przesunięciu o czas opóźnienia. Wprowadzenie takiego przepisu jest istotne, ponieważ obecnie nierzadko zdarza się, że zakładowa organizacja związkowa zaskakuje pracodawcę składając wniosek o udzielenie zwolnienia już od następnego dnia (a niekiedy nawet z mocą wsteczną), co biorąc pod uwagę długotrwały charakter zwolnienia, może powodować dezorganizację pracy. Proponowany przepis nie ograniczy uprawnień związków zawodowych, zważywszy, że np. w przypadku urlopu wychowawczego obowiązuje termin dłuższy (*vide* art. 186 § 7 k.p.).

W ocenie Pracodawców RP zmianie powinna ulec także treść § 2 ust. 2 rozporządzenia. Mając na uwadze, że opóźnienie w przekazaniu informacji może spowodować korzystanie przez pracownika z nienależnego świadczenia (tj. zwolnienia od pracy, mimo odpadnięcia okoliczności uzasadniających to zwolnienie), przepis należy zredagować w następujący sposób:

„2. Zarząd zakładowej organizacji związkowej jest obowiązany z odpowiednim wyprzedzeniem poinformować pracodawcę o terminie ustania okoliczności, o których mowa w ust. 1, a jeżeli nie jest to możliwe – niezwłocznie po ich ustaniu, nie później jednak niż w terminie 3 dni”.