



Warszawa, dnia 10 października 2018 r.

RZĄDOWE CENTRUM LEGISLACJI  
WICEPREZES  
*Tomasz Dobrowolski*

RCL.DPPRI.553.64/2018  
Dot.:DDP.I.02101.16.11.2018.JŻ

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

W odpowiedzi na pismo wraz z którym przekazany został *projekt 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*, Rządowe Centrum Legislacji (RCL) uprzejmie informuje, co następuje.

1. Projektowany § 1 ust. 1 stanowi, że pracodawca jest obowiązany, na wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej, zwolnić osobę wykonującą pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wykaże we wniosku, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o którym mowa w art. 31 ust. 1 ustawy upoważniającej. RCL wskazuje, że ww. przepis winien być skonstruowany od strony trybu udzielenia zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, a nie od strony obowiązku pracodawcy do udzielenia tego zwolnienia. Powyższe uzasadnione jest okolicznością, że prawo do ww. zwolnienia w określonych przypadkach, a zarazem obowiązek pracodawcy w tym zakresie wynika już z ustawy upoważniającej, tj. z art. 31 ust. 1 tej ustawy.
2. Zastrzeżenia RCL budzi również projektowany § 1 ust. 2 pkt 3, zgodnie z którym wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej o udzielenie zwolnienia danej osoby z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji, powinien zawierać wskazanie, czy zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, czy też bezpłatnie. Zgodnie bowiem z art. 31 ust. 2 pkt 2 ustawy upoważniającej, osobie wykonującej pracę zarobkową

w okresie zwolnienia od pracy przysługuje prawo do wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego, o ile zarząd zakładowej organizacji związkowej wystąpił z takim wnioskiem. W związku z powyższym, w ocenie RCL, zawartość wniosku zakładowej organizacji związkowej powinna obejmować również wskazanie czy zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do świadczenia pieniężnego, o którym mowa w art. 31 ust. 2 pkt 2 ustawy upoważniającej, czy też bezpłatnie. Przepis wymaga uzupełnienia w ww. zakresie.

3. W ocenie RCL projektowane rozporządzenie należy uzupełnić o przepisy określające tryb rozpatrywania wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej i tryb w jakim następuje udzielenie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Projektowane regulacje określające jedynie zawartość wniosku, nie są w ocenie RCL wystarczające, w kontekście przepisu upoważniającego, zgodnie z którym rozporządzenie ma określać tryb udzielenia zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Ponadto projektowane rozporządzenie nie wypełnia delegacji ustawowej w zakresie w jakim nie określa ono trybu korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Projekt wymaga uzupełnienia w ww. zakresie.
4. Odnosząc się do projektowanego § 3 ust. 1, w myśl którego wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, wskazuje się na zasadność odesłania do przepisów określających zasady obliczania ww. ekwiwalentu, a także doprecyzowania, że chodzi o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy. Ponadto wskazuje się na konieczność ponownej analizy proponowanego zdania drugiego w § 3 ust. 1, w kontekście użytych w nim pojęć „warunki szkodliwe dla zdrowia”, „warunki szczególnie uciążliwych”, „warunki uciążliwe”, oraz „warunki niebezpieczne”. RCL wskazuje, że Kodeks pracy posługuje się przy określaniu tego typu pojęć zwrotami „warunki szczególnie uciążliwe lub szczególnie szkodliwe dla zdrowia” (*vide*: art. 145 § 1 Kodeksu pracy), „prace uciążliwe, niebezpieczne lub szkodliwe dla zdrowia” (*vide*: art. 176 § 1 Kodeksu pracy), a także „czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne” (*vide*: art. 179 § 1 Kodeksu pracy). W związku z powyższym przepis wymaga ponownej analizy i ewentualnego poprawienia.
5. Wątpliwości budzi również projektowany § 4 ust. 1-3. W ust. 1 tego przepisu jest mowa o sposobie ustalenia wysokości wynagrodzenia innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3. Tymczasem w ust. 2 i 3 jest mowa o sposobie ustalenia wysokości świadczenia pieniężnego należnego innej

grupie podmiotów, w związku z czym zastrzeżenie, o którym mowa w ust. 1, jest niezrozumiałe. RCL zauważa, że w obrębie § 4 projektodawca posługuje się zamiennie pojęciami „wynagrodzenie” i „świadczenie pieniężne”, co utrudnia odkodowanie znajdujących się w tych przepisach norm prawnych. Przepis ten wymaga ponownej analizy w tym zakresie. Ponadto, zgodnie z art. 31 ust. 2 pkt 2 ustawy upoważniającej, osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy przysługują prawo do wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego, o ile zarząd zakładowej organizacji związkowej wystąpił z takim wnioskiem, co sugeruje, że osoba ta może otrzymać zarówno wynagrodzenie jak i świadczenie pieniężne. RCL zauważa, że projekt rozporządzenia nie przewiduje regulacji określających sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia i sposób ustalenia wysokości świadczenia pieniężnego w odniesieniu do wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową, w rozumieniu art. 1<sup>1</sup> pkt 1 ustawy upoważniającej. Powyższe wymaga ponownej analizy i odpowiedniego poprawienia albo uzasadnienia.

6. Projektowany § 5 dotyczy jedynie kwestii przysługiwania „uprawnień”, w przypadku korzystania przez osobę wykonującą pracę zarobkową ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin, nie regulując tych kwestii w przypadku korzystania przez tą osobę ze zwolnienia od pracy w pełnym wymiarze godzin. W związku z powyższym projekt wymaga ponownej analizy i ewentualnego uzupełnienia w tym zakresie.
7. Jednocześnie RCL wskazuje, że projekt nie zawiera przepisów przejściowych a jego uzasadnienie nie zawiera wyjaśnień co do braku potrzeby zamieszczenia takich przepisów. W związku z tym projekt wymaga analizy pod tym kątem oraz odpowiedniego uzupełnienia bądź zamieszczenia wyjaśnień w uzasadnieniu.

Ponadto, RCL uprzejmie informuje, że projekt wymaga dopracowania pod względem redakcyjno-legislacyjnym, co nastąpi na etapie komisji prawniczej.

Tomasz Dobrowolski  
Wiceprezes  
Rządowego Centrum Legislacji

/-podpisano bezpiecznym podpisem elektronicznym  
weryfikowanym przy pomocy ważnego  
kwalifikowanego certyfikatu/