



Warszawa, 24 października 2018 r.

MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

DDP.1.02101.16.25.2.2018.KB

Pan
Tomasz Dobrowolski
Wiceprezes
Rządowego Centrum Legislacji

Stanisław Antoni Borsari,

Stosownie do § 43 pkt 1 uchwały Nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.), uprzejmie przedstawiam następujące stanowisko do uwag zgłoszonych w piśmie z dnia 10 października 2018 r. znak: RCL.DPPRI.553.64/2018 do *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* z dnia 14 września 2018 r.

Uwaga nr 1 dotycząca zmiany konstrukcji § 1 ust. 1 projektowanego rozporządzenia w taki sposób, aby przepis ten określał tryb udzielenia zwolnienia od pracy, a nie obowiązek pracodawcy do udzielenia tego zwolnienia – została uwzględniona.

Uwaga nr 2 dotycząca uzupełnienia projektowanego § 1 ust. 2 pkt 3 o wskazanie we wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej, czy zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do świadczenia pieniężnego – została uwzględniona.

Uwaga nr 3 dotycząca uzupełnienia projektowanego rozporządzenia o przepisy określające tryb rozpatrywania wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej, tryb udzielenia zwolnienia od pracy oraz tryb korzystania ze zwolnienia od pracy – została uwzględniona.

Uwaga nr 4 dotycząca wprowadzenia odesłania do zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy oraz doprecyzowania, że chodzi o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy – została uwzględniona.

Odnosząc się natomiast do uwagi nr 5 dotyczącej posługiwania się w obrębie § 4 zamiennie pojęciami „wynagrodzenie” i „świadczenie pieniężne” oraz interpretacji spójnika „lub”, o którym mowa w art. 31 ust. 2 pkt 2 ustawy upoważniającej uprzejmie wyjaśniam, co następuje.

Spójnik „lub” użyty w art. 31 ust. 2 pkt 2 znowelizowanej ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych należy rozumieć jako alternatywę rozłączną. W definicji osoby wykonującej pracę zarobkową mieszczą się różne kategorie podmiotów, w tym pracownicy, zleceniobiorcy, usługodawcy. W okresie zwolnienia od pracy, mimo nieświadczenia pracy, osobom tym przysługuje świadczenie gwarancyjne w postaci wynagrodzenia bądź świadczenia pieniężnego. Zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 80 Kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Jest to wyjątek od zasady ekwiwalentności świadczeń ze stosunku pracy (odpowiednio stosunku cywilnoprawnego). Nie ma uzasadnienia, aby poza wynagrodzeniem gwarancyjnym w okresie zwolnienia od pracy przysługiwało działaczom związkowym dodatkowe świadczenie pieniężne.

W związku ze zgłoszoną uwagą doprecyzowano jednak § 4 ust. 1 i 2 (po uwzględnieniu innych uwag – aktualnie § 6 ust. 1) w następujący sposób:

§ 6. 1. Innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową przysługuje zamiast wynagrodzenia miesięczne świadczenie pieniężne w wysokości przeciętnego wynagrodzenia przysługującego tej osobie z okresu 6 miesięcy poprzedzających okres zwolnienia od pracy, a jeżeli osoba ta świadczy pracę przez okres krótszy niż 6 miesięcy – w wysokości przeciętnego wynagrodzenia z całego okresu jej zatrudnienia.

Ustosunkowując się do uwagi nr 6 dotyczącej braku regulacji kwestii przysługiwania uprawnień w przypadku korzystania przez osobę wykonującą pracę zarobkową ze zwolnienia od pracy w pełnym wymiarze godzin, pragnę wskazać, że w świetle znowelizowanego art. 31 ust. 2 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy przysługują uprawnienia lub świadczenia osoby wykonującej pracę zarobkową.

W przywołanym wyżej przepisie przyjęto rozwiązanie, że w okresie zwolnienia od pracy działacz związkowy nie traci uprawnień, jakie mu przysługują w okresie świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej. Z projektowanego § 5 (po uwzględnieniu innych uwag – aktualnie § 7) wynika natomiast, że działacz związkowy korzystający ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin i tym samym świadczący pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy jest traktowany jako osoba wykonująca pracę w pełnym wymiarze czasu pracy – na potrzeby ustalenia przysługujących tej osobie uprawnień (np. prawa do urlopu wypoczynkowego).

Odnosząc się do ostatniej uwagi dotyczącej braku przepisów przejściowych w projektowanym rozporządzeniu pragnę zauważyć, że ustawa nowelizująca ustawę o związkach zawodowych zawiera odpowiednie przepisy przejściowe. Nie ma więc potrzeby uzupełniania projektu

rozporządzenia o te przepisy. Zgodnie bowiem z art. 19 ust. 2 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw pracownik korzystający z prawa, o którym mowa w art. 31 ustawy o związkach zawodowych na podstawie przepisów w brzmieniu dotychczasowym, korzysta z tego prawa do upływu okresu oraz w wymiarze, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu dotychczasowym.

Wobec powyższego zwracam się do Pana Ministra z uprzejmą prośbą o przyjęcie wyjaśnień i pozytywne zaopiniowanie przedmiotowego projektu.

Jednocześnie z uwagi na pilny charakter sprawy (konieczność wejścia przepisów z dniem 1 stycznia 2019 r.), bardzo proszę o zajęcie stanowiska do dnia 26 października 2018 r.

Z poważaniem
z up.
Stanisław Szewc
SEKRETARZ STANU