

ROZPORZĄDZENIE

RADY MINISTRÓW

z dnia r.

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

Na podstawie art. 31 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2018 r. poz. 1608) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Pracodawca zwalnia osobę wykonującą pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji na podstawie wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej, w którym zostanie wykazane, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, zawiera:

- 1) wskazanie imienia i nazwiska osoby wykonującej pracę zarobkową, której ma być udzielone zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, zwane dalej „zwolnieniem od pracy”;
- 2) wskazanie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy;
- 3) wskazanie, czy zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego, czy też bezpłatnie;
- 4) określenie wymiaru i okresu zwolnienia od pracy.

3. Zarząd zakładowej organizacji związkowej występuje z wnioskiem, o którym mowa w ust. 1, co najmniej na 14 dni przed proponowanym terminem zwolnienia od pracy.

§ 2. 1. Wniosek, o którym mowa w § 1, rozpatrywany jest w terminie nie dłuższym niż 7 dni od dnia jego złożenia.

2. Udzielenie osobie wykonującej pracę zarobkową zwolnienia od pracy następuje po rozpatrzeniu wniosku, o którym mowa w § 1, poprzez powiadomienie na piśmie tej osoby i zarządu zakładowej organizacji związkowej.

3. Pracodawca udziela zwolnienia od pracy na wskazany przez zarząd zakładowej organizacji związkowej okres, o którym mowa w § 1 ust. 2 pkt 4, przy czym w przypadku, gdyby proponowany we wniosku okres zwolnienia od pracy rozpoczynał się wcześniej niż na 14 dni, licząc od daty złożenia wniosku, termin rozpoczęcia zwolnienia od pracy ulega odpowiedniemu przesunięciu. Udzielenie zwolnienia od pracy w innym terminie może nastąpić, na podstawie pisemnego porozumienia pracodawcy z organizacją związkową.

§ 3. W trakcie korzystania ze zwolnienia od pracy w miejscu pracy osoba wykonująca pracę zarobkową przestrzega ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.

§ 4. 1. Zarząd zakładowej organizacji związkowej niezwłocznie informuje pracodawcę o ustaniu okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy, nie później niż w terminie 7 dni.

2. Jeżeli według stanu na dzień 30 czerwca lub 31 grudnia zmniejszyła się liczba członków organizacji związkowej w stosunku do liczby członków wskazanej w ostatniej informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 lub 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, co skutkuje ustaniem okoliczności uprawniającej daną osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy, zarząd zakładowej organizacji związkowej powiadamia pracodawcę o tym fakcie wraz ze złożeniem kolejnej informacji o liczbie członków organizacji związkowej.

3. Po ustaniu okoliczności, o których mowa w ust. 1, osoba wykonująca pracę zarobkową przystępuje do pracy, bez uprzedniego wezwania pracodawcy.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem zwolnienia od pracy lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym zwolnieniem.

§ 5. 1. Wynagrodzenie od pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, 1000, 1076, 1608 i 1629) przysługujące pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy, ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy, o których stanowi rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. poz. 14, Dz. U. z 2002 r. poz. 1810, Dz.U. z 2003 r. poz. 2290, Dz.U. z 2006 r. poz. 1591 oraz Dz.U. z 2009 r. poz. 1353). Przy obliczaniu tego wynagrodzenia dodatkowe wynagrodzenia za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych uwzględnia się, jeżeli w okresie zwolnienia od pracy nie ustaje dotychczasowe narażenie pracownika na oddziaływanie takich warunków.

2. Wynagrodzenie ustala się ponownie w razie zmiany zasad wynagradzania ogółu pracowników lub grupy zawodowej, którymi pracownik byłby objęty, gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy.

§ 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.

2. Wysokość świadczenia pieniężnego przysługującego w okresie zwolnienia od pracy osobie skierowanej do pracodawcy w celu odbycia służby zastępczej jest ustalana zgodnie z art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 885).

3. W przypadku osoby, o której mowa w ust. 1, korzystającej ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin, wysokość świadczenia pieniężnego za czas zwolnienia od pracy ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

4. Terminy i warunki płatności wynagrodzenia wynikające z umowy zawartej między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową mają zastosowanie do świadczenia pieniężnego, o którym mowa w ust.1.

§ 7. Korzystanie przez osobę wykonującą pracę zarobkową ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin nie pozbawia jej uprawnień, które są uzależnione od wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

§ 8. 1. Osoba wykonująca pracę zarobkową, korzystająca ze zwolnienia od pracy, zachowuje prawo do świadczeń wynikających ze stosunku prawnego łączącego tę osobę z pracodawcą, zgodnie z przepisami określającymi zasady przyznawania takich świadczeń, bądź postanowieniami umów, na podstawie których inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową świadczy pracę.

2. Zakres świadczeń przysługujących w okresie zwolnienia od pracy osobie skierowanej do pracodawcy w celu odbycia służby zastępczej jest ustalany zgodnie z art. 9 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej.

§ 9. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.¹⁾

PREZES RADY MINISTRÓW

¹⁾ Niniejsze rozporządzenie było poprzedzone rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. poz. 336), które utraciło moc z dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1608)