

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

DEPARTAMENT DIALOGU I PARTNERSTWA SPOŁECZNEGO

Raport
z konsultacji publicznych
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
(RD419)

Warszawa, październik 2018 roku

Niniejszy raport został sporządzony na podstawie § 51 uchwały Nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. - Regulamin pracy Rady Ministrów (t.j. M. P. z 2016 r., poz. 1006, z późn. zm.), zwanej dalej „Regulaminem pracy Rady Ministrów”.

I. Omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania

W dniu 19 września 2018 r. *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* – numer w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów RD419 (zwany dalej „projektem”) został skierowany do uzgodnień międzyresortowych, opiniowania i konsultacji publicznych. Projekt udostępniono w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakładce Projekty aktów prawnych – w celu zapoznania się z nim przez wszystkie zainteresowane podmioty. Konsultacje publiczne przeprowadzone były w terminie od dnia 19 września 2018 r. do dnia 10 października 2018 r.

Organ wnioskujący skierował projekt rozporządzenia do zaopiniowania następującym organom administracji rządowej i innym organom oraz instytucjom państwowym, których zakresu działania dotyczył projekt: Szefowi Służby Cywilnej, Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych, Rzecznikowi Praw Obywatelskich, Prezesowi Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej, Głównemu Inspektorowi Pracy.

Stanowisko do projektu przedstawili: Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych (PUODO), Prezes Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej (PGRP) oraz Główny Inspektor Pracy (GIP), przy czym GIP poinformował o braku uwag do projektu rozporządzenia.

Uwagi zgłoszone w ramach opiniowania przez **PUODO** dotyczyły konieczności doprecyzowania jednego z przepisów rozporządzenia poprzez określenie za pomocą

jakich danych osobowych ma odbywać się wskazanie osoby wykonującej pracę zarobkową. Ponadto, w ocenie PUODO, użyte w § 1 projektu rozporządzenia sformułowanie „powinien zawierać” należy zastąpić sformułowaniem „zawiera”. Obie uwagi zgłoszone przez PUODO zostały uwzględnione. W konsekwencji doprecyzowano, że wniosek o udzielenie osobie wykonującej pracę zarobkową zwolnienia od pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (zwanego dalej „zwolnieniem od pracy”) zawiera m.in. wskazanie imienia i nazwiska osoby wykonującej pracę zarobkową, której ma być udzielone zwolnienie od pracy.

Uwaga **PGRP** dotyczyła nakładanych w projekcie rozporządzenia na osobę wykonującą pracę zarobkową, pracodawcę i zarząd zakładowej organizacji związkowej obowiązków poprzez użycie sformułowań „jest obowiązany zwolnić”, „ma obowiązek przystąpienia”, „jest obowiązany poinformować”. Uwaga została uwzględniona i w konsekwencji ww. sformułowania zastąpiono odpowiednio następującymi zwrotami: „zwalnia”, „przystępuje” i „informuje”.

Ponadto projekt rozporządzenia został przekazany do zaopiniowania partnerom społecznym:

1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881, z późn. zm.) - reprezentatywnym organizacjom związkowym:

- Niezależnemu Samorządnemu Związkowi Zawodowemu „Solidarność” (NSZZ „Solidarność”),
- Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych (OPZZ),
- Forum Związków Zawodowych (FZZ),

2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2015 r. poz. 2029) – reprezentatywnym organizacjom pracodawców:

- Konfederacji Lewiatan,
- Związkowi Pracodawców Business Centre Club (BCC),
- Związkowi Rzemiosła Polskiego (ZRP),
- Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej (PRP),

- Związkowi Przedsiębiorców i Pracodawców (ZPP).

Stanowisko do projektu przedstawiły: NSZZ „Solidarność”, FZZ, OPZZ, Konfederacja Lewiatan oraz Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej.

Uwagi **NSZZ „Solidarność”** w szczególności dotyczyły:

1. objęcia zwolnieniem od pracy także innych osób niż członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej, które wykonują czynności związkowe w okresie kadencji;
2. wysokości miesięcznego świadczenia pieniężnego przysługującego innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową w przypadku, gdy wynagrodzenie tej osoby uzależnione jest od rezultatu osiągniętego przez tę osobę w ramach świadczonej pracy, takiego jak w szczególności wykonane dzieła, osiągnięte wyniki.

Uwaga ad. 1 nie została uwzględniona, ponieważ podniesiona w uwadze kwestia stanowiła materię ustawową. Z treści art. 31 ust. 1 znowelizowanej ustawy o związkach zawodowych jasno wynika, że prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przysługuje na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Zakres przedmiotowy projektowanego rozporządzenia jest określony w art. 31 ust. 2¹ w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2019 r., w którym jest mowa o trybie udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową. Przedmiotowe rozporządzenie nie może wykraczać poza wskazany zakres.

Uwaga ad. 2 została uwzględniona. W wyniku jej uwzględnienia zmieniono brzmienie § 6 ust. 1 (po uwzględnieniu uwag zmieniła się numeracja z § 4 na § 6) projektu rozporządzenia w następujący sposób:

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.*

FZZ zgłosiło następujące uwagi do projektu rozporządzenia:

1. uwagę dotyczącą wprowadzenia przepisu zobowiązującego pracodawcę do udzielenia zwolnienia od pracy w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku;
2. uwagę dotyczącą uregulowania kwestii ograniczonego prawa pracodawcy do kontrolowania lub ingerowania w sposób, w jaki osoba wykonująca pracę zarobkową wykorzystuje zwolnienie od pracy;
3. uwagę dotyczącą uregulowania kwestii braku obowiązku przebywania osoby korzystającej ze zwolnienia od pracy w zakładzie pracy;
4. uwagę dotyczącą uregulowania kwestii braku obowiązku osoby wykonującej pracę zarobkową korzystającej ze zwolnienia od pracy potwierdzania obecności/ wpisywania wyjść poza zakład pracy;
5. uwagę dotyczącą uregulowania kwestii niedopuszczalności rozliczania osoby wykonującej pracę zarobkową z godzin pracy;
6. uwagę dotyczącą uregulowania kwestii niepodlegania osoby korzystającej ze zwolnienia od pracy przepisom regulaminu pracy/ układu zbiorowego pracy w zakresie regulacji związanych z organizacją i porządkiem pracy;
7. uwagę dotyczącą sposobu korzystania ze zwolnienia od pracy przez osobę korzystającą z niego w niepełnym wymiarze godzin;
8. uwagę dotyczącą braku konieczności wydawania dwóch odrębnych aktów wykonawczych;
9. uwagę dotyczącą rozumienia pojęcia ustania okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy.

Na uwzględnienie zasługiwały uwagi nr 1 i 9. W konsekwencji projekt rozporządzenia uzupełniono o przepisy określające tryb udzielenia zwolnienia od pracy, w tym 7-dniowy termin na rozpatrzenie wniosku przez pracodawcę. W wyniku uwagi nr 9 oraz dla uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych dodano dodatkowy ustęp w § 4 projektowanego rozporządzenia (po uwzględnieniu uwag zmieniła się numeracja z § 2 na § 4), który określa termin na poinformowanie pracodawcy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej o ustaniu okoliczności uzasadniającej udzielenie danej osobie

zwolnienia od pracy z powodu zmniejszenia stanu liczbowego organizacji – wraz ze złożeniem kolejnej informacji o liczbie członków organizacji związkowej.

Uwaga ad. 2 nie została uwzględniona, ponieważ uznano, że regulowanie w rozporządzeniu spraw w zaproponowanym zakresie nie jest możliwe, gdyż tak ukształtowana treść przepisu prawnego należałaby do tzw. materii ustawowej. Uwagi ad. 3, 4 i 5 zostały wyjaśnione. Wskazano, że z treści projektowanego przepisu § 3 rozporządzenia będzie można wywnioskować, że ze zwolnienia od pracy można korzystać zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim (wnioskowanie *a contrario*), dodatkowo, że potwierdzanie obecności w pracy na liście może mieć jedynie uzasadnienie w przypadku korzystania przez daną osobę ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin.

Nie została uwzględniona uwaga nr 6. Wnioskodawcy wyjaśniono, że na gruncie obecnie obowiązujących przepisów nie powinno budzić wątpliwości, że pracownik zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, który korzysta ze zwolnienia od pracy w miejscu pracy, zobowiązany jest do przestrzegania obowiązujących u pracodawcy przepisów prawa pracy. Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej nie oznacza zwolnienia takiego pracownika ze wszystkich obowiązków związanych ze stosunkiem pracy. Ten stan rzeczy nie ulegnie zmianie w związku z wejściem w życie projektowanego rozporządzenia. Niemniej jednak nie bez znaczenia dla podniesionej kwestii pozostają zmiany wprowadzone w § 3 projektowanego rozporządzenia.

Uwaga nr 7 nie została uwzględniona, ponieważ w ocenie projektodawcy kwestia ta nie wymaga unormowania w rozporządzeniu. Ustalenie zasad korzystania z częściowego zwolnienia od pracy powinno pozostać w gestii partnerów społecznych.

Nie uwzględniono również uwagi ad. 8, ponieważ znowelizowana ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych zawiera delegacje ustawowe dla Rady Ministrów do określenia w drodze dwóch odrębnych rozporządzeń kwestii trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową. Mając to na względzie konieczne było przygotowanie dwóch odrębnych aktów wykonawczych. Projektodawca zwrócił

również uwagę na odmienny zakres podmiotowy obu aktów wykonawczych – rozporządzenie wydawane na podstawie art. 25 ust. 4 znowelizowanej ustawy o związkach zawodowych odnosi się do pracowników, zaś rozporządzenie wydawane na podstawie art. 31 ust. 2¹ – do osób wykonujących pracę zarobkową. W konsekwencji, dla zachowania przejrzystości, zdecydowano się na przygotowanie dwóch odrębnych aktów prawnych.

OPZZ zgłosiło następujące uwagi do projektu rozporządzenia:

1. uwagę dotyczącą wykreślenia zwrotu „nie dłuższego niż okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej” użytego w § 1 ust. 2 pkt 4 projektowanego rozporządzenia;
2. uwagę dotyczącą doprecyzowania, że po ustaniu okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy, pracodawca dopuszcza pracownika do pracy „na dotychczas zajmowanym stanowisku”;
3. uwagę dotyczącą ujednoczenia obowiązków wynikających z art. 25¹ ust. 2 znowelizowanej ustawy o związkach zawodowych z trybem regulowanym przepisami projektowanego rozporządzenia;
4. uwagę dotyczącą wysokości miesięcznego świadczenia pieniężnego przysługującego innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową w przypadku, gdy wynagrodzenie tej osoby uzależnione jest od rezultatu osiągniętego przez tę osobę w ramach świadczonej pracy, takiego jak w szczególności wykonane dzieła, osiągnięte wyniki.

Wszystkie uwagi OPZZ zostały uwzględnione.

Pracodawcy RP zgłosili następujące uwagi:

1. uwagę dotyczącą rozbudowanego zakresu uprawnień przyznanych osobom wykonującym pracę zarobkową, nadmiernego obciążenia pracodawców nowymi kosztami działalności związkowej oraz nierównego traktowania działaczy związkowych zwolnionych ze świadczenia pracy w stosunku do innych zatrudnionych,

2. uwagę dotyczącą kwestii wprowadzenia terminu na złożenie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wniosku o udzielenie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji;
3. uwagę dotyczącą uregulowania konsekwencji w związku z korzystaniem ze zwolnienia od pracy w przypadku ustania okoliczności je uzasadniających.
4. uwagę dotyczącą wysokości świadczenia należnego innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową w czasie korzystania ze zwolnienia od pracy.

Organ wnioskujący uwzględnił uwagi ad. 2 i 4 Pracodawców RP. W konsekwencji w projekcie rozporządzenia przewidziano, że termin rozpoczęcia zwolnienia od pracy danej osoby ulega odpowiedniemu przesunięciu, jeśli proponowany we wniosku okres zwolnienia od pracy rozpoczynałby się wcześniej niż na 14 dni licząc od daty złożenia wniosku. Projekt zakłada także, że udzielenie zwolnienia od pracy w innym terminie może nastąpić na podstawie pisemnego porozumienia pracodawcy z organizacją związkową. Kierując się uwagami zgłoszonymi przez partnerów społecznych, w tym przez Pracodawców RP, zmieniono brzmienie § 6 ust. 1 projektowanego rozporządzenia (po uwzględnieniu uwag zmieniła się numeracja z § 4 na § 6), o czym była mowa powyżej.

Konfederacja Lewiatan zgłosiła następujące uwagi do projektu rozporządzenia:

1. uwagę dotyczącą kwestii wprowadzenia terminu na złożenie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wniosku o udzielenie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji;
2. uwagę dotyczącą przesądzenia obowiązku osoby wykonującej pracę zarobkową niezwłocznego przystąpienia do pracy po ustaniu okoliczności uprawniających tę osobę do korzystania ze zwolnienia od pracy;
3. uwagę dotyczącą uregulowania w projekcie rozporządzenia kwestii prawa do urlopu wypoczynkowego oraz badań okresowych w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy;
4. uwagę dotyczącą nałożenia na zarząd zakładowej organizacji związkowej sankcji za niedopełnienie obowiązku poinformowania pracodawcy o ustaniu okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy.

Projektodawca uwzględnił uwagę ad. 1 poprzez doprecyzowanie w projekcie, że termin rozpoczęcia zwolnienia od pracy danej osoby ulega odpowiedniemu przesunięciu, jeśli proponowany we wniosku okres zwolnienia od pracy rozpoczynałby się wcześniej niż na 14 dni licząc od daty złożenia wniosku. Projekt zakłada także, że udzielenie zwolnienia od pracy w innym terminie może nastąpić na podstawie pisemnego porozumienia pracodawcy z organizacją związkową.

Uwaga ad. 2 została wyjaśniona. Wskazano, że zaproponowane brzmienie przepisu regulującego tę kwestię, zgodnie z którym po ustaniu okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy osoba wykonująca pracę zarobkową przystępuje do pracy, bez uprzedniego wezwania pracodawcy, nie pozostawia wątpliwości w powyższym zakresie. Interpretacja przepisu daje podstawy do twierdzenia, iż obowiązek osoby wykonującej pracę zarobkową przystąpienia do pracy aktualizuje się niezwłocznie po ustaniu okoliczności uprawniających ją do korzystania ze zwolnienia od pracy, tj. następnego dnia roboczego po ich ustaniu.

Pozostałe uwagi nie zostały uwzględnione. Odnosząc się do uwagi ad. 3 projektodawca wskazał, że w jego ocenie kwestie te nie wymagają unormowania w projektowanym rozporządzeniu. Należy mieć na względzie treść art. 31 ust. 2 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2019 r., zgodnie z którym osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy przysługują uprawnienia lub świadczenia osoby wykonującej pracę zarobkową. Jednym z takich uprawnień przysługujących działaczowi związkowemu będącemu pracownikiem jest prawo do urlopu wypoczynkowego. Po ustaniu okoliczności uprawniających danego pracownika do korzystania ze zwolnienia od pracy, osoba ta będzie mogła wystąpić o udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego. Należy mieć jednak przy tym na uwadze przepisy dotyczące przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy. Natomiast w przypadku korzystania ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin urlop wypoczynkowy będzie mógł być udzielany na bieżąco w danym roku kalendarzowym w pełnym wymiarze.

Z kolei, zgodnie z art. 229 § 4 Kodeksu pracy pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w

skierowaniu na badania lekarskie. Z treści tego przepisu wynika, że badania okresowe są niezbędne w przypadku świadczenia pracy przez pracownika. Jeśli działacz związkowy jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w całości, nie ma podstaw do kierowania go na badania w celu uzyskania aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Stąd też propozycja uregulowania w projekcie rozporządzenia kwestii badań okresowych nie została uwzględniona. Aktualnie obowiązujące przepisy ustaw pozwalają na rozstrzygnięcie poruszonych w piśmie kwestii.

Uwaga ad. 4 nie została uwzględniona z tego względu, że w ocenie projektodawcy regulowanie w rozporządzeniu spraw w zaproponowanym zakresie nie wydaje się możliwe, ponieważ tak ukształtowana treść przepisu prawnego należałaby do tzw. materii ustawowej. Poza tym, niezależnie od obowiązku zarządu zakładowej organizacji związkowej poinformowania pracodawcy o ustaniu okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy także osobę, która korzystała ze zwolnienia od pracy, obciąża obowiązek przystąpienia do pracy. Niejednokrotnie obowiązek przystąpienia do pracy przez działacza związkowego będzie wyprzedzał obowiązek nałożony na zarząd zakładowej organizacji związkowej. W sytuacji, gdy osoba korzystająca do tej pory ze zwolnienia od pracy będzie bezpodstawnie uchylała się od obowiązku świadczenia pracy, pracodawca będzie uprawniony do wyciągnięcia odpowiednich konsekwencji prawnych w stosunku do tej osoby – w przypadku pracownika włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Na podstawie przepisu art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 r. poz. 1240) projekt rozporządzenia został skierowany do opinii przez stronę pracowników i stronę pracodawców Rady Dialogu Społecznego. Żadna ze stron RDS nie przedstawiła stanowiska do projektu.

W toku konsultacji publicznych swoje stanowisko do projektu przedstawili: Dyrektor Biura Regulacyjnego Poczta Polska S.A. oraz „Porozumienie Zielonogórskie” Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia.

Dyrektor Biura Regulacyjnego Poczta Polska S.A. zaproponował, aby projekt uzupełnić o przepis, zgodnie z którym, wniosek o zwolnienie od pracy zawodowej na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej należy złożyć najpóźniej na 14 dni przed rozpoczęciem tego zwolnienia. W ocenie wnioskodawcy, w przypadku niedochowania tego terminu, początek zwolnienia powinien ulegać przesunięciu o czas opóźnienia. Uwaga została uwzględniona. Projekt rozporządzenia uzupełniono o przepis określający 14-dniowy termin na złożenie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wniosku o udzielenie zwolnienia od pracy oraz przewidziano, że termin rozpoczęcia zwolnienia od pracy danej osoby ulega odpowiedniemu przesunięciu, jeśli proponowany we wniosku okres zwolnienia od pracy rozpoczynałby się wcześniej niż na 14 dni licząc od daty złożenia wniosku. Projekt zakłada także, że udzielenie zwolnienia od pracy w innym terminie może nastąpić na podstawie pisemnego porozumienia pracodawcy z organizacją związkową.

W ocenie **„Porozumienia Zielonogórskiego” Federacji Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia.** nakładanie na pracodawcę kosztów działalności związkowej osób wykonujących pracę zarobkową jest niezasadne. W ocenie wnioskodawcy związki zawodowe same powinny wypłacać wynagrodzenie swoim pracownikom z posiadanych środków własnych (np. ze składek). Uwaga nie została uwzględniona. Należy mieć na względzie, że projektowane rozporządzenie stanowi wykonanie delegacji ustawowej zawartej w art. 31 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2019 r. Zakres uprawnień przyznany działaczom związkowym o niepracowniczym statusie został określony w ustawie z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw. Rozporządzenie jako akt niższego rzędu nie może pozostawać w sprzeczności z ustawą lub ograniczać przyznane ustawowo uprawnienia. W tym kontekście warto także zwrócić uwagę na treść art. 2 ust. 1 Konwencji MOP nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, zgodnie z którym w przedsiębiorstwie będą przyznane przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji.

II. Przedstawienie wyników zasięgnięcia opinii, dokonania konsultacji albo uzgodnienia projektu z właściwymi organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym Europejskim Bankiem Centralnym.

Projekt rozporządzenia nie wymagał zasięgnięcia opinii, dokonania konsultacji ani uzgodnienia projektu z właściwymi organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym Europejskim Bankiem Centralnym.

III. Wskazanie podmiotów, które zgłosiły zainteresowanie pracami nad projektem w trybie przepisów o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa, wraz ze wskazaniem kolejności dokonania zgłoszeń albo informację o ich braku.

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 248, z późn. zm.) oraz § 52 Regulaminu pracy Rady Ministrów, projekt rozporządzenia został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny. W toku prac nad projektem żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad tym projektem w trybie przewidzianym w ww. ustawie.