

Zestawienie nieuwzględnionych uwag

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 świadczeń¹

zgłoszonych w ramach opiniowania

L.p.	Podmiot zgłaszający uwagę	Przepis, którego dotyczy uwaga	Treść uwagi	Stanowisko MRPiPS do zgłoszonej uwagi
1.	Forum Związków Zawodowych	uwaga ogólna	Uwaga dotyczy uregulowania kwestii ograniczonego prawa pracodawcy do kontrolowania lub ingerowania w sposób, w jaki osoba wykonująca pracę zarobkową wykorzystuje zwolnienie od pracy.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Regulowanie w rozporządzeniu spraw w zaproponowanym zakresie nie wydaje się możliwe, ponieważ tak ukształtowana treść przepisu prawnego należałaby do tzw. materii ustawowej. Niemniej jednak zwracam uwagę na treść przepisów art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881, z późn. zm.), w myśl których: <i>1. Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych.</i> <i>2. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.</i> Nie należy także zapominać, że utrudnianie wykonywania działalności związkowej podlega odpowiedzialności karnej

¹ Sporządzono na podstawie art. 50 § 3 uchwały Nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. - Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006).

				na podstawie przepisu art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych.
2.	Forum Związków Zawodowych	uwaga ogólna	Uwaga dotyczy uregulowania kwestii niepodlegania osoby korzystającej ze zwolnienia od pracy przepisom regulaminu pracy/ układu zbiorowego pracy w zakresie regulacji związanych z organizacją i porządkiem pracy.	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>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.</p>
3.	Forum Związków Zawodowych	uwaga ogólna	Uwaga dotycząca sposobu korzystania ze zwolnienia od pracy przez osobę korzystającą z niego w niepełnym wymiarze godzin.	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>W ocenie projektodawcy kwestia ta nie wymaga unormowania w rozporządzeniu. Ustalenie zasad korzystania z częściowego zwolnienia od pracy powinno pozostać w gestii partnerów społecznych.</p>
4.	Konfederacja Lewiatan	uwaga ogólna	Uwaga dotycząca uregulowania w projekcie rozporządzenia kwestii prawa do urlopu wypoczynkowego oraz badań okresowych w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>W ocenie projektodawcy 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</p>

				<p>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.</p> <p>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.</p>
5.	Forum Związków Zawodowych	uwaga ogólna	Uwaga dotyczy braku konieczności wydawania dwóch odrębnych aktów wykonawczych.	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>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</p>

				<p>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. Niezależnie od powyższego zwracam 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.</p>
6.	Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”	Uwaga ogólna	<p>Uwaga dotyczy objęcia zwolnieniem od pracy, o którym mowa w art. 31 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2019 r. także innych osób niż członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej, które wykonują czynności związkowe w okresie kadencji.</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Wskazana kwestia stanowi 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.</p>

7.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	uwaga ogólna	Uwaga dotyczy 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	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>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.</p>
8.	Pracodawcy RP	§ 2 ust. 2	Uwaga dotycząca uregulowania konsekwencji w związku z korzystaniem ze zwolnienia od pracy w przypadku ustania okoliczności je uzasadniających.	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>W zdecydowanej większości przypadków informowanie pracodawcy o terminie ustania okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy z odpowiednim wyprzedzeniem nie wydaje się możliwe. Jako przykład ustania okoliczności, o których mowa wyżej, można wskazać rezygnację działacza związkowego z pełnienia funkcji czy odwołanie takiej osoby z funkcji członka zarządu zakładowej organizacji związkowej. Poza tym, warto podkreślić, że niezależnie od obowiązku zarządu zakładowej organizacji związkowej także osobę, która korzystała ze zwolnienia od pracy, obciąża obowiązek przystąpienia do pracy. Niejednokrotnie</p>

				<p>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 i tym samym korzystała z nienależnego świadczenia (zwolnienia od pracy), pracodawca będzie uprawniony do wyciągnięcia odpowiednich konsekwencji prawnych w stosunku do tej osoby.</p>
9.	Konfederacja Lewiatan	§ 2 ust. 2	<p>Uwaga dotycząca 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</p>	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>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.</p>