

**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 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 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, powinien zawierać:

- 1) wskazanie 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, czy też bezpłatnie;
- 4) określenie wymiaru i okresu zwolnienia od pracy nie dłuższego niż okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.

§ 2. 1. Po ustaniu okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy osoba wykonująca pracę zarobkową ma obowiązek przystąpienia do pracy, bez uprzedniego wezwania pracodawcy.

2. Zarząd zakładowej organizacji związkowej jest obowiązany niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni, poinformować pracodawcę o ustaniu okoliczności, o których mowa w ust. 1.

§ 3. 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 urlop wypoczynkowy. 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.

§ 4. 1. Innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową przysługuje wynagrodzenie, które ta osoba otrzymałaby w tym okresie, gdyby nie korzystała ze zwolnienia od pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.

2. W przypadku gdy wynagrodzenie innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową uzależnione jest od rezultatu osiągniętego przez tę osobę w ramach świadczonej pracy, takiego jak w szczególności wykonane dzieła, osiągnięte wyniki, osoba ta w okresie zwolnienia od pracy ma prawo do miesięcznego świadczenia pieniężnego w wysokości 50% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, na podstawie art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1316).

3. 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).

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

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

§ 5. 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.

§ 6. 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.

§ 7. 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)

ZASTĘPCA DYREKTORA
Departamentu
Ivona Ziendalska
18.09.2018.