

Warszawa, dnia 12 grudnia 2018 r.

Poz. 2323

**ROZPORZĄDZENIE
RADY MINISTRÓW**

z dnia 27 listopada 2018 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 zakładowej organizacji związkowej na podstawie wniosku zarządu tej organizacji, 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) imię i nazwisko 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 albo 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 wskazanym w tym wniosku początkiem okresu zwolnienia od pracy.

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

2. Pracodawca udziela osobie wykonującej pracę zarobkową zwolnienia od pracy po rozpatrzeniu wniosku, o którym mowa w § 1, powiadamiając o tym na piśmie tę osobę i zarząd zakładowej organizacji związkowej.

3. Zwolnienia od pracy udziela się na wskazany przez zarząd zakładowej organizacji związkowej okres, o którym mowa w § 1 ust. 2 pkt 4. W przypadku gdy proponowany we wniosku, o którym mowa w § 1, początek okresu zwolnienia od pracy przypada przed upływem 14 dni, licząc od dnia złożenia wniosku, początek okresu zwolnienia od pracy ulega odpowiedniemu przesunięciu.

4. Zwolnienia od pracy można udzielić na inny niż wskazany przez zarząd zakładowej organizacji związkowej okres, o którym mowa w § 1 ust. 2 pkt 4, na podstawie pisemnego porozumienia pracodawcy z zakładową organizacją związkową.

§ 3. Osoba wykonująca pracę zarobkową korzystająca ze zwolnienia od pracy i przebywająca w miejscu pracy 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 od dnia ich ustania.

2. W przypadku gdy według stanu na dzień 30 czerwca lub 31 grudnia zmniejszyła się liczba członków zakładowej 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 tej organizacji informuje pracodawcę o tym fakcie wraz ze złożeniem kolejnej informacji o liczbie jej członków.

3. Po ustaniu okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy osoba ta 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 (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.¹⁾) 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. Pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy ustala się wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 173 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Przy ustalaniu tego wynagrodzenia dodatkowe wynagrodzenie 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 przypadku 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 w okresie zwolnienia od pracy ustala się 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 przysługującego tej osobie z całego tego okresu.

2. Wysokość świadczenia pieniężnego przysługującego w okresie zwolnienia od pracy osobie skierowanej do pracodawcy w celu odbycia służby zastępczej ustala się w kwocie, o której mowa w 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. Do świadczenia pieniężnego, o którym mowa w ust. 1, stosuje się terminy i warunki płatności wynagrodzenia wynikające z umowy zawartej między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową.

§ 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 lub postanowieniami umów, na podstawie których inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową świadczy pracę.

2. Osobie skierowanej do pracodawcy w celu odbycia służby zastępczej korzystającej ze zwolnienia od pracy przysługują świadczenia, o których mowa w art. 9 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej.

§ 9. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.²⁾

Prezes Rady Ministrów: *M. Morawiecki*

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2018 r. poz. 1000, 1076, 1608, 1629, 2215, 2244 i 2245.

²⁾ 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 traci 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).