

**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. 2<sup>1</sup> 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. 25<sup>1</sup> 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.<sup>1)</sup>

**PREZES RADY MINISTRÓW**

---

<sup>1)</sup> 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).

## UZASADNIENIE

Rozporządzenie 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 stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 31 ust. 2<sup>1</sup> znowelizowanej ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881, z późn. zm.).

Dotychczas obowiązujące rozporządzenie 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. z 1996 r. poz. 336), zwane dalej „rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r.”, zakresowo obejmowało dwie kwestie:

- 1) tryb udzielania pracownikom urlopu bezpłatnego w celu pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego;
- 2) tryb udzielania pracownikom zwolnień 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, oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikom w czasie zwolnień od pracy.

W związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej na nowe podmioty, zaistniała konieczność odpowiedniego dostosowania przepisów aktów wykonawczych. Z chwilą wejścia w życie ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1608) zostaną bowiem zmienione przepisy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, które zawierały upoważnienia ustawowe dla Rady Ministrów do wydania dotychczas obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. (art. 25 ust. 1<sup>2</sup> oraz art. 31 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych). Zdecydowano się na wydanie dwóch odrębnych

aktów wykonawczych. Znowelizowana ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych zawiera więc delegacje ustawowe dla Rady Ministrów do określenia w drodze dwóch odrębnych rozporządzeń:

- 1) trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego (delegacja ustawowa określona w znowelizowanym art. 25 ust. 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych);
- 2) 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 (delegacja ustawowa określona w znowelizowanym art. 31 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych).

Projektowane rozporządzenie w znacznej mierze jest kontynuacją dotychczasowej regulacji z § 4-8 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r.

W związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej na nowe podmioty, zmieniono przede wszystkim aparat pojęciowy występujący w projektowanym rozporządzeniu. Z uwagi na fakt, że prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, zwane dalej „zwolnieniem od pracy”, przysługuje osobie wykonującej pracę zarobkową, zastąpiono pojęcie „pracownik” szerszym pojęciem „osoby wykonującej pracę zarobkową”. Zgodnie z dodaną nowelizacją art. 1<sup>1</sup> pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych pod pojęciem osoby wykonującej pracę zarobkową należy rozumieć zarówno pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.), zwanej dalej „KP”, jak i osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy.

Jedynie w przepisach rozporządzenia, w których uregulowano sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia przysługującego osobie zwolnionej od pracy,

wprowadzono rozróżnienie na pracownika i inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową. Ta dyferencjacja jest niezbędna ze względu na odmienności i specyfikę tych stosunków prawnych oraz występujące między nimi różnice w kształtowaniu wysokości wynagrodzenia czy innego świadczenia.

Poza tym, w związku z tym, że na gruncie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych występuje, odrębna od sformułowanej w art. 3 KP, definicja pracodawcy, doprecyzowano, że w § 4 ust. 4 i § 5 ust. 1 projektowanego rozporządzenia mowa jest o pracodawcy w rozumieniu art. 3 KP. W pozostałych przepisach rozporządzenia pojęcie pracodawcy występuje w szerszym znaczeniu określonym w przepisie art. 1<sup>1</sup> pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, który został dodany ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw. W rozumieniu znowelizowanej ustawy o związkach zawodowych pojęcie pracodawcy będzie obejmowało pracodawcę w rozumieniu art. 3 KP oraz jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia.

W projekcie rozporządzenia w § 1 i § 2 ust. 2 i 3 określono tryb udzielania zwolnień, o których stanowi art. 31 ust. 1 znowelizowanej ustawy wobec osób wykonujących pracę zarobkową, w tym pracowników oraz osób niebędących pracownikami, które wykonują pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osób prowadzących jednoosobowo działalność gospodarczą (tzw. osób samozatrudnionych). Przepisy § 1 ust. 1 i 2 projektowanego rozporządzenia stanowią w zasadzie powtórzenie dotychczasowych regulacji z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. (§ 4 ust. 1 i 2), z tą różnicą, że pojęcie „pracownik” zastąpiono zwrotem „osoba wykonująca pracę zarobkową”. Ponadto, dla ujednolicenia nazewnictwa wprowadzono w § 1 ust. 2 pkt 1 projektowanego rozporządzenia skrót „zwolnienie od pracy” na określenie zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. W dotychczas obowiązujących przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. posługiwano się zamiennie pojęciem zwolnienie od pracy i zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Dodatkowo – z uwagi na obowiązek zapewnienia, aby zakres przetwarzanych danych osobowych był ograniczony pod względem ilości i treści do zakresu niezbędnego do osiągnięcia celów ich przetwarzania – doprecyzowano przepis, w którym jest mowa o wskazaniu działacza związkowego w celu udzielenia zwolnienia od pracy, poprzez określenie, że chodzi o imię i nazwisko osoby wykonującej pracę zarobkową (§ 1 ust. 2 pkt 1

projektowanego rozporządzenia). Projekt rozporządzenia przewiduje także dodanie ust. 3 w § 1, zgodnie z którym zarząd zakładowej organizacji związkowej występuje z wnioskiem o udzielenie osobie wykonującej pracę zarobkową zwolnienia od pracy, co najmniej na 14 dni przed proponowanym terminem tego zwolnienia. Wystąpienie przez zarząd organizacji związkowej z ww. wnioskiem odpowiednio wcześniej umożliwi pracodawcy odpowiednie przygotowanie się na następstwa związane z nieobecnością osoby wykonującej pracę zarobkową. Należy zwrócić uwagę, że projektowane rozporządzenie wprowadza skutek niedochowania przez zarząd zakładowej organizacji związkowej 14-dniowego terminu na wystąpienie z wnioskiem o udzielenie zwolnienia od pracy. W takiej bowiem sytuacji początek zwolnienia od pracy ulegnie przesunięciu o czas opóźnienia zarządu organizacji związkowej. Stanowi o tym projektowany przepis § 2 ust. 3 rozporządzenia. Zdanie drugie tego przepisu przewiduje ponadto możliwość udzielenia osobie wykonującej pracę zarobkową zwolnienia od pracy w innym terminie niż wnioskowany przez organizację związkową, w drodze pisemnego porozumienia pracodawcy z tą organizacją.

Projektowane rozporządzenie w § 2 ust. 1 określa termin na rozpatrzenie przez pracodawcę wniosku zakładowej organizacji związkowej o udzielenie zwolnienia od pracy. Zgodnie z tym przepisem pracodawca rozpatruje wniosek w terminie 7 dni od dnia jego złożenia.

Zgodnie z projektowanym przepisem § 2 ust. 2 pracodawca udziela osobie wykonującej pracę zarobkową zwolnienia od pracy po rozpatrzeniu wniosku zakładowej organizacji związkowej. Jednocześnie pracodawca pisemnie informuje o udzieleniu zwolnienia od pracy zarówno tę osobę, jak i zarząd zakładowej organizacji związkowej. Należy przy tym podkreślić, że tak jak dotychczas pracodawca nie może odmówić udzielenia zwolnienia od pracy, jeśli wniosek jest poprawny i został złożony przez uprawniony podmiot.

Projektowane rozporządzenie reguluje również tryb korzystania przez osobę wykonującą pracę zarobkową ze zwolnienia od pracy, wskazując w § 3, że 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. Przestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oznacza, że korzystająca ze zwolnienia od pracy w miejscu pracy osoba wykonująca pracę zarobkową powinna zachowywać się w sposób zapewniający ład w zakładzie pracy, w szczególności dbać o należyty wygląd pomieszczeń i poszczególnych stanowisk pracy, respektować ustalone w miejscu pracy zakazy wynikające z regulaminu



pracy, np. zakaz palenia tytoniu na terenie zakładu pracy, zakaz przebywania w miejscu pracy pod wpływem alkoholu, zakaz zakłócania spokoju w miejscu pracy, itp.

W dalszej kolejności przepisy rozporządzenia regulują sposób postępowania zarządu zakładowej organizacji związkowej oraz osoby wykonującej pracę zarobkową w przypadku ustania okoliczności uprawniających tę osobę do korzystania ze zwolnienia od pracy. W szczególności projektowane rozporządzenie określa termin na poinformowanie pracodawcy o ustaniu okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej. W projektowanym przepisie § 4 ust. 2 rozporządzenia skorelowano obowiązek wynikający z § 4 ust. 1 projektowanego rozporządzenia z obowiązkiem wynikającym z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2019 r. Zgodnie z treścią art. 25<sup>1</sup> ust. 11 znowelizowanej ustawy o związkach zawodowych przy ustalaniu uprawnień organizacji związkowej bierze się pod uwagę liczbę jej członków podaną w informacji, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 lub 3 ustawy o związkach zawodowych albo liczbę tych członków ustaloną przez sąd w trybie określonym w art. 25<sup>1</sup> ust. 8 ustawy o związkach zawodowych, a także że zmiany stanu liczbowego w trakcie 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego pozostają bez wpływu na uprawnienia organizacji związkowej. Mając na uwadze powyższe dla uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych dodano dodatkowy ustęp w § 4 przedmiotowego rozporządzenia, 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. Dodatkowo, w § 4 ust. 3 doprecyzowano, że osoba wykonująca pracę zarobkową ma obowiązek przystąpienia do pracy, bez konieczności uprzedniego wezwania pracodawcy. Tym samym zostaną wyeliminowane wątpliwości, jakie były podnoszone przez przedstawicieli doktryny i sądy. Jednocześnie w przepisie § 4 ust. 4 przewidziano, że po ustaniu okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia od pracy pracodawca w rozumieniu art. 3 KP dopuszcza tego pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku. Jeżeli dopuszczenie pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku nie będzie możliwe, pracodawca dopuszcza go do pracy 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. W tym zakresie skorzystano z rozwiązania, jakie jest stosowane przy powrocie pracownika z urlopu wychowawczego (por. art. 186<sup>4</sup> KP).

Nowe rozporządzenie wskazuje także sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy, z rozróżnieniem na pracowników oraz inne niż pracownicy, osoby wykonujące pracę zarobkową.

Wskazanie tych różnic jest istotne i uzasadnione, ponieważ wobec innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową nie ma zastosowania instytucja ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, która jest charakterystyczna dla stosunku pracy. Projektowane przepisy określają więc zasady ustalania wysokości wynagrodzenia innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy w odmienny sposób niż w stosunku do pracowników (por. § 5 i § 6). Przyjęto w projekcie, że inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową w okresie korzystania ze zwolnienia od pracy – zamiast wynagrodzenia - ma prawo do miesięcznego świadczenia pieniężnego 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. Tak ustalone zasady pozwolą na określenie świadczenia przysługującego innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy, w szczególności w sytuacji, gdy jej wynagrodzenie jest zmienne.

Tym samym zrealizowano wytyczne do treści przedmiotowego rozporządzenia wskazane w art. 31 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Zadaniem projektodawcy było bowiem niwelowanie ujemnych następstw wykonywania czynności w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, a z drugiej strony także zabezpieczenie potrzeb pracodawcy. Stąd też propozycja, aby osoby te otrzymywały świadczenie pieniężne w ww. wysokości, co pozwoli tym osobom na zapewnienie środków do życia w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.

W § 6 ust. 2 przewidziano także, że osobie skierowanej do pracodawcy w celu odbycia służby zastępczej w okresie zwolnienia od pracy przysługuje świadczenie pieniężne wynikające z art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 885).

W przypadku zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze, wysokość świadczenia pieniężnego innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową za czas zwolnienia od pracy ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

W celu uniknięcia wątpliwości projekt przewiduje, że terminy i warunki płatności wynagrodzenia wynikające z umowy zawartej między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową mają także zastosowanie do świadczenia pieniężnego, o którym mowa w § 6 ust.1 projektowanego rozporządzenia.

Osoby niebędące pracownikami otrzymały również gwarancję, iż wykonywanie obowiązków związkowych w niepełnym wymiarze, nie pozbawia ich uprawnień, które zostały przyznane na podstawie łączącej ich z pracodawcą umowy. Ponadto, osobom tym zostały zagwarantowane inne świadczenia, które mogą wynikać z postanowień umownych, oraz świadczenia wskazane w art. 9 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej – wobec osób skierowanych do pracodawcy w celu odbycia służby zastępczej.

Celem powyższych regulacji jest przyznanie zarówno pracownikom, jak i niebędącym pracownikami osobom wykonującym pracę zarobkową, równorzędnych uprawnień w zakresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.

Projekt rozporządzenia nie zawiera przepisów przejściowych, ponieważ ustawa nowelizująca ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych reguluje te kwestie w wystarczający sposób. Mianowicie, zgodnie z art. 19 ust. 2 *ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw*, który wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2019 r., pracownik korzystający z prawa, o którym mowa w art. 31 ustawy o związkach zawodowych na podstawie przepisów w brzmieniu dotychczasowym, korzysta z tego prawa do upływu okresu oraz w wymiarze, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu dotychczasowym.

Problematyka uregulowana w projekcie rozporządzenia nie jest sprzeczna z prawem Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia nie wymaga przedstawiania organom i instytucjom Unii Europejskiej w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia. W szczególności, zgodnie z art. 2 ust. 1 decyzji Rady 98/415/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie konsultacji Europejskiego Banku Centralnego udzielanych władzom krajowym w sprawie projektów przepisów prawnych (Dz. Urz. WE L 189 z 03.07.1998, str. 42; Dz. Urz. UE Polskie Wydanie Specjalne rozdz. 1, t. 1, str. 446) projekt rozporządzenia nie wymaga zasięgnięcia opinii Europejskiego Banku Centralnego, ponieważ nie wpływa na stabilność instytucji finansowych i rynków.

Projekt rozporządzenia nie będzie podlegał notyfikacji Komisji Europejskiej w trybie ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1808, z późn. zm.).

Projekt rozporządzenia został udostępniony na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. 2017 r. poz. 248), oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Projektowane rozporządzenie nie podlega notyfikacji, zgodnie z trybem przewidzianym w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

<p><b>Nazwa projektu</b> 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</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Stanisław Szwed, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> Marek Wałęskiewicz, Dyrektor Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w MRPiPS, marek.waleskiewicz@mrpips.gov.pl, tel. 22 661 16 38</p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 24.09.2018 r.</p> <p><b>Źródło:</b> Upoważnienie ustawowe</p> <p><b>Nr w wykazie prac</b> RD419</p>
--	---

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Zasadność podjęcia prac zmierzających do wydania rozporządzenia wynika z upoważnienia ustawowego zawartego w art. 31 ust. 2<sup>1</sup> znowelizowanej ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881, z późn. zm.), zwanej dalej „u.z.z.”. W art. 31 ust. 2<sup>1</sup> u.z.z. została zawarta delegacja ustawowa dla Rady Ministrów do określenia, w drodze rozporządzenia, 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.

Przedmiotowe rozporządzenie będzie regulowało ww. kwestie, w szczególności określając elementy kierowanego do pracodawcy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wniosku o zwolnienie osoby wykonującej pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy, sposób postępowania w przypadku ustania okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy, czy też sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie przedmiotowego zwolnienia od pracy.

### 2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Dotychczas obowiązujące rozporządzenie 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. z 1996 r. poz. 336) zakresowo obejmowało dwie kwestie: 1) tryb udzielania urlopu bezpłatnego w celu pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego oraz 2) tryb udzielania pracownikom zwolnień 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 u.z.z. oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikom w czasie zwolnień od pracy.

W związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej na nowe podmioty, zaistniała konieczność odpowiedniego dostosowania przepisów aktów wykonawczych. Z chwilą wejścia w życie ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw zostaną zmienione przepisy u.z.z., które zawierały upoważnienia ustawowe dla Rady Ministrów do wydania dotychczas obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. (art. 25 ust. 1<sup>2</sup> oraz art. 31 ust. 2 u.z.z.). Zdecydowano się na wydanie dwóch odrębnych aktów wykonawczych. Pierwszy z nich będzie regulował kwestie związane z trybem udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobem postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego. Drugi akt wykonawczy (objęty niniejszą Oceną Skutków Regulacji) dotyczy 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.

### 3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Belgia: Wymiar czasu oddelegowania dla działaczy związkowych zależy od liczby pracowników. W przedsiębiorstwie między 300 a 500 pracowników, organizacji związkowej przysługują zazwyczaj trzy etaty związkowe w pełnym

wymiarze godzin (źródło: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Belgium/Workplace-Representation>).

Dania: Reprezentanci związkowi mają zwykle prawo do płatnego oddelegowania do pełnienia funkcji związkowych (<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Denmark/Workplace-Representation>).

Francja: Delegaci związkowi mają prawo do płatnego czasu na działalność związkową. W przedsiębiorstwach zatrudniających od 50 do 150 pracowników to 10 godzin miesięcznie, w przedsiębiorstwach zatrudniających od 151 do 499 pracowników – 15 godzin miesięcznie, w przedsiębiorstwach zatrudniających od powyżej 500 pracowników – 20 godzin miesięcznie (źródło: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation>).

#### 4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracownicy (osoby pracujące na podstawie umowy o pracę)	12 217 tys. osób (2017 r.) 12 285 tys. osób (I kw. 2018 r.)	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności - BAEL	Przedmiotowy projekt rozporządzenia w znacznej mierze jest kontynuacją dotychczasowej regulacji z § 4-8 rozporządzenia 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. z 1996 r. poz. 336). Nie wpływa więc na pogorszenie sytuacji pracowników – działaczy związkowych.
Pracodawcy (w rozumieniu art. 3 k.p.)	2017 r.: 1 506 tys. podmiotów, w tym: - 663 tys. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą zatrudniających pracowników <sup>1</sup> oraz - 843 tys. pozostałych podmiotów zatrudniających pracowników (spółki, przedsiębiorstwa państwowe, spółdzielnie) <sup>2</sup> .  I kw. 2018 r.: 1 498 tys., w tym	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności - BAEL (GUS). Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej (GUS).	Przedmiotowy projekt rozporządzenia w znacznej mierze jest kontynuacją dotychczasowej regulacji z § 4-8 rozporządzenia 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. z 1996 r. poz. 336). W związku z rozszerzeniem prawa koalicji na nowe grupy podmiotów, w

<sup>1</sup> Przez zatrudnienie w badaniu BAEL rozumieć należy jakąkolwiek formę świadczenie pracy, a więc także na podstawie umów cywilno-prawnych.

<sup>2</sup> Projekt oddziałuje na grupę pracodawców w rozumieniu znowelizowanej u.z.z. (czyli szerszym od pojęcia pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.), MRPiPS nie dysponuje szczegółowymi danymi liczbowymi dotyczącymi podmiotów zatrudniających wyłącznie osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Można jednak założyć, że ww. grupa nie jest bardzo liczna. Najczęściej podmioty gospodarki narodowej zatrudniają osoby zarówno na podstawie umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych, a wówczas podmioty te są uwzględniane w ogólnej liczbie pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p.

	<p>- 646 tys. osób fizycznych prowadzących działalność oraz</p> <p>- 852 tys. pozostałych podmiotów</p>		<p>szczególności samozatrudnionych lub osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, projekt przewiduje także sposób ustalenia wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego przysługującego innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy i stanowi to <i>novum</i>, z którym mogą wiązać się dodatkowe obciążenia finansowe po stronie pracodawców w rozumieniu znowelizowanej u.z.z.</p>
<p>Osoby wykonujące działalność osobiście (o której mowa w art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – Dz.U. z 2016 r. poz. 2032, z późn. zm.; dalej jako „ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych”), w tym na podstawie umów o dzieło i zlecenia.</p>	<p>Ok. 974 tys. osób (w 2013 r.)</p> <p>Ok. 1015 tys. osób (w 2014 r.)</p> <p>Ok. 1016 tys. osób (w 2015 r.)</p> <p>Ok. 982 tys. osób (w 2016 r.)</p>	<p>Dane Ministerstwa Finansów, zawarte w Informacji dotyczącej rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych za 2013 oraz zawarte w piśmie Ministerstwa Finansów Departamentu Podatków Dochodowych z grudnia 2015 r. w sprawie danych za 2014 r. (w odpowiedzi na zapytanie MRPiPS Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego).</p>	<p>Tej grupie – z wyłączeniem osób niemających wszystkich cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym – przyznane zostanie prawo koalicji związkowej, a w konsekwencji – uprawnienia z nim związane, w szczególności prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.</p>
<p>Osoby świadczące prace w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia:</p>	<p>W 2017 r. 462 tys. osób świadczyło pracę w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>400 tys. – umowy zlecenia;</li> <li>37 tys. - umowy o dzieło;</li> <li>12 tys. - kontrakt menedżerski;</li> <li>13 tys. - inne formy cywilno-prawne.</li> </ul> <p>I kw. 2018 r. 457 tys. osób świadczyło pracę w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>389 tys. – umowy zlecenia;</li> <li>34 tys. - umowy o dzieło</li> <li>18 tys. - kontrakt</li> </ul>	<p>Należy pamiętać, że wskazana kategoria podatników poza osobami pracującymi na podstawie umów zleceń oraz umów o dzieło, obejmuje także osoby uzyskujące dochody w oparciu o pozostałe formy działalności zarobkowej wymienione w art. 13 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, w tym m.in. z działalności duchownych, osiągniętych z innego tytułu niż umowa o pracę czy osoby uzyskujące przychody w związku z zasiadaniem w zarządach i radach nadzorczych. Dostępne dane statystyczne nie umożliwiają wyodrębnienia osób, które osiągnęły przychody z tytułu wykonywania umów zlecenia lub umów o dzieło.</p> <p>Jednocześnie należy pamiętać, że część spośród tych osób nie ma wszystkich cech</p>	

	<p>menedżerski; 16 tys. - inne formy cywilno-prawne.</p>	<p>pracowników w rozumieniu konstytucyjnym.</p> <p>Źródłem statystyki osoby świadczące prace w oparciu o niestandardowe formy zatrudnienia jest badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności - BAEL.</p>	
<p>Osoby fizyczne prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych</p>	<p>Ok. 2267 tys. osób (w 2014 r.)</p> <p>Ok. 2885 tys. osób (rok 2013)</p> <p>Ok. 2896 tys. osób (rok 2014)</p> <p>Ok. 2940 tys. osób (rok 2015)</p> <p>2928 tys. osób (rok 2016)</p> <p>2924 tys. osób w 2017 r. ( 1834 tys. osób pozarolnicza działalność gospodarczą)</p> <p>2877 tys. osób w I kw. 2018r. ( 1844 tys. osób pozarolnicza działalność gospodarczą)</p>	<p>Dane Ministerstwa Finansów, zawarte w Informacji dotyczącej rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych za 2014 r. oraz w Informacji dotyczącej ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych za 2014 rok. Liczba osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, którzy złożyli zeznania podatkowe w 2014 r. – 2267 tys. osób, przy czym należy pamiętać, że część spośród tych osób nie ma wszystkich cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym.</p> <p>Drugim źródłem wiedzy na temat liczby samozatrudnionych jest Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności. Zgodnie z danymi BAEL, liczba pracujących na własny rachunek w roku 2015 wyniosła około 2940 tys., w tym 632 tys. stanowili pracodawcy, natomiast 2308 tys. to pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników. Wśród tych osób 132 tys. stanowią samozatrudnieni a więc osoby, które świadczą usługi dla wyłącznie lub głównie jednego klienta / kontrahenta.</p> <p>W 2017 r. liczba osób pracujących na własny rachunek wyniosła 2924 tys. osób, w tym pracodawcy: 663 tys., pracujący na własny rachunek i niezatrudniający pracowników: 2261 tys. osób. Wśród tych osób 154 tys. stanowią samozatrudnieni a więc osoby, które świadczą usługi dla wyłącznie lub głównie jednego klienta / kontrahenta.</p>	<p>Tej grupie - z wyłączeniem osób niemających wszystkich cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym - przyznane zostanie prawo koalicji związkowej, a w konsekwencji – uprawnienia z nim związane, w szczególności prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.</p>



		<p>W 2017 r. spośród 1834 tys. osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą pracowników najemnych zatrudniało 622 tys. osób. Samozatrudnionych czyli nie zatrudniających żadnego pracownika i świadczących usługi wyłącznie dla jednego klienta/kontrahenta było 120 tys. osób.</p> <p>W I kwartale 2018 r. spośród 1844 tys. osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą pracowników najemnych zatrudniało 615 tys. osób. 126 tys. osób nie zatrudniało żadnego pracownika i świadczyło usługi wyłącznie dla jednego klienta/kontrahenta.</p>	
Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nakładczą	<p>974 osoby (rok 2013) 812 osoby (rok 2014) 710 osoby (rok 2015) 666 osoby (rok 2016)</p>	<p>Według Danych Głównego Urzędu Statystycznego za 2013 r., liczba osób wykonujących pracę nakładczą w Polsce systematycznie się zmniejsza. W roku 2012 na tej podstawie świadczyło pracę 1242 osób. W roku 2013 pracę nakładczą wykonywały 974 osoby, w roku 2014 – 812 osoby, w 2015 roku 710 osób i w 2016 r. 666 osób.</p> <p>Należy jednak pamiętać, że część spośród tych osób nie ma wszystkich cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym.</p>	<p>Tej grupie – z wyłączeniem osób niemających wszystkich cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym – przyznane zostanie prawo koalicji związkowej, a w konsekwencji – uprawnienia z nim związane, w szczególności prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.</p>

#### 5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Projekt przesłano do zaopiniowania następującym partnerom społecznym:

1) na podstawie art. 19 u.z.z.:

- a) Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych,
- b) Forum Związków Zawodowych,
- c) NSZZ „Solidarność”,

2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców:

- a) Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej,
- b) Konfederacji „Lewiatan”,
- c) Związkowi Rzemiosła Polskiego,
- d) Związkowi Pracodawców Business Centre Club,
- e) Związkowi Przedsiębiorców i Pracodawców.

Ponadto, projekt został skierowany do zaopiniowania przez Radę Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz.1240).

### 6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z ..... r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)	
<b>Dochody ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Wydatki ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Saldo ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													

#### Źródła finansowania

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń

Dokonując oceny skutków regulacji dla sektora finansów publicznych wynikających z przedmiotowego projektu, należy na wstępie zauważyć, że rozszerzenie prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów przewidziane w znowelizowanej ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych może wpłynąć na wzrost poziomu uzwiązkowienia w Polsce. Wydatki, jakie mogą wiązać się z utworzeniem u danego pracodawcy nowej zakładowej organizacji związkowej i udzieleniem działaczom związkowym odpłatnego zwolnienia od pracy, mogą powstać także na gruncie obecnie obowiązujących przepisów. Z tego punktu widzenia można przyjąć, że wydatki po stronie pracodawców związane z projektowanym rozporządzeniem będą mieściły się w ramach ogólnej puli wydatków dotychczas przeznaczonych na działalność związkową.

Na marginesie warto dodać, że kwestie dotyczące ponoszenia przez pracodawców wydatków związanych z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów zostały omówione w pkt 6 OSR do ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, mocą której dokonano zmiany art. 31 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (w tym delegacji ustawowej do wydania przedmiotowego rozporządzenia).

Jednocześnie należy mieć na względzie, że przedmiotowa regulacja zostanie sfinansowana ze środków będących w dyspozycji jednostki sektora finansów publicznych (pracodawcy) i nie będzie stanowiła podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki.

### 7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Czas w latach od wejścia w życie zmian		Skutki						
		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z ..... r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe (dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich							

	przedsiębiorstw	
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	
	(dodaj/usuń)	
Niemierzalne	(dodaj/usuń)	
	(dodaj/usuń)	

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń

W wyniku wejścia w życie projektowanej regulacji liczba osób uprawnionych do korzystania z prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej może ulec zwiększeniu. Z uwagi jednak na zasadę dobrowolności zrzeszania się w związkach zawodowych, nie jest możliwe oszacowanie obciążenia przedsiębiorców, na których (w określonych przypadkach) będzie spoczywał obowiązek wypłaty wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego osobom wykonującym pracę zarobkową korzystającym ze zwolnienia.

Projektowana regulacja może mieć wpływ na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, osób niepełnosprawnych oraz osób starszych, gdy działaczem związkowym jest członek rodziny, osoba niepełnosprawna lub osoba starsza, otrzymująca wynagrodzenie lub świadczenie pieniężne przysługujące jej w okresie zwolnienia od pracy.

**8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu**

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).

tak  
 nie  
 nie dotyczy

zmniejszenie liczby dokumentów  
 zmniejszenie liczby procedur  
 skrócenie czasu na załatwienie sprawy  
 inne:

zwiększenie liczby dokumentów  
 zwiększenie liczby procedur  
 wydłużenie czasu na załatwienie sprawy  
 inne:

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.

tak  
 nie  
 nie dotyczy

Komentarz:

**9. Wpływ na rynek pracy**

W wyniku rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów można założyć, że nastąpi wzmocnienie pozycji organizacji związkowych i wszystkich osób zatrudnionych w relacjach z pracodawcami. Osoby, które są członkami związku zawodowego, mają bowiem wyższą świadomość prawa i potrafią lepiej negocjować swoje warunki pracy. Proponowane zmiany mogą pomóc w odwróceniu trendu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Rozszerzenie prawa koalicji związkowej może więc skutkować zwiększeniem liczby osób pracujących na podstawie umów o pracę (umowy cywilnoprawne będą zastępowane umowami o pracę).

**10. Wpływ na pozostałe obszary**

środowisko naturalne  
 sytuacja i rozwój regionalny  
 inne:

demografia  
 mienie państwowe

informatyzacja  
 zdrowie

Omówienie wpływu

**11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego**

Proponuje się, aby rozporządzenie weszło w życie w dniu 1 stycznia 2019 r.

**12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?**

Z uwagi na charakter zmian efekty wejścia w życie projektowanej regulacji będą natychmiastowe i nie wymagają pomiaru.

**13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)**

--



Warszawa, 31 października 2018 r.

Minister  
Spraw Zagranicznych

DPUE.920.1506.2018 / 2 / as

dot.: DDP.I.02101.16.11.2018.JŻ z 19.09.2018 r.

Pani  
Elżbieta Rafalska  
Minister Rodziny, Pracy  
i Polityki Społecznej

#### Opinia


**o zgodności z prawem Unii Europejskiej 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, wyrażona przez ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej**

Szanowna Pani Minister,

w związku z przedłożonym projektem rozporządzenia pozwalam sobie wyrazić poniższą opinię.

**Projekt rozporządzenia nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.**

*Z poważaniem*

  
z up. Ministra Spraw Zagranicznych  
Piotr Wawrzyk  
Podsekretarz Stanu

