

Kraków, dnia 17 kwietnia 2018 r.

## **STANOWISKO nr 6/04/2018**

### **PREZYDIUM RADY KRAJOWEJ SEKCJI NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI RZĄDOWEJ I SAMORZĄDOWEJ**

**z dnia 17 kwietnia 2018 r.**

**w sprawie**

***projektu Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy***

Prezydium Rady Krajowej Sekcji NSZZ „Solidarność” Pracowników Administracji Rządowej i Samorządowej podkreśla, że propozycje zawarte w projekcie Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy prowadzą wyraźnie do ograniczenia roli związków zawodowych pod pretekstem zrównania stron, pomimo faktu, iż pracodawca zawsze jest stroną silniejszą.

W związku z powyższym dodawanie pracodawcy dodatkowych uprawnień znacząco ogranicza pozycję związków zawodowych.

Warto dodać, że wyjątkowo konsekwentnie, tj. po raz trzeci od roku 2016, proponowane jest wprowadzenie rozwiązań osłabiających pozycję związków zawodowych, dotyczących:

- możliwości odmówienia przez pracodawcę udostępnienia informacji, które są niezbędne do prowadzenia działalności związkowej (w art. 23 § 3),
- możliwości udostępniania informacji o liczbie członków związku zawodowego u danego pracodawcy do wglądu innemu działającemu u niego zakładowemu przedstawicielstwu związkowemu na jego pisemny wniosek (w art. 45 § 3),
- legitymizowania zwolnienia członka związku zawodowego objętego ochroną – zachęcając wręcz do łamania prawa niezbyt dotkliwymi sankcjami (w art. 50 § 1).

Należy jednak zauważyć, że w propozycji Kodeksu zawarte są rozwiązania nowe i potrzebne, jak zatrudnianie pracowników domowych czy zrównanie wymiaru urlopu oraz samozatrudnienie zależne.

Jednak zdecydowana większość propozycji ma charakter restrykcyjny – oprócz zaznaczonych powyżej dążeń do ograniczenia praw związkowych, widoczna jest nierównowaga pomiędzy regulacjami dotyczącymi nagród (zaledwie jeden artykuł) i rozbudowaną częścią dotyczącą kar i odpowiedzialności pracowników (np. pracownik odwołujący się od rozwiązania umowy o pracę zostaje obciążony wysokimi kosztami opłaty sądowej - połową minimalnego wynagrodzenia).

### **Uwagi szczegółowe do projektu Kodeksu:**

Prezydium Rady zgłasza następujące uwagi:

#### **Strona 3 projektu Kodeksu:**

- **w art. 4 § 2 zaproponowano następujące brzmienie:**

Art. 4

§ 2. Przedstawicielstwem pracowniczym są:

- 1) związki zawodowe i ich organizacje (przedstawicielstwo związkowe);
- 2) rady zakładowe oraz delegaci załogi (przedstawicielstwo wybierane);
- 3) przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u pracodawcy (przedstawicielstwo wyłaniane); (...)

- **Propozycja Prezydium Rady: dodanie w pkt. 2) i 3) zdania: w przypadku braku istnienia zakładowej organizacji związkowej**
- **Wówczas art. 4 § 2 pkt 2) oraz pkt 3) otrzymałyby następujące brzmienie:**

§ 2.

2) rady zakładowe oraz delegaci załogi (przedstawicielstwo wybierane) – w przypadku braku istnienia zakładowej organizacji związkowej;

3) przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u pracodawcy (przedstawicielstwo wyłaniane) – w przypadku braku istnienia zakładowej organizacji związkowej;

**Uzasadnienie:**

Z wypowiedzi przedstawicieli pracodawców prywatnych jasno wynika, że pracodawca będzie starał się pomijać związki zawodowe, tworząc rady pracownicze złożone z poszczególnych pracowników - co oznaczałoby marginalizację organizacji związkowych. Dlatego też przepisy art. 4 § 2 pkt 2) oraz pkt 3) należy doprecyzować.

**Strona 4 projektu Kodeksu:**

- w art. 11 § 2 zaproponowano następujące brzmienie:

Art. 11.

§ 2. Stosowanie strajku i innych akcji protestacyjnych może nastąpić dopiero po wykorzystaniu metod pokojowych.

- Propozycja Prezydium Rady: wykreślenie § 2 w art. 11

**Uzasadnienie:**

Przeciwstawianie „strajku i innych akcji protestacyjnych” „metodom pokojowym” jest nieuprawnione. Wszystkie legalne formy działania związków zawodowych (w tym strajk i akcje protestacyjne) są pokojowe – innych zgodnie z obowiązującym prawem związki zawodowe nie prowadzą. Do pokojowych metod upominania się o prawa i interesy pracownicze, w ramach akcji protestacyjnych, zaliczamy m.in. pikety z transparentami, manifestacje (zgromadzenia publiczne), akcje informacyjne skierowane do opinii publicznej itp. Również strajk jest co do zasady formą pokojową, ponieważ nie jest działaniem opartym na przemocy, tylko zbiorowym powstrzymaniem się od świadczenia pracy.

Wszystkie przewidziane w polskim porządku prawnym formy działania związków zawodowych są pokojowe i w pełni dopuszczalne w demokratycznym, praworządnym społeczeństwie. Związki zawodowe nie mogą być ograniczone w prawie do przeprowadzania akcji protestacyjnych bardziej niż inne organizacje reprezentujące prawa i interesy różnych grup społecznych.

Propozycja dotycząca stosowania strajku i innych akcji protestacyjnych dopiero po wykorzystaniu „metod pokojowych” oznaczać może brak możliwości udowodnienia przez związek zawodowy, że wszystkie metody inne niż strajk lub akcja protestacyjna zostały wykorzystane, co może w konsekwencji prowadzić do podważania przez pracodawcę legalności akcji protestacyjnych i strajku.

Uważamy, że wystarczające w tej sprawie są przepisy **art. 17 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, tj.**

*Art. 17 ust. 2. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7-14. Strajk może być zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.*

**Strona 5 projektu Kodeksu:**

- w art. 17 § 1 pkt 1) zaproponowano następujące brzmienie:

Art. 17.

§ 1. Organizacje związkowe i organizacje pracodawców reprezentatywne w rozumieniu przepisów ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, mają prawo:

1) opiniowania założeń i projektów aktów prawnych;

- **Propozycja Prezydium Rady: dodanie w § 1 pkt 1) zdania: w tym poselskich i senackich projektów ustaw zmieniających istniejące uprawnienia pracownicze lub związkowe**
- **Wówczas art. 17 § 1 pkt 1) otrzymałoby następujące brzmienie:**

§ 1. Organizacje związkowe i organizacje pracodawców reprezentatywne w rozumieniu przepisów ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, mają prawo:

1) opiniowania założeń i projektów aktów prawnych, w tym poselskich i senackich projektów ustaw zmieniających istniejące uprawnienia pracownicze lub związkowe.

#### **Strona 7 projektu Kodeksu:**

- **w art. 23 § 3 zaproponowano następujące brzmienie:**

Art. 23.

§ 3. Pracodawca, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może nie udostępnić członkom przedstawicielstw pracowniczych informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę.

- **Propozycja Prezydium Rady: wykreślenie § 3 w art. 23**

#### **Uzasadnienie:**

Propozycja uniemożliwi zakładowym organizacjom związkowym prowadzenie skutecznej działalności związkowej.

Dotychczasowe brzmienie art. 28 ustawy o związkach zawodowych:

*Art. 28. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania*

wymuszało od pracodawcy uzyskiwanie informacji niezbędnych do podjęcia właściwych decyzji ws. warunków pracy i zasad wynagradzania. Chociaż nie zawsze zakładowe organizacje związkowe otrzymywały informacje wyczerpujące, to jednak pracodawca nie mógł przejść obojętnie wobec wniosku organizacji związkowej.

#### **Strona 11 projektu Kodeksu:**

- **w art. 32 § 2 zaproponowano następujące brzmienie:**

Art. 32

§ 2. Minister właściwy do spraw pracy może określić, w drodze rozporządzenia, wzorcowy statut związku zawodowego, określający minimalny zakres spraw objętych statutem, w szczególności: (...)

- **Propozycja Prezydium Rady: wykreślenie § 2 w art. 32**

#### **Uzasadnienie:**

Propozycja określenia przez ministra wzorcowego Statutu związku zawodowego stanowi wyjątkowo głęboką ingerencję w działalność związków zawodowych – co może skutkować uniemożliwieniem prowadzenia skutecznej działalności związkowej.

W sprawie Statutu wystarczające jest dotychczasowe brzmienie art. 9 ustawy o związkach zawodowych:

*Art. 9. Statuty oraz uchwały związkowe określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych. (...)*

#### **Strona 13 projektu Kodeksu:**

- **w art. 43 § 1 oraz § 2 zaproponowano następujące brzmienie:**

Art. 43

§ 1. W relacjach z pracodawcą związek zawodowy jest reprezentowany przez delegata związkowego wyznaczonego zgodnie ze statutem związku zawodowego.

§ 2. Związek zawodowy przekazuje pracodawcy informację o osobie delegata związkowego, zawierającą jego imię i nazwisko.

- **Propozycja Prezydium Rady: wykreślenie § 1 oraz § 2 w art. 43**

**Uzasadnienie:**

Propozycja reprezentowania zakładowej organizacji związkowej przez zaledwie jednego delegata może prowadzić do powolnego zanikania działalności związkowej w zakładach pracy.

**Strona 14 projektu Kodeksu:**

- **w art. 45 § 1 oraz § 3 zaproponowano następujące brzmienie:**

Art. 45.

§ 1. Zakładowe przedstawicielstwo związkowe przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków związku zawodowego u danego pracodawcy ze wskazaniem liczby osób, o których mowa w art. 44 § 1.

§ 3. Informacja, o której mowa w § 1 lub 2, jest udostępniana przez pracodawcę do wglądu innemu działającemu u niego zakładowemu przedstawicielstwu związkowemu na jego pisemny wniosek.

- **Propozycja Prezydium Rady: wykreślenie § 3 w art. 45 oraz w konsekwencji wykreślenie § 5, § 6, § 7, § 8, § 9 oraz § 10.**

**Uzasadnienie:**

Istnieją obawy, że pracodawcy będą nadużywać stosowania tych przepisów w celu osłabiania pozycji wybranej zakładowej organizacji związkowej. Obawy tym bardziej uzasadnione, że tego rodzaju propozycje pojawiają się już po raz trzeci od roku 2016. Dotychczas pracodawca posiada możliwość dochodzenia sprawy na drodze sądowej. Można np. wprowadzić szczególne przepisy w Kpa w tej sprawie, aby zachować anonimowość członków narażonych na utratę pracy, ale nie można dawać pracodawcom dodatkowego narzędzia w walce z nielubianą organizacją - szczególnie, że jak widać z proponowanych przepisów, pracodawca będzie praktycznie nieograniczony w możliwości sprawdzania dowolnej organizacji związkowej.

**Strona 14 projektu Kodeksu:**

- **w art. 45 § 4 zaproponowano następujące brzmienie:**

Art. 45.

§ 4. Zakładowemu przedstawicielstwu związkowemu, które nie wypełniło w terminie obowiązków, o których mowa w § 1 lub 2, nie przysługują uprawnienia zakładowego przedstawicielstwa związkowego, z wyjątkiem reprezentowania pracowników w sprawach indywidualnych.

- **Propozycja Prezydium Rady: dodanie w § 4 zdania: *do czasu przedstawienia pracodawcy informacji o której mowa w § 1 lub 2.***

- **Wówczas art. 45 § 4 otrzymałby następujące brzmienie:**

§ 4. Zakładowemu przedstawicielstwu związkowemu, które nie wypełniło w terminie obowiązków, o których mowa w § 1 lub 2, nie przysługują uprawnienia zakładowego przedstawicielstwa związkowego, z wyjątkiem reprezentowania pracowników w sprawach indywidualnych, **do czasu przedstawienia pracodawcy informacji o której mowa w § 1 lub 2.**

**Uzasadnienie:**

Przepisy art. 45 § 4 należy doprecyzować, aby pracodawca nie mógł twierdzić, że zakładowa organizacja związkowa bezpowrotnie utraciła uprawnienia zakładowego przedstawicielstwa związkowego.

**Strona 16 projektu Kodeksu:**

- **w art. 48 § 1 pkt 1) zaproponowano następujące brzmienie:**

Art. 48.

§ 1. Do zakresu działania zakładowego przedstawicielstwa związkowego należy w szczególności:

1) zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy;

- **Propozycja Prezydium Rady: dodanie w § 1 zdania: oraz uzgadnianie regulaminu wynagradzania, regulaminu nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów, regulaminu pracy, regulaminu szkoleń, Systemu Okresowych Ocen Pracowniczych (SOOP), kodeksu etyki, procedury antymobbingowej o której mowa w art. 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 151<sup>7</sup> § 4 Kodeksu pracy oraz indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz.1155 oraz z 2013 r. poz. 567).**

- **Wówczas art. 48 § 1 pkt 1) otrzymałby następujące brzmienie:**

§ 1. Do zakresu działania zakładowego przedstawicielstwa związkowego należy w szczególności:

- 1) zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy *oraz uzgadnianie regulaminu wynagradzania, regulaminu nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów, regulaminu pracy, regulaminu szkoleń, Systemu Okresowych Ocen Pracowniczych (SOOP), kodeksu etyki, procedury antymobbingowej o której mowa w art. 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 151<sup>7</sup> § 4 Kodeksu pracy oraz indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz.1155 oraz z 2013 r. poz. 567).*

**Uzasadnienie:**

Należy zaproponować rozszerzenie tego ustępu poprzez wyszczególnienie aktów prawa wewnątrzzakładowego, tak jak ma to obecnie miejsce w art. 30 ustawy o związkach zawodowych. Ustęp należy rozszerzyć o System Okresowych Ocen Pracowniczych (SOOP), regulamin szkoleń, kodeks etyki oraz procedurę antymobbingową, ponieważ obecnie są one zaledwie konsultowane z zakładowymi organizacjami związkowymi, co często prowadzi do narzucania rozwiązań przez pracodawców.

W związku z powyższym trudno jest skutecznie wpływać związkom zawodowym na pracodawców w ww. sprawach, jak również uświadomić pracownikom, że związki zawodowe mogą wywierać w tym zakresie skuteczny wpływ na pracodawców. Stąd też należy dążyć do wprowadzenia w ustawie zapisów zobowiązujących pracodawców do uzgadniania powyższych regulacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, szczególnie w kontekście etyczności pracy i jej wpływu na wzrost konkurencyjności oraz innowacyjności przedsiębiorstw, jak również skuteczności działania związków zawodowych.

**Strona 18 projektu Kodeksu:**

- **w art. 54 § 2 zaproponowano następujące brzmienie:**

Art. 54.

§ 2. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na czas kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:

- **Propozycja Prezydium Rady: dodanie nowego pkt 7) w następującym brzmieniu**

7) Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

**Uzasadnienie:**

Należy koniecznie wprowadzić przepis znajdujący się obecnie w ustawie o związkach zawodowych, aby pracodawca nie mógł kwestionować prawa członków związku zawodowego do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w związku

z koniecznością wykonania czynności doraźnej, która nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

**Strona 19 projektu Kodeksu:**

- **w art. 57 § 1 zaproponowano następujące brzmienie:**

Art. 57.

§ 1. Zakładowe przedstawicielstwo związkowe związku zawodowego wchodzącego w skład Rady Dialogu Społecznego jest reprezentatywne, jeżeli związek ten zrzesza co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

- **Propozycja Prezydium Rady: pozostawienie reprezentatywności na poziomie 7%**
- **Wówczas art. 57 § 1 otrzymałby następujące brzmienie:**

§ 1. Zakładowe przedstawicielstwo związkowe związku zawodowego wchodzącego w skład Rady Dialogu Społecznego jest reprezentatywne, jeżeli związek ten zrzesza co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

**Uzasadnienie:**

W projekcie Kodeksu wątpliwości budzi uzasadnienie dla podwyższenia progu reprezentatywności - trudno jest, naszym zdaniem, uzasadnić podniesienie progu w sytuacji spadku uzwiązkowienia. Proponowane rozwiązanie spowoduje spadek liczby osób mogących skorzystać z ochrony stosunku pracy. Obecnie reprezentatywność dla zakładowych organizacji związkowych jest określona w art. 241<sup>25a</sup> §1 Kodeksu pracy i wynosi odpowiednio 7% lub 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Na przestrzeni ostatnich lat nastąpił w naszym kraju spadek uzwiązkowienia - i to w sytuacji, w której reprezentatywność określona była na poziomie niższym niż proponowana w projekcie ustawy.

Podwyższenie progu reprezentatywności może oznaczać marginalizowanie przez pracodawców roli związków zawodowych poprzez wyznaczanie przedstawicielstw pracowników przejmujących uprawnienia związków zawodowych - szczególnie, że ich członkowie nie będą musieli opłacać składek związkowych, co prowadzić będzie do dalszego zmniejszania się liczby zakładowych organizacji związkowych w zakładach pracy, gdzie organizacje zakładowe i tak już są na granicy progu reprezentatywności. Jest rzeczą oczywistą, że zmniejszenie liczby organizacji zakładowych spowoduje, iż osiągnięcie wzrostu uzwiązkowienia może okazać się mało możliwe, a nawet całkowicie niemożliwe.

Głównym priorytetem powinien być wzrost liczby członków związku przy jednoczesnym ograniczaniu rozdrobnienia służącego pracodawcom, ale nie pracobiorcom. **Takie założenia uzasadniają przekazanie z mocy prawa statusu reprezentatywności uzyskanego na szczeblu krajowym przynajmniej jednej jednostce organizacyjnej lub wchodzącej w skład tej organizacji działającej u danego pracodawcy.**

**Strona 22 projektu Kodeksu:**

- **w art. 62 § 2 zaproponowano następujące brzmienie:**

Art. 62.

§ 2. Związek zawodowy jest obowiązany udzielać pracodawcy informacji niezbędnych dla realizacji obowiązków ciążących na pracodawcy względem tego związku lub jego członków.

- **Propozycja Prezydium Rady: wykreślenie § 2 w art. 62**

**Uzasadnienie:**

Przyznanie pracodawcom prawa do żądania od związku zawodowego informacji określonych w § 2 będzie przez pracodawców wykorzystywane do osłabiania pozycji zakładowych organizacji związkowych.

**Strona 62 projektu Kodeksu:**

- **w art. 219 § 1 oraz § 2 zaproponowano następujące brzmienie:**

Art. 219

§ 1. Orzeczenie kolegium arbitrażu społecznego jest wiążące dla stron sporu zbiorowego, z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Jeżeli z wnioskiem, o którym mowa w art. 215 § 1, występuje strona związkowa, pracodawca może zastrzec, że orzeczenie nie będzie wiążące.

- **Propozycja Prezydium Rady: wykreślenie § 2 w art. 219**

**Uzasadnienie:**

Propozycja przyznająca pracodawcy prawo do niestosowania się do orzeczenia kolegium arbitrażu społecznego stanowi przykład dyskryminacji związków zawodowych.

**Strona 64 projektu Kodeksu:**

- **w art. 233 § 1 zaproponowano następujące brzmienie:**

Art. 233.

§ 1 Strony sporu zbiorowego ponoszą koszty postępowania w częściach równych, chyba że strony uzgodniły inaczej.

- **Propozycja Prezydium Rady: dodanie nowego § 3 zgodnie z brzmieniem obowiązującym w art. 11<sup>1</sup> ust. 5 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych**

- **Wówczas art. 233 § 3 otrzymałby następujące brzmienie:**

§ 3 W razie udokumentowanego braku środków na pokrycie kosztów, na wniosek strony sporu zbiorowego, minister właściwy do spraw pracy pokrywa koszty mediacji, z tym że wynagrodzenie mediatora jest pokrywane do wysokości określonej w rozporządzeniu.

**Uzasadnienie:**

Uważamy, że należy w powyższej sprawie zachować przepisy zawarte w art. 11<sup>1</sup> ust. 5 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

**Strona 66 projektu Kodeksu:**

- **w art. 239 § 3 zaproponowano następujące brzmienie:**

Art. 239

§ 3. Prawo do strajku nie przysługuje osobom piastującym funkcję organów lub osobom zatrudnionym na stanowiskach urzędniczych w urzędach obsługujących organy władzy państwowej oraz w urzędach administracji rządowej i samorządowej, a także sędziom i prokuratorom.

- **Propozycja Prezydium Rady: wykreślenie słów: *lub osobom zatrudnionym na stanowiskach urzędniczych w urzędach obsługujących organy władzy państwowej oraz w urzędach administracji rządowej i samorządowej***

- **Wówczas art. 239 § 3 otrzymałby następujące brzmienie:**

§ 3. Prawo do strajku nie przysługuje osobom piastującym funkcję organów władzy państwowej i samorządowej, a także sędziom i prokuratorom.

**Uzasadnienie:**

Pozbawienie jakiegokolwiek możliwości wyrażenia protestu przeciwko niewłaściwym warunkom pracy, płacy lub innych oznacza ogromne ograniczenie praw pracowniczych.

**Strona 159 i 160 Uzasadnienia projektu Kodeksu:**

- **w Uzasadnieniu zaproponowano następujące rozwiązania:**

Proponuje się modyfikację zasad udzielania urlopu na żądanie, który pozostaje jednak elementem urlopu wypoczynkowego, czyli jest urlopem płatnym.

Ponadto, projekt Kodeksu nakłada na pracodawcę obowiązek, aby zasadą było udzielenie urlopu wypoczynkowego w każdym roku kalendarzowym (do stycznia roku następnego), a jeżeli z przyczyn obiektywnie niemożliwych udzielenie urlopu w tym terminie nie byłoby możliwe - okres udzielenia urlopu zaległego byłby dłuższy, jednak co do zasady nie dłuższy niż 9 lub 15 miesięcy (zależnie od przesłanek) od dnia zakończenia roku kalendarzowego, za który pracownik nabył prawo do urlopu.

Art. 362 projektu Kodeksu zakłada przymusowe dzielenie urlopu najwyżej na dwie części, a w innych przypadkach wyłącznie za zgodą pracodawcy, natomiast art. 378 ogranicza prawo do

urlopu na żądanie wyłącznie do urlopu zapowiedzianego na 24 godziny przed skorzystaniem z niego – tym samym wykluczając możliwość brania urlopu w sytuacji nieprzewidzianej.

- **Propozycja Prezydium Rady:** Uważamy za słuszne ujednoczenie wymiaru urlopu w jednakowym wymiarze niezależnym od stażu pracy, lecz jednocześnie proponujemy pozostawienie dotychczas obowiązujących pozostałych rozwiązań.

**Uzasadnienie:**

Propozycje zawarte w Uzasadnieniu projektu Kodeksu prowadzą do faktycznego ograniczenia uprawnień pracowniczych w zakresie możliwości wykorzystania urlopu. Pracownik nawet w sytuacji, gdy porozumie się z pracodawcą, nie może wykorzystać wyższego wymiaru urlopu w znacznej części z okresu dwóch lat.

**Za Prezydium Rady KS PARiS:**

SEKRETARZ  
KRAJOWEJ SEKCJI  
Pracowników Administracji  
Rządowej i Samorządowej

*Elżbieta Zaniewicz*

PRZEWODNICZĄCA  
KRAJOWEJ SEKCJI  
Pracowników Administracji  
Rządowej i Samorządowej

*Lucyna Waleczyńska*

**Otrzymują:**

- P. Piotr Duda – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”,  
przewodn@solidarnosc.org.pl, prezydium@solidarnosc.org.pl,
- P. Bogdan Biś – Z-ca Przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność”,  
b.bis@solidarnosc.org.pl,
- P. Bogdan Kubiak – Z-ca Przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność” ds. struktur branżowych,  
b.kubiak@solidarnosc.org.pl, branze@solidarnosc.org.pl,
- P. Tadeusz Majchrowicz – Z-ca Przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność” ds. struktur regionalnych,  
t.majchrowicz@solidarnosc.org.pl,
- P. Jerzy Jaworski – Z-ca Przewodniczącego/Skarbnik KK NSZZ „Solidarność”,  
j.jaworski@solidarnosc.org.pl, skarbnik@solidarnosc.org.pl,
- P. Ewa Zydorek – Sekretarz KK NSZZ „Solidarność”,  
e.zydorek@solidarnosc.org.pl, sekretarz@solidarnosc.org.pl
- P. Henryk Nakonieczny – Członek Prezydium KK NSZZ „Solidarność” ds. dialogu społecznego,  
h.nakonieczny@solidarnosc.org.pl, sekprez@solidarnosc.org.pl, dpsgda@solidarnosc.org.pl, kzimme@solidarnosc.org.pl,
- P. Jerzy Wielgus – Przewodniczący Sekretariatu Służb Publicznych NSZZ „Solidarność”,  
j.wielgus@solidarnosc.org.pl, skkm@solidarnosc.org.pl,