

Mateusz Gajda*, Marcin Kraśniewski**

ROLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W STANOWIENIU WEWNĄTRZZAKŁADOWYCH REGULAMINÓW W ZAKŁADZIE PRACY

1. Wstęp

Głównym celem niniejszego artykułu jest przedstawienie roli związków zawodowych w procesie wprowadzania wewnątrzzakładowych regulaminów: pracy, wynagradzania, premii, nagród oraz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Wskazane regulacje są podstawowymi źródłami zasad organizacji pracy, praw i obowiązków pracowników, kształtowania systemu wynagradzania, a także przyznawania świadczeń socjalnych. Z tego względu udział związków zawodowych we wprowadzaniu wewnątrzzakładowych regulaminów jest jedną z gwarancji ochrony praw osób świadczących pracę przed możliwymi naruszeniami ze strony pracodawców.

Należy zauważyć, że podjęcie przedmiotowej problematyki jest niezwykle istotne ze względu na zmianę przepisów prawa pracy, która weszła w życie 1 stycznia 2017 roku¹. Znowelizowane przepisy przewidują obowiązek ustanawiania regu-

* Mgr Mateusz Gajda – Doktorant w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego.

** Mgr Marcin Kraśniewski – Doktorant w Katedrze Europejskiego Prawa Gospodarczego Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; Sekretarz Rady Naukowej Polskiej Fundacji Prawa Konkurencji i Regulacji Sektorowej Ius Publicum.

¹ Ustawa z 16.12.2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców, Dz.U. z 2016 r., poz. 2255.

laminów pracy i wynagradzania oraz tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jedynie dla pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Wyjątkiem od wskazanej zasady jest sytuacja, w której z wnioskiem o ustanowienie regulaminu albo utworzenie funduszu u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20, lecz mniej niż 50 pracowników wystąpi zakładowa organizacja związkowa, co stanowi *novum* na gruncie prawa pracy.

2. Związek zawodowy jako podmiot reprezentujący interesy pracowników

Podstawowym aktem prawnym regulującym zasady działania związków zawodowych w Polsce jest ustawa z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych². Zgodnie z art. 1 ust. 1 i 2 wskazanej ustawy związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych i jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Głównym zadaniem związków zawodowych jest reprezentowanie pracowników, w tym ich interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych jak i indywidualnych (art. 4 ustawy o związkach zawodowych). Związki zawodowe współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku (art. 6 ustawy o związkach zawodowych). W literaturze przedmiotu podkreśla się, że działalność zakładowych organizacji związkowych w swej istocie stanowi jeden z przejawów nowoczesnego społeczeństwa obywatelskiego, w którym funkcjonują dobrowolne zrzeszenia reprezentujące interesy określonej grupy społecznej³.

Związki zawodowe, z racji przyznanych im kompetencji, pełnią rolę podstawowego, a zarazem najważniejszego przedstawiciela strony pracowniczej w zakładzie pracy. Organizacje związkowe biorą udział w kształtowaniu relacji pomiędzy pracodawcą a załogą zakładu pracy. Związki zawodowe, jako podmiot niezależny w swojej działalności od pracodawcy, mogą realnie wpływać na kształtowanie polityki zatrudnienia oraz podejmowanie kluczowych decyzji w zakładzie pracy, dzięki zagwarantowanym im licznym uprawnieniom, wymienionym głównie w ustawie o związkach zawodowych. Organizacje związkowe mają między innymi prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy (art. 21 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), czy też prawo do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych (art. 26 pkt. 1 ustawy o związkach

² Ustawa z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.

³ M. Kazimierczuk, *Wolność zrzeszania się w związki zawodowe w polskim porządku prawnym*, Olsztyn 2015, s. 53.

zawodowych). Należy zatem uznać, że uprawnieniem o niezwykle istotnym znaczeniu dla załogi zakładu pracy, które często bywa marginalizowane w doktrynie i w praktyce obrotu gospodarczego, jest prawo do czynnego udziału związków zawodowych w stanowieniu wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy. Realizacja uprawnienia przez związkowców może bowiem realnie wpływać na zasady organizacyjne przyjęte w zakładzie pracy oraz na warunki zatrudniania pracowników, w tym zasad przyznawanych im świadczeń pieniężnych i socjalnych.

3. Rodzaje regulaminów obowiązujących w zakładzie pracy

3.1. Uwagi wprowadzające

Przepisy prawa pracy, w tym w szczególności Kodeks pracy⁴ (dalej jako: K.p.), ustawa o związkach zawodowych oraz ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych⁵ wymieniają następujące regulaminy, które mogą zostać wprowadzone w zakładzie pracy:

- regulamin pracy;
- regulaminy określające warunki wynagradzania pracowników, w tym regulamin premii, regulamin nagród oraz regulamin wynagradzania;
- regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Postanowienia wyżej wskazanych regulacji nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy K.p. oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 2 K.p.). Powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy wyznaczają bowiem minimalne standardy ochrony pracowników, które mogą być w aktach prawnych wewnątrzzakładowych zmieniane jedynie na korzyść osób zatrudnionych. Stosowanie mniej korzystnych postanowień regulaminowych może skutkować odpowiedzialnością prawną pracodawcy, który nie jest uprawniony do dowolnego kształtowania treści stosunków pracy.

3.2. Obowiązek wprowadzania regulaminów

Wewnątrzzakładowe regulaminy nie muszą być wprowadzane we wszystkich zakładach pracy. Przepisy prawa pracy, przewidują bowiem dwa odstęstwa od obowiązku stanowienia wewnątrzzakładowych regulaminów pracy, wynagradzania oraz tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

⁴ Ustawa z 26.6.1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 1666.

⁵ Ustawa z 4.3.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 800 ze zm.

Pierwszą z okoliczności, uzasadniającą niewprowadzenie wskazanych regulacji jest niski stan zatrudnienia w zakładzie pracy. Pracodawca jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania, jeżeli zatrudnia co najmniej 50 pracowników, o ile materia charakterystyczna dla regulaminów nie została unormowana w obowiązującym układzie zbiorowym pracy (art. 772 § 1 K.p. oraz art. 104 § 1 K.p.). Jeżeli chodzi o obowiązek utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i wynikającej z niego powinności wprowadzenia odpowiedniego regulaminu, to są nim objęci pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty oraz pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych (art. 3 ust. 1 i 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). Pracodawcy spoza sfery budżetowej, którzy zatrudniają co najmniej 20, lecz mniej niż 50 pracowników mogą zostać zobowiązani do wprowadzenia regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania oraz utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, jeżeli z wnioskiem o ich utworzenie wystąpi zakładowa organizacja zakładowa. Omówienie charakteru prawnego wniosku, jaki może zostać wystosowany przez związek zawodowy zostanie przedstawione w dalszej części opracowania.

Pracodawca nie jest także zobowiązany do wprowadzania regulaminu pracy, gdy organizacja i porządek w procesie pracy oraz związane z nimi prawa i obowiązki stron stosunku pracy zostały uregulowane przez postanowienia układu zbiorowego pracy (art. 104 K.p.). W przypadku regulaminu wynagradzania, obowiązuje on wyłącznie do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę (art. 772 § 3 K.p.). W sytuacji gdy materia charakterystyczna dla regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania została uregulowana przez układ zbiorowy pracy, wprowadzenie odrębnych wewnątrzzakładowych regulacji wydaje się nie tylko zbędne, ale także niepraktyczne. Regulaminy w takim przypadku powinny bowiem odpowiadać postanowieniom układu zbiorowego albo zawierać postanowienia od niego korzystniejsze. Mimo to, w praktyce nie można wykluczyć, współistnienia ze sobą regulaminów i układu zbiorowego pracy, przykładowo jeżeli układ zbiorowy pracy nie reguluje wszystkich kwestii związanych z organizacją i porządkiem w procesie pracy, czy też warunków wynagradzania za pracę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że niektóre składniki wynagrodzenia za pracę mogą być określone w regulaminie wynagradzania (art. 772 K.p.), mimo że pozostałe składniki reguluje obowiązujący u tego pracodawcy zakładowy układ zbiorowy pracy (art. 240 § 1 pkt. 1 K.p.)⁶.

⁶ Wyrok SN z 6.12.2005 r., sygn. akt III PK 91/05, OSNAPiUS 2006 nr 21-22, poz. 316, s. 890.

Regulacjami o charakterze całkowicie fakultatywnym są natomiast regulamin premii oraz regulamin nagród. Premie i nagrody stanowią dodatkowe świadczenia, które mogą, lecz nie muszą być wprowadzane do zakładowego systemu wynagradzania. Z tego względu, regulamin premii i regulamin nagród stanowią wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy, których wprowadzenie jest uzależnione od decyzji pracodawcy. Należy zauważyć, że K.p. ani inne ustawy z zakresu prawa pracy nie wprowadzają ustawowej definicji premii i nagród, która została wypracowana jedynie na gruncie doktryny i orzecznictwa sądowego. Premia jest składnikiem wynagrodzenia, którego nabycie jest uzależnione od spełnienia kryteriów określonych przez pracodawcę w regulacjach przyjętych w zakładzie pracy. Nagroda w przeciwieństwie do premii, nie stanowi stałego składnika wynagrodzenia i jest przyznawana na podstawie uznaniowej decyzji pracodawcy, która nie jest uzależniona od spełnienia przez pracownika wcześniej ustalonych warunków. Z tego względu, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o wypłatę nagrody, dopóki nie zostanie ona przyznana przez pracodawcę⁷.

3.3. Regulamin pracy

Regulamin pracy jest aktem o charakterze organizacyjno – porządkowym obowiązującym w zakładzie pracy. Zgodnie z art. 1041 § 1 K.p. regulamin pracy powinien określać prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, w tym między innymi regulować kwestie związane z: organizacją pracy, terminem, miejscem, czasem i częstotliwością wypłaty wynagrodzenia, systemami i rozkładami czasu pracy, obowiązkami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej. W praktyce, pracodawcy decydują się na uregulowanie w regulaminie pracy dodatkowych zagadnień, w tym między innymi zasad przeciwdziałania mobbingowi, procedury stosowanej w przypadku stwierdzenia nietrzeźwości pracownika, czy też obowiązku zachowania w poufności tajemnic przedsiębiorstwa. W zakładzie pracy, w którym nie ma obowiązku wprowadzenia regulaminu pracy, ustalenie elementów organizacji i porządku pracy, w tym sposobu potwierdzania obecności w pracy, następuje w drodze poleceń pracodawcy⁹. Polecenia pracodawcy nie stanowią jednak w każdym przypadku wystarczającego środka służącemu kompleksowemu zorganizowaniu pracy zatrudnianych pracowników.

W przypadku braku ustanowienia regulaminu pracy (przy jednoczesnym braku układu zbiorowego pracy) przepisy prawa pracy nakładają na pracodawców dodatkowe obowiązki. Przykładowo, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest on zobowiązany do ustalenia systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy w obwieszczeniu (art. 150 § 1 K.p.). Z tego

⁷ Wyrok SN z 7.2.2007 r., sygn. akt I PK 221/06, OSNAPiUS 2008 nr 5-6, poz. 67, s. 212.

względu, wydaje się, że wprowadzenie regulaminu pracy jest rozwiązaniem korzystnym dla pracodawcy, który nie jest zobowiązany do podejmowania dodatkowych czynności oraz ma możliwość kompleksowego uregulowania organizacji porządku pracy oraz praw i obowiązków pracowników w jednym akcie.

3.4. Regulaminy kształtujące system wynagrodzeń

Przepisy prawa pracy wymieniają trzy rodzaje regulacji, które mogą zostać przyjęte w zakładzie pracy w celu ustalania systemu wynagradzania pracowników. Pierwszą z nich jest regulamin wynagradzania, który powinien określać warunki wynagradzania za pracę w sposób umożliwiający określenie na ich podstawie indywidualnych warunków umów o pracę. Regulamin wynagradzania ma za zadanie umożliwienie pracownikowi uzyskanie wiedzy na temat zasad ustalenia jego wynagrodzenia⁸, co może być szczególnie istotne dla oceny, czy w zakładzie pracy nie dochodzi do dyskryminacji płacowej. Dodatkowo, regulamin wynagradzania powinien obowiązkowo regulować warunki wypłacania pracownikowi należności z tytułu podróży służbowej, o ile pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy (art. 775 § 3 K.p.). Fakultatywnie, pracodawca może zdecydować się na uregulowanie w regulaminie wynagradzania innych świadczeń związanych z pracą oraz zasad ich przyznawania (art. 772 § 2 K.p.), w tym przykładowo zasad przyznawania pracownikom nagród jubileuszowych.

Pracodawcy często decydują się na wprowadzenie do regulaminu wynagradzania reguł dotyczących przyznawania pracownikom premii i nagród. Taka praktyka może budzić wątpliwości w związku z art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, który wymienia dodatkowe rodzaje regulaminów kształtujących zasady wynagradzania pracowników tj. regulamin premii oraz regulamin nagród. W doktrynie prawa pracy podkreśla się, że regulamin wynagradzania, regulamin premii oraz regulamin nagród powinny być traktowane w zbliżony sposób, a ich rozróżnienie stanowi jedynie niekonsekwencję ustawodawcy⁹. Co istotne, w orzecznictwie Sądu Najwyższego można spotkać się ze stanowiskiem, że do regulaminu premiowania należy stosować przepisy o regulaminie wynagradzania (art. 772 K.p.), ponieważ premia w istocie jest jednym ze składników wynagradzania pracownika¹⁰. Należy uznać, że wprowadzenie odrębnych regulaminów premiowania oraz nagród może doprowadzić do zbytecznego zwiększenia ilości wewnątrzzakładowych aktów obowiązujących w danym zakładzie pracy. Z tego względu, wydaje się, że postanowienia dotyczące warunków wynagradzania za

⁸ M. Nałęcz, *Regulamin wynagradzania. Procedury-Wzory-Kontrola*, Warszawa 2014, s. 122.

⁹ K. Walczak, *Autonomiczne źródła prawa dotyczącego wynagradzania*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 1, s.15.

¹⁰ Wyrok SN z 6.12.2005 r., sygn. akt III PK 91/05, OSNAPiUS 2006 nr 21-22, poz. 316, s. 890.

pracę oraz systemu premiowania i nagradzania pracowników powinny uregulowane w jednym wewnątrzzakładowym akcie tj. Regulaminie wynagradzania.

3.5. Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

Trzecim z ustawowych regulaminów, o których mówią źródła prawa pracy jest regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Fundusz świadczeń socjalnych stanowi jeden z instrumentów realizacji obowiązku pracodawcy, który stosownie do możliwości i warunków powinien dążyć do zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników (art. 16 K.p.). Środki funduszu powinny być przeznaczane na dofinansowanie działalności socjalnej tj. usług świadczonych przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową (art. 2 pkt. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu świadczeń socjalnych powinny zostać określone w odrębnym regulaminie (art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych), który stanowi osobne źródło wewnątrzzakładowego prawa pracy.

4. **Udział związków zawodowych we wprowadzaniu regulaminów**

4.1. Uwagi wprowadzające

Polski ustawodawca, mając na uwadze duże znaczenie wewnątrzzakładowych regulaminów, zdecydował się na wprowadzenie sformalizowanej procedury ich wprowadzania. Nie budzi bowiem wątpliwości, że pracodawca jako silniejsza strona stosunku pracy, powinien być ograniczony w zakresie możliwości natychmiastowego wprowadzania, zmiany bądź uchylecia obowiązujących przepisów zakładowych. Z tego względu przepisy K.p. wprowadzają zasadę, że dwie najważniejsze wewnątrzzakładowe regulacje tj. regulamin pracy i regulamin wynagradzania wchodzi w życie w terminie 2 tygodni od ich ogłoszenia w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 772 § 6 K.p. oraz 1043 § 1 K.p.). Dodatkowo, w przypadku zasadniczej modyfikacji treści wewnątrzzakładowych regulaminów, która wpływa niekorzystnie na warunki zatrudnienia pracowników określone wcześniej w umowie o pracę, pracodawca jest zobowiązany do dokonania

wypowiedzeń zmieniających lub zawarcia z pracownikami porozumień zmieniających ich warunki pracy.

4.2. Obowiązek uzgodnienia treści regulaminów ze związkami zawodowymi

Dodatkowym ograniczeniem arbitralnego wprowadzenia lub zmiany wewnętrzzakładowych regulaminów jest obowiązek uzgodnienia ich treści z działającymi u danego pracodawcy organizacjami związkowymi. Jeżeli w zakładzie pracy nie doszło do utworzenia związku zawodowego, pracodawca może w sposób samodzielny ustalić i wprowadzić treść regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania. W przypadku regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, pracodawca powinien uzgodnić w takiej sytuacji jego treść z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów (art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych).

Należy podkreślić, iż związki zawodowe jako organizacje reprezentujące interesy zawodowe i socjalne ludzi pracy, mają obowiązek zapewnić wprowadzenie w życie korzystnych dla pracowników regulacji prawnych oraz nie dopuszczają do ustanawiania przepisów godzących w prawa pracownicze. Dzięki zaangażowaniu związków zawodowych w proces ustanawiania regulaminów pomiędzy pracodawcą a reprezentantami pracowników powinien zostać wypracowany kompromis, umożliwiający wprowadzenie regulacji poprawiającej warunki zatrudnienia. Nie budzi wątpliwości, iż związki zawodowe powinny zanegować możliwość wprowadzania do regulaminów rozwiązań nie zapewniających pracownikom minimalnych standardów wyznaczonych przez przepisy prawa pracy. Należy zauważyć, iż zgodnie z art. 9 § 2 K.p. postanowienia wewnętrzzakładowych regulaminów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy K.p. oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W przypadku kolizji pomiędzy przepisami regulaminu a innymi źródłami prawa pracy, pracodawca jest zobowiązany do zastosowania przepisów korzystniejszych dla pracowników. Z tego względu, jeżeli związki zawodowe nie ustosunkują się negatywnie do mniej korzystnych przepisów, narażają one pracodawcę na ryzyko wystąpienia z roszczeniami ze strony załogi lub nałożenie grzywny w związku z nieprzestrzeganiem ustawowych standardów. Tym samym aktywność związków zawodowych może uchronić pracodawcę przed poważnymi konsekwencjami wprowadzenia regulaminów zawierających postanowienia sprzeczne z przepisami prawa pracy.

Jeżeli w zakładzie pracy działają zakładowe organizacje związkowe, to pracodawca jest zawsze zobowiązany do uzgodnienia z nimi treści wewnętrzzakładowych przepisów. Brak uzgodnienia ze związkami związkowymi treści regulaminu uniemożliwia pracodawcy wprowadzenie regulacji¹¹. Wątpliwości może budzić

¹¹ Tak m.in. SN w wyroku z 21.3.2001, sygn. akt I PKN 320/00, OSNP 2002, nr 24, poz. 599.

natomiast sytuacja, w której regulaminy zostały wprowadzone w okresie, w którym u danego pracodawcy nie działały organizacje związkowe. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że w takim przypadku regulaminy nie tracą swojej mocy obowiązującej¹². Co więcej, pracodawca nie jest także zobowiązany do następczego uzgodnienia ich treści z nowo utworzonymi organizacjami związkowymi.

Zagadnieniem spornym jest odpowiedź na pytanie, czy pracodawca może samodzielnie wprowadzić regulaminy, jeżeli przedstawił organizacjom związkowym ich projekty, lecz nie doszedł z nimi do porozumienia co do ostatecznej wersji wszystkich ich postanowień. Co do zasady, w przypadku regulaminu wynagradzania oraz regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych regulacje nie mogą wejść w życie bez uzgodnienia z organizacją związkową działającą u pracodawcy¹³. Mimo to, w ocenie Sądu Najwyższego „na gruncie obowiązującego prawa jest do przyjęcia pogląd, że projekt regulaminu, który nie wszedł w życie, mógłby być traktowany jako jednostronne zobowiązanie pracodawcy do określonych świadczeń na rzecz pracowników, jeżeli jest to dla nich korzystne. Źródłem mocy wiążącej określonych postanowień byłaby w tym wypadku czynność prawna dokonana przez pracodawcę, a nie akt normatywny”¹⁴. Pogląd Sądu Najwyższego należy uznać za słuszny w zakresie w jakim likwiduje on niepewność stron stosunku pracy powstałą w wyniku uchybień proceduralnych, które nie powinny mieć negatywnego wpływu na sytuację materialną pracownika. Teza zasługuje na akceptację także ze względu na konieczność ochrony interesów pracownika, w tym ochrony wypłaconego mu wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą.

Co zaś się tyczy regulaminu pracy to art. 1042 § 2 K.p. stanowi, iż w razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie regulamin pracy ustala pracodawca. Należy zauważyć, że przepis nakłada na pracodawcę dodatkowy obowiązek ustalenia z zakładową organizacją terminu na uzgodnienie treści regulaminu pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego można spotkać się z tezą, że w przypadku jednostronnego ustalenia terminu przez pracodawcę, nie może on skorzystać z możliwości wydawania regulaminu bez porozumienia się z organizacją związkową¹⁵. Pogląd ten budzi jednak uzasadnione wątpliwości w doktrynie prawa pracy, której przedstawiciele przyjmują, że brak ustalenia terminu na uzgodnienie treści regulaminu pracy ze stroną związkową nie może permanentnie zablokować procedury wprowadzenia wewnątrzzakładowej regulacji. Z tego względu, należy uznać, że w przypadku braku dojścia do konsensusu pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym,

¹² Wyrok SN z 7.12.2005 r., sygn. akt III PK 29/04, OSNAPiUS 2006 nr 21-22, poz. 319, s. 895.

¹³ Wyrok SN z 12.2.2004 r., sygn. akt I PK 349/03, OSNAPiUS 2005 nr 1, poz. 4, s. 11; M. Włodarczyk, K. Walczak, T. Wyka, G. Uścińska, *Kompetencje związków zawodowych [w:] System prawa pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, red. K. Baran, Warszawa 2014, s. 497.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Wyrok SN z 21.3.2001 r., sygn. akt I PKN 320/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 599, MoP 2001, nr 17, s. 861.

pracodawca może jednostronnie określić termin na ustalenie treści regulaminu pracy, który nie powinien być jednak krótszy niż 30 dni¹⁶.

Inny tryb wprowadzenia wewnątrzzakładowych regulacji przewidziany został, jeżeli w zakładzie pracy działa więcej niż jedna organizacja związkowa. W takim przypadku, pracodawca jest zobowiązany do uzgodnienia treści regulaminu ze wszystkimi organizacjami zakładowymi. W sprawach wymagających uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. (art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych). Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, regulaminu pracy, organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 24125a K.p. nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca (art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych), który powinien jednak rozpatrzyć odrębne stanowiska organizacji związkowych oraz wziąć je pod uwagę.

4.3. Nowe uprawnienia związków zawodowych

W dniu 1.1.2017 r. weszły w życie nowe przepisy, które w sposób znaczący modyfikują wpływ związków zawodowych na stanowienie wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy. W powyższych rozważaniach podkreślono, że jedną z przesłanek warunkujących obowiązek wprowadzania regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, czy też tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jest zatrudnianie co najmniej 50 pracowników. Zgodnie z poprzednio obowiązującym stanem prawnym, pracodawcy byli zobowiązani do ustanowienia regulaminu pracy, wynagradzania oraz utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, jeżeli zatrudniali co najmniej 20 pracowników. Tym samym, polski ustawodawca zdecydował się na zwiększenie liczby zatrudnianych pracowników, która obliguje pracodawcę do ustanowienia wewnątrzzakładowych regulacji, czy też tworzenia funduszu. Wprowadzona zmiana nie ma jednak charakteru absolutnego. W przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 20, lecz mniej niż 50 pracowników, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić z wiążącym pracodawcę wnioskiem o ustalenie regulaminu pracy lub regulaminu wynagradzania albo o utworzenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Tym samym, ze zwolnienia podmiotowego będą mogli w pełni skorzystać jedynie pracodawcy, u których nie działają zakładowe organizacje związkowe.

Nowe przepisy, choć w zamierzeniu, miały stanowić kolejne ułatwienie dla polskich pracodawców, to w rzeczywistości mogą doprowadzić do sytuacji problematycznych dla stron stosunku pracy. Wewnątrzzakładowe regulacje są bowiem

¹⁶ M. Romanowski, P. Haiduk, P. Mazur, *Czy strona związkowa może zablokować wprowadzenie regulaminu pracy?*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 6, s. 300.

podstawowymi źródłami prawa pracy regulującymi na poziomie wewnątrzzakładowym prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy. Co istotne, przed wejściem nowelizacji w życie, wielu pracodawców niezatrudniających 20 pracowników wprowadzało regulaminy pracy i regulaminy wynagradzania ze względu na ich użyteczność w zarządzaniu zakładem pracy. Z tego względu, należy przyjąć, że nowe przepisy w rzeczywistości nie wprowadzają zmiany korzystnej dla stron stosunku pracy. Przykładowo, skutkiem uchylecia regulaminu pracy będzie konieczność wydania dodatkowych aktów prawa zakładowego, w tym obwieszczenia dotyczącego czasu pracy, o którym była mowa w powyższych rozważaniach, czy też wykazu prac lekkich dozwołonym pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe art. 200 § 4 K.p.). Rezygnacja z regulaminów, może osłabić ochronę pracowników, którzy stracą dostęp do podstawowego źródła informacji na temat zasad kształtowania ich wynagrodzeń, co zmniejszy ich ochronę przed dyskryminacją płacową w zakładzie pracy. Zmianą dyskusyjną jest także ograniczenie obowiązku utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, który powinien funkcjonować w miarę możliwości, w jak największej ilości zakładów pracy.

Dodatkowo, znowelizowane przepisy budzą sporo wątpliwości praktycznych. Przykładowo nowe przepisy K.p. nie precyzują, w jaki sposób, pracodawcy zatrudniający co najmniej 20, lecz nie więcej niż 50 pracowników mogą zrezygnować z wprowadzonych wcześniej wewnątrzzakładowych regulacji. Nie budzi bowiem wątpliwości, że zmiana przepisów nie stanowi podstawy do uchylecia obowiązujących regulaminów, czy też likwidacji zakładowego funduszu świadczeń socjalnych *ex lege*. Przepisy prawa pracy nie wskazują procedury, która pozwalałaby na uchylene wprowadzonych wcześniej regulaminów. W praktyce obrotu zazwyczaj przyjmuje się, że uchylene regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania powinno nastąpić w takim samym trybie jak ich ustalenie w tym m.in. musi zostać uzgodnione z działającymi związkami zawodowymi. Warto zauważyć, że w przypadku rezygnacji z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, po 1 stycznia danego roku kalendarzowego pracodawca jest zobowiązany do zmiany regulaminu wynagradzania, co wymaga także uzgodnienia z organizacjami związkowymi.

Wątpliwości budzi także brak określenia terminu, w jakim pracodawca powinien ustosunkować się do wniosku organizacji związkowych o ustalenie regulaminu pracy, wynagradzania czy też utworzenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Mając na uwadze, wiążący charakter wniosku związkowców, wydaje się, że pracodawca powinien podjąć niezwłocznie odpowiednie działania. Brak wyznaczenia pracodawcy terminu na ustosunkowanie się do wniosku zakładowej organizacji związkowej może doprowadzić do pozostawania przez niego w zwłoce, co szczególnie w przypadku utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych będzie skutkowało negatywnymi konsekwencjami dla pracowników. Nowe przepisy nie wprowadzają jednak sankcji za brak podjęcia działań przez pracodawcę, który może ponieść negatywne konsekwencje nieustosunkowania się do

wniosku związku zawodowego dopiero w wyniku kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy lub w przypadku sporu sądowego.

5. Podsumowanie

Na zakończenie rozważań należy podkreślić, że związki zawodowe pełnią istotną rolę w procesie wprowadzania wewnętrznych regulaminów. Poprzez realizację ich ustawowego obowiązku dbania o interesy załogi zakładu pracy, związkowcy mogą wskazywać pracodawcy na potencjalne uchybienia, co minimalizuje ryzyko jego odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Dodatkowo, aktywność działaczy związkowych przyczynia się do zgodnego z prawem kształtowania warunków zatrudnienia pracowników oraz do poprawy ich sytuacji w zakładzie pracy.

Zmiana przepisów prawa pracy ze stycznia 2017 r. pozwala na niewprowadzanie regulaminów pracy i regulaminów wynagradzania w mniejszych zakładach pracy. Rezygnacja z ustalenia zasad organizacji pracy oraz zasad wynagradzania pracowników w formie odrębnych regulacji może prowadzić do powstania stanu niepewności pomiędzy stronami stosunku pracy. W tym stanie rzeczy, jako zmianę słuszną należy uznać przyznanie związkom zawodowym uprawnienia do wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o wydanie regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania. Jako prawidłową należy także ocenić możliwość zobowiązania pracodawcy do utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, z którego świadczeń powinni korzystać pracownicy w jak największej ilości zakładów pracy. Wątpliwości budzi natomiast nieprecyzyjność nowych przepisów, które między innymi nie wyznaczają pracodawcy terminu na ustosunkowanie się do wniosku organizacji związkowej oraz nie przewidują sankcji za brak podjęcia działań zmierzających do wprowadzenia regulaminów.

The role of the trade unions in establishing internal regulations at the workplace

The purpose of this article is to present legal basis of participation of the trade unions in the process of establishing workplace bylaws, including workplace regulations, remuneration regulations and social benefits fund regulations. The authors of the article describe the most important reasons which justify why the trade unions are entitled to take part in the process of introducing bylaws. Moreover, authors examine the recent changes of the Labour Code which grant trade unions new entitlements. Taking into account, new wording of the statutory law, it seems that the main role of the trade unions is to protect workers interests by refraining the employer from introducing bylaws which are not compliant with the provisions of the Polish law. Importantly, such activity may both increase the level of employee's protection as well as secure employer's interests.