

## Regulacje prawne dla pracowników i pracodawców

Podstawowe przepisy dotyczące wszystkich pracowników i pracodawców można znaleźć w Kodeksie pracy. Ale nie tylko. Określają je również układy zbiorowe, regulaminy, porozumienia i statuty. Mogą one być zawarte w wewnętrznych regulacjach i obowiązywać u pracodawcy, **o ile nie będą mniej korzystne niż Kodeks pracy.**

Ustanawiając zakładowe przepisy prawa pracy, Kodeks określa nie tylko hierarchię ważności, dodaje także generalną zasadę – akty niższego rzędu nie mogą być mniej korzystne niż rozwiązania zawarte w Kodeksie pracy, a także w innych ustawach i aktach wykonawczych do nich (art. 9 par. 2 i 3 Kodeksu pracy).

Podobna reguła obowiązuje przy układach zbiorowych – postanowienia zakładowe nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmujące ich układem ponadzakładowym.

**Układ zbiorowy** – może być prawem obowiązującym u jednego pracodawcy (tzw. zakładowy) lub u wielu pracodawców (tzw. ponadzakładowy, np. w firmach tej samej branży).

Wyjątkowo układ zakładowy może też obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli ci pracodawcy wchodzi w skład tej samej osoby prawnej (chodzi tu o przedsiębiorstwa wielozakładowe, spółki wielooddziałowe, holdingi, koncerny)

Ustalenie, jak i zmiana postanowień układu zbiorowego wymaga porozumienia między uprawnionymi partnerami.

Zgodnie z art. 150 Kodeksu pracy układy zbiorowe mogą ustalać wewnętrzną organizację czasu pracy, czyli systemy i rozkłady oraz przyjęte okresy rozliczeniowe – zarówno dla wszystkich pracowników, jak i dla poszczególnych ich grup. Układem mogą być także objęci emeryci i renciści, pracodawcy, a także osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

**Regulaminy** – jest to swoiste źródło prawa pracy, które może się odnosić jedynie do obowiązków pracodawców i pracowników w zakresie organizacji porządku pracy w firmie. Chodzi m.in. o systemy i rozkłady czasu pracy, określenie pory nocnej, terminów, miejsca, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia, podanie wykazu prac wzbronionych młodocianym, kobietom, obowiązków bhp, kar związanych z odpowiedzialnością porządkową.

Obowiązek wydawania regulaminu pracy mają pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników (art. 104 par. 2 Kodeksu pracy).

Nie oznacza to jednak, że ten, kto zatrudnia mniej niż 20 osób, nie może wydać takiego aktu.

Regulamin wchodzi w życie po dwóch tygodniach od podania go do wiadomości pracowników, sposób przyjęty u pracodawcy. Każdy przyjmowany do firmy musi być zapoznany z jego z treścią przed rozpoczęciem pracy, a do jego akt osobowych dołącza się taką informację.

Regulamin wynagradzania jest źródłem prawa w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 2004 – I PK 307.03)

**Porozumienia zbiorowe** – do porozumień zbiorowych – opartych na ustawie – należą m.in. te dotyczące zwolnień grupowych, czy kończące spór zbiorowy.

Regulacje dotyczące zwolnień grupowych mają charakter czasowy, określony wprost w porozumieniu między pracodawcą a związkami zawodowymi. Jeżeli takiego terminu nie podano, to obowiązują jedynie przez czas redukcji załogi w firmie i mogą się odnosić tylko do określonej, wypertraktowanej liczby pracowników. Aby przeprowadzić kolejne cięcia zatrudnienia, potrzebne jest następne porozumienie ze związkowcami lub jeśli się oni na to nie zgodzą,

regulamin zwolnień grupowych samodzielnie wydany przez pracodawcę.

Porozumienia zbiorowe są źródłem prawa pracy – uchwałił 23 maja 2006r. poszerzony skład Sądu Najwyższego (III PZP 2/06). Chodzi tu o pakiety socjalne, które pojawiły się na początku lat 90. ubiegłego wieku wraz z napływającym do Polski kapitałem zagranicznym. Porozumienia te zawarły związki zawodowe w imieniu załóg prywatyzowanych przedsiębiorstw państwowych z inwestorem strategicznym. Przyznawały im np. podwyżki czy wysokie premie restrukturyzacyjne lub gwarantowały zatrudnienie przez kilka lat w tym przedsiębiorstwie (zakaz zwolnień).

**Statuty** – tak, jak dla innych wewnętrznych aktów prawa pracy, dla statutu potrzebne jest nie tylko upoważnienie wynikające z ustawy, ale także wyraźny nakaz lub zezwolenie, że w ten sposób można uregulować prawa i obowiązki pracowników.

Sąd Najwyższy uznał, że umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w tym zakresie, w jakim reguluje prawa i obowiązki zatrudnionym w niej pracowników będących wspólnikami, a nadto czyni to w sposób korzystniejszy niż powszechnie obowiązujące przepisy, jest źródłem prawa pracy (wyrok z 11 czerwca 1997 r. I. PKN 201/97).

Trybunał Konstytucyjny potwierdził w wyroku z 10 czerwca 2003 r. (TK 37/02; Dz.U. nr 109, poz. 1037) zgodność art. 9 par. 1 Kodeksu Pracy w zakresie statutów z art. 59 ust. 2 (prawo związków zawodowych i pracodawców do zawierania układów zbiorowych i innych porozumień) i art. 87 ust. 1 konstytucji (dotyczącym źródeł powszechnie obowiązującego w Polsce prawa).

**Obwieszczenia i informacje** – jeśli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie musi wydawać regulaminu pracy, wówczas w obwieszczeniu ustala systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe.

Reguły w nim zawarte wchodzi w życie – podobnie, jak regulamin pracy – po dwóch tygodniach od podania go do wiadomości pracowników (art. 150 par. 4 Kodeksu pracy). Pracodawca musi zapoznać z jego treścią każdego przed rozpoczęciem pracy, co pracownik potwierdza odpowiednim oświadczeniem przechowywanym w jego aktach.

Każdy pracodawca musi też przekazać pracownikowi określone informacje, ale ich zakres się różni. U tych, którzy nie wydają regulaminu pracy wydaje się więcej informacji, np. o obowiązującej pracownika normie czasu pracy dobowej i tygodniowej, poprzez nocnej, terminie wypłaty. Taki obowiązek wynika z art. 29 par. 3 Kodeksu pracy.

- Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

*Źródło: Kodeks pracy, Rzeczpospolita*