

Jak prawidłowo tworzyć przepisy zakładowe

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników powinni posiadać regulamin pracy i regulamin wynagradzania. Regulaminy te powinni tworzyć również pracodawcy zatrudniający od 20 do 49 pracowników, jeżeli zażądały tego działające w firmie związki zawodowe. Pracodawcy muszą też posiadać inne przepisy zakładowe, np. regulamin zfs czy obwieszczenie o systemach czasu pracy. W przypadku sprzeczności przepisów zakładowych z przepisami prawa pracy powszechnie obowiązującego – przepisy zakładowe nie będą miały zastosowania.

Źródłami prawa pracy są Kodeks pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (*art. 9 § 1 Kodeksu pracy*). Niektóre przepisy prawa pracy odwołują się do praktyki zakładowej przyjętej u danego pracodawcy, co nakazuje włączyć ją do „pomocniczych” źródeł prawa pracy regulujących wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Nie ma przeciwwskazań, aby zakładowa praktyka, o ile nie jest sprzeczna z zasadami i przepisami prawa pracy, stała się częścią spisanych regulacji zakładowych.

Przepisy wewnątrzzakładowe są przejawem znacznej autonomii zakładu pracy w zakresie kształtowania relacji pracodawca–pracownicy. Dają one możliwość wprowadzania regulacji uwzględniającej specyfikę i charakter danego zakładu pracy. Jednak nie mogą kształtować relacji zakładowych w sposób zupełnie dowolny, w oderwaniu od przepisów powszechnie obowiązujących.

Postanowienia zawarte w regulaminach, statutach, układach zbiorowych i porozumieniach zbiorowych nie mogą być dla pracowników mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy oraz pozostałych ustaw i aktów wykonawczych (*art. 9 § 2 Kodeksu pracy*).

UWAGA!

Przepisy zakładowe nie mogą być mniej korzystne niż przepisy powszechnie obowiązujące w zakresie prawa pracy.

Warto zauważyć, że wskazana regulacja zakazuje kształtowania zakładowych źródeł prawa pracy w sposób mniej korzystny od ustaw – bez precyzyjnego wskazania, że chodzi tu wyłącznie o ustawy zaliczane do prawa pracy. Tym samym można przyjąć, że jeżeli przepis art. 300 Kodeksu pracy odsyła do odpowiedniego zastosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunku pracy – tam, gdzie dana sprawa nie jest unormowana przepisami prawa pracy, to pracodawca nie ma prawa stosować w regulacjach zakładowych, np. regulaminach, zasad sprzecznych z przepisami Kodeksu cywilnego, np. w kwestii

obliczania terminów, udzielania pełnomocnictw czy zachowywania właściwej formy czynności prawnych.

Przepis zakazujący kształtowania w drodze regulaminów czy układów zbiorowych pracy sytuacji prawnej pracowników w sposób mniej korzystny niż przepisy ustawowe nie precyzuje, czym się kierować, dokonując oceny w omawianym zakresie. Z całą pewnością taką ocenę należy przeprowadzać przez pryzmat obowiązujących, powszechnych przepisów, pamiętając, że postanowienia wewnętrzne mogą być niekorzystne dla pracownika, pomimo że w konkretnej sytuacji pracownik subiektywnie uznaje daną zakładową regulację z różnych względów za korzystną dla siebie.

Postanowienia zawarte w regulaminach oraz statutach nie mogą kształtować sytuacji pracowników w sposób mniej korzystny niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

Regulacje ustalające pierwszeństwo poszczególnych źródeł prawa pracy nie wskazują w sposób bezpośredni skutków prawnych wprowadzenia regulaminów, statutów czy układów zbiorowych zawierających postanowienia mniej korzystne, niż wynika to z przepisów kodeksowych czy innych powszechnie obowiązujących norm prawa pracy. Można jednak przyjąć, że postanowienia układów zbiorowych, regulaminów czy statutów sprzeczne z powszechnymi normami prawa pracy nie będą stanowiły źródła praw i obowiązków stron stosunku pracy, zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracowników.

W praktyce nie można wykluczyć, że opracowane, wdrożone i stosowane postanowienia zawarte w regulaminach, statutach czy układach zbiorowych, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, mogą naruszać zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Takie regulacje zakładowe, jeżeli naruszają zasady równego traktowania, nie obowiązują (*art. 9 § 4 Kodeksu pracy*).

Przystępując do tworzenia regulacji zakładowych, należy w pierwszej kolejności dobrze zapoznać się z aktualnie i powszechnie obowiązującymi źródłami prawa pracy. Przepisy te wyznaczają bowiem granicę swobody, jaką ma pracodawca oraz przedstawiciele pracowników w zakresie kształtowania wzajemnych praw i obowiązków zawartych w regulaminach czy układach zbiorowych. Właściwa znajomość obowiązujących przepisów – zarówno na etapie tworzenia przepisów zakładowych, jak i w okresie ich obowiązywania – daje możliwość uniknięcia kolizji zapisów regulaminowych z powszechnymi normami prawa pracy.

Tworząc przepisy zakładowe, warto posługiwać się w miarę prostym i jednoznacznie brzmiącym językiem, co z pewnością uczyni zapisy bardziej przyjaznymi w stosowaniu.

1. Regulamin pracy

1.1. Kto musi tworzyć regulamin pracy

Procesy pracy z uwagi na swoją złożoność wymagają, szczególnie u większych pracodawców, uregulowania, które określałoby wzajemne prawa i obowiązki związane bezpośrednio z pracą oraz pozostałą aktywnością pracowników na terenie zakładu pracy. Takim zbiorczym uregulowaniem organizacji i porządku w procesie pracy jest regulamin pracy.