

PRACA ZBIOROWA

REGULAMINY W ZAKŁADZIE PRACY

PO ZMIANACH OD 1 STYCZNIA 2017 R.

ISBN 978-83-65789-23-5



WSTĘP	4
JAK SPORZĄDZIĆ REGULAMIN PRACY	
PO ZMIANACH PRZEPISÓW OD 1 STYCZNIA 2017 R.	5
Kto wprowadza regulamin pracy	5
Jak należy wprowadzać regulamin pracy	6
Reprezentatywna organizacja związkowa	7
Treść regulaminu pracy	8
Organizacja pracy	10
Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe	11
Pora nocna	13
Termin i miejsce wypłaty wynagrodzenia	14
Wykaz prac wzbronionych młodocianym i kobietom	15
Obowiązki z zakresu bhp	16
Sposób potwierdzania przybycia i obecności w pracy	16
Informacja o karach porządkowych	18
Dodatkowe postanowienia regulaminu pracy	18
Wejście w życie regulaminu pracy	18
Obowiązywanie regulaminu pracy wprowadzonego przed 1 stycznia 2017 r.	19
Zmiany regulaminu i jego likwidacja	19
REGULAMIN WYNAGRADZANIA OD 1 STYCZNIA 2017 R.	39
Zakładowe źródło prawa pracy	39
Regulamin wynagradzania a układ zbiorowy pracy	41
Indywidualne warunki wynagradzania pracowników a zapisy regulaminu wynagradzania	43
Procedura ustalenia regulaminu	44
Treść regulaminu wynagradzania	45
Inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania w regulaminie wynagradzania	48
Zmiana regulaminu wynagradzania	51
Rezygnacja z zfsś w regulaminie wynagradzania	52
Wejście w życie regulaminu wynagradzania	53
Uchylenie regulaminu wynagradzania	54
Zawieszenie regulaminu wynagradzania	54
Najczęstsze błędy przy tworzeniu regulaminu wynagradzania	54
Błędy ortograficzne	54
Zastosowanie niewłaściwego źródła prawa	55
Niejasno sformułowane stawki wynagrodzeń	55
Powtarzanie zapisów z Kodeksu pracy	56
Premia uznaniowa zamiast premii regulaminowej	56

TWORZENIE REGULAMINU ZFŚS OD 1 STYCZNIA 2017 R.	63
Kto musi tworzyć zfśś	63
Możliwość rezygnacji z tworzenia funduszu przez poszczególne kategorie pracodawców	65
Na co zwrócić uwagę, tworząc regulamin zfśś	67
Procedura ustalania regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych	69
Wspólna działalność socjalna	79

REGULAMINY W ZAKŁADZIE PRACY PO ZMIANACH OD 1 STYCZNIA 2017 R.

WSTĘP

Od 1 stycznia 2017 r. obowiązują zmiany Kodeksu pracy i ustawy o zfsś dotyczące tworzenia regulaminów pracy, wynagradzania i zfsś.

W wyniku nowelizacji wzrósł limit zatrudnienia, od którego zależy obowiązek tworzenia regulaminów pracy i wynagradzania. Obecnie regulaminy te muszą tworzyć pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników. Poprzednio obowiązek ich tworzenia mieli pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników. Także zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzą pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty (poprzednio 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty).

Pewną nowością jest podkreślenie roli związków zawodowych u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników i mniej niż 50 pracowników. Pracodawcy ci muszą tworzyć regulamin pracy i regulamin wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z takim wnioskiem. Podobnie jest w przypadku tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 20 pracowników i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, muszą tworzyć zfsś, jeżeli z takim wnioskiem wystąpi zakładowa organizacja związkowa działająca u pracodawcy.

JAK SPORZĄDZIĆ REGULAMIN PRACY PO ZMIANACH PRZEPISÓW OD 1 STYCZNIA 2017 R.

W wyniku nowelizacji przepisów od 1 stycznia 2017 r. regulamin pracy powinni sporządzić pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników. Do 31 grudnia 2016 r. obowiązek tworzenia regulaminu pracy mieli pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników. Tworząc regulamin pracy, pracodawca jest ograniczony postanowieniami powszechnie obowiązujących przepisów (ustaw i rozporządzeń), z którymi regulamin nie może być sprzeczny i mniej od nich korzystny.


Kto wprowadza regulamin pracy

Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników (art. 104 § 1 ustawy – Kodeks pracy; dalej: k.p.). Dokument ten jest wewnątrzzakładowym źródłem prawa pracy. Jego postanowienia są wiążące jedynie dla pracodawcy oraz jego pracowników, dla których został utworzony.

Od 1 stycznia 2017 r. obowiązuje nowelizacja Kodeksu pracy wprowadzona ustawą z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców. W wyniku wprowadzonych zmian zostały złagodzone wymogi prawa pracy wobec małych przedsiębiorców poprzez podniesienie progów dotyczących obowiązku ustalania regulaminu pracy z 20 do 50 pracowników.

Obecne przepisy Kodeksu pracy wyraźnie wskazują, że pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników mogą fakultatywnie ustalać regulamin pracy. W poprzednim stanie prawnym z obowiązku tworzenia regulaminu pracy byli zwolnieni pracodawcy zatrudniający mniej niż 20 pracowników.

Przepisy przewidują wyjątek od zasady zwalnianej pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku wprowadzenia regulaminu pracy. Dotyczy on pracodawców zatrudniających co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, u których działa zakładowa organizacja związkowa. Otóż ustalają oni regulamin pracy, jeżeli z wnioskiem w tej sprawie wystąpi zakładowa organizacja związkowa. Pracodawcy ci nie tworzą jednak regulaminu pracy, jeśli istnieje u nich układ zbiorowy pracy regulujący kwestie, które powinny znajdować się w regulaminie pracy. A zatem sam fakt obowiązywania układu zbiorowego nie zwalnia jeszcze pracodawcy z obowiązku ustalenia regulaminu pracy. Na pracodawcy będzie ciążył obowiązek wprowadzenia regulaminu pracy, jeżeli istniejący w jego zakładzie pracy układ zbiorowy nie będzie w ogóle regulował wspomnianych zagadnień lub będzie je regulował w sposób niewyczerpujący.

 Pracodawca objęty układem zbiorowym pracy tworzy regulamin pracy, jeśli układ zbiorowy nie reguluje organizacji i porządku w procesie pracy oraz związanych z tym praw i obowiązków pracodawcy i pracowników.

Regulamin pracy obowiązkowo wprowadzają pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników. W tym przypadku również nie dotyczy to pracodawców objętych układem zbiorowym pracy, którego postanowienia regulują zakres dotyczący organizacji i porządku w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

Jak widać, przy określaniu, który pracodawca ma obowiązek tworzenia regulaminu pracy, podstawowe znaczenie ma liczba zatrudnianych pracowników, której nie przelicza się na pełne etaty. Przypomnijmy, że pracownikiem jest osoba pozostająca w stosunku pracy, a więc zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Należy jeszcze dodać, że pracodawca, który nie ma obowiązku tworzenia regulaminu pracy, powinien poinformować pracowników o:

- porze nocnej,
- miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia,
- przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy,
- sposobie usprawiedliwiania nieobecności w pracy

– art. 29 § 3 k.p.

Powyższą informację pracodawca zobowiązany jest sporządzić w formie pisemnej, odrębnie dla każdego pracownika.

Jak należy wprowadzać regulamin pracy

Regulamin pracy ustala pracodawca. Jednak pracodawca, u którego działa zakładowa organizacja związkowa, ustala regulamin pracy w uzgodnieniu z tą organizacją (art. 104² § 1 k.p.). Status zakładowej organizacji związkowej, uprawniającej do bycia stroną w konsultacjach związkowych, ma tylko ta organizacja, która w danym zakładzie ma co najmniej 10 członków (art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). W razie niezgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca.



Pracodawca sam ustala regulamin pracy, jeżeli nie działa u niego zakładowa organizacja związkowa.

W przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, sposób ustalenia regulaminu pracy określa ustawa o związkach zawodowych. Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu pracy organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. (patrz niżej) nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w ustalonym przez strony terminie (maksymalnie 30-dniowym), decyzję w sprawie ustalenia regulaminu podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych). Ustalenie właściwego terminu, w którym strony mają obowiązek uzgodnić treść regulaminu pracy, ma zatem istotne znaczenie. Powinno je poprzedzać przystąpienie do negocjacji treści regulaminu. Aby unik-

nać sytuacji, w której brak możliwości uzyskania porozumienia między związkami zawodowymi a pracodawcą w zakresie czasu, w jakim strony będą prowadziły negocjacje. Sąd Najwyższy w wyroku z 21 marca 2001 r. (I PKN 320/00; OSNP 2002/24/599) uznał, że w razie nieprzedstawienia w terminie 30 dni wspólnie uzgodnionego stanowiska przez organizacje związkowe w kwestii zaproponowanego przez pracodawcę terminu prowadzenia negocjacji, może on ustalić regulamin pracy bez uzgodnienia z tymi organizacjami.

W tym samym wyroku z 21 marca 2001 r. Sąd Najwyższy stwierdził także, że *regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej*. Oznacza to, że zachowanie prawidłowej procedury wprowadzenia regulaminu pracy jest niezbędne dla ważności tego regulaminu.

Tak więc regulamin pracy pracodawca wprowadza w uzgodnieniu ze związkowcami, jeżeli działają w zakładzie pracy. Tryb postępowania uzależniony jest od tego, czy u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa czy więcej. W przypadku gdy u pracodawcy nie działają związki zawodowe, pracodawca samodzielnie wprowadza regulamin pracy.

Procedura wprowadzenia regulaminu pracy

Wariant 1 – Gdy u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa	
Krok 1.	Pracodawca przekazuje organizacji związkowej projekt regulaminu pracy;
Krok 2.	Pracodawca i organizacja związkowa określają termin przeprowadzenia uzgodnień;
Krok 3.	Pracodawca i organizacja związkowa uzgadniają regulamin pracy. Jeśli pracodawcy nie uda się dojść do porozumienia ze związkiem zawodowym, to samodzielnie ustala obowiązujący regulamin pracy.
Wariant 2 – Gdy u pracodawcy istnieje więcej niż jedna organizacja związkowa	
Krok 1.	Pracodawca przekazuje organizacjom związkowym projekt regulaminu pracy;
Krok 2.	W terminie 30 dni od dnia otrzymania projektu regulaminu pracy organizacje związkowe dokonują uzgodnień i przekazują wspólne stanowisko pracodawcy;
Krok 2.	Jeśli organizacje związkowe nie przedstawią wspólnego stanowiska, pracodawca samodzielnie ustala obowiązujący regulamin pracy, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. W sytuacji gdy organizacje związkowe przedstawią wspólne stanowisko dotyczące projektu regulaminu pracy, wówczas pracodawca musi z nimi ustalić treść regulaminu pracy. Jeżeli nie osiągnie porozumienia, to musi negocjować do skutku, bo w takim przypadku bez zgody organizacji związkowych regulamin pracy nie może wejść w życie.

Reprezentatywna organizacja związkowa

W celu ustalenia i przedstawienia wspólnego stanowiska w sprawie regulaminu pracy związki zawodowe wyłaniają wspólną reprezentację związkową. Sposób jej powoływania określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe (art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych).

Przy tworzeniu reprezentacji związkowej ważne jest ustalenie liczebności związków. Związek zawodowy ma obowiązek przekazywać pracodawcy kwartalne informacje (do 10. dnia miesiąca następującego po kwartale, którego dotyczy) o łącznej liczbie członków tego związku. Związek powinien w niej podawać liczbę członków na ostatni dzień kwartału.

Ma to znaczenie przy ustalaniu uprawnień związkowych. Uprawnienia te przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo
- funkcjonariuszami Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej lub strażakami Państwowej Straży Pożarnej pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

– art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych.

Reprezentatywną zakładową organizacją związkową w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. jest organizacja:

- będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego [a więc ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które zrzeszają więcej niż 300 000 członków będących pracownikami oraz działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)], pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub
- zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

W sytuacji gdy żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia podanych warunków, funkcje reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej pełni organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

Treść regulaminu pracy

Regulamin pracy jest dokumentem określającym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy.

Regulamin pracy musi zawierać pewne obowiązkowe elementy, które powinny się w nim znaleźć. Są one wskazane w Kodeksie pracy (art. 104¹ § 1 k.p.). Do obowiązkowych kwestii, które muszą być zamieszczone w regulaminie pracy tworzonem przez pracodawcę, należą:

- organizacja pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej,
- systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy,
- pora nocna,
- termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia,
- wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom,
- rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego,

- wykaz prac lekkich dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe,
- obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą,
- przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy,
- informacje o karach z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników, zgodnych z art. 108 k.p.

Powyższe wyliczenie ma charakter przykładowy. W zależności od potrzeb pracodawcy katalog ten może być rozszerzony, jak również zawężony. Na przykład, w regulaminie pracy obowiązującym u pracodawcy niezatrudniającego pracowników młodocianych nie jest konieczne ustalanie tym pracownikom wykazu prac wzbronionych.

Regulamin pracy może zawierać inne postanowienia regulujące organizację pracy w zakładzie. Tworząc regulamin pracy, warto mieć na względzie, że nie powinien to być dokument bardzo obszerny, który zawiera większość przepisów Kodeksu pracy i rozporządzeń wykonawczych. Tak rozbudowany regulamin będzie mało czytelny dla pracowników, a poza tym przy każdej zmianie przepisów będzie konieczna zmiana jego treści, gdyż w przeciwnym razie może to pociągać za sobą niekorzystne konsekwencje dla pracodawcy. Ważne, aby postanowienia regulaminu pracy mieściły się w ogólnie określonym zakresie tego aktu i były zgodne z powszechnie obowiązującymi normami prawa pracy oraz postanowieniami układów zbiorowych pracy. Należy pamiętać, że regulamin pracy ma za zadanie dostosowanie ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy do specyfiki danego zakładu pracy. Powinien zatem dostosowywać przepisy prawa pracy do warunków pracy w danym zakładzie.

 Regulamin pracy powinien być zgodny z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Postanowienia regulaminu pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy Kodeksu pracy, innych ustaw i aktów wykonawczych oraz postanowień układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych (art. 9 § 2 i 3 k.p.). Dopuszczalne są natomiast postanowienia korzystniejsze. Zasadą jest, że postanowienia regulaminu pracy niezgodne z przepisami prawa pracy są z mocy prawa nieważne. Zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Postanowienia regulaminu pracy dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy. Swoim działaniem nie obejmuje jednak osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Nie dotyczy zatem osób świadczących usługi na podstawie np. umowy zlecenia lub umowy o dzieło.

Pracodawca jest zobowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed rozpoczęciem przez niego pracy (art. 104³ k.p.).

Postanowieniom wprowadzonego w zakładzie pracy regulaminu pracy muszą podporządkować się wszyscy zatrudnieni w nim pracownicy. Nieprzestrzeganie przez pracownika orga-

*Dalsza część książki dostępna w wersji
pełnej.*

