

JACEK BOROWICZ

Uniwersytet Wrocławski

PRACODAWCA NIEUSTALAJĄCY REGULAMINU PRACY I JEGO POSZERZONY OBOWIĄZEK INFORMACYJNY (ART. 29 § 3 K.P.)

Zgodnie z art. 104 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*¹ (dalej jako k.p.) pracodawca określa organizację i porządek w procesie pracy w regulaminie pracy². Z punktu widzenia problematyki podjętej w niniejszym opracowaniu istotne znaczenie ma art. 104 § 2 k.p., w świetle którego regulaminu pracy, jako aktu ustalającego organizację i porządek w procesie pracy oraz związanych z tym praw i obowiązków pracodawcy i pracowników, nie wprowadza się w dwóch przypadkach: jeżeli w tym zakresie u danego pracodawcy obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy lub gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników. W literaturze wyraża się w związku z tym pogląd, zgodnie z którym zastrzeżenia zawartego w art. 104 § 2 k.p. *in fine* nie można traktować jako zakazu uchwalania i wprowadzania w życie regulaminu pracy przez pracodawców, którzy zatrudniają mniej niż 20 pracowników. Pracodawca takowy może zatem wprowadzić u siebie regulamin pracy, jeżeli uzna, że będzie to z jego punktu widzenia najlepsza droga do zapewnienia porządku i właściwej organizacji procesu pracy w swoim zakładzie pracy. Jak argumentuje K.W. Baran — także z punktu widzenia

¹ Tekst jedn. Dz.U. 2014.1502. ze zm.

² Regulamin ten ustalać powinien w szczególności: organizację 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 w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy, porę nocną, 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 lekkich prac 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 stosowanych zgodnie z art. 108 k.p. z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników (art. 104¹ § 1–2 k.p.).

pracowników korzystniejsza jest sytuacja, „gdy porządek w zakładzie określa tego rodzaju akt, niż gdy czyni się to za pomocą poleceń wydawanych przez przełożonych lub określa w treści umowy o pracę”³.

Przedmiotem niniejszych rozważań będzie analiza wybranych aspektów treści poszerzonego obowiązku informacyjnego pracodawcy ciążącego na nim zgodnie z art. 29 § 3 k.p. w konsekwencji nieustalania przezeń regulaminu pracy. Zgodnie z tym przepisem każdy pracodawca (a więc zarówno ustalający regulamin pracy, jak i z powinności jego ustalenia zwolniony) zobowiązany jest do poinformowania pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o: 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę, 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, 5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty. Wymienione kategorie informacji przekazywane są pracownikowi w ramach podstawowego obowiązku informacyjnego. Zgodnie zaś z art. 29 § 3 k.p. *in fine*, jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy — to powinien on dodatkowo poinformować pracownika o: porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Na pracodawcy tym ciąży zatem poszerzony obowiązek informacyjny.

1. UWAGI O PODMIOTOWYM ZAKRESIE POSZERZONEGO OBOWIĄZKU INFORMACYJNEGO PRACODAWCY

Zgodnie z brzmieniem art. 29 § 3 k.p. *in fine* poszerzony obowiązek informacyjny ciąży na pracodawcy niemającym obowiązku ustalenia regulaminu pracy. Jak już wcześniej wspomniano, pracodawcą takim, w świetle art. 104 § 2 k.p., jest zarówno ten, który zatrudnia mniej niż 20 pracowników, jak i ten, u którego w zakresie przewidzianym w art. 104 § 1 k.p. obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. W obu tych przypadkach mamy do czynienia z pracodawcami niemającymi obowiązku ustalenia regulaminu pracy. Analiza językowa wskazanych przepisów musi zatem prowadzić na wstępie do wniosku, że nawet gdy w zakresie przewidzianym w art. 104 § 1 k.p. obowiązują u danego pracodawcy postanowienia układu zbiorowego pracy (zatem także dotyczące pory nocnej, miejsca,

³ Zob. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 471; K.W. Baran zwraca z kolei uwagę na istnienie poglądów kwestionujących prawo pracodawcy zatrudniającego mniejszą liczbę pracowników do wydania regulaminu pracy uznając je za dyskusyjne i akcentując jednocześnie „racjonalność wydania takiego aktu także w jednostkach zatrudniających mniejszą liczbę pracowników” — zob. K.W. Baran, *Regulamin Pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy. Tom I. Część ogólna prawa pracy*, Lex 2010, <http://lex.online.wolterskluwer.pl> (dostęp: 3.03.2015).

terminu i czasu wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy, a także usprawiedliwiania nieobecności w pracy), to pracodawca ten jako nieustalający regulaminu pracy też ma obowiązek przekazania pracownikowi poszerzonych informacji przewidzianych w art. 29 § 3 k.p. *in fine*. Ustawodawca, wprowadzając poszerzony obowiązek informacyjny, wychodzi z założenia o potrzebie przekazania pewnych dodatkowych informacji pracownikom, którzy z racji braku regulaminu pracy nie mogą ich w inny, względnie prosty sposób pozyskać. Należy przy tym pamiętać, że w przypadku pracodawców ustalających regulamin pracy istnieją prawne mechanizmy zabezpieczające możliwość uzyskania przez pracowników wiedzy o warunkach pracy obowiązujących u danego pracodawcy. Zgodnie bowiem z art. 104³ § 1–2 k.p. regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia p o d a n i a g o d o w i a d o m o ś c i p r a c o w n i k ó w, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Co więcej, pracodawca jest o b o w i ą z a n y z a p o z n a ć p r a c o w n i k a z treścią regulaminu pracy przed rozpoczęciem przez niego pracy. Pracodawca, u którego istnieje regulamin pracy, nie musi zatem odrębnie przekazywać informacji wskazanych w art. 29 § 3 k.p. *in fine*, ponieważ każdy indywidualny pracownik ma okazję zapoznać się z pisemnym tekstem regulaminu pracy informacje te zawierającym. W przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy, u którego w zakresie przewidzianym w art. 104 § 1 k.p. obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy, kwestię zapoznawania się z zawartymi w nim unormowaniami rozstrzygają przepisy art. 241¹² § 2 pkt 1 i 3 k.p. Zgodnie z nimi pracodawca jest obowiązany zawiadomić pracowników o wejściu układu w życie, o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu (pkt 1) oraz, na żądanie pracownika, udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść (pkt 3). Przepis ten ustanawia zatem po stronie pracodawcy obowiązek informacyjny w zakresie kluczowych okoliczności związanych z istnieniem układu zbiorowego pracy z jednej strony (jego wejście w życie, zmiana i ustanie). Z drugiej zaś strony ustanawia prawo pracownika do żądania dostępu do tekstu układu oraz do uzyskiwania wyjaśnień jego treści⁴. Pracodawca udostępni zatem pracownikowi tekst układu oraz wyjaśni jego treść tylko wtedy, gdy pracownik wyraźnie tego zażąda.

Można w związku z tym odnieść wrażenie, że obowiązek informacyjny pracodawcy wyrażony w art. 241¹² § 2 pkt 1 w obowiązującym stanie prawnym jest w istocie dublowany przez podstawową powinność informacyjną wynikającą z art. 29 § 3 k.p., w ramach której każdy pracodawca, bez względu na ustale-

⁴ Nie chodzi tu przy tym co do zasady o dokonywanie przez pracodawcę na żądanie pracownika wykładni przepisów układu zbiorowego, lecz „przybliżenie pracownikowi samej treści układu, która dla przeciętnego pracownika może być nie w pełni zrozumiała” (zob. G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2004, s. 802–803) oraz „poinformowanie go o sposobie, w jaki partnerzy społeczni, będący stronami układu zbiorowego pracy rozumieją jego treść” (tak np. A.M. Świątkowski, *op. cit.*, s. 1014–1015).

nie lub brak regulaminu pracy przekazuje pracownikowi na piśmie także informację „o układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty” (art. 29 § 3 pkt 5 k.p.), a także o objęciu go układem zbiorowym oraz zmianie tego układu (art. 29 § 3² k.p.) — ale już nie o jego wypowiedzeniu i rozwiązaniu. Różnicy w obowiązkach informacyjnych wynikających z art. 241¹² § 2 pkt 1 i art. 29 § 3 k.p. upatruje się w sposobie ich realizacji. Pierwszy nich może zostać zrealizowany w sposób zbiorowy (przekazanie informacji o układzie zbiorowym ogółowi pracowników). Nie wyklucza to jednak zrealizowania go w formie indywidualnej. Drugi z nich realizowany jest wyłącznie w ramach obowiązkowego przekazywania pisemnej informacji o niektórych warunkach pracy każdemu indywidualnemu pracownikowi⁵.

Powstaje pytanie, czy poinformowanie pracownika o układzie zbiorowym pracy, którym jest objęty, oznacza również powzięcie przez niego wiedzy o warunkach zatrudnienia wchodzących typowo do materii regulaminowej, w razie gdyby układ ją normował. Pozytywna odpowiedź pozwalałaby na postawienie tezy, że w takim przypadku niecelowe byłoby realizowanie przez tego pracodawcę poszerzonego obowiązku informacyjnego. Jego obowiązek informacyjny ograniczony byłby zatem do zakresu podstawowego wyrażonego w art. 29 § 3 pkt 1–5 k.p. Wydaje się, że językowo rozróżnić należy zastosowany w art. 29 § 3 pkt 5 k.p. zwrot „poinformowanie o układzie zbiorowym” od innych możliwych, a nieużytych przez ustawodawcę określeń typu: „poinformowania o treści układu zbiorowego”, „poinformowania o postanowieniach układu zbiorowego” lub „poinformowania o układzie zbiorowym i jego treści”. Pierwszy z wymienionych, zastosowany w wyżej wskazanym przepisie Kodeksu pracy, należałoby utożsamić wyłącznie z sytuacją przekazania informacji dotyczących faktu istnienia, powstania lub zmiany układu zbiorowego pracy. W konsekwencji należy przyjąć, że na pracodawcy, u którego w zakresie przewidzianym w art. 104 § 1 k.p. obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy, ciąży poszerzony obowiązek informacyjny. Pracodawca ten przekazuje pracownikowi informacje o warunkach pracy w pełnym przewidzianym art. 29 § 3 k.p. zakresie, zapoznając go więc także o wynikających z układu zbiorowego postanowieniach o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Jednocześnie pracownik poinformowany o układzie zbiorowym pracy, którym jest objęty, może na zasadzie art. 241¹² § 2 pkt 3 zażądać udostępnienia do wglądu tekstu c a ł e g o u k ł a d u i wyjaśnienia każdego interesującego go aspektu jego treści.

Warto w tym miejscu wrócić także do wskazanego przypadku pracodawcy nieobjętego obowiązkiem ustalania regulaminu pracy z racji zatrudniania mniej

⁵ Zob. M. Latos-Miłkowska, *Komentarz do art. 29 Kodeksu pracy*, stan prawny 2014.04.15, System Informacji Prawnej LEX 2014, <http://lex.online.wolterskluwer.pl> (dostęp: 27.03.2015).

niż 20 pracowników i nieobjętego w zakresie materii regulaminowej postanowieniami układu zbiorowego pracy, który może jednakże takowy regulamin u siebie wprowadzić. Należy uznać, że w takiej sytuacji nie jest on objęty poszerzonym obowiązkiem informacyjnym — tym samym nie ma obowiązku przekazywania pracownikowi informacji o warunkach zatrudnienia wymienionych w art. 29 § 3 k.p. *in fine*.

2. FORMA I SPOSÓB PRZEKAZANIA POSZERZONEJ INFORMACJI O NIEKTÓRYCH WARUNKACH PRACY

Jak się podkreśla w literaturze, obowiązek informacyjny uregulowany w przepisach art. 29 § 3–3³ obciąża pracodawcę indywidualnie wobec każdego pracownika. W szczególności nie może on być zastąpiony zbiorową informacją podaną załodze, gdyż musi być spełniony pisemnie⁶. Pracodawca realizując poszerzony obowiązek informacyjny, przekazuje zatem każdemu indywidualnemu pracownikowi wszystkie objęte jego zakresem informacje nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę. Przekazanie na piśmie informacji objętych art. 29 § 3 k.p. może zostać zrealizowane w dwojaki sposób: albo opisowo (przez zrelacjonowanie pracownikowi jego uprawnień i obowiązków w sposób zindywidualizowany do jego sytuacji) albo, zgodnie z art. 29 § 3¹ k.p., przez wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy⁷. Należy jednakże zauważyć, że zgodnie z tym ostatnim przepisem sposób polegający na pisemnym wskazaniu odpowiednich przepisów prawa pracy może znaleźć zastosowanie tylko do poinformowania pracownika o tych z jego warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3 pkt 1–4 k.p.⁸ A zatem sposobem przekazania dodatkowych, wychodzących poza ten zakres informacji, wymienionych w art. 29 § 3 *in fine* przez pracodawcę nieustalającego regulaminu pracy będzie, co do zasady, opisowe, konkretne i precyzyjne wskazania rozwiązań przyjętych w zakresie warunków pracy objętych poszerzoną powinnością informacyjną. Można argumentować, że o ile konkretna treść warunków pracy wskazanych w art. 29 § 3 pkt 1–4 k.p. może być ustalona na podstawie odpowiednich przepisów prawa pracy przez zainteresowanego pracow-

⁶ Zob. L. Mitrus, *Nowe obowiązki informacyjne pracodawcy*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, Kraków (Rocznik) 2003/2004, s. 168; K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do art. 29 Kodeksu pracy*, stan prawny: 2014.01.01, <http://lex.online.wolterskluwer.pl> (dostęp: 6.03.2015).

⁷ Zob. szerzej M. Nałęcz, *Korekta unijnej nowelizacji Kodeksu pracy*, Monitor Prawa Pracy 2006, nr 9.

⁸ Chodzi zatem o informacje o: obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę, wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

nika w odniesieniu do jego indywidualnej sytuacji, o tyle w przypadku warunków zatrudnienia wskazanych w art. 29 § 3 k.p. *in fine* nie zawsze jest to możliwe. Należałoby zatem zgodzić się z tymi poglądami doktryny, które uznają, że działanie pracodawcy realizującego poszerzony obowiązek informacyjny nie będzie miało charakteru czysto informacyjnego. W istocie w niektórych przypadkach pracodawca w ramach przekazywanej poszerzonej informacji dokonywać będzie także konkretyzacji praw i obowiązków pracownika⁹.

Możliwa jest przy tym sytuacja, w której w odniesieniu do warunków pracy wskazanych w art. 29 § 3 k.p. *in fine* zachowany zostanie czysto informacyjny charakter działania pracodawcy. Jak podnosi Sąd Najwyższy w wyroku z 25 marca 1977 r., I PRN 5/77¹⁰, organizowanie procesu pracy, w tym również ustalenie obowiązującego pracowników rozkładu czasu pracy, należy do uprawnień dyspozycyjnych kierownictwa zakładu pracy. Należy zatem przyjąć, że pracodawcy, którzy nie mają obowiązku wprowadzania regulaminu pracy, mogą regulować porządek i organizację pracy zarządzeniami¹¹. Zarządzenia takie należy uznać za przypadek poleceń dotyczących pracy kierowanych do ogółu lub określonej grupy pracowników danego pracodawcy. Należałoby w związku z tym również przyjąć, że pracodawca może także regulować porządek i organizację pracy w drodze jednostkowych poleceń kierowanych do indywidualnego pracownika¹². Tak więc w sytuacji, w której u danego pracodawcy nie ma regulaminu pracy, ale istnieją podjęte przez niego, a dotyczące ogółu lub określonej grupy pracowników zarządzenia regulujące porządek i organizację pracy (także w zakresie spraw skazanych w art. 29 § 3 k.p. *in fine*), pracodawca ten wykonując poszerzony obowiązek informacyjny, przekaze pracownikowi jedynie informację o przyjętych przez siebie rozwiązaniach zawartych w odpowiednim zarządzeniu. Analizując w związku z tymi uwagami poszczególne obszary warunków pracy wymienione w art. 29 § 3 k.p. *in fine*, należy rozważyć następujące kwestie:

⁹ Akcentuje to np. M. Latos-Miłkowska, *op. cit.* z powołaniem na poglądy L. Florka przedstawione w: *Dostosowanie polskiego prawa pracy do prawa unijnego ze szczególnym uwzględnieniem ostatniej nowelizacji Kodeksu pracy*, Monitor Prawa Pracy 2004, nr 1, s. 6. W literaturze niekiedy akcentuje się wyłącznie aspekt informacyjny. Na przykład M. Tomaszewska ogranicza się do stwierdzenia, że informacje przekazywane pracownikowi o warunkach pracy mają charakter potwierdzający te warunki, nie zaś je kształtujący. W sytuacji rozbieżności pomiędzy przekazaną informacją a przepisami prawa pracy będą obowiązywały przepisy prawa — zob. M. Tomaszewska [w:] *Komentarz do art. 29 Kodeksu pracy*, stan prawny: 2012.04.15, <http://lex.online.wolterskluwer.pl> (dostęp: 6.03.2015), a wcześniej *eadem* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 224.

¹⁰ OSP 1978/12/218.

¹¹ Zob. A.M. Świątkowski, *op. cit.*

¹² Zob. np. wyrok SN z 2007.02.07, I PK 221/06, OSNP 2008/5-6/67, zgodnie z którym 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 pracodawcy.

1) poszerzona informacja dotyczyć ma pory nocnej. W przypadku pory nocnej, która zgodnie z art. 151⁷ § 1 k.p. obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00 konieczne jest doprecyzowanie przez pracodawcę jej konkretnych ram czasowych. Konieczne jest zatem jednoznaczne stwierdzenie wskazujące pracownikowi, że u danego pracodawcy porą nocną jest czas pomiędzy godziną: 21.00 a 5.00 lub 22.00 a 6.00 czy też 23.00 a 7.00. W przypadku wskazywania ram czasowych pory nocnej w treści poszerzonej informacji o niektórych warunkach pracy działanie pracodawcy może mieć charakter czysto informacyjny — wówczas, kiedy kwestie organizacji czasu pracy będą przedmiotem obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 § 1 k.p. Zdaniem niektórych przedstawicieli doktryny kwestia ta może być bowiem w tym obwieszczeniu regulowana¹³. Warto w związku z tym zwrócić uwagę, że przepis ten stanowi, że „systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy [...]”. Nie ma tu zatem bezpośredniego wskazania na kwestię pory nocnej jako zagadnienia regulowanego obwieszczeniem — podczas gdy na przykład wskazane we wstępnej części niniejszych rozważań przepisy regulujące treść regulaminu pracy wprost do pory nocnej się odnoszą¹⁴. Jak wskazuje M.B. Rycak, przez rozkład czasu pracy należy rozumieć sposób rozplanowania czasu, w którym pracownik jest zobowiązany pozostawać do dyspozycji pracodawcy w poszczególnych dniach i tygodniach okresu rozliczeniowego. W rozkładzie czasu pracy ustala się godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w poszczególnych dniach, przerwy w pracy wliczane i niewliczane do czasu pracy oraz terminy dni wolnych od pracy. Systemem czasu pracy jest zaś według tej autorki zbiór norm prawnych określających zarówno dopuszczalny wymiar czasu pracy, jak i zasady rozłożenia tego wymiaru w poszczególnych dniach i tygodniach okresu rozliczeniowego¹⁵. Przy takim ujęciu rozkładu i systemu czasu pracy można się

¹³ K. Jaśkowski wskazuje, że określenie, które kolejne 8 godzin między godziną 21.00 a 7.00 jest porą nocną (§ 1), należy do przedmiotu regulacji układu zbiorowego pracy, regulaminu lub o b w i e s z c z e n i a p r a c o d a w c y (art. 104 § 2, art. 104¹ § 1 pkt. 4 oraz art. 150 k.p. — podkr. J.B.) — zob. K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do art. 151(7) Kodeksu pracy*, stan prawny 2015.01.01, System Informacji Prawnej Lex 2015, <http://lex.online.wolterskluwer.pl> (dostęp: 10.03.2015). Podobnie: S. Driczinski, *Komentarz do art. 151(7) Kodeksu pracy*, stan prawny 2012.04.15, <http://lex.online.wolterskluwer.pl> (dostęp: 16.03.2015), a także M. Nałęcz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Musiański..., s. 512–513 z powołaniem na: A. Pawłowska, *Praca w porze nocnej*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1997, nr 9, s. 29.

¹⁴ Na przykład Ł. Pisarczyk nie wymienia obwieszczenia wśród źródeł regulujących kwestię pory nocnej, wskazując, że „porą nocną ustala się w układzie zbiorowym lub regulaminie pracy [...], jeśli zaś pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym i nie ma obowiązku wydania regulaminu pracy, określenie pory nocnej powinno nastąpić w dodatkowej pisemnej informacji [...]” — zob. Ł. Pisarczyk, *Komentarz do art. 151(7) Kodeksu pracy*, stan prawny 2011.05.16, Lex 2011, <http://lex.online.wolterskluwer.pl> (dostęp: 21.03.2015).

¹⁵ Zob. M.B. Rycak, *Wymiar i rozkład czasu pracy*, Warszawa 2008, s. 60–62.

zgodzić, że kwestia określenia pory nocnej jest funkcjonalnie powiązana na przykład z rozplanowaniem czasu, w którym pracownik jest zobowiązany pozostawać do dyspozycji pracodawcy w poszczególnych dniach, czy też z określeniem zasad pracy zmianowej u danego pracodawcy, czy z funkcjonującym u danego pracodawcy systemem pracy w ruchu ciągłym. Ustawodawca posługuje się więc w treści art. 150 § 1 k.p. do tego stopnia pojemnymi określeniami, że nie ma podstaw do wykluczenia zawarcia w wymienionym w nim obwieszczeniu także ustaleń konkretyzujących porę nocną u danego pracodawcy. Ustalenia te mogą być następnie przekazane pracownikowi przez pracodawcę realizującego poszerzony obowiązek informacyjny. W sytuacji zaś, kiedy u danego pracodawcy nie istnieją uregulowania konkretyzujące ramy pory nocnej, o których można by poinformować indywidualnego pracownika, a pracodawca nie ustali tego, realizując swój poszerzony obowiązek informacyjny, przyjmuje się, że obejmuje ona pełne 10 godzin pomiędzy 21.00 a 7.00¹⁶;

2) pracodawca nieustalający regulaminu pracy powinien przekazać także informację o terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia. Zgodnie z art. 86 § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych „w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy”. W odniesieniu do kwestii terminu wypłacenia wynagrodzenia z braku regulaminowej lub innej (np. zawartej w układzie zbiorowym pracy) jego konkretyzacji pozostawałoby odwołanie się do przepisów art. 85 § 1–4 k.p. Zgodnie z jego treścią wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (§ 1). Wynagrodzenie za pracę pobierane raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (§ 2). Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym (§ 3). O ile z braku innych ustaleń co do częstotliwości wypłaty wynagrodzenia należałoby przyjąć, że następuje ona co najmniej raz w miesiącu, to zadaniem pracodawcy nieustalającego regulaminu pracy pozostaje wiążące wskazanie konkretnego dnia wypłaty (przy czym przy wynagrodzeniu płatnym z dołu związany on jest dyspozycją art. 85 § 2) oraz konkretyzacja czasu i miejsca jego wypłaty — w trybie określonym w art. 29 § 3 k.p.¹⁷ Możliwa jest oczywiście sytuacja, w której u pracodawcy nieustalającego regulaminu pracy istnieją inne przepisy prawa pracy określające elementy wymienione w art. 86 § 1. k.p. Działanie pracodawcy realizującego poszerzony obowiązek informacyjny będzie zatem polegało na przekazaniu pracownikowi danych na temat przyjętych w nich rozwiązań;

3) pracodawca nieustalający regulaminu pracy powinien przekazać informację o przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności

¹⁶ Zob. Ł. Pisarczyk, *op. cit.* Zob. także S. Driczinski, *op. cit.*, M. Nałęcz, *op. cit.*

¹⁷ Zob. M. Latos-Miłkowska, *op. cit.*

w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Powinność usprawiedliwiania przez pracownika nieobecności w pracy jest przedmiotem regulacji prawnej zawartej w rozporządzeniu MPiPS z 15 maja 1996 r. w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy¹⁸. W tym zakresie zatem pracodawca przekazuje pracownikowi informację o rozwiązaniach przyjętych w tym akcie prawnym. W literaturze zwraca się jednak uwagę na przykład na potencjalną możliwość konkretyzacji podmiotu, który pracownik u danego pracodawcy obowiązany jest poinformować o nieobecności¹⁹. Natomiast konkretnych, technicznych sposobów potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy nie da się wyprowadzić z przepisów prawa pracy. Pracodawca musi zatem sprecyzować je w udzielanej pracownikowi informacji.

3. PODSUMOWANIE

W świetle przedstawionych rozważań poszerzony obowiązek informacyjny ciąży na pracodawcy w dwóch sytuacjach: jeżeli zwolniony jest on z obowiązku ustalania regulaminu pracy w związku z tym, że zatrudnia mniej niż 20 pracowników lub jeżeli jest on zwolniony z obowiązku ustalania regulaminu pracy, jako że w zakresie przewidzianym w art. 104 § 1 k.p. obowiązują u niego postanowienia układu zbiorowego pracy. Przedstawione rozważania potwierdzają wyrażony w literaturze pogląd o niejednorodnym charakterze prawnym obowiązków informacyjnych pracodawcy wynikających z przepisów art. 29 § 3–§ 3³ k.p. W ich ramach następuje zarówno przekazywanie informacji o niektórych warunkach pracy, jak i konkretyzowanie praw i obowiązków pracownika w obszarze niektórych warunków pracy. Z braku unormowań innych niż regulamin pracy (lub inne przepisy prawa pracy) przekazywane przez pracodawcę informacje o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy konkretyzują te aspekty organizacji i porządku pracy obowiązujące u niego, kształtując jednocześnie związane z nimi prawa i obowiązki pracownika²⁰. W tym ujęciu działanie pracodawcy wpisuje się w schemat określanych prawem dyrektywnych uprawnień kierowniczych pracodawcy, wyznaczającego jednostronnie za ich pomocą zachowania pracownika w procesie pracy oraz określającego wewnętrzny porządek w zakładzie pracy²¹. Można tu przypomnieć przywołany wcześniej pogląd opierający się na wyroku

¹⁸ Dz.U. 1996.60.281 ze zm.

¹⁹ M. Latos-Miłkowska, *op. cit.*

²⁰ *Ibidem.*

²¹ O pojęciu kierownictwa pracodawcy w ujęciu prawnym zob. np. Z. Kubot, *Pojęcie kierownictwa pracodawcy*, [w:] *Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego. Prawo pracy a wyzwania XXI wieku*, red. M. Matey-Tyrowicz *et al.*, Warszawa 2002, s. 234–236.

SN z 2007.02.07, I PK 221/06²², zgodnie z którym 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 pracodawcy. Pracodawca realizując swój poszerzony obowiązek informacyjny, przekazuje w istocie pracownikom treść powziętych przez siebie postanowień w zakresie ukształtowania niektórych warunków pracy wskazanych w art. 29 § 3 k.p. *in fine*. W zależności od sytuacji odwoływać się on może przy tym do treści adresowanych do ogółu pracowników zarządzeń i obwieszczeń — może też informować o rozwiązaniach przyjętych przez siebie w odniesieniu do ukształtowania warunków pracy indywidualnie oznaczonego pracownika.

AN EMPLOYER HAVING NO OBLIGATION TO DRAW UP WORK REGULATIONS AND HIS EXPANDED INFORMATION OBLIGATION (ART. 29 § 3 OF THE LABOUR CODE)

Summary

In accordance with Art. 29 § 3 of the Labour Code, every employer must inform the employee in writing, not later than seven days from the date of the contract of employment, of the following work details: 1) the employee's applicable standard daily and weekly working time, 2) frequency of payment for the work, 3) the duration of annual leave, 4) the length of the period of notice, 5) a collective agreement, under which the employee is covered. These categories of information are transmitted to the employee under the basic information obligation. In addition, under this provision, when the employer is not required to establish work regulations, they should also inform the employees about the night time hours of work, place, date and time of payment of wages, and adopted method of confirming the arrival and presence of employees at work and regulations to justify absences from work. In the article, the author examines the scope of the obligation to provide information about some of the conditions of employment, forms and ways of communicating this information to the employee and the legal nature of the written information about some of the conditions of employment.

²² OSNP 2008/5-6/67.