Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/11/2026 13:39:41

Artykuły Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV, 3, 2015
DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.259

Waldemar Uziak
Uniwersytet Gdański
danuziak@wp.pl

O treści regulaminów uwag kilka

A Few Remarks on Content of Employer's Internal Regulations

STRESZCZENIE

Regulamin pracy i regulamin wynagradzania to najważniejsze źródła zakładowego prawa pracy. Dopełniają one unormowania ustawowe, a tym samym kształtują prawa i obowiązki pracodawców i pracowników adekwatnie do sytuacji danego pracodawcy. Ich ustalenia płacowe i organizacyjne powinny obejmować wszystkie zagadnienia przypisane tym aktom, a przede wszystkim powinny być konkretne i precyzyjne.

Słowa kluczowe: regulamin pracy, regulamin wynagradzania, zakładowe prawo pracy

Znaczenie aktów specyficznych w działaniach konkretyzujących bądź dopełniających unormowanie ustawowe, czyli tworzących prawo pracy odpowiadające sytuacji danego pracodawcy, jest powszechnie dostrzegane. Aktem najbardziej charakterystycznym w tej grupie, a zarazem najbardziej pożądanym, najpełniej realizującym konstytucyjną zasadę dialogu i współpracy partnerów społecznych, jest układ zbiorowy pracy, jednak w praktyce największą rolę odgrywają dwa regulaminy: regulamin wynagradzania oraz regulamin pracy. Ustanowienie alternatywy: układ bądź regulamin, kontrowersyjne zwłaszcza w odniesieniu do regulaminu wynagradzania[1], po wtóre, pogłębiona orzeczeniami Sądu Najwyższego łatwość uwolnienia się od warunków wypowiedzianego układu zbiorowego pracy[2], zmniejszająca się sfera działalności związków zawodowych (ich brak u wielu

[1] Szerzej zastrzeżenia wobec takiego rozwiązania, włącznie z zakwestionowaniem jego zgodności z konstytucyjną zasadą dialogu i współpracy partnerów społecznych, zostały przeze mnie omówione w opracowaniu *Akty zakładowe jako źródło ustaleń płacowych*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012, s. 366.

[2] *Ibidem*, s. 365. O skutkach takich wypowiedzeń i potrzebie zapobiegania stanowi bezukłado-

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/11/2026 13:39:41

pracodawców wyklucza zawarcie układu), wreszcie większa wygoda posługiwania się regulaminami, wyrażająca się m.in. w braku wymogu ich rejestracji, a także nieobjęcie regulaminu pracy konstrukcją z art. 241^{13} § 2 k.p. – oto niektóre powody „przewagi" regulaminów. Ich użyteczność jest tak duża, że często – niejako wbrew kodeksowej regule alternatywy – pracodawca posiadający zakładowy układ zbiorowy dodatkowo ustanawia regulamin. Co więcej – współistnienie układu z regulaminem pracy jest, według moich obserwacji, powszechną praktyką. Przypomnijmy ponadto, że dla wielu pracodawców, nawet tych niewielkich, bo zatrudniających co najmniej 20 pracowników, przepisy art. 77^2 § 1 oraz art. 104 § 2 k.p. tworzą obowiązek wprowadzenia regulaminów. Treści jedynie tych dwóch aktów poświęcone są dalsze rozważania.

1.

Spełnienie przez regulaminy zadań wyżej przywołanych, doprecyzowanych przepisami Kodeksu pracy, zależy nie tylko od katalogu zagadnień w nich ujętych, ale przede wszystkim od stosowanej metody normowania.W przepisach art. 77^2 § 1 i 2 k.p. ustawodawca wprost wskazuje sferę rozwiązań: (1) warunki wynagradzania za pracę (obligatoryjne: „ustala") oraz (2) zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą (fakultatywne: „może ustalić"). Jednocześnie, ustanawiając w § 1 i 3 wymóg konkretności układu zbiorowego pracy, pośrednio wyznacza sposób tworzenia postanowień regulaminu wynagradzania: na jego podstawie mają być określane indywidualne warunki umów o pracę.

W odniesieniu do regulaminu pracy najpierw otrzymujemy ogólny zarys jego roli: „ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników" (art. 104 § 1 k.p.), a następnie bardziej szczegółowy, i przy tym przykładowy, katalog zagadnień mieszczących się w tym obszarze – art. 104^1 k.p. Nie ma tu zastrzeżenia o wpływie regulaminu na umowę o pracę, gdyż w typowej umowie ustalenia z tej sfery nie są przewidziane (art. 29 § 1 k.p.) i na ogół nie występują. Nie przekreśla to jednak generalnej konkluzji, w myśl której w omawianym zakresie rozwiązania organizacyjne, w tym warunki pracy, powinny być bezpośrednio kształtowane regulaminem.

Realizacja wskazanej powinności staje się możliwa, jeśli pracodawca nie utożsamia regulaminu z ustawą. Zjawisko takiej identyfikacji następuje w przypadku powtarzania w regulaminie pewnych sformułowań języka ustawowego, czy nawet całych przepisów. Taka metoda może być pożyteczna jako przejaw funkcji informacyjnej regulaminu, co jest przedmiotem rozważań w pkt. 9, nie służy jednak dokonywaniu precyzyjnych ustaleń. Cytowanie ustawodawcy może

wemu pisze m.in. M. Włodarczyk, *„Swoiste" źródła prawa pracy – kilka refleksji na temat ich genezy i funkcji*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009, s. 116–117.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/11/2026 13:39:41

wydawać się trafne i bezpieczne, lecz czasami przeczy roli regulaminu. Jeśli pracodawca przytacza w nim brzmienie art. 134 k.p. czy mówi o „przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy", to nie wiemy ani kiedy ta przerwa przysługuje pracownikowi, ani jak długi jest taki okres. Jeśli nawiązuje do zakończenia przepisu art. 85 § 2 k.p. i oznajmia, że wynagrodzenie jest wypłacane do 10 dnia następnego miesiąca, to nie tworzy konkretnego rozwiązania, naruszając przepisy zarówno art. 85 § 3 k.p., który wprost mówi o „ustalonym dniu wypłaty", jak i art. 104^1 § 1 pkt 5 k.p., wymagającym wyznaczenia m.in. „terminu wypłaty".

Innym symptomem takiego niewłaściwego traktowania regulaminu jest tworzenie w nim – na wzór ustawy – katalogu alternatywnych rozwiązań bez przypisania ich do konkretnych grup bądź osób. Czytamy zatem, że mogą być stosowane różne metody obliczania wynagrodzenia za pracę, np. czasowa bądź czasowo-premiowa, bądź czasowo-prowizyjna, bądź wreszcie akordowa, jednak regulamin nie wskazuje ich adresatów. Z podobną niewiadomą mamy do czynienia, gdy organizując w regulaminie proces pracy, pracodawca przytacza parametry systemu podstawowego czasu pracy z art. 129 § k.p. (kształtując przekonanie, że dotyczy on ogółu załogi), następnie zaś oznajmia możliwość zastosowania systemu równoważnego czasu pracy, a także systemu zadaniowego czasu pracy (cytując na ogół obszerne fragmenty przepisów art. 135 oraz art. 140 k.p.).

2.

Zjawiska opisane w poprzednim akapicie nieuchronnie łączą się z działaniami będącymi ich konsekwencją. Skoro regulamin wylicza, czyli dopuszcza, alternatywne konstrukcje, tym samym upoważnia do ich wprowadzenia, najczęściej w sposób dorozumiany, gdyż przeważnie ani nie wskazuje osób uprawnionych, ani formy czy procedury ich realizacji. W efekcie decyzje w tym zakresie podejmują różni przedstawiciele pracodawcy, w drodze zarządzeń czy nawet poleceń, bez zachowania wymogów ochronnych związanych z regulaminami: uzgadnianie z przedstawicielstwem pracowniczym, podanie do wiadomości oraz *vacatio legis*. Największym mankamentem takiej metody dokonywania obowiązujących ustaleń jest jednak fakt jej sprzeczności z podkreślonym wyżej nakazem kodeksowym – doprecyzowane w taki sposób warunki wynagradzania czy elementy organizacji pracy nie wynikają bezpośrednio z regulaminu, nie są określane na jego podstawie.

Należy podkreślić, że w praktyce spotykamy sytuacje, w których zawarte w regulaminie prawidłowe unormowanie nie tworzy zapisu wystarczającego do ukształtowania warunków zatrudnienia pracownika. Nawet dokładne ustalenie w regulaminie pracy elementów organizacji czasu pracy nie może wyznaczyć ostatecznie dni i godzin pracy osób zatrudnionych w wielu oddziałach i placów-

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/11/2026 13:39:41

kach firmy ogólnokrajowej bądź wykonujących pracę zmianową – w takich przypadkach niezbędne jest określenie w regulaminie mechanizmów jego dopełniania poprzez wprowadzanie quasi-obwieszczeń bądź sporządzanie „rozkładów czasu pracy danego pracownika", przewidzianych w art. 129 § 3 k.p., zwanych potocznie harmonogramami czasu pracy.[3] Trzeba zatem oddzielać takie konieczne dopełnienie od działania będącego przejawem zarówno niezrozumienia roli regulaminu, jak i sprzecznego z prawem preferowania potrzeb pracodawcy.

3.

Opisywane niewłaściwe posługiwanie się regulaminem wynika, jak się wydaje, przede wszystkim z niedostrzegania jego zasadniczego zadania: tak precyzyjne i kompleksowe ustalanie warunków płacy bądź pracy, aby na tej podstawie możliwe było określanie warunków zatrudnienia każdego pracownika – czy to za pośrednictwem czynności prawnej kształtującej te warunki (np. w umowie o pracę, w oświadczeniu o obniżeniu premii lub w oświadczeniu o przyznaniu nagrody), czy w drodze automatycznego ich wyznaczania (art. 56 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Dla przykładu, można mieć wątpliwości, czy omawiany wymóg jest spełniony – nawet w przypadku formalnego zróżnicowania wynagrodzeń dla wyodrębnionych stanowisk, co niejako determinowałoby stawki dla pracowników na nich zatrudnionych – jeśli kwoty w regulaminie są ujęte „w widełkach", rozpiętość widełek dla każdego ze stanowisk wynosi kilka tysięcy złotych, a ich dolne i górne pułapy dla kolejnych kategorii rosną o 50 lub 100 złotych. W takiej sytuacji konkretna kwota w umowie jest w niewielkim stopniu odzwierciedleniem precyzji postanowienia aktu, zaś bardziej wynikiem uznania pracodawcy. Konkluzja ta jeszcze mocniej dotyczy tabeli wynagrodzeń zasadniczych, w której dla różnych stanowisk szereg niewiele różniących się kwot ustala tylko ich minimalne granice…

Często, jak sądzę, uchybienia są także efektem braku świadomości, już na początku, w procesie tworzenia regulaminu, co do całości treści aktu, zarówno jego istotnych elementów, jak i detali poszczególnych konstrukcji. Stąd ogólnikowo określone zasady przyznawania składników wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, dopełniane w praktyce decyzjami przedstawicieli pracodawcy (np. w przypadku nagrody na ogół ustala się wielkość jej funduszu, następuje odwołanie się do jej podstawy, czyli wzorowego wykonywania pracy czy szczególnych osiągnięć, a przede wszystkim podkreśla się – słusznie – swobodę uznania pracodawcy; brakuje zaś, moim zdaniem, częstotliwości czy konkretnych dat jej przyznania, wskazania jej wielkości – choćby ramowo czy procentowo, wreszcie procedury wnioskowania oraz ewentualnego, w razie zapytania pracow-

[3] Szerzej na ten temat zob. W. Uziak, *Rozkład czasu pracy (uwagi do dyskusji)*, „Gdańskie Studia Prawnicze" 2013, t. 30, s. 215.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/11/2026 13:39:41

nika, wyjaśniania motywów nieprzyznania).[4] Zdarza się, że niektóre z tych składników pojawiają się bądź otrzymują warunki przyznawania później, w odrębnym „regulaminie", noszącym nazwę odpowiadającą jego treści (premiowania bądź nagradzania, bądź określonego dodatku). Trudno byłoby wskazać minimum czy maksimum ustaleń regulaminu wynagradzania, skoro jednak kodeks tym pojęciem obejmuje cały system wynagradzania oraz świadczeń związanych z pracą, to odrębnie wprowadzane cząstkowe regulaminy należy traktować jako elementy regulaminu wynagradzania, a przede wszystkim wymagać stosowania do nich przepisów art. 77^2 k.p.[5] Dobrze zatem, że Sąd Najwyższy uznaje regulamin premiowania za rodzaj regulaminu wynagradzania[6], a w innym orzeczeniu stwierdza, iż z art. 77^2 k.p. nie wynika zakaz tworzenia regulaminu wynagradzania ujętego w kilku dokumentach.[7] Pragnę jednak podkreślić, że aprobowanie takiego stanowiska nie oznacza zgody na upowszechnianie zjawiska tworzenia regulaminu wynagradzania w postaci sumy różnych regulaminów.

Analiza treści wielu regulaminów pracy prowadzi natomiast do wniosku, że pracodawcy – realizując wymogi kodeksowego katalogu – ujmują kolejne zagadnienia, jednak często nie zamierzają stanowić tych rozwiązań kompleksowo. Na przykładzie normowania problematyki czasu pracy, tak charakterystycznej i ważnej dla organizacji procesu pracy, trzeba zauważyć – poza sygnalizowanymi wyżej uchybieniami – brak wyznaczania okresów rozliczeniowych oraz rozkładów czasu dla wszystkich grup pracowniczych (m.in. pomijanie faktu różnych godzin rozpoczynania i kończenia pracy, ustalanie wolnej soboty – jakoby dla ogółu pracowników – bez uwzględniania specyfiki określania takiego dnia w harmonogramach dla pracowników zmianowych, wykonujących zadania we wszystkie dni tygodnia), niedostrzeganie odrębności ujęcia tygodnia w celu zapewnienia prawa do odpoczynku tygodniowego.[8] Okazuje się, że praktyka jest bardziej rozbudowa-

[4] W przepisie art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 167) spotykamy pojęcie „regulamin nagród". Uważam, że takie sformułowanie zobowiązuje do pewnej precyzji, oczywiście z zachowaniem uznaniowego charakteru nagrody; nie oznacza ono obowiązku wprowadzania takiego odrębnego regulaminu, natomiast w ramach regulaminu wynagradzania zamiast o regulaminie trzeba by mówić o zasadach przyznawania nagród.

[5] Por. W. Uziak, *Specyficzne źródła prawa pracy. Uwagi do dyskusji*, „Gdańskie Studia Prawnicze" 2000, t. 6, s. 36. A. Dubowik (*Autonomiczne źródła prawa pracy a regulaminy wynagradzania w kodeksie pracy i ustawie o pracownikach urzędów państwowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2000, nr 7–8, s. 26) kwestionuje charakter prawny takich odrębnie wprowadzanych regulaminów, a następnie stwierdza, że są one źródłami prawa, jeśli uznamy je za integralną część regulaminu wynagradzania lub fragmentaryczne unormowanie materii, która całościowo powinna być ujęta w tym regulaminie – w obu wypadkach należy je stanowić w sposób przewidziany w Kodeksie pracy dla tego regulaminu.

[6] Wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, LEX nr 535791.

[7] Wyrok SN z dnia 22 lutego 2008 r., I PK 194/07, M.P.Pr. 2008, nr 8, s. 425.

[8] Konieczność innego, niż służące rozliczaniu czasu pracy, rozumienia tygodnia w sferze prawa do wypoczynku podkreśla A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005,

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/11/2026 13:39:41

na i skomplikowana niż fragmentaryczne zapisy regulaminu, które nie utrudniają pracodawcy doraźnego organizowania pracy.

4.

Ustalanie obowiązków pracodawcy i pracowników częściowo polega na odwoływaniu się do odpowiednich katalogów zawartych w art. 94 i art. 100 k.p. Często w tym działaniu nie jest dostrzegana wola ustawodawcy, aby regulamin pracy ograniczał się jedynie do obowiązków związanych z organizacją i porządkiem w procesie pracy. Podział obowiązków na takie dwie podgrupy – związane oraz niezwiązane z organizacją pracy – nie zawsze jest jednoznaczny, jednak należałoby podejmować wysiłek ich rozgraniczenia.

Kolejne zastrzeżenia w tej sferze związane są, jak się wydaje, z pozostałością ponad dwudziestoletniego okresu (do 1996 r.) obowiązywania rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1994 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy.[9] Przepis § 5 ust. 1 wobec zawartego w nim katalogu powinności posługiwał się sformułowaniem „podstawowy obowiązek pracownika" (podobną konwencję spotykamy w wielu wydaniach Kodeksu pracy, w których taką formułą, wprowadzoną przez wydawcę, jest sygnalizowana treść przepisów art. 100 k.p.). Akt ten stracił moc prawną, przepisy art. 100 k.p. mówią o obowiązkach pracownika, natomiast większość regulaminów, na pewno wprowadzanych po 1996 r., nadal w odniesieniu do przedstawianych obowiązków (jak zaznaczyłem wyżej, na ogół w formie cytowania art. 100 k.p.) używa pojęcia „podstawowe obowiązki pracownika". Uważam, że takie brzmienie postanowień regulaminów jest zaostrzeniem kwalifikacji charakteru obowiązków, groźnym dla pracownika w kontekście treści art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zatem regulamin jest w tym względzie mniej korzystny dla pracownika od ustawy[10] – na mocy art. 9 § 2 k.p. w zw. z art. 9 § 4 k.p. słowo „podstawowy" należy uznać za nieobowiązujące.

Równie trwała, gdyż łącząca się z treścią § 5 ust. 2 wskazanego rozporządzenia, jest tendencja zamieszczania katalogu zachowań nagannych. Samo przykładowe wyliczenie takich przypadków może wywoływać zdziwienie w odniesieniu do formy wychowawczego oddziaływania pracodawcy na pracowników, natomiast zdecydowane zastrzeżenia budzi próba ich kwalifikacji nawiązująca do sformułowania zawartego w tym przepisie: „szczególnie rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy". Skoro orzecznictwo i doktryna zgodnie uznają, że przypisanie pracowniczemu przewinieniu charakteru ciężkiego naru-

s. 232–233. Zdecydowanie podzielam ten pogląd, natomiast praktyka, w tym także popularne komentarze i poradniki, posługuje się definicją kodeksową.

[9] Dz. U. nr 49, poz. 299 ze zm.

[10] Por. W. Uziak, *Specyficzne*..., s. 39.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/11/2026 13:39:41

szenia musi być konsekwencją oceny rodzaju i stopnia winy konkretnego sprawcy, co spowodowało usunięcie w 1996 r. analogicznego katalogu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to niedopuszczalne są podobne zapisy w regulaminie, nawet jeśli pojawia się w nich – zamiast słowa „ciężkie" – określenie „rażące".

5.

Dosyć powszechną plagą u pracodawców wprowadzających do swojego systemu wynagradzania premię jest tworzenie bardzo ogólnikowych warunków jej nabywania, powodujących w konsekwencji zależność jej przyznania od swobodnego uznania przełożonego. Często ta właściwość znajduje potwierdzenie w nazwie „premia uznaniowa", tak samo kontrowersyjnej, jak sformułowanie „kwadratowe koło".[11] Dodatkowe wątpliwości budzi zamieszczanie w dużej części ich układów warunkujących, tzw. reduktorów dyscyplinujących. W pewnych przypadkach można je uznać za niedopuszczalne dokonywanie potrąceń, sprzeczne z przepisem art. 87 § 1 k.p. i w efekcie nieważne.[12] W moim przekonaniu należy także oceniać treść i charakter tych reduktorów. Jeśli uzyskanie premii jest warunkowane osiągnięciem konkretnych wyników czy wykonaniem oznaczonych zadań, a redukcja świadczenia ma być skutkiem niezastosowania się do polecenia przełożonego czy innego nagannego zachowania pracownika, to obniżenie premii bądź jej nieprzyznanie jest w istocie sankcją za naruszenie obowiązku pracowniczego, czyli zastosowaniem innej kary (bez użycia tego słowa) niż przewidziana w przepisach art. 108 k.p., na ogół znacznie wyższej niż maksymalny wymiar kary pieniężnej określony na poziomie jednodniowego wynagrodzenia danego pracownika. Tworzenie w regulaminie takiej konstrukcji i jej realizowanie spełnia, według mnie, znamiona wykroczenia ustanowionego w przepisie art. 281 pkt 4 k.p.

6.

Czasami normowanie pewnego zagadnienia łączy się z wolą wyczerpującego jej ujęcia, bez refleksji nad charakterem ustalanej materii. Wyznaczeniu w regulaminie pracy granic pory nocnej towarzyszy zaraz zapis o wysokości dodatku za pracę wykonaną w takiej sytuacji. Na podobnej zasadzie określenie w regulaminie wynagradzania warunków wynagradzania jest dopełniane ustaleniem zasad jego wypłaty – kwestia terminu, miejsca i czasu wypłaty jest jednoznacznie przyporządkowana regulaminowi pracy (art. 104^1 § 1 pkt 5 k.p.), stąd jej ujmowanie

[11] Szerzej kwestię tworzenia premii uznaniowych i jej skutki prawne rozważa H. Szurgacz, *Niektóre prawne aspekty premiowania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2011, nr 4, s. 17–19.

[12] *Ibidem*, s. 21.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/11/2026 13:39:41

w akcie płacowym nie jest oparte na ustawie, a takie jego postanowienie nie ma charakteru normatywnego.[13]

7.

W ramach warunków wynagradzania są tworzone taryfikatory kwalifikacyjne uzależniające objęcie danego stanowiska i otrzymanie należnego wynagrodzenia zasadniczego od posiadania oznaczonych kwalifikacji. Związany z tą materią przepis art. 102 k.p. stanowi, że kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku mogą być ustalane w przepisach prawa pracy przewidzianych w art. 77^1–77^3, w zakresie nieuregulowanym w przepisach szczególnych. W myśl jego interpretacji kwalifikacje nie muszą, ale mogą być ustalane, a jeśli tak się dzieje, to ustawodawca jedynie sugeruje, aby miało to miejsce w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania.[14]

Niewątpliwie regulamin może być źródłem wymogów kwalifikacyjnych, jeżeli nie narusza przepisów ustaw szczególnych, powstaje natomiast pytanie, jak mają one być kształtowane u pracodawcy nieobjętego układem, a zatrudniającego co najmniej 20 pracowników? Czy w takiej sytuacji trzeba je określić i czy można to uczynić poza regulaminem? Zauważmy, że analizowany przepis uzależnia podjęcie pracy od posiadania odpowiednich kwalifikacji, natomiast przepis art. 78 § 1 k.p. determinuje wysokość wynagrodzenia przede wszystkim rodzajem pracy i kwalifikacjami koniecznymi do jej wykonywania. Czy jest możliwe spełnienie tych wymagań, racjonalne zróżnicowanie stanowisk i przyporządkowanie im stosownych stawek płac bez odwołania się do taryfikatora kwalifikacyjnego? Czy prawidłowa struktura płac w regulaminie wynagradzania może być oparta na bliżej nieokreślonym taryfikatorze zewnętrznym? W omawianych warunkach normatywne, ewentualnie uzgodnione z przedstawicielstwem pracowniczym, uprzednie, podlegające weryfikacji, stabilne ustalenie taryfikatora kwalifikacyjnego może nastąpić jedynie w treści regulaminu. Wszystko to przemawia za taką formą określania wymagań kwalifikacyjnych, co ponadto uniezależnia pracowników od skutków ich modyfikacji w drodze uchwał, zarządzeń czy nawet poleceń przełożonych.

---

[13] L. Florek (*Autonomiczne (pozaustawowe) źródła prawa pracy*, [w:] *Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowiakowi*, red. B. von Maydell, T. Zieliński, Warszawa 1999, s. 58–59) stwierdził, że przede wszystkim jest to materia regulaminu pracy, jednak dopuszcza alternatywę ujęcia jej także w regulaminie wynagradzania lub w porozumieniu zbiorowym.

[14] W państwowych jednostkach sfery budżetowej w drodze układów lub rozporządzeń, zaś u małych pracodawców, zatrudniających poniżej 20 pracowników, w innej formie. Por. A. Sobczyk w komentarzu do art. 102 k.p., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 484–485.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/11/2026 13:39:41

8.

Przepis art. 94^3 § 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Niektórzy z nich, zachęcani do tworzenia procedury wewnętrznej polityki antymobbingowej, wprowadzają takie rozwiązanie zarządzeniem bądź w drodze regulaminu antymobbingowego. Można przypuszczać, że powyższe działanie jest efektem konstatacji, iż taki rodzaj regulaminu nie jest przedmiotem unormowania ani w Kodeksie pracy, ani w innej ustawie, a zatem pracodawca może go ustanowić bez spełnienia jakichkolwiek wymogów, w tym bez uzgodnienia z organizacjami związkowymi. Regulamin taki nie jest aktem normatywnym – nie ma oparcia ustawowego, nie spełnia zatem warunku formalnego z art. 9 § 1 k.p., jednak pracodawca próbuje przy jego pomocy wpływać na zachowanie pracowników.

Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy podkreślają, że prawo bezpośrednio nie odnosi się do takiej procedury, ale kwestionują jednostronne jej rozstrzyganie oraz postulują współdziałanie z pracownikami, zwłaszcza ze związkami zawodowymi. Zgadzając się z konkluzją, że kodeks wprost nie wskazuje form przeciwdziałania mobbingowi, należy zauważyć, że problematyka ta mieści się w ogólnym ujęciu treści regulaminu pracy (art. 104 § 1 k.p.), przede wszystkim zaś przepis art. 104^1 § 1 k.p. – wyszczególniający najważniejsze kwestie wymagające zamieszczenia w tym regulaminie – w pkt. 8 wymienia „obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy". Sprawą oczywistą jest, że w tej sferze bhp mieszczą się rozwiązania służące także ochronie zdrowia pracownika w aspekcie psychiki. Należy zatem z całą mocą stwierdzić, że ustalenie obowiązującej w zakładzie procedury zapobiegania nękaniu psychicznemu (zastraszaniu, poniżaniu itd.) pracowników, o ile nie zostało dokonane w układzie zbiorowym pracy, u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników musi nastąpić w regulaminie pracy.

9.

Przepis art. 104^1 § 2 k.p. stanowi, że regulamin pracy powinien zawierać informację o karach porządkowych. W ten sposób ustawodawca formalnie powierza temu aktowi jeszcze inne zadanie niż tworzenie warunków pracy. Należy podkreślić, że informowanie pracowników, którzy co do zasady nie muszą znać przepisów, także tych z tak istotnej sfery dotyczącej ich funkcjonowania w zakładzie, leży w interesie pracodawców.[15] Regulamin pracy jest w tym zakresie ważnym narzędziem, na pewno – z uwagi na swoją treść – ma większe znaczenie

[15] Reguła *ignorantia iuris nocet* jest w odniesieniu do pracowników co najmniej mocno ograniczona, co oznacza, że pracodawca może od pracowników domagać się wypełniania tylko tych obowiązków, z którymi ich zapoznał.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/11/2026 13:39:41

niż regulamin wynagradzania, a w praktyce jeszcze pogłębia je obowiązek zapoznawania z nim każdego pracownika (art. 104^3 § 2 k.p.; nie ma identycznego wymogu w odniesieniu do regulaminu wynagradzania).

Porównanie pojemności obu paragrafów art. 104^1 k.p. sugeruje, że ta funkcja informacyjna regulaminu jest realizowana niejako symbolicznie, jednak w rzeczywistości jest inaczej. Trzeba zauważyć, iż także część zagadnień przypisanych do „strefy ustalania" (§ 1) na ogół w zapisach regulaminu przyjmuje postać informacji. Wymownym przykładem jest ujmowanie kwestii usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Problematyka ta jest normowana w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy[16] – w świetle art. 9 § 2 k.p., skoro pracodawca nie może zaostrzyć zawartych w nim reguł, dopuszczalne jest ustalenie terminów korzystniejszych dla pracowników (czego pracodawcy nie czynią, gdyż bardziej dezorganizowałoby to ich działanie) lub powtórzenie rozwiązań z rozporządzenia: postanowienia przytaczające treść przepisów mają oczywiście charakter informacyjny. Podobnie kształtowane są wykazy prac wzbronionych młodocianym oraz kobietom, rodzaje prac dozwolonych pracownikom młodocianym, a nawet część obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, w ramach których przybliżane są pracownikom przepisy Kodeksu pracy oraz odpowiednich rozporządzeń.

W regulaminie wynagradzania niektóre składniki wynagrodzenia (np. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych czy dodatek za pracę w porze nocnej) oraz inne świadczenia (np. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, odprawa emerytalna lub rentowa, odprawa pośmiertna) są dosyć często ujmowane na poziomie rozwiązań kodeksowych, stąd w jego postanowieniach pracodawca również powtarza treść przepisów ustawowych.[17] Uważam, że formuła informowania pracowników poprzez powtórzenie czy nawiązanie do przepisu jest właściwa – pracownik, zapoznając się z aktem zakładowym, ma pełny obraz swoich uprawnień. Niestety, coraz częściej pracodawcy – czy to z powodu wygody, czy obawy przed zmianą przepisu – posługują się sformułowaniem polegającym na wskazaniu świadczenia, a następnie na oznajmieniu, że przysługuje ono „na zasadach określonych w Kodeksie pracy". Takie informowanie, nawet bez przywołania numeracji przepisu, jest w moim przekonaniu przejawem zarówno lekceważenia swoich pracowników, jak i nierozumienia roli regulaminu.

Akcentowanie funkcji informacyjnej regulaminów może wyrażać się również w poglądzie, w myśl którego nie ma przeszkód, aby regulamin wynagradzania powtarzał pewne rozwiązania (np. dotyczące zasad wypłaty), łączące się z za-

[16] Dz. U. z 2014 r., poz. 1632.

[17] Zjawisko to dostrzegała i aprobowała m.in. A. Dubowik, *Regulamin wynagradzania jako źródło zakładowego prawa pracy po nowelizacji Kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1996, nr 5, s. 57.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/11/2026 13:39:41

gadnieniami w nim normowanymi, mimo ich przynależności do sfery regulaminu pracy oraz faktycznego zamieszczenia w tym akcie.[18] Doceniając intencje, trzeba jednak zauważyć, że taka praktyka zaciera swoistość postanowień normatywnych każdego z tych regulaminów, a w tej konkretnej kwestii dodatkowo należy zapytać, czy oddziaływanie informacyjne ma zwiększać akt, który – jak zaznaczyłem wyżej – ma w tym zakresie mniejszą siłę.

Oba opisywane regulaminy nie podlegają uprzedniej formalnej weryfikacji, co zwiększa ryzyko pojawiania się sygnalizowanych uchybień. Podejmowanie dyskusji w sprawie ich roli oraz upowszechnianie pewnych wniosków może sprzyjać lepszemu ich tworzeniu, a tym samym doskonalić stan prawa i jego stosowanie. W pełni zasadne jest bowiem stwierdzenie, że ustalenie przez pracodawcę treści regulaminu w sposób ogólny, niepozwalający na określenie na jego podstawie warunków umów o pracę i innych warunków zatrudnienia, należy uznać za działanie sprzeczne z prawem – nie spełnia on swojej funkcji regulacyjnej, nie ma charakteru normatywnego i jest w gruncie rzeczy aktem pozornym.[19]

BIBLIOGRAFIA

Dubowik A., *Autonomiczne źródła prawa pracy a regulaminy wynagradzania w kodeksie pracy i ustawie o pracownikach urzędów państwowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2000, nr 7–8.

Dubowik A., *Regulamin wynagradzania jako źródło zakładowego prawa pracy po nowelizacji Kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1996, nr 5.

Florek L., *Autonomiczne (pozaustawowe) źródła prawa pracy*, [w:] *Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowiakowi*, red. B. von Maydell, T. Zieliński, Warszawa 1999.

Sobczyk A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014.

Sobczyk A., *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005.

Szurgacz H., *Niektóre prawne aspekty premiowania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2011, nr 4.

Uziak W., *Akty zakładowe jako źródło ustaleń płacowych*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012.

Uziak W., *Rozkład czasu pracy (uwagi do dyskusji)*, „Gdańskie Studia Prawnicze" 2013, t. 30.

Uziak W., *Specyficzne źródła prawa pracy. Uwagi do dyskusji*, „Gdańskie Studia Prawnicze" 2000, t. 6.

Włodarczyk M., *„Swoiste" źródła prawa pracy – kilka refleksji na temat ich genezy i funkcji*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009.

[18] Tak: *eadem*, *Autonomiczne źródła…*, s. 27.

[19] Pogląd taki w odniesieniu do regulaminu wynagradzania wyraziła A. Dubowik (*Regulamin wynagradzania jako źródło…*, s. 57).

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 23/11/2026 13:39:41

SUMMARY

The work regulations and the remuneration regulations are the most important sources of labour law issued at the level of the enterprise. Regulations' provisions complement statutory rules and thereby they shape rights and obligations of employers and employees, adequately to a situation of given employer. Their wage and organizational provisions shall include all obligatory matters and above all shall be definite and precise.

Keywords: the work regulations, the remuneration regulations, enterprise sources of labour law

UMCS