

OBOWIĄZKI INFORMACYJNE PRACODAWCY WOBEC PRACOWNIKA W UMOWNYM STOSUNKU PRACY

Eliza Maniewska

MONOGRAFIE LEX



LEX

a Wolters Kluwer business

OBOWIĄZKI INFORMACYJNE PRACODAWCY WOBEC PRACOWNIKA W UMOWNYM STOSUNKU PRACY

Eliza Maniewska

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa



LEX

a Wolters Kluwer business

Warszawa 2013

Stan prawny na 1 czerwca 2013 r.

Recenzent

Dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UW

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Dagmara Wachna

Łamanie

Wolters Kluwer Polska

Układ typograficzny

Marta Baranowska

.....
Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących
im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej
w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło.
A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.
.....

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska SA, 2013

ISBN 978-83-264-4374-9

ISSN 1897-4392

Wydane przez:

Wolters Kluwer Polska SA

Redakcja Książek

01-231 Warszawa, ul. Płocka 5a

tel. 22 535 82 00, fax 22 535 81 35

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

Wykaz skrótów / 9

Wstęp / 13

Rozdział 1

Pojęcie obowiązku informacyjnego pracodawcy wobec pracownika w indywidualnym prawie pracy / 21

- 1.1. Uwagi wstępne / 21
- 1.2. Stosunek pracy a pojęcie obowiązku / 22
- 1.3. Pojęcie informacji a obowiązek informacyjny / 27
- 1.4. Indywidualne a zbiorowe prawo pracowników do informacji / 44
- 1.5. Wnioski / 54

Rozdział 2

Źródła i zakres obowiązku informacyjnego / 56

- 2.1. Uwagi wstępne / 56
- 2.2. Źródła obowiązków informacyjnych (ogólnie) / 57
- 2.3. Obowiązki informacyjne pracodawcy wynikające z dyrektywy 91/533/EWG. Obowiązki informacyjne nazwane i nienazwane / 62
- 2.4. Obowiązki informacyjne nienazwane a prawodawstwo krajowe / 70
- 2.5. Granice obowiązku informacyjnego / 80
- 2.6. Wnioski / 88

Rozdział 3

Systematyka obowiązków informacyjnych pracodawcy wobec pracownika / 91

- 3.1. Uwagi wstępne / 91

- 3.2. Podział obowiązków informacyjnych ze względu na kryteria formalnoprawne / **93**
 - 3.2.1. Rodzaje obowiązków informacyjnych wyróżnione ze względu na kryterium związane z powstaniem powinności udzielenia informacji / **93**
 - 3.2.1.1. Informacje udzielane *ex lege* i na wniosek / **93**
 - 3.2.1.2. Informacje podlegające aktualizacji i jednorazowe / **95**
 - 3.2.2. Rodzaje obowiązków informacyjnych wyróżnione ze względu na metody ich realizacji / **98**
 - 3.2.2.1. Informacje skierowane do ogółu pracowników i do indywidualnego pracownika / **98**
 - 3.2.2.2. Informacje udzielane pisemnie i w innych formach / **101**
 - 3.2.2.3. Możliwość informowania poprzez pisemne wskazanie w udzielanej informacji odpowiednich przepisów prawa pracy / **103**
 - 3.2.3. Rodzaje obowiązków informacyjnych wyróżnione ze względu na termin udzielenia informacji / **105**
 - 3.2.4. Informacje podlegające potwierdzeniu przez pracownika / **108**
- 3.3. Podział obowiązków informacyjnych ze względu na kryteria materialnoprawne / **110**
 - 3.3.1. Informacje o treści stosunku pracy / **110**
 - 3.3.2. Pouczenia / **114**
 - 3.3.3. Informacje o zamierzeniach pracodawcy w sferze zatrudnienia / **116**
 - 3.3.4. Informacje umożliwiające kontrolę pracodawcy przez pracownika / **117**
 - 3.3.5. Informacje z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy / **118**
 - 3.3.6. Informacja o zakładowych źródłach prawa pracy i pozostałych aktach określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy / **120**
- 3.4. Wnioski / **123**

Rozdział 4

Funkcje obowiązków informacyjnych pracodawcy wobec pracownika / 125

- 4.1. Uwagi wstępne / 125
- 4.2. Funkcje obowiązków informacyjnych pracodawcy wobec pracownika a tradycyjna typologia funkcji prawa pracy / 129
- 4.3. Specyficzne funkcje obowiązków informacyjnych pracodawcy wobec pracownika / 138
- 4.4. Wnioski / 149

Rozdział 5

Pojęcie naruszenia obowiązku informacyjnego pracodawcy wobec pracownika oraz niektóre jego skutki. Znaczenie pozyskania informacji z innego źródła / 151

- 5.1. Uwagi wstępne / 151
- 5.2. Pojęcie naruszenia obowiązku informacyjnego / 152
- 5.3. Wpływ naruszenia obowiązku informacyjnego przez pracodawcę na prawa i obowiązki pracownika / 160
- 5.4. Znaczenie pozyskania przez pracownika informacji z innego źródła / 169
- 5.5. Wnioski / 173

Rozdział 6

Sankcje za naruszenie przez pracodawcę obowiązków informacyjnych wobec pracownika / 177

- 6.1. Uwagi wstępne / 177
- 6.2. Sankcje cywilne / 178
 - 6.2.1. Roszczenie o realne wykonanie obowiązku / 178
 - 6.2.2. Rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia / 180
 - 6.2.3. Możliwość powstrzymywania się pracownika od wykonywania pracy / 185
 - 6.2.4. Kwestia związania pracownika terminem na wykonanie czynności / 186
 - 6.2.5. Roszczenie o odszkodowanie lub zadośćuczynienie / 190
 - 6.2.6. Inne / 212
- 6.3. Sankcje penalne (karne) / 213
- 6.4. Ocena regulacji sankcji za naruszenie obowiązków informacyjnych przez pracodawcę / 223
- 6.5. Wnioski / 226

Rozdział 7

Prawo pracownika do informacji jako zasada prawa pracy / 229

- 7.1. Uwagi wstępne / 229
- 7.2. System prawa pracownika do informacji / 230
- 7.3. Pojęcie zasady prawa / 238
- 7.4. Różnorodne ujęcia zasad prawa pracy i ich funkcji / 245
 - 7.4.1. Zasady prawa pracy w ujęciu historycznym / 245
 - 7.4.2. Funkcje zasad prawa pracy / 249
- 7.5. Zasada prawa pracownika do informacji i jej charakter prawny / 253
- 7.6. Wnioski / 261

Bibliografia / 263

Wykaz orzeczeń / 275

Wykaz skrótów

Źródła prawa

- dyrektywa 91/533/EWG** dyrektywa Rady z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz. Urz. WE L 288 z 18.10.1991, s. 32–35; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 2, s. 3–6)
- k.c.** ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)
- k.k.** ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)
- Konstytucja RP** Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- k.p.** ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
- k.p.c.** ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.)
- k.p.w.** ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 395)
- k.w.** ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 482)

u.i.p.	ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.)
ustawa o grupowych zwolnieniach	ustawa z dnia z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.)
TFUE	Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana Dz. Urz. UE C 326 z 26.10.2012, s. 47)
TWE	Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (wersja skonsolidowana Dz. Urz. UE C 321E z 29.12.2006, s. 37–186)

Czasopisma i wydawnictwa promulgacyjne

ECR	European Court Reports
MPP	Monitor Prawa Pracy
OSNAPiUS	Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – zbiór urzędowy
OSNC	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNCK	Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Karnej i Cywilnej
OSNCP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Administracyjna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSNwSK	Orzecznictwo Sądu Najwyższego w Sprawach Karnych
OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich

OSPIKA	Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK-A	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego – zbiór urzędowy, Seria A
PiP	Państwo i Prawo
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
Polit. Społ.	Polityka Społeczna
Prok. i Pr.	Prokuratura i Prawo
PS	Przegląd Sądowy

Inne

ETS	Europejski Trybunał Sprawiedliwości (przed 1 grudnia 2009 r.)
EWG	Europejska Wspólnota Gospodarcza
MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy
SA	sąd apelacyjny
SN	Sąd Najwyższy
TK	Trybunał Konstytucyjny
TSUE	Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (od 1 grudnia 2009 r.)

Wstęp

Dostęp do informacji stanowi podstawową potrzebę człowieka, bo jest immanentnym warunkiem poznania. Informacja od zawsze pozwalała człowiekowi żyć i przetrwać, więc zdobywanie jej, gromadzenie i utrwalanie, przetwarzanie i przekazywanie ma podstawowe znaczenie egzystencjalne¹.

Wraz z rozwojem cywilizacyjnym przyrodzona człowiekowi potrzeba informacji zrodziła konieczność uregulowania prawa do jej pozyskiwania i przekazywania. Jego szczególny rozwój w sensie instytucjonalnym przypada jednak na czasy współczesne. Najwięcej uwagi poświęca się dostępowi do informacji publicznej. Prawo do niej jest jednym z podstawowych praw człowieka i obywatela, ma ono silnie zakorzenie w uregulowaniach konstytucyjnych², w końcu zaś jest mu w szczególności poświęcona ustawa o dostępie do informacji publicznej³. Wzrostowi znaczenia prawa do informacji w sferze publicznej towarzyszy jednak rosnące zainteresowanie tym zagadnieniem także w sferze prywatnoprawnej. Znaczącej roli informacji upatruje się w stosunkach umownych z udziałem konsumentów⁴. Refleksja nad prawem do informacji pojawia się również w odniesieniu do stosunków pracy. Wielu, tak kompleksowych, jak i bardziej szczegółowych opracowań, doczekało się zbiorowe prawo pracowników do informacji. Uchwalenie ustawy

¹ T. Górzyńska, *Geneza i rozwój prawa do informacji* (w:) W. Góralczyk (red.), *Prawo informacji. Prawo do informacji*, Warszawa 2006, s. 11.

² Por. art. 54 ust. 1, art. 61, 74 ust. 3 oraz art. 213 ust. 1 Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

³ Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198 z późn. zm.).

⁴ Przykładowo por. w tym zakresie P. Mikłaszewicz, *Obowiązki informacyjne w umowach z udziałem konsumentów na tle prawa Unii Europejskiej*, Warszawa 2008.

o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji⁵ spowodowało lawinowy wzrost zainteresowania piśmiennictwa tym fragmentem prawa. W odniesieniu do indywidualnego prawa pracowników do informacji jest ono jednak niezwykle skąpe. Jak dotąd w tym zakresie kompleksowe opracowanie powstało jedynie w odniesieniu do informacji, które mogą być pozyskiwane od pracownika przez pracodawcę⁶. Brakowało natomiast całościowej refleksji nad relacją odwrotną – obowiązkami informacyjnymi pracodawcy wobec indywidualnego pracownika. Stąd wybór tematu pracy.

Dotychczasowe nieliczne opracowania dotyczące obowiązków informacyjnych pracodawcy wobec pracownika zbiegły się z nowelizacją kodeksu pracy dostosowującą unormowania krajowe do przepisów obowiązujących w Unii Europejskiej⁷. Wynikiem tego dostosowania są w szczególności regulacje odnoszące się do prawa do informacji zawarte w art. 29 § 3–3³, art. 29¹, 94¹ oraz 94² k.p.⁸ Owe wzmianki w literaturze na interesujący nas temat zostały zatem zainspirowane nie tyle regulacjami wewnętrznymi prawa do informacji w stosunkach pracy, które – co warto podkreślić – są obecne w prawie polskim od dziesięcioleci, ale prawodawstwem unijnym. Jest to zrozumiałe, gdyż po pierwsze – prawo unijne stało się prawem obowiązującym w Polsce, po drugie – krajowy ustawodawca od dawna nie ingerował w sferę relacji informacyjnych pomiędzy pracodawcą i indywidualnym pracownikiem, po trzecie wreszcie – należy odnotować, że najwięcej obowiązków informacyjnych pracodawcy wobec pracownika ustawodawca polski włączył do regulacji krajowych właśnie w wyniku dostosowywania naszego prawa do prawodawstwa unijnego, w szczególności dyrektyw 89/391/EWG, 91/533/EWG, 94/33/WE, 2000/43/WE, 2000/78/WE, 2001/23/WE oraz 2006/54/WE⁹. Podkreślenia jednak wymaga, że

⁵ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.).

⁶ Por. A. Drozd, *Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika*, Warszawa 2003.

⁷ Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081).

⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

⁹ Dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. WE L 183 z 29.06.1989, s. 1–8, Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 1, s. 349–357), dyrektywa Rady z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy doty-

uprawnienia informacyjne pracownika w prawie polskim mają dużo szerszy zasięg niż ten, który wynika z prawodawstwa ponadnarodowego, i długą tradycję. W pierwszym rządzie należy wskazać, że trudno w ogóle wyobrazić sobie prawo pracy bez powinności informowania pracownika przez pracodawcę o jego obowiązkach. Prawo pracownika do informacji nie obejmuje bowiem jedynie jego prawa do wiadomości o uprawnieniach, ale także – a może przede wszystkim – o jego pracowniczych powinnościach. Równie istotne są wiadomości o zasadach i przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy. Nader często umyka to w refleksji nad prawem do informacji w indywidualnym prawie pracy. Nadto, co warte uwypuklenia, odpowiednie regulacje dotyczące uprawnień informacyjnych pracownika znajdujemy już w prawie międzywojennym, które w tym zakresie w niezmiennym kształcie obowiązywało aż do wejścia w życie kodeksu pracy. Identyczną rolę jak obecne przepisy zawarte w art. 94 pkt 1, art. 29 § 3–3³ oraz art. 104³ § 2 k.p. odgrywały w odniesieniu do robotników regulacje odnoszące się do tzw. książeczek obrachunkowych (art. 26 i 34 rozporządzenia Prezydenta RP o umowie pracy robotników¹⁰).

Książeczki te zawierały dane dotyczące warunków umowy o pracę, wyciąg z przepisów prawnych określających prawa i obowiązki stron oraz z regulaminu pracy, względnie obwieszczenia o organizacji pracy. Nadto były do nich wpisywane dokonywane każdorazowo wypłaty

czącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz. Urz. WE L 288 z 18.10.1991, s. 32–35, Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 3, s. 3–6), dyrektywa Rady 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych (Dz. Urz. WE L 216 z 20.08.1994, s. 12–20, Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 2, s. 213–221), dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, s. 22–26, Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 20, t. 1, s. 23–27), dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 2.12.2000, s. 16–22, Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 4, s. 79–85), dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. Urz. WE L 82 z 22.03.2001, s. 16–20, Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 4, s. 98–103), dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedrządowana) (Dz. Urz. WE L 204 z 26.07.2006, s. 23–36).

¹⁰ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. Nr 35, poz. 324 z późn. zm.).

wynagrodzenia ze wskazaniem poszczególnych potrąceń oraz z wymiennieniem ilości wymierzonych robotnikowi kar pieniężnych i powodów ich wymierzania, a także zasady obliczenia wysokości wynagrodzenia. Pracownicy umysłowi również byli obligatoryjnie zaznajamiani tak z regulaminem pracy, jak i z przepisami prawnymi dotyczącymi stosunku pracy (art. 48–49 rozporządzenia Prezydenta RP o umowie o pracę pracowników umysłowych¹¹). W tym kontekście jeszcze raz należy przypomnieć, iż choć prawo pracownika do informacji jest szczególnie rozbudowane w prawie unijnym, co przełożyło się na wprowadzenie odpowiednich regulacji do prawa polskiego, to uprawnienia informacyjne pracownika w znacznym zakresie bynajmniej nie stanowią nowości, które zawdzięczamy prawodawcy unijnemu. Są one bowiem obecne w krajowym dorobku prawnym od dawien dawna, tyle że nie poświęcało się im jak dotąd większej uwagi.

Głównym zadaniem pracy była całościowa analiza ogółu niezmiernie zróżnicowanych uprawnień informacyjnych pracownika. Pierwszoplanowym celem pracy stało się zatem ukazanie kompleksowego systemu prawa pracownika do informacji, któremu w samym kodeksie pracy poświęconych jest kilkadziesiąt artykułów. Chodziło o skonstruowanie aparatu pojęciowego służącego do opisu tego systemu oraz wydobycie ogólniejszych prawidłowości, którymi się on rządzi. To drugie zadanie zostało osiągnięte głównie dzięki rozbudowanym zabiegom klasyfikacyjnym. Wiele miejsca poświęcono także aksjologicznemu uzasadnieniu prawa pracownika do informacji od pracodawcy. Realizacja tego wiodącego celu pracy jest jednak ostatecznie podporządkowana najogólniejszej tezie postawionej w rozprawie – tezie o obowiązaniu zasady prawa pracownika do informacji.

Celem pracy nie jest więc tylko opis i koncentracja na poszczególnych obowiązkach informacyjnych pracodawcy wobec pracownika, ale analiza systemowa tego zagadnienia. Ponieważ ogólne prawidłowości dotyczące uprawnień informacyjnych pracownika można wywieść na podstawie analizy samych przepisów kodeksu pracy, który – co już zaznaczono – prawu pracownika do informacji poświęca aż kilkadziesiąt artykułów, nie zostały poddane analizie pozakodeksowe unormowania szczególne obowiązujące w tym zakresie, jak np. regulacje uprawnień

¹¹ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr 35, poz. 323 z późn. zm.).

informacyjnych pracownika w ustawie o pracownikach tymczasowych¹² czy w ustawie o czasie pracy kierowców¹³. Z tego też względu praca ograniczona została do pracowniczego prawa do informacji jedynie w umownym stosunku pracy, pozostawiając poza nawiasem inne stosunki pracownicze, co nie oznacza jednak, że jej wyniki nie będą mogły mieć zastosowania także do nich.

W pierwszym rządzie w opracowaniu została podjęta próba uporządkowania pojęć związanych z prawem pracownika do informacji, a głównie precyzyjnego określenia, co właściwie należy rozumieć przez obowiązek informacyjny pracodawcy wobec pracownika i jaki jest jego charakter prawny. Wobec braku wyraźnej granicy między indywidualnym i zbiorowym prawem pracy wskazane są także dystynkcje pomiędzy indywidualnym i zbiorowym prawem pracowników do informacji. Tym wstępnym zagadnieniom został poświęcony rozdział 1.

Rozważania zawarte w rozdziale 2 skoncentrowane są na źródłach tytułowego obowiązku i jego zakresie. W tym miejscu wiele uwagi zostało poświęcone unijnym regulacjom prawa pracownika do informacji zawartym w dyrektywie 91/533/EWG i określeniu, jaki wpływ mają one na wykładnię prawa krajowego w interesującym nas obszarze.

W rozdziale 3 przeprowadzone zostały zabiegi systematyzujące i klasyfikacyjne, które ukazują różnorodne rodzaje uprawnień informacyjnych pracownika wyróżnianych ze względu na zróżnicowane kryteria, tak formalnoprawne, jak i materialnoprawne. Wyniki tych dociekań są pomocne w rozważaniach nad funkcjami omawianych uprawnień i ogólniejszymi racjami dla ich ustanowienia, co stanowi materię rozdziału 4.

Różnorodność informacji przekazywanych obligatoryjnie pracownikowi przez pracodawcę powoduje także, że mamy do czynienia z rozbudowanym systemem skutków naruszenia tego obowiązku. Jak zostało wykazane w rozdziale 5, skutków tych nie można jednak ograniczać jedynie do powstania po stronie pracownika konkretnego roszczenia, ale należy także zastanowić się nad tym, jaki wpływ ma naruszenie obowiązku informacyjnego przez pracodawcę na prawa i obowiązki pracownika, o których powinien być poinformowany, i jakie są tego dalsze konsekwencje. Niebagatelne, a niekiedy wręcz pierwszoplanowe

¹² Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.).

¹³ Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1155).

znaczenie ma też kwestia pozyskania przez pracownika informacji z innego źródła.

Wykaz roszczeń, które może zgłosić pracownik z tytułu naruszenia obowiązków informacyjnych przez pracodawcę, wraz z analizą ich poszczególnych typów został zawarty w rozdziale 6. W tej części pracy przedstawiono także sankcje penalne, z uwzględnieniem szczególnie drastycznych naruszeń omawianych obowiązków, które stanowią przestępstwo. Wyniki pracy zamieszczone w tym rozdziale mogą się zatem okazać przydatne także w dziedzinie prawa karnego. Część tę zwieńcza całościowa ocena regulacji sankcji za naruszenie obowiązków informacyjnych przez pracodawcę, która stanowi zarazem ostatni fragment pracy, poświęcony nakreślaniu systemu obowiązków informacyjnych pracodawcy wobec pracownika.

W rozdziale 7, pełniącym zarazem rolę zakończenia, przedstawione jest całościowe podsumowanie dociekań zawartych we wcześniejszych częściach pracy i teza o obowiązywaniu koherentnego systemu uprawnień informacyjnych pracownika. Uchwycenie szczególnych prawidłowości unormowań dotyczących prawa pracownika do informacji oraz ich wspólnego trzonu aksjologicznego skłoniło autorkę do postawienia w tym rozdziale kolejnej, ostatniej tezy badawczej. Chodzi o to, czy wobec obrazu systemu prawa pracownika do informacji wyłaniającego się jako rezultat dociekań przeprowadzonych w pracy nie jest słuszne i celowe mówienie o zasadzie prawa pracy doń się odnoszącej, a jeżeli tak, to jaki jest jej charakter prawny oraz funkcje, które mogą stanowić racje dla jej wyróżniania. W rozdziale tym jest zawarta zweryfikowana pozytywnie teza o istnieniu normatywnej zasady prawa pracownika do informacji.

Zasadniczo w pracy wykorzystana została metoda analizy dogmatycznej. Z jej użyciem badane są zarówno unormowania polskiego prawa pracy, jak i prawodawstwa Unii Europejskiej. W niewielkim zakresie wykorzystano metodę historyczną, głównie dla zaprezentowania, jak instytucja uprawnień informacyjnych pracownika przedstawiała się w polskim prawie pracy na przestrzeni XX i w początkach XXI w.

Książka niniejsza stanowi poprawioną i uzupełnioną wersję rozprawy doktorskiej, obronionej w dniu 3 grudnia 2012 r. przed Radą Na-

ukową Instytutu Nauk Prawno-Administracyjnych Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

Składam serdeczne podziękowania promotor pracy, Pani Profesor Małgorzacie Gersdorf, której opieka daleko wykraczała poza obowiązki promotora i trudno byłoby ją przecenić.

Swoje podziękowania kieruję także do recenzentów pracy, Pana Profesora Ludwika Florka i Pana Profesora Waleriana Sanetry, których cenne i wnikliwe uwagi wpłynęły na ostateczny kształt niniejszej pracy.

Pragnę również przekazać szczególne wyrazy wdzięczności Panu Sędziemu Sądu Najwyższego Doktorowi Kazimierzowi Jaśkowskiemu, który – odkąd pamiętam – wspierał mnie we wszystkich moich dążeniach naukowych i który ma również ogromny wkład w przygotowanie niniejszego opracowania. Jemu tę książkę dedykuję.

Rozdział 1

Pojęcie obowiązku informacyjnego pracodawcy wobec pracownika w indywidualnym prawie pracy

1.1. Uwagi wstępne

Analiza tytułowego obowiązku z konieczności obarczona jest piętnem dogmatyzmu. Wymaga prowadzenia dociekań nad pojęciem z teorii prawa, przy pomocy którego „mówi się o prawie”¹⁴. Wypada dodać, że rozważania te dotyczą kwestii dotąd w nauce prawa pracy nieopracowanej. Definiując zatem obowiązek informacyjny pracodawcy wobec pracownika w indywidualnym prawie pracy, można jedynie w pewnym zakresie odwołać się do zastanych pojęć prawnych z zakresu języka prawnego i prawniczego¹⁵. Precyzując obowiązek informacyjny pracodawcy, trzeba też mieć na uwadze legalną definicję pracodawcy i pracownika, które zawierają odpowiednio art. 3 i 2 k.p.¹⁶, oraz funkcjonujące w doktrynie pojęcia obowiązku prawnego i indywidualnego prawa pracy. Analizy od podstaw wymaga znaczenie terminu „informacja”, które jest kluczowe dla całości rozważań, a które nie zostało ujęte w definicji legalnej w przepisach indywidualnego prawa pracy ani określone w nauce prawa pracy.

¹⁴ Por. Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980, s. 81–89.

¹⁵ Por. *ibidem*, s. 89–93.

¹⁶ Artykuł 2 k.p. stanowi, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Definicję pracodawcy zawiera art. 3 k.p., zgodnie z którym jest nim jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

1.2. Stosunek pracy a pojęcie obowiązku

Rozważania dotyczące pojęcia obowiązku pracodawcy wobec pracownika ściśle wiążą się z zagadnieniem stosunku pracy. Nauka prawa pracy wyróżnia kilka znaczeń tego terminu.

W jednym z ujęć pod tym pojęciem można rozumieć kategorię zbiorczą, konstrukcję pojęciową, model obejmujący szereg elementarnych stosunków prawnych (elementarnych stosunków prawa pracy)¹⁷, różnych pod względem charakteru prawnego, zachodzących między pracodawcą i pracownikiem (stronami tego stosunku), unormowanych w tym dziale prawa pracy, który określa ogół praw i obowiązków pracowników oraz odpowiadający im ogół praw i obowiązków pracodawców. Chodzi zatem o te stosunki między pracodawcą i pracownikiem, które ujęte są w przepisach o zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę, prawach i obowiązkach stron, w tym w szczególności o wynagrodzeniu za pracę, urloпах pracowniczych, czasie pracy i wielu innych¹⁸. W tym rozumieniu stosunku pracy jedną wspólną nazwą określa się zespół wielu prostych stosunków prawnych różnego rodzaju funkcjonalnie powiązanych w jedną instytucjonalną całość¹⁹. Przez elementarny stosunek prawny łączący pracodawcę z pracownikiem rozumie się zaś więź prawną stanowiącą połączenie tylko jednego prawa (kompetencji, uprawnienia) i jednego odpowiadającego mu obowiązku, wynikłe z realizacji tylko jednej normy²⁰, bądź sytuuje się go na wyższym poziomie logicznym w tym sensie, iż obejmuje się zakresem tego pojęcia kilka praw i obowiązków o podobnej treści i charakterze²¹. Przy pierwszym ujęciu możemy zatem wyróżnić tylko dwa poziomy logiczne – na wyższym szczeblu sytuuje się stosunek pracy jako kategoria

¹⁷ Por. A. Klein, *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, Wrocław 2005, s. 21–27.

¹⁸ Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I: Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 233–234.

¹⁹ Z. Ziemiński, *O metodzie analizowania stosunku prawnego*, PiP 1967, z. 2, s. 204–205; S. Wronkowska, *Analiza pojęcia prawa podmiotowego*, Poznań 1973, s. 23; Z. Rudnicki, T. Skoczny, *Istota prawa koordynacji*, PiP 1971, z. 11, s. 807; Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 24; P. Machnikowski (w:) E. Łętowska (red.), *System Prawa Prywatnego*, t. 5, *Prawo zobowiązań – część ogólna*, Warszawa 2006, s. 110.

²⁰ Z. Kubot, *Pozycja...*, s. 25; S. Grzybowski (red.), *System prawa cywilnego. Część ogólna*, t. 1, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk 1985, s. 181–183.

²¹ Z. Kubot, *Pozycja...*, s. 25.

zbiorcza dla wszystkich pojedynczych stosunków łączących pracodawcę z pracownikiem, na niższym zaś z osobna każdy z pojedynczych stosunków łączących pracodawcę z pracownikiem. Przy drugim ujęciu możemy wyróżnić co najmniej trzy poziomy logiczne. Pojedyncze stosunki łączące pracodawcę z pracownikiem łączone są bowiem w kategorii wyższego rzędu w ten sposób, iż zbierane są razem pojedyncze prawa i obowiązki o podobnej treści. Dopiero nad tak zbudowanymi stosunkami częściowymi nadbudowana jest kategoria zbiorcza określana mianem stosunku pracy.

Tej teorii stosunku pracy traktowanego jako jeden (ogólny, modelowy) stosunek prawny zachodzący między pracodawcą a pracownikiem, ujmowanej w literaturze jako teoria monistyczna, przeciwstawiana jest teoria pluralistyczna, według której pracodawca pozostaje z pracownikiem w szeregu stosunków prawnych, które nie tworzą jednak w sumie jednego ogólnego (zbiorczego) stosunku prawnego, określanego mianem stosunku pracy²². W tej drugiej koncepcji pojęcie stosunku pracy wydaje się być ograniczane tylko do jednego z elementarnych stosunków prawnych zachodzących między pracodawcą i pracownikiem, a to do ram wyznaczonych przepisem art. 22 § 1 k.p. Stosunek pracy definiuje się tu jako „stosunek prawny zachodzący między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez drugi podmiot, zwany pracodawcą, pracę określonego rodzaju, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem”²³.

Mając na uwadze tę dystynkcję, w niniejszym opracowaniu pod pojęciem stosunku pracy przyjęto to jego ujęcie, w którym stanowi on kategorię zbiorczą dla ogółu powiązań między pracodawcą i pracownikiem, a nie tylko tę część więzi łączącej pracodawcę z pracownikiem, która ujęta jest w art. 22 § 1 k.p. Terminowi „elementarny stosunek prawny łączący pracownika i pracodawcę” nadaje się zaś to znaczenie, w którym obejmuje on nie tylko jedno pojedyncze uprawnienie strony stosunku pracy i odpowiadający mu obowiązek drugiej strony, ale zespół uprawnień i obowiązków o podobnej treści i charakterze. Interesujący nas stosunek zostanie nazwany elementarnym stosunkiem informacji i zgodnie z przyjętą wcześniej terminologią pod tym pojęciem będzie

²² T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I...*, s. 237–238.

²³ *Ibidem*, s. 236; L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2001, s. 44.

Eliza Maniewska – doktor nauk prawnych; w 2003 r. zdała egzamin sędziowski; radca prawny; członek Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego; współautorka, wraz z Sędzią Sądu Najwyższego dr. Kazimierzem Jaśkowskim, wielokrotnie wznawianego komentarza do kodeksu pracy; autorka licznych opracowań naukowych i artykułów z zakresu prawa pracy.

■ Prezentowana książka jest pierwszą na rynku publikacją, która w sposób kompleksowy ujmuje zagadnienia związane z indywidualnym prawem pracownika do informacji. Celem pracy nie jest tylko opis i koncentracja na poszczególnych obowiązkach informacyjnych pracodawcy wobec pracownika, ale analiza systemowa tego zagadnienia. Chodziło o skonstruowanie aparatu pojęciowego służącego do jego opisu oraz wydobycie ogólniejszych prawidłowości, którymi się on rządzi.

■ Niezależnie od licznych wniosków o charakterze teoretycznoprawnym, opracowanie zawiera również rozbudowane fragmenty o charakterze praktycznym, pomocne każdemu pracodawcy. Omawiana jest tu bowiem treść i zakres obowiązków informacyjnych pracodawcy wobec pracownika, chwila ich powstania, termin wypełnienia oraz metody realizacji.

■ Publikacja jest adresowana do pracodawców i pracowników działów HR. Znaczna jej część została poświęcona sankcjom za naruszenie tytułowych obowiązków, co przekłada się na przydatność także dla sędziów, adwokatów i radców prawnych. Opracowanie zainteresuje również przedstawicieli doktryny prawa pracy.

„(...) książka stanowi oryginalne opracowanie naukowe charakteryzujące się wysokim poziomem merytorycznym i bardzo dobrą stroną formalną. Jest to cenne źródło wiedzy na temat ważnej części przepisów prawa pracy. Na podkreślenie zasługują również duży wkład własny Autorki oraz jej dobry warsztat badawczy”.

Dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UW

Cena 99 zł
(w tym 5% VAT)

ISSN 1897-4392
ISBN 978-83-264-4374-9



9 788326 443749

Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45, fax 22 535 80 01
zamowienia.książki@wolterskluwer.pl
www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl