[**http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1264831,kto-jest-odpowiedzialny-za-regulamin-pracy.html?utm\_source=mailing&utm\_medium=bezplatny&utm\_campaign=19-wrzesnia-2018-r**](http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1264831,kto-jest-odpowiedzialny-za-regulamin-pracy.html?utm_source=mailing&utm_medium=bezplatny&utm_campaign=19-wrzesnia-2018-r)

**Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie ustalania regulaminu pracy**

Pytanie Dziennika Gazety Prawnej:

Czy w przypadku gdy związek zawodowy odmawia ustalenia terminu w którym ma nastąpić uzgodnienie treści regulaminu pracy pracodawca – np. po upływie terminu na określenie terminu – może samodzielnie ustalić regulamin pracy (pytanie w kontekście konieczności zawarcia zasad monitoringu w regulaminie)?

Odpowiedź Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej:

Zgodnie z obowiązującym od dnia 25 maja br. art. 22 [2] § 6 Kodeksu pracy - cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu 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.

Natomiast tryb ustalania treści regulaminu pracy określa art. 104 [2] Kodeksu pracy, który stanowi, iż regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Natomiast w przypadku nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca.

Zatem brak porozumienia z zakładową organizacją związkową, upoważnia pracodawcę do jednostronnego ustanowienia (lub zmiany) regulaminu pracy. Z uwagi na rolę, jaką regulamin pracy pełni w zakładzie pracy, powinien on być wydany w najszybszym możliwym terminie.

Należy zauważyć, iż powołany art. 104 [2] Kodeksu pracy dotyczy sytuacji, w której u pracodawcy działa wyłącznie jedna organizacja związkowa. W przypadku istnienia kilku organizacji związkowych, zastosowanie znajduje ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Zgodnie z art. 30 ust. 5 tej ustawy, jeżeli w sprawach wymienionych w tym przepisie (m.in ustalenia regulaminu pracy), organizacje związkowe lub organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241 [25a] Kodeksu pracy nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Podsumowując powyższe zasadnym jest przyjęcie, iż także w przypadku problemów związanych z określeniem przez związek zawodowy samego terminu, do którego mają się zakończyć negocjacje, pracodawca powinien mieć prawo do samodzielnego wprowadzenia regulaminu pracy. Natomiast termin 30 dni powinien stanowić granicę prowadzenia uzgodnień pomiędzy pracodawcą a zakładową organizacją związkową, także w przypadku określonym w art. 104 [2] Kodeksu pracy.