

**Eliza Maniewska**

**Streszczenie rozprawy doktorskiej pt.**

**Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy**

Jednym z głównych powodów podjęcia tego tematu jest stały wzrost znaczenia informacji w stosunkach społecznych. W sferze prawnej najwięcej uwagi poświęca się dostępie obywateli do informacji publicznej. Równolegle jednak rośnie zainteresowanie problematyką prawa do informacji w stosunkach prywatnoprawnych. Odnośnie do prawa pracy w literaturze szeroko omówiono zbiorowe prawo pracowników do informacji. Moja praca jest poświęcona indywidualnemu prawu pracownika do pozyskiwania informacji od pracodawcy. Dotychczas nie zostało temu poświęcone żadne opracowanie.

Głównym celem pracy jest ukazanie kompleksowego systemu prawa pracownika do informacji, któremu w samym Kodeksie pracy poświęcone jest kilkadziesiąt artykułów. Celem pracy nie jest więc opis i koncentracja na poszczególnych obowiązkach informacyjnych pracodawcy wobec pracownika, ale systemowa analiza tego zagadnienia.

W pierwszym rozdziale uporządkowano pojęcia związane z prawem pracownika do informacji – chodzi o to, co należy rozumieć przez samo pojęcie informacji oraz czym jest obowiązek informacyjny pracodawcy wobec pracownika i jaki jest jego charakter prawny. Wiele uwagi poświęcono na rozróżnienie pomiędzy zbiorowym i indywidualnym prawem pracy, co pozwoliło na rozróżnienie indywidualnego i zbiorowego prawa pracowników do bycia informowanym przez pracodawcę. I tak pod pojęciem obowiązku informacyjnego pracodawcy wobec pracownika w indywidualnym prawie pracy należy rozumieć obowiązek pracodawcy wobec pojedynczego (indywidualnego) pracownika, objęty treścią łączącego ich stosunku pracy, który polega na przekazywaniu w formie oświadczeń wiedzy wiadomości dotyczących sytuacji prawnej pracownika lub wiadomości o okolicznościach faktycznych, których znajomość leży w interesie pracownika (przykładem jest informacja o podstawowych uprawnieniach pracownika czy informacja o transferze przedsiębiorstwa). Pracodawca powinien także przekazywać pracownikowi w formie oświadczeń woli ustalenia dotyczące sposobu realizacji stosunku pracy, wtedy gdy nakazuje to prawo (przykładem jest informacja o sposobie

wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku). Zbiorowe uprawnienia informacyjne pracowników różnią się tym, że nie służą pracownikom indywidualnym a wyłącznie pracownikom reprezentowanym przez związki zawodowe lub inne ich przedstawicielstwo.

W następnej części pracy przedstawiono źródła tego obowiązku i jego zakres. Wiele uwagi poświęcono regulacjom prawa unijnego dotyczącym indywidualnego prawa pracownika do informacji, w szczególności dyrektywie 91/533/EWG. Wyróżniono przy tym tak zwane nazwane obowiązki informacyjne oraz nienazwane obowiązki informacyjne. Te ostatnie wyróżnia to, że nie są one wprost wymienione w regulacjach prawnych a wynikają z ogólnego obowiązku informowania pracownika o wszystkich zasadniczych (istotnych) aspektach stosunku pracy. Postawiono także tezę, że brak jest podstaw do formułowania jakiegoś magaobowiązku informacyjnego pracodawcy wobec pracownika, obejmującego powinności udzielania pracownikowi *ex officio* wszelkich informacji dotyczących jego sytuacji prawnej bądź faktycznej. Wyznacznikiem granic obowiązku informacyjnego pracodawcy jest przede wszystkim „istotność” informacji oceniana z punktu widzenia jej znaczenia w kontekście realizacji stosunku pracy. Czasami poziom wiedzy pracownika wynikający na przykład z wykształcenia lub doświadczenia zawodowego może wpływać na wymagany poziom ogólności informacji tak o jego uprawnieniach, jak i obowiązkach.

Dalej przeprowadzono klasyfikację obowiązków informacyjnych pracodawcy wobec pracownika według różnych kryteriów – tak formalnoprawnych jak i materialnoprawnych. To w następnym rozdziale pomaga w rozważaniach nad funkcjami uprawnień informacyjnych i ogólniejszymi racjami dla ich ustanawiania.

Istotna część pracy poświęcona jest skutkom naruszenia tych obowiązków. Dużą rolę odgrywają także rozważania o znaczeniu pozyskania przez pracownika informacji z innego źródła. W pracy zostały omówione nie tylko sankcje cywilne, ale także sankcje karne za naruszenie tych obowiązków.

W ostatnim rozdziale, który pełni zarazem rolę zakończenia, podsumowano dociekania zawarte we wcześniejszych częściach pracy i postawiono tezę o obowiązywaniu koherentnego systemu uprawnień informacyjnych pracownika. Wskazano także, że wiele istotnych racji przemawia za tym, aby uznać, że w prawie pracy obowiązuje zasada prawa pracownika do informacji. Zasada ta ma charakter normatywny i jej wyróżnienie ma być pomocne przy rozstrzyganiu tak zwanych trudnych spraw.