



Kara porządkowa: jej nałożenie nie takie proste



Nałożenie kary porządkowej nie takie proste © ArtFamily - Fotolia.com

W zakładzie pracy niejednokrotnie dochodzi do sytuacji, w których pracodawca jest zmuszony zdyscyplinować pracownika w sposób bardziej znaczący niż tylko poprzez słowne upomnienie. Temu celowi służą kary porządkowe, którymi są np. upomnienie czy nagana, które przybierają formę pisemną i umieszczane są w aktach osobowych pracownika.

Należy przy tym jednak zwracać uwagę na procedurę nakładania kar porządkowych, gdyż w przypadku ich uchylenia uważa się je za niebyłe. Konsekwentnie, jeśli pracodawca będzie chciał finalnie rozwiązać umowę o pracę powołując się na zastosowanie kar, które następnie zostały uchylone, może przegrać proces o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne.

Na co zatem zwracać uwagę w przypadku nakładania kar porządkowych?

Termin nałożenia kary

Po pierwsze, kara porządkowa może być zastosowana w stosunku do pracownika jedynie przez okres 2 tygodni od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o naruszeniu obowiązków przez pracownika, ale nie później niż 3 miesiące od daty samego zdarzenia. Są to terminy dla pracodawcy nieprzekraczalne. Jeśli zostaną przekroczone, wówczas kara zostanie uchylona przez sąd pracy praktycznie z automatu. Jednak należy zwrócić uwagę, że w przepisie art. 109 § 1 KP jest mowa o pracodawcy, a zatem o osobie, która ma prawo do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Nie będzie to zatem dowolny pracownik działu HR, ale osoba która posiada uprawnienie do zawierania i rozwiązywania stosunku pracy - a zatem organy uprawnione do reprezentacji pracodawcy (np. prezes zarządu) lub osoby posiadające odpowiednie pełnomocnictwo do tego rodzaju czynności. Pozyskanie wiedzy o naruszeniu przez inne osoby stojące wysoko w hierarchii zakładu - np. przez dyrektora zakładu, który jednak nie jest uprawniony do działania w imieniu pracodawcy - nie będzie powodowało rozpoczęcia biegu terminu do nałożenia kary porządkowej.

Przed nałożeniem kary niezbędne jest wysłuchanie pracownika (dla bezpieczeństwa,



eGospodarka.pl

Poradnik Internetu dla Twojej Firmy

pracodawca powinien spisać z tej czynności notatkę, jak również przybrać sobie inną osobę do pomocy, która mogłaby zeznawać w sądzie w charakterze świadka). Nieobecność pracownika jest jedyną okolicznością, która przedłuża dwutygodniowy termin do nałożenia kary porządkowej, aż do dnia stawienia się pracownika w pracy.

Dopiero po wysłuchaniu pracownika, można przedłożyć mu w formie pisemnej informację o nałożonej karze porządkowej. Pismo to musi zawierać informację o rodzaju naruszonych obowiązków pracowniczych oraz o dacie, w której naruszenie to wystąpiło. Przy tym, jak wskazuje orzecznictwo sądowe, opis naruszonych obowiązków musi być na tyle szczegółowy, aby pracownik mógł się do tego odnieść, w szczególności, iż przysługuje mu prawo do złożenia do pracodawcy sprzeciwu w terminie 7 dni od daty doręczenia pisemnej informacji o ukaraniu. Brak szczegółowego opisu rodzaju naruszonych obowiązków lub zbyt ogólny opis (np. niezastosowanie się przez pracownika do treści par. xxx Regulaminu Pracy) jest kolejnym naruszeniem formalnym, przy którym sądy orzekają o uchyleniu kar porządkowych.

Sprzeciw

Po doręczeniu pracodawcy sprzeciwu od nałożonej kary porządkowej, ma on 14 dni na decyzję w przedmiocie odrzucenia lub uwzględnienia sprzeciwu. Brak doręczenia pracownikowi odpowiedzi w wyżej wskazanym terminie skutkuje przyjęciem, że sprzeciw został uwzględniony, a pracodawca jest obowiązany usunąć z akt osobowych pracownika informację o nałożonej karze porządkowej.

Rola organizacji związkowych

Co istotne, jeśli w zakładzie pracy działają związki zawodowe, pracodawca powinien je niezwłocznie poinformować o nałożonej karze porządkowej, jej przyczynach oraz o sprzeciwie złożonym przez pracownika, prosząc jednocześnie o przedstawienie stanowiska. Niezwłoczne wystąpienie do związków zawodowych ma o tyle istotne znaczenie, że brak wystąpienia lub pozostawienie związkowi zawodowemu zbyt krótkiego czasu spowoduje, że ewentualne powództwo do sądu pracy o uchylenie kary porządkowej będzie skuteczne. Trzeba bowiem przypomnieć, że pracodawca ma łącznie 14 dni od daty wpływu sprzeciwu na jego rozstrzygnięcie. Tymczasem procedura konsultacji ze związkiem zawodowym zajmie (przy uwzględnieniu czasu na korespondencję) co najmniej 5 dni. Kodeks pracy nie przewiduje co prawda terminu na przeprowadzenie konsultacji ze związkiem zawodowym, jednak jak podkreśla Sąd Okręgowy w Katowicach w wyrokach z 3 kwietnia 2012 roku, sygn. akt IX Pa 117/12 oraz z 15 grudnia 2011 roku, sygn. akt IX Pa481/11, "należy stosować *per analogiae* inne przepisy regulujące współdziałanie zakładowej organizacji związkowej z pracodawcą, w szczególności art. 38 § 2kp i art. 52 § 1 oraz art. 53 § 4 kp".



eGospodarka.pl

Poradnik Internetu dla Twojej Firmy

Korespondencja pocztowa

Należy przy tym zwrócić uwagę, że przepisy kodeksu pracy nie przewidują, aby za datę doręczenia pisma (tak jak w postępowaniach sądowych) uważało się datę nadania pisma w placówce pocztowej. Prowadzenie zatem procedury ze związkiem zawodowym oraz pracownikiem drogą listowną może być zatem ryzykowne.

Dopiero w sytuacji, gdy powyższe wymogi formalne sąd uzna za spełnione przez pracodawcę przy nakładaniu kar porządkowych, będzie można przejść do postępowania dowodowego w zakresie merytorycznych podstaw do nałożenia kary porządkowej. W przeciwnym wypadku, powództwo pracownika o uchylenie kary porządkowej zostanie uwzględnione.

Autor: Filip Poniewski / Kancelaria BBP Legal



BBP Legal