

Z naganą pisemną udzielaną pracownikowi przez pracodawcę nie spotykamy się często. Obserwując manewry na rynku pracy można odnieść wrażenie, że częściej mamy do czynienia z wypowiedzeniem umowy o pracę. Rzadko toleruje się przewinienia i błędy pracownika i rzadko korzysta z form pośrednich, a nie ostatecznych.

Jednak warto wiedzieć, że taka możliwość istnieje i że pracodawca może z niej skorzystać.

Każdy pracodawca może zastosować wobec swoich pracowników kary porządkowe za naruszenie porządku w pracy, które określa art. 108 kodeksu pracy, czyli np. nałożyć naganą pisemną z wpisem do akt osobowych.

Decyzja o ukaraniu w tej formie pracownika zależy od pracodawcy. Ale pracodawca jest zobowiązany do poinformowania o naganie podwładnego i wskazanie, jaki jest jej powód, a także koniecznie wysłuchać argumentów pracownika.

Pracodawca musi na piśmie wskazać rodzaj i datę naruszenia obowiązków pracowniczych oraz pouczyć o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis takiego zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

Pracodawca jest ograniczony czasowo. Na zastosowanie takiej kary ma dwa tygodnie od uzyskania informacji o naruszeniu regulaminu i trzy miesiące od dopuszczenia się tego naruszenia.

Jak się pozbyć nagany z akt? Nagana zniknie z akt po roku z mocy prawa. Zatem nie zależy to od dobrej bądź złej woli pracodawcy. Kodeks pracy określa, że kara nagany pisemnej z wpisem do akt może zostać uznana za niebyłą, jeśli pracownik przez cały rok po tym wydarzeniu będzie pracował w sposób nienaganny.