

Prawa pracownicze (10). Kary porządkowe

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 23, kwiecień 2016 00:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odśloni: 8036

Brak podpisu na liście obecności, nieprzestrzeganie przepisów BHP i przeciwpożarowych, picie alkoholu w pracy mogą skończyć się dla każdego pracownika nałożeniem kary porządkowej. Dotyczy to także pracowników samorządowych.

Każdy pracodawca, zatem i samorządowy może stosować wobec swoich pracowników sankcje za naruszenie porządku w pracy. Kwestie te reguluje kodeks pracy w rozdziale VI, w szczególności zaś art. 108 kodeksu pracy.

To nie obowiązek

Jak wyjaśnia Józef Iwulski w Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III LexisNexis 2013, *wymierzanie kar porządkowych jest prawem pracodawców, nie zaś działaniem w warunkach przymusu prawnego. Przepisy dotyczące odpowiedzialności porządkowej mają charakter bezwzględnie obowiązujący i nie jest możliwe ich umowne ograniczenie, wyłączenie czy rozszerzenie ani co do rodzaju kar porządkowych, ani co do zakresu ich stosowania. Zastosowanie przez pracodawcę innej kary niż przewidziana w art. 108 k.p. stanowi wykroczenie określone w art. 281 pkt 4 kodeksu pracy.*

Zatem za określone przewinienia pracodawca może, ale nie musi stosować sankcje przewidziane na zasadach ogólnych, czyli w kodeksie pracy. Złe zachowanie podwładnego może skwitować zwyczajnym zwróceniem uwagi, czy dłuższą rozmową dyscyplinującą. To już zależy od pracodawcy i przypadku, którego dotyczy. Czasem sprawa kończy się jeszcze inaczej.

Jednocześnie bowiem oprócz kar porządkowych przewidzianych w art. 108 kodeksu pracy, pracodawca może wymierzyć inne środki, przewidziane w innych przepisach. Przykładowo zgodnie z art. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego m.in. w przypadku nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni. Taka nieusprawiedliwiona absencja jest też jednym z przewinień wymienionych w kodeksie pracy, o czym poniżej.

Swoistą sankcją jest też rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z 25 października 1995 r., sygn. akt I PRN 77/95 przyjął, że *wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego naganego zachowania się pracownika, stanowiącego przestępstwo ukarania, za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.*

Zamknięty katalog

Karami porządkowymi w myśli art. 108 kodeksu pracy są: nagana, upomnienie i kara porządkowa. Katalog kar jest zamknięty. - *Nie jest dopuszczalne ich zaostrzenie, np. przez podanie do wiadomości załogi informacji o ukaraniu. Stosowanie innych kar stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika* – wyjaśnia Kazimierz Jaśkowski w Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, publ. LEX/el. 2016.

Określone zachowania

Kodeks podaje przy tym, kiedy które sankcje są dopuszczalne. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia lub karę

Prawa pracownicze (10). Kary porządkowe

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 23, kwiecień 2016 00:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odłony: 8036

nagany. Tak wynika z art. 108 § 1 kodeksu pracy.

Natomiast na podstawie art. 108 § 2 kodeksu pracy za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną. Zatem tylko za te zachowania można wymierzyć karę pieniężną.

Wina i bezprawność

Józef Iwulski tłumaczy, że przesłankami odpowiedzialności porządkowej jest wina pracownika i bezprawność jego zachowania. Upomnienie zaś można zastosować nawet, gdy ta wina jest niewielka. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 30 czerwca 1999 r., sygn. akt I PKN 86/99, zgodnie z którym *wymierzenie kary upomnienia uzasadnione jest nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy.*

Sąd Najwyższy w wyroku z 27 lipca 1990 r., sygn. akt I PRN 26/90 wyjaśnił, że *bezprawność należy oceniać przez prawnie skuteczne polecenia przełożonych, a nie wyłącznie na podstawie przepisów. Jednak tylko niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego dotyczącego pracy kwalifikuje się jako naruszenie ustalonego porządku, o którym mówi art. 108 kodeksu pracy i może stanowić podstawę do wymierzenia pracownikowi kary regulaminowej. Rodzaj naruszonych przez pracownika przepisów oraz stopień winy powinny być uwzględniane przy wyborze rodzaju zastosowanej kary porządkowej.*

SN wyjaśnił ponadto, że *stosowanie się pracownika do poleceń przełożonego dotyczy tylko poleceń związanych z pracą, nazywanych także służbowymi, a nie wszystkich poleceń, jakie wyda przełożony. Wynika stąd wniosek, że tylko niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego ("dotyczącego pracy") może być zakwalifikowane jako naruszenie "ustalonego porządku i dyscypliny pracy, regulaminu pracy", o którym mowa w art. 108 § 1 k.p. i które według tego przepisu stanowi podstawę do wymierzenia pracownikowi kary regulaminowej.*

O tym, jakie są obowiązki pracowników samorządowych i kiedy nie muszą oni wykonywać poleceń przełożonych pisaliśmy [TUTAJ](#).

Granica między nienależytym wykonaniem polecenia a jego niewykonaniem może być nieostra. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego 24 marca 1999 r., sygn. I PKN 638/98. W orzeczeniu tym SN twierdzi, że *jest to problem oceny prawnej ustalonego zachowania pracownika w aspekcie przypisania mu winy, która jest przestanką odpowiedzialności pracownika (art. 108 k.p.).*

Przy nakładaniu kary pracodawca powinien brać też pod uwagę dotychczasowy stosunek pracownika do pracy. Jeśli był nienaganny, wzorowy, sankcja może być łagodniejsza.

Tylko jedna sankcja

Za jedno naruszenie obowiązków (jeden czyn) może być stosowana tylko jedna kara. Jak podaje Kazimierz Jaśkiewicz, *mimo użytego w art. 108 § 2 kodeksu pracy wyrazu „również”, w razie zastosowania kary pieniężnej nie można za ten sam czyn nakładać kary z art. 108 § 1 kodeksu pracy.*

Kodeks limituje wysokość kary pieniężnej. Sankcja ta za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień

Prawa pracownicze (10). Kary porządkowe

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 23, kwiecień 2016 00:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 8036

nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

W określonym czasie

Przepisy regulują też tryb stosowania kar. Pracodawca może je nakładać w ciągu 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Zanim zastosuje karę, musi najpierw wysłuchać pracownika. Nie może zatem, np. tylko wysłać zawiadomienia o nałożeniu sankcji. Jednak pracownik sam może nie chcieć rozmawiać.

Sąd Okręgowy w Koszalinie w wyroku z 16 lutego 2011 r., sygn. akt. IV P/4/12 orzekł, że *pracodawca może też zastosować karę porządkową bez uprzedniego wysłuchania pracownika, jeżeli ten zrezygnował ze stworzenia mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień, bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia*. Tak samo wcześniej uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 15 czerwca 1999 r., sygn. akt I PKN 114/99.

Jeżeli z powodu nieobecności w pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu dla nałożenia kary rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

Informacja na piśmie

O zastosowanej karze pracodawca musi zawiadomić pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

Zgodnie z wyrokiem Sąd Najwyższego z 20 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 70/99, *obowiązek zachowania formy pisemnej dotyczy tylko zawiadomienia pracownika o udzieleniu kary porządkowej, a nie jej nałożenia*.

Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca musi zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

Zatarcie po roku

Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Wyczyszczenie akt odbywa się także w razie uwzględnienia sprzeciwu przez

Prawa pracownicze (10). Kary porządkowe

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 23, kwiecień 2016 00:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odśłony: 8036

pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.

Pracodawca może ponadto, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

Uznanie kary za niebyłą może nieść też konsekwencje finansowe. Potwierdza to uchwała Sądu Najwyższego z 17 marca 1986 r., sygn. akt III PZP 12/86. SN orzekł w niej, że: *uznana za niebyłą kara upomnienia (art. 113 § 2 k.p.) nie może stanowić podstawy do zmniejszenia o 20% nagrody z zakładowego funduszu nagród, przewidzianego w regulaminie tworzenia i podziału tego funduszu. Okoliczności faktyczne, które stanowiły podstawę wymierzenia tej kary, mogą być wzięte pod uwagę przy ocenie nienagannego wykonywania przez pracownika obowiązku przewidzianego w § 5 pkt 1 wymienionego regulaminu.*