

Kiedy pracodawca może zastosować karę porządkową

Przepisy prawa pracy nakładają na pracowników szereg obowiązków. Ustanawiane są one z różnych względów, m.in. dbałości o ich zdrowie i życie czy o prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy. Jak pracodawca może egzekwować wykonanie tych obowiązków?

Artykuł 108 kodeksu pracy wymienia trzy rodzaje kar porządkowych: karę upomnienia, karę nagany i karę grzywny. Jest to katalog zamknięty, dlatego też pracodawcy nie mogą stosować innych kar porządkowych niż wymienione.

Dwie pierwsze kary mają na celu zdyscyplinowanie pracownika przez oddziaływanie na je-

go morale. Mogą być one stosowane, gdy pracownik nie przestrzega ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Bardziej dotkliwa jest kara grzywny, która obok działania w sferze moralnej obciąża pracownika finansowo. Pracodawca może się nią posłużyć wyłącznie, gdy pracownik nie przestrzega przepisów bhp, przeciwpożarowych, opuszcza pracę bez usprawiedliwienia oraz gdy stawia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywa alkohol w czasie pracy.

Podstawą nałożenia kary porządkowej może być jedynie bezprawne i zawinione zachowa-

nie pracownika. Bezprawność polega na zachowaniu sprzecznym z obowiązującymi przepisami prawa. Wina zaś przejawiać się będzie w tym, że pracownik (umyślnie lub nieumyślnie) postąpił wbrew obowiązującym przepisom.

Należy podkreślić, że kary porządkowe można nakładać wyłącznie za ściśle określone i wymienione powyżej przewinienia. Nie można ich stosować za inne naruszenia, m.in. za nieosiągnięcie oczekiwanych wyników.

Aby zapewnić prawidłowe stosowanie kar porządkowych przez pracodawców, przewidziano w kodeksie pracy w art. 112 procedurę odwołania od decyzji o nałożeniu kary. Jeśli zatem pracownik nie zgadza się z nałożoną na siebie karą, może wnieść do pracodawcy



sprzeciw. Ma na to siedem dni od zawiadomienia go o ukaraniu. Jeśli pracodawca podtrzyma swą decyzję, pracownik może w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu zwrócić się do sądu o uchylenie nałożonej na niego kary porządkowej. Sąd oceni wówczas, czy istniały podstawy do ukarania pracownika oraz czy pracodawca przy nakładaniu kary postępował zgodnie z przepisami prawa. ■

BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI
partner, Bartłomiej Raczkowski
Kancelaria Prawa Pracy

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy