

## **Karę porządkową zbada tylko sąd**

Pracodawcy chcą uprościć procedurę nakładania kar na pracowników. Jest szansa, że łamiący przepisy o organizacji pracy czy BHP nie będą od razu zwalniani dyscyplinarnie. → **C5**

# Karę zbada tylko sąd

DYSCYPLINA | Pracodawcy chcą uprościć procedurę nakładania kar na pracowników

## TOMASZ ZALEWSKI

Jest więc szansa, że łamiący przepisy o organizacji pracy czy BHP nie będą od razu zwalniani dyscyplinarnie, bo pracodawcy chcą uprościć procedurę nakładania nagan, upomnień czy kar porządkowych.

Posłowie z sejmowej komisji „Przyjazne państwo” zajmowali się projektem zmian przepisów kodeksu pracy określających tryb nakładania kar porządkowych na pracowników naruszających dyscyplinę.

### Kłopotliwy sprzeciw

- Zaproponowaliśmy, by pracownik, który nie zgadza się z karą, mógł od razu skierować sprawę do sądu, zamiast, jak to jest obecnie, występować ze sprzeciwem, który rozpatruje pracodawca nakładający karę. To niepotrzebnie komplikuje sprawę. Chcemy wprowadzić przepis, by do czasu sądowego rozstrzygnięcia pracodawca mógł na wniosek związku zawodowego czy samego ukaranego cofnąć zastosowaną karę - uza-

sadnia Monika Gładoch, ekspert Pracodawców RP.

- Faktycznie funkcjonowanie sprzeciwu w procedurze nakładania kary porządkowej bywa kłopotliwe zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika. Z mojej praktyki wynika, że jej likwidacja nie pogorszyłaby sytuacji stron sporu - mówi Katarzyna Sarek, prawnik z **Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy**.

Uważa ona, że dla prawidłowego wykorzystania sprzeciwu należy przestrzegać terminów. Dotyczy to zarówno pracownika, jak i pracodawcy. Bardzo często jeden dzień spóźnienia może mieć poważne konsekwencje, np. gdy pracodawca nie odpowie na sprzeciw w ciągu 14 dni, prawo uznaje, że zo-

Związki będą miały mniejszy wpływ na anulowanie lub zmniejszenie kary porządkowej

stał uznany. **Często pracodawca przegrywa w sądzie ze słusznie ukaranym pracownikiem, gdy ten wykaże, że procedura została naruszona.** Im prostsza procedura, tym lepiej - mówi Sarek.

Sejmowi legislatorzy i przedstawiciele głównego inspektora pracy zwracali uwagę, że nowe przepisy powinny określać termin, w jakim odpowiednio powinien być złożony wniosek o cofnięcie kary.

### Nie wszystko złoto

- Zdecydowanie nie popieramy likwidacji instytucji sprzeciwu. Ustawodawca powinien dążyć do tego, żeby strony stosunku pracy sytuacje konfliktowe załatwiały między sobą, bez angażowania instytucji zewnętrznych, w tym wypadku sądu pracy. **Rozpatrzenie sprzeciwu daje możliwość spokojnego zbadania sprawy, kiedy frochę opadną emocje.** Poza tym opinia związków zawodowych może dostarczyć dodatkowych informacji, które skłonią pracodawcę do odstąpienia od kary bądź jej zamiany na mniej uciążliwą

- mówi Paweł Smigielski, ekspert OPZZ.

- Problemy ze stosowaniem kar porządkowych nie znikną wraz z likwidacją sprzeciwu. Pracodawcy mają opory przed karaniem pracowników łamiących dyscyplinę z powodu ewentualnych spraw w sądzie pracy. Czasem taka sprawa trwa dłużej niż okres przechowywania w aktach informacji o nałożeniu kary. Jeśli miałbym coś proponować, to raczej zmianę sądowej kontroli kary. Należy wzmocnić rozwiązania, które pozwolą załatwić sprawę sankcji na poziomie zakładu pracy - mówi Marcin Wojewódka, radca prawny.

Obecni na ostatnim posiedzeniu komisji sejmowej przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej zwracali uwagę, że zlikwidowanie możliwości zbadania sprawy na poziomie zakładu pracy spowoduje dodatkowe obciążenie sądów pracy, co może wydłużyć terminy rozpoznawania spraw. ■

@ | masz pytanie, wyślij e-mail do autora  
t.zalewski@rp.pl