

Osoba duchowna nie uniknie sankcji za złe zachowanie

KARY | Zatrudniona na etat zakonnica poniesie odpowiedzialność porządkową bez względu na to, czy jest pracownikiem samorządowym. Za naruszenie służbowej dyscypliny grozi jej upomnienie bądź nagana

MARTA GADOMSKA

W ostatnich tygodniach było głośno o zakonnicy z gminnego domu pomocy społecznej, która znęcała się nad niepełnosprawną dziewczynką. Według opinii publicznej zakonnica powinna ponieść zarówno odpowiedzialność karną, jak i pracowniczą. W jednym z telewizyjnych reportaży padło nieprawdziwe stwierdzenie, że tę ostatnią wyklucza status zakonnicy oraz to, że jest pracownikiem samorządowym. To nieprawda. Dziś tłumaczymy, dlaczego, przypominając jednocześnie podstawowe zasady odpowiedzialności porządkowej.

Rezultat ten sam

Po pierwsze, status zakonnicy nie chroni przed żadnymi sankcjami. Po drugie, jak się okazało, zakonnica nie była pracownikiem samorządowym. A nawet gdyby nim była, to nie uniknęłaby odpowiedzialności porządkowej, bo w tym zakresie do pracowników samorządowych stosuje się kodeks pracy. Świadczy o tym brak szczegółowych unormowań na ten temat w ustawie z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (DzU nr 223, poz. 1458) oraz to, że w sprawach nieuregulowanych odsyła ona właśnie do kodeksu pracy.

Za naruszenie dyscypliny

Odpowiedzialność porządkowa jest związana m.in. z nieprzestrzeganiem ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Fizyczne znęcanie się nad podopieczną to bez wątpienia nadużycie, które stanowi naruszenie dyscypliny pracy. To oznacza, że pracodawca mógł ukarać zakonnice karą upomnienia lub nagany (art. 108 k.p.).

Nie miał jednak prawa obciążyć jej karą pieniężną. Tę bowiem stosujemy tylko wtedy, gdy pracownik nie przestrzega przepisów bhp lub przeciwpożarowych, opuszcza pracę bez usprawiedliwienia, spożywa w pracy alkohol lub przychodzi do pracy będąc pod jego wpływem.

Warto przestrzegać zasad wymienionych w ramce, bo w przeciwnym razie zatrudniony może w ciągu siedmiu dni od zawiadomienia o ukaraniu wnieść sprzeciw.

Sprzeciw i zatarcie

O jego uwzględnieniu lub odrzuceniu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska związku zawodowego reprezentującego pracownika. Nieodrzućcenie sprzeciwu w ciągu 14 dni oznacza, że został on zaakceptowany. A jeżeli nie, to zatrudniony może w ciągu 14 dni odwołać się do sądu pracy.

Warto też pamiętać, że po roku nienaganej pracy kara ulega zatartiu, co oznacza, że wpis o niej należy usunąć z akt osobowych pracownika. Oczywiście pracodawca może uznać karę za niebyłą już wcześniej – przed upływem roku, z własnej inicjatywy lub na wniosek organizacji związkowej.

Z doniesień mediowych wynika, że zakonnica została zwolniona. Czy w jej przypadku istniały podstawy do wręczenia dyscyplinarki?

Pożegnanie z posadą

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i z winy zatrudnionego na podstawie art. 52 k.p. jest możliwe, gdy ten umyślnie lub w sposób rażąco niedbały naruszy w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki. W omawianej sytuacji tak właśnie było.

- Z natury takiej czynności jak pobicie wynika, że nie mogła być podjęta nieumyślnie. Zakonnica musiała przecież być świadoma, że stosuje przemoc fizyczną i tym samym wyrządza dziecku krzywdę. Co więcej zachowanie było bezprawne, bo stanowiło całkowite zaprzeczenie jej podstawowego obowiązku pracowniczego: sprawowania należytej opieki nad dzieckiem. Nie mam wątpliwości, że z punktu widzenia prawa pracy jest to zdarzenie nadające się na dyscyplinarkę – tłumaczy Patrycja Zawirska z kancelarii **Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy**.

➔ Standardowe zasady

Kara nie może być nałożona po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie trzech miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Oczywiście przed zastosowaniem kary pracownika trzeba wysłuchać. A jeżeli nie jest to możliwe, bo jest nieobecny, to bieg dwutygodniowego terminu ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

O zastosowanej karze pracownika należy powiadomić pisemnie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się ich naruszenia. Ponadto pracownika trzeba powiadomić o prawie do zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. ■