

Nagana niestrasza, gdy związki ignorują prośbę szefa.
Konieczność uzyskania informacji o pracownikach chronionych przez organizację związkową coraz częściej blokuje możliwość ich karania. **B6**

Nagana niestraszna, gdy związek gra na czas

Konieczność uzyskania informacji o pracownikach chronionych przez organizację związkową często blokuje możliwość ich ukarania

Tomasz Zalewski
tomasz.zalewski@infor.pl

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu pracownika od nałożenia kary porządkowej decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej go organizacji. Jego nierozpatrzenie w ciągu 14 dni od wniesienia sprzeciwu jest równoznaczne z jego uwzględnieniem. Tymczasem dużą część tego czasu pracodawca traci na ustalenie, z którym związkiem rozmawiać o utrzymaniu sankcji lub jej uchyleniu. W efekcie część z nich w ogóle nie jest wpisywana do akt podwładnych.

Niekorzystna uchwała

– Związki zawodowe próbują na różnych polach wykorzystać uchwałę Sądu Najwyższego z 21 listopada 2012 r. ograniczającą dostęp do list związkowców – tłumaczy Witold Polkowski, ekspert Pracodawców RP.

Zgodnie z nią (sygn. akt III PZP 6/12) nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia go z obowiązku współdziałania ze związkami w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 30 ust. 21 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych; t.j. Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.). Oznacza to, że pracodawca nie może na wszelki wypadek gromadzić informacji o działaczach i osobach, które zwróciły się o ochronę. Za każdym razem musi prosić o informacje zakładowe związki.

Niech ukarany informuje

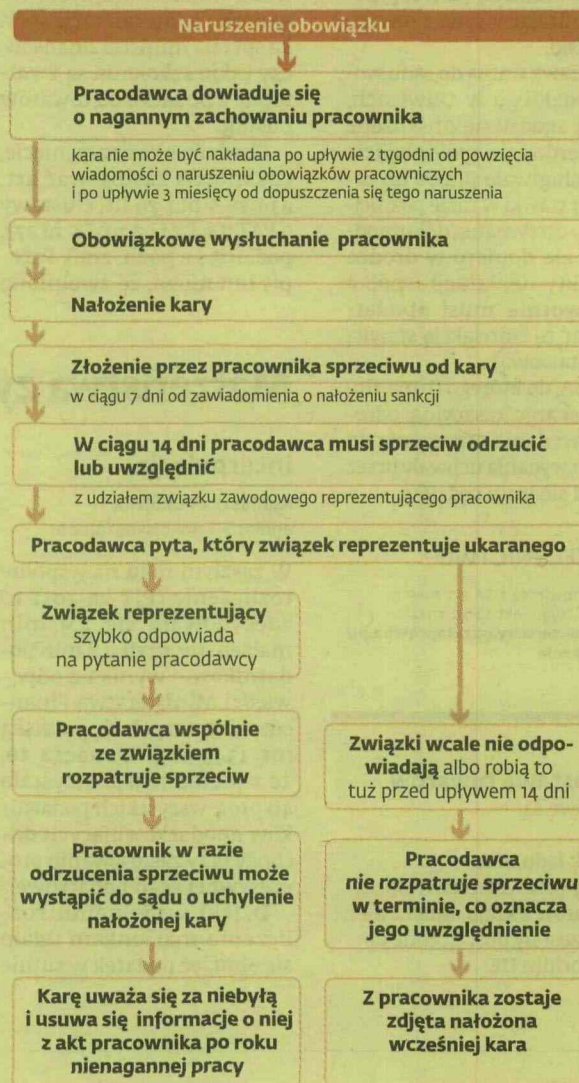
Problem w tym, że uchwała SN była wydawana w kontekście dokonywania wypowiedzeń. Tyle że w ich przypadku dalsze działania przedsiębiorcy nie są ograniczone czasowo i jeżeli organizacja nie przekaze informacji w ciągu 5 dni, to nie blokuje to procedury redukcji etatów. Inaczej jest w przypadku nakładania kar porządkowych na zatrudnionych. Nawet kilkudniowe czekanie na odpowiedź związków może mieć znaczenie przy terminowym rozpatrywaniu sprzeciwu od nałożonych sankcji.

– Mam sporo spraw, gdy brak szybkiej odpowiedzi związków w połączeniu z niekorzystnym kalendarzem świąt sprawiał, że pracodawca nie był w stanie rozpoznać sprzeciwu w ustawowym terminie 14 dni, co w praktyce oznacza bezkarność osoby, która naruszyła dyscyplinę pracy – podkreśla Witold Polkowski.

Jego zdaniem pracownik składając sprzeciw od upo-

Odpowiedzialność za naruszenie porządku i dyscypliny w zakładzie

Tryb karania



mienia czy nagany, powinien jednocześnie wskazywać związek, który będzie go bronił, i wnioskować do organizacji, by ta zajęła stanowisko w jego sprawie.

– To, że podwładny ma interes w tym, by w jego obronie wypowiedział się reprezentujący go związek, to za mało, by zobowiązać go do wskazywania organizacji, której jest członkiem w chwili składania sprzeciwu. Nie ma bowiem przepisu, który by go do tego zobowiązywał – tłumaczy prof. Marcin Zieleniecki, ekspert NSZZ „Solidarność”.

Obowiązek ustalenia, która organizacja broni zatrudnionego, spoczywa na pracodawcy.

– Rozpatrzenie sprzeciwu bez udziału związku z powodu niewskazania go przez karanego stanowiłoby, moim zdaniem, naruszenie procedury. To daje podstawę do skierowania sprawy do sądu – dodaje.

Inaczej przepisy te ocenia prof. Jerzy Wrątny z Uczelni Łazarskiego. Jego zdaniem, jeżeli pracodawca zapyta ukaranego pracownika przy składaniu przez niego sprzeciwu o przynależność związkową, to ten powinien wskazać organizację.

– W przeciwnym razie brak współdziałania będzie niezgodny z zasadami współżycia społecznego i będzie świadczył o braku zainteresowania rzetelnym rozstrzygnięciem sprzeciwu – podkreśla prof. Jerzy Wrątny.

Może sprzeciw w sądzie

Właściciele firm nie pierwszy raz podnoszą konieczność wprowadzenia zmian w procedurze nakładania kar. Pracodawcy RP postulowali zniesienie sprzeciwu i przekazanie rozpoznanie odwołania od kary porządkowej do sądów pracy. Argumentowali, że związek zawodowy mógłby właśnie tam przedstawić swoją opinię, a pracodawca jeżeli uznałby, że karę nałożył zbyt pochopnie, zawsze miałby prawo się z niej wycofać. Działacze są jednak przeciwnego zdania.

– Dobrze, że odwołanie od sprzeciwu następuje w zakładzie pracy, a nie w sądzie. Nie ma potrzeby angażowania państwa w wewnętrzny spór, którego temperatura z reguły maleje z upływem czasu. Sądowna droga badania zasadności i prawidłowości nałożenia kary porządkowej powinna być ostatecznością – zaznacza Marcin Zieleniecki.

Dodaje jednak, że można by zastanowić się nad wydłuże-

Jakie kary nakłada szef

upomnienia

nagany

pieniężna – tylko za niektóre naruszenia, m.in. naruszenie przepisów p.poż i bhp, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, picie alkoholu w pracy

pieniężna – za jedno przekroczenie obowiązków nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łączne kary finansowe nie mogą przekraczać 1/10 wynagrodzenia

Za co może być sankcja

nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy

nieprzestrzeganie przepisów bhp

łamanie przepisów przeciwpożarowych

nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy

naruszenie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy

stawienie się i wykonywanie pracy pod wpływem alkoholu

spożywanie alkoholu w miejscu pracy

nem czasu na rozpatrzenie sprzeciwu, bo w pewnych sytuacjach 14-dniowy okazuje się zbyt krótki (np. w związku z licznymi dniami świątecznymi).

Podobnie uważa **Bartłomiej Raczkowski**, adwokat, **kancelaria Raczkowski i Wspólnicy**. Jego zdaniem powierzenie rozpatrywania sprzeciwów sądom jest nieekonomiczne i pracodawcy nie są skłonni, by tracić czas na rozstrzygnięcie tego typu spraw na wakacjach.

– Wskazane byłoby ewentualne wydłużenie czasu na rozpatrzenie sprzeciwu, bo oprócz tego, że pracodawca traci 5 dni na ustalenie, kto reprezentuje pracownika, to jeszcze musi czekać na stanowisko związku w sprawie, a termin na jego złożenie nie jest określony w kodeksie pracy – uważa **Bartłomiej Raczkowski**.

Proponuje więc, aby, tak jak w przypadku konsultowania zwolnienia z winy pracownika, związek miał 3 dni na przedstawienie swojego stanowiska w sprawie sprzeciwu.

PISALIŚMY O TYM

To samo przewinienie, różna kara – DGP nr 162/2012

www.praca.gazetaprawna.pl