

Poznaj swoje prawa.

Zostałeś ukarany przez pracodawcę? Uważasz, że niesłusznie? Uważasz, że zbyt srogo? Odwołaj się!

Kodeks pracy daje pracodawcy możliwość dyscyplinowania pracownika za określone przewinienia związane z wykonywaniem pracy karami porządkowymi.

Za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów BHP, przepisów PPOŻ, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować niematerialne kary porządkowe. Należą do nich upomnienie i nagana.

Za nieprzestrzeganie przepisów BHP lub przepisów PPOŻ, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może zastosować niematerialne lub materialne kary porządkowe. Niematerialnymi karami są wymienione wyżej upomnienie i nagana, natomiast materialnymi jest kara pieniężna. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień 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 związanych np. z ubezpieczeniem. Pracodawca przed ukaraniem pracownika ma obowiązek wysłuchać go.

Pracownik może być ukarany najpóźniej 2 tygodnie od powzięcia informacji przez pracodawcę o przewinieniu. Pracodawca nie może ukarać pracownika, jeśli od zdarzenia upłynęły 3 miesiące.

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

Pracodawca ma obowiązek zawiadomić pracownika o ukaraniu na piśmie wskazując w nim rodzaj naruszenia i datę dopuszczenia się. Ponadto musi pouczyć pracownika o przysługującym mu prawie wniesienia sprzeciwu (odwołania się).

Jeśli zdaniem pracownika został on ukarany niesłusznie, np. za zdarzenie, które nie miało miejsca lub które nie jest przewinieniem, bez wysłuchania, po upływie terminów, kilkoma karami jednocześnie, karą która nie jest przewidziana w Kodeksie pracy (patrz wyżej) lub zbyt srogo pracownik może, a nawet powinien wnieść sprzeciw. Ma na to 7 dni od dostarczenia mu odpisu decyzji pracodawcy (pracodawca musi to wyrazić na piśmie). Sprzeciw wnosi się do pracodawcy. W piśmie powinno się wskazać uchybienia, których

dopuścił się pracodawca. Przy rozpoznawaniu odwołania pracodawca musi zapoznać się ze stanowiskiem organizacji związkowej, do której należy pracownik. Jeśli pracownik nie jest członkiem żadnej działającej u pracodawcy organizacji to stanowisko przedstawiają wszystkie organizacje działające u pracodawcy. Jeśli zaś pracownik jest członkiem organizacji związkowej, to przysługuje mu prawo do zwrócenia się do organizacji, której nie jest członkiem.

Po wniesieniu sprzeciwu pracownik jest uprzywilejowanej sytuacji, gdyż pracodawca może tylko w odrzucić sprzeciw (w ciągu 14 dni). Oznacza to, że brak decyzji uwzględniającej sprzeciw, czyli tzw. milczenie, jest uwzględnieniem sprzeciwu. Jeśli zaś pracodawca w ciągu 14 dni od wniesienia sprzeciwu odrzuci go, to pracownikowi przysługuje prawo wniesienia w ciągu 14 dni od otrzymania decyzji o odrzuceniu sprzeciwu pozwu do sądu rejonowego- sądu pracy pozwu o anulowanie kary. Może zrobić to sam (choć nie jest to wskazane). Może także udać się do adwokata lub radcy prawnego. Pomocy udzielą mu także Państwowa Inspekcja Pracy (bezpłatnie) lub związek zawodowy (również bezpłatnie). Jeśli sąd uwzględni pozew pracodawca zwróci pobraną karę pieniężną, a z akt pracownika usunięte zostanie postanowienie o ukaraniu.

Ważne!!! Za sprawę w sądzie nic nie płacisz!

Jeśli zatem zostałeś ukarany:

- 1) za przewinienie, którego nie popełniłeś,**
 - 2) karą, która nie jest przewidziana w Kodeksie pracy,**
 - 3) kilkoma karami jednocześnie,**
 - 4) bez wysłuchania,**
 - 5) po upływie terminów,**
 - 6) gdy nie jesteś pracownikiem (pracujesz na podstawie np. umowy zlecenia)**
- odwołaj się!**

Przepisy: art. 108- 113 Kodeksu pracy, art. 61 § 4 Kodeksu postępowania cywilnego, art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

stan prawny na 27 sierpnia 2007 r.

Przygotował:
Związek Zawodowy Kierowców i Pracowników Komunikacji Miejskiej w Płocku
09-400 Płock, ul. Przemysłowa 17
tel.: (24) 367 51 78, 607 075 579
www.zwiazek-km.prv.pl
e-mail: zwiazek-km@wp.pl