

Newsletter prawny:

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKA A ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA PRACODAWCY

Nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy grozi odpowiedzialnością porządkową. Rodzaj tej odpowiedzialności oraz przesłanki do jej nałożenia określa Kodeks pracy. Ustawodawca przewidział również drogę odwoławczą w przypadku, gdy pracownik nie zgadza się z nałożoną przez pracodawcę karą. Odpowiedzialność w zakładzie pracy ciąży jednak nie tylko na pracownikach, ale również na pracodawcy. Najdonioślejszym jej przejawem jest odpowiedzialność karna, gdyż wiąże się z daleko idącymi konsekwencjami. W ramach niej pracodawca może odpowiadać za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, a w skrajnych sytuacjach nawet za przestępstwo.



Odpowiedzialność porządkowa pracownika, obok odpowiedzialności materialnej względem pracodawcy, jest jedną z głównych jaką pracownik może ponieść w stosunku pracy. Odpowiedzialność ta dotyczy wyłącznie konkretnych przewinień pracowniczych. Tylko

nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bhp i przeciwpożarowych oraz przyjętego sposobu potwierdzania pracy usprawiedliwiania nieobecności może się wiązać z koniecznością jej poniesienia.

Sam fakt wystąpienia naruszenia którejkolwiek z wyżej opisanych reguł nie jest jednak wystarczający, aby pociągnąć pracownika do odpowiedzialności porządkowej. Koniecznym jest jeszcze ustalenie bezprawności po stronie pracownika oraz jego winy, czy to umyślnej czy nieumyślnej. Bezprawność polega w tym wypadku na działaniu pracownika wbrew ustalonym zasadą w zakładzie pracy. Wina z kolei stanowi mniej lub więcej świadome działanie sprawcy czynu, nawet w formie zaniedbania (wina nieumyślna).



Rodzaj kary pozostaje zawsze do uznaniowej decyzji pracodawcy, jednak musi on uwzględnić takie aspekty jak postać naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika, jego dotychczasowy stosunek do pracy czy cel wychowawczo-dyscyplinujący samej kary.

Kodeks pracy wprowadza istotne ograniczenia w zakresie nakładania kar porządkowych na pracowników. Przede wszystkim kara taka nie może zostać zastosowana wobec pracownika po upływie 2 tygodni od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o przyczynie stanowiącej jej nałożenie. Także po upływie 3 miesięcy od naruszenia nie jest dopuszczalne jej nałożenie. Dodatkowo, karę porządkową pracodawca może zastosować tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Wynika to z konieczności umożliwienia pracownikowi złożenia wyjaśnień i podjęcia obrony.



Obowiązkiem pracodawcy, w przypadku nałożenia kary porządkowej, jest także zawiadomienie o tym fakcie pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszonych obowiązków i datę ich popełnienia. Zawiadomienie musi ponad to zawierać pouczenie o możliwości i terminie zgłoszenia sprzeciwu. Pracownik ma albowiem prawo, w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu, złożyć sprzeciw do pracodawcy. Pracodawca finalnie ma 14 dni na rozpatrzenie sprzeciwu pracownika, może go w tym czasie albo uwzględnić, albo odrzucić. Milczenie pracodawcy dłuższe niż 14 dni powoduje fikcję w postaci uwzględnienia sprzeciwu.

Nieuwzględnienie z kolei sprzeciwu przez pracodawcę nie pozbawia pracownika dalszej drogi odwoławczej. W takich przypadkach pracownik może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia go o odrzuceniu sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary porządkowej. Często, albowiem to dopiero skorzystanie przez pracownika z drogi sądowej powoduje ustalenie, że kara porządkowa została bezpodstawnie zastosowana przez pracodawcę.



Odpowiedzialność w zakładzie pracy ciąży nie tylko na pracownikach, ale również na pracodawcy a najdonioślejszym jej przejawem jest odpowiedzialność karna. Dzieli się ona na odpowiedzialność łagodniejszą w postaci kary za wykroczenie oraz na donioślejszą w postaci kary za przestępstwo.

Wykroczenie przeciwko prawom pracownika powstanie, jeżeli czyn dokonany przez pracodawcę będzie społecznie szkodliwy oraz zawiniony, czy to popełniony umyślnie czy nieumyślnie. Katalog naruszeń, za które ustawodawca przewidział odpowiedzialność wykroczeniową, znajduje się w Kodeksie pracy i innych ustawach. Spośród tych naruszeń wymienić można odpowiedzialność za:

- zawarcie umowy cywilnej w sytuacji, w której powinna być zawarta umowa o pracę,
- wypowiedzenie lub rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy,
- stosowanie wobec pracowników innych kar niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,
- nieprowadzenie dokumentacji pracowniczej,
- niewypłacenie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę,
- nieudzielenie przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawne obniżenie jego wymiaru,
- niewydanie pracownikowi w terminie świadectwa pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Za te czyny pracodawcy grozi kara grzywny od 1000 do 30000 zł.

Dużo donioślejszą odpowiedzialność ponosi pracodawca za ewentualne przestępstwa przeciwko prawom pracownika. W przypadku ich ziszczenia się pracodawca, albowiem oprócz kary grzywny

może zostać ukarany karą ograniczenia wolności lub karą pozbawienia wolności do lat 3, w zależności od konkretnego czynu zabronionego. Katalog przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową zawiera m.in. Kodeks karny, a są wśród nich przykładowo:

- złośliwe i uporczywe naruszanie praw pracownika,
- nieprzywrócenie pracownika do pracy lub niewypłacenie mu wynagrodzenia za pracę mimo orzeczenia to nakazującego,
- niezgłoszenie pracownika do ubezpieczenia.

Znajomość własnych praw i obowiązków jest w związku z tym - zarówno dla pracownika jak i dla pracodawcy - sztandarową koniecznością w dbaniu o własne interesy.

SKORZYSTAJ Z BEZPŁATNYCH PORAD

[ZAPISZ SIĘ!](#)

Potrzebujesz pomocy prawnej?

Skorzystaj z darmowych porad w punktach na terenie całej Polski!

Z nieodpłatnej pomocy prawnej oraz nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego skorzystać może:

- każda osoba fizyczna, która potwierdzi stosownym, pisemnym oświadczeniem, że nie jest w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy prawnej (do pobrania i podpisania w punkcie),
- osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, niezatrudniające innych osób w ciągu ostatniego roku, co należy potwierdzić dodatkowym oświadczeniem.

Każda osoba, która chce skorzystać z porady, powinna wcześniej umówić się na wybrany dzień i godzinę wizyty w konkretnym punkcie.

Rejestracji można dokonać:

- **telefonicznie** pod numerem wskazanym na stronie internetowej starostwa lub urzędu miasta na prawach powiatu,
- **on-line**: za pośrednictwem strony www.zapisy-np.ms.gov.pl

Podczas rejestracji nie trzeba podawać żadnych swoich danych osobowych, ani informować o sprawie, w której potrzebujemy pomocy lub konsultacji.

Więcej informacji



Mamy nadzieję, że spodobał Ci się nasz newsletter :)
Kolejny artykuł już w przyszłym miesiącu! Do zobaczenia :)

Pozdrawiamy,

Stowarzyszenie SURSUM CORDA
(łac. „w górę serca”)

ul. Lwowska 11 | 33-300 Nowy Sącz
tel. **18 44 11 994** (pon. - pt. 8.00-16.00)

www.pomocprawna.sc.org.pl

moje 1,5% wspiera Sursum Corda

KRS 00000 20382

Polubmy się! :)

Jesteśmy na [Facebooku](#),

[Instagramie](#) i [Tiktoku](#)

Dowiedz się więcej!

Zapraszamy na naszą stronę, gdzie znajdziesz inne ciekawe artykuły prawne, darmowe materiały edukacyjne, a także dowiesz się więcej o systemie nieodpłatnej pomocy prawnej, poradnictwa obywatelskiego i mediacji.

pomocprawna.sc.org.pl