

Iwona Sierocka

Uniwersytet w Białymstoku

i.sierocka@uwb.edu.pl

## Odpowiedzialność porządkowa pracowników – od kodyfikacji do współczesności

### *Employees' Liability for Maintenance of Order – from Codification to Contemporary Times*

#### STRESZCZENIE

Przedmiotem rozważań są problemy dotyczące odpowiedzialności porządkowej przewidzianej w rozdziale VI działu IV Kodeksu pracy. W artykule skoncentrowano się na zmianach, którym na przestrzeni lat, począwszy od dnia wejścia w życie Kodeksu pracy, poddawano tę instytucję prawa pracy. Omówiono charakter prawny przepisów regulujących odpowiedzialność porządkową oraz przesłanki umożliwiające stosowanie wobec pracownika kary upomnienia, nagany oraz kary pieniężnej, zwracając w szczególności uwagę na kwestię bezprawności zachowania pracownika. Przedstawiono także tryb wymierzania kar stosowanych, np. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, spożywanie alkoholu w czasie pracy oraz instrumenty służące ich uchyleniu.

**Słowa kluczowe:** odpowiedzialność porządkowa, kara upomnienia, kara nagany, kara pieniężna, bezprawność zachowania pracownika

#### WPROWADZENIE

Zmiany społeczno-polityczne i gospodarcze, które dokonały się w Polsce od chwili uchwalenia Kodeksu pracy, wymusiły na ustawodawcy nowelizację wielu instytucji prawa pracy. Wśród regulacji, które na przestrzeni lat poddawano przekształceniom, należy wymienić odpowiedzialność porządkową przewidzianą w rozdziale VI działu IV Kodeksu pracy.<sup>1</sup> W dalszej części rozważania będą się koncentrowały na zmianach, jakie dotknęły tę instytucję.

<sup>1</sup> Pierwotnie używano określenia „kara za naruszenie porządku i dyscypliny pracy”.

W świetle obecnie obowiązujących przepisów odpowiedzialności porządkowej podlegają wszyscy pracownicy w rozumieniu art. 2 k.p., z wyłączeniem tych, którzy zgodnie z uregulowaniami pragmatyk służbowych ponoszą odpowiedzialność dyscyplinarną.<sup>2</sup> Bez znaczenia w tym względzie pozostaje forma organizacyjna pracodawcy, na rzecz którego świadczą pracę oraz rodzaj prowadzonej przez niego działalności. Pierwotnie (do 1996 r.<sup>3</sup>) środki dyscyplinujące przewidziane w art. 108 k.p. stosowano wyłącznie wobec pracowników uspołecznionych zakładów pracy. W okresie tym wymierzanie kar porządkowych należało w zasadzie do obowiązków uspołecznionych zakładów pracy.<sup>4</sup> Wyjątkowo kierownik zakładu pracy mógł odstąpić od kary, w razie gdy uznał za wystarczające zastosowanie wobec pracownika innych środków oddziaływania wychowawczego. Można zatem stwierdzić, że kierownik uspołecznionego zakładu pracy *de facto* zobligowany był do reagowania na wszelkie niewłaściwe zachowania zatrudnionych, godzące w porządek i dyscyplinę pracy. W zależności od okoliczności konkretnej sprawy mógł zastosować wobec pracownika kary porządkowe bądź inne środki dyscyplinujące.<sup>5</sup> Do 1996 r. odpowiedzialność porządkowa wpisywała się w ustrój socjalistyczny i socjalistyczną praworządność, w którym istotną rolę przypisywano organizacyjnej i wychowawczej funkcji prawa pracy.<sup>6</sup> Można się zastanowić, czy w obecnych czasach utrzymywanie tej instytucji jest zasadne. Stosunkowo wysoka stopa bezrobocia utrzymująca się w Polsce bardziej zachęca pracodawców do zastępowania pracowników, którzy naruszają swoje obowiązki, niż stosowania wobec nich instrumentów pełniących funkcje wychowawcze.<sup>7</sup> Warto też zauważyć, że wzrasta liczba osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.<sup>8</sup> Zleceniodawcy, mimo braku możliwości stosowania odpowiedzialności porządkowej, wykorzystując pozytywne i negatywne środki oddziaływania, są w stanie skutecznie zdyscyplinować osoby wykonujące pracę

<sup>2</sup> Zob. W. Sanetra, *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Wrocław 1991, s. 43.

<sup>3</sup> Do czasu nowelizacji ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych ustaw, Dz. U., nr 24, poz. 110.

<sup>4</sup> Zob. A. Bryłka, *Problemy zbiegu norm odpowiedzialności pracowniczej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1978, nr 2, s. 21; J. Pacho, *Obowiązek właściwego organizowania pracy i zapewnienia dyscypliny pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1978, nr 11, s. 14; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2: *Prawo stosunku pracy*, Warszawa 1986, s. 356.

<sup>5</sup> Zob. Z. Góral, *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Iuridica” 1987, nr 29, s. 65–66; *idem*, *Środki prawa stymulujące wykonanie obowiązków pracowniczych*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Iuridica” 1993, nr 58, s. 15. Podobnie: W. Masewicz, *Środki dyscyplinujące pracownika*, Warszawa 1993, s. 55.

<sup>6</sup> Zob. J. Pacho, *op. cit.*, s. 3.

<sup>7</sup> Zob. Z. Góral, *Odpowiedzialność porządkowa w świetle najnowszego orzecznictwa sądowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 11, s. 31.

<sup>8</sup> Według danych ZUS w grudniu 2012 r. liczba osób wykonujących pracę na tej podstawie wynosiła prawie 816 tys.

na ich rzecz. Wśród instrumentów wpływających na zachowanie zarówno pracowników, jak i osób świadczących pracę w ramach niepracowniczego zatrudnienia, można wymienić zwiększenie lub obniżenie wynagrodzenia, awans, przeniesienie na niższe stanowisko, przyznanie określonych przywilejów lub ich pozbawienie.<sup>9</sup>

### CHARAKTER PRAWNY PRZEPISÓW REGULUJĄCYCH ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWĄ

W doktrynie nie ma jednolitego poglądu co do charakteru prawnego przepisów regulujących odpowiedzialność porządkową. Według jednego zapatrywania, tak jak uprzednio, uregulowania zawarte w art. 108 k.p. i następnych są przepisami *ius cogens* i nie jest możliwe umowne ich ograniczenie, wyłączenie czy rozszerzenie, ani jeżeli chodzi o ich rodzaj, ani o zakres stosowania.<sup>10</sup> W konsekwencji pracodawca jest zobowiązany do ścisłego przestrzegania zasad przewidzianych w Kodeksie pracy.<sup>11</sup> Przeciwnicy tego poglądu są zdania, że przepisy regulujące odpowiedzialność porządkową mają charakter semiimperatywny, dopuszczający odstępstwa od reguł kodeksowych na korzyść zatrudnionego.<sup>12</sup> W moim przekonaniu pogląd ten należy uznać za trafny. Warto zauważyć, że zgodnie z art. 240 § 3 pkt 3 k.p. w brzmieniu obowiązującym do końca 2000 r. odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna były wyłączone spod regulacji układowej. Ustawodawca pozbawił zatem strony układu zbiorowego pracy możliwości innego, nawet korzystniejszego z punktu widzenia zatrudnionych, jej uregulowania. Skreślenie tego przepisu przemawia za nadaniem przepisom dotyczącym odpowiedzialności porządkowej semiimperatywnego charakteru. Powyższy wniosek znajduje potwierdzenie w wyroku SN z dnia 27 marca 2000 r.<sup>13</sup>, w którym sąd ten stwierdził, że przewidziany w art. 112 k.p. powszechny tryb odwoławczy od zastosowanej kary porządkowej może być ukształtowany korzystniej dla pracowników w pozakodeksowych źródłach prawa pracy (np. w regulaminie pracy).

Za przepisy jednostronnie bezwzględnie obowiązujące, dopuszczające odstępstwa od swej treści na korzyść pracownika, poza trybem odwoławczym, można uznać regulacje określające katalog kar porządkowych oraz wysokość kary

<sup>9</sup> Por. wyrok SN z dnia 26 lipca 1978 r., I PR 64/79, OSNC 1980, nr 1–2, poz. 17.

<sup>10</sup> Zob. J. Iwulski, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 764; Z. Kubot, *Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej w kodeksie pracy*, „Państwo i Prawo” 1975, nr 7, s. 9; M. Nałęcz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2001, s. 484; W. Perdeus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 712.

<sup>11</sup> Zob. W. Patulski, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 806.

<sup>12</sup> Zob. Z. Góral, *Pracownicza odpowiedzialność...*, s. 32; R. Sadlik, *Odpowiedzialność materialna i porządkowa pracowników. Instrukcja, przykłady*, Gdańsk 2012, s. 103 i nast.; E. Staszewska, [w:] *Odpowiedzialność pracownicza*, red. Z. Góral, E. Staszewska, Warszawa 2013, s. 134.

<sup>13</sup> I PKN 564/99, OSNP 2001, nr 16, poz. 514.

pieniężnej. Nie ma moim zdaniem przeszkód normatywnych, aby pracodawca ograniczył się do stosowania wobec pracowników jedynie kary upomnienia lub nagany<sup>14</sup>, rezygnując z kary pieniężnej bądź tę ostatnią wymierzał w niższej kwocie, niż przewidziano to w art. 108 k.p. W myśl art. 281 pkt 4 k.p. na karę grzywny naraża się pracodawca stosujący inne kary niż przewidziane w Kodeksie pracy. Nie popełnia zatem wykroczenia osoba wykorzystująca w celu zdyscyplinowania pracowników niektóre (łagodniejsze) spośród kar wprowadzonych przez ustawodawcę. Z kolei w art. 104<sup>1</sup> § 2 k.p. zastrzega się, że regulamin pracy powinien zawierać informacje o karach stosowanych zgodnie z art. 108 z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników. Z treści tego przepisu moim zdaniem nie wynika obowiązek bezwzględnego respektowania zasad dotyczących instytucji uregulowanej w rozdziale VI działu IV Kodeksu pracy.

### PRZESŁANKI ODPOWIEDZIALNOŚCI PORZĄDKOWEJ

Niezmiennie wymierzenie kary porządkowej jest dopuszczalne w razie łącznego spełnienia dwóch przesłanek, mianowicie naruszenia obowiązków pracowniczych wymienionych w art. 108 k.p. oraz winy pracownika. Na przestrzeni lat bezprawność była różnie ujmowana. Pierwotnie w art. 108, poza naruszeniem regulaminu pracy, przepisów bhp i przepisów przeciwpożarowych, mowa była o nieprzestrzeganiu ustalonego porządku i dyscypliny pracy. Zgodnie z przepisami rozporządzenia z 1974 r.<sup>15</sup> chodziło w tym względzie o zachowania polegające na niewykonaniu lub nienależytym wypełnianiu obowiązków, wpływające na prawidłowy przebieg procesu pracy.<sup>16</sup> Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lipca 1990 r.<sup>17</sup> orzekł, że tylko niewykonywanie przez pracownika polecenia służbowego („dotyczącego pracy”) może być zakwalifikowane jako naruszenie „ustalonego porządku i dyscypliny pracy, regulaminu pracy”, o którym mowa w art. 108 § 1 k.p. i które według tego przepisu stanowi podstawę wymierzenia pracownikowi kary regulaminowej. Nakazanie powodowi jako członkowi grupy inicjatywnej stawienia się u dyrektora w celu wzięcia udziału w jego spotkaniu z tą grupą wykracza poza ramy polecenia „dotyczącego pracy”. Za naruszenie porządku i dyscypliny pracy uznawano także bierne i czynne uczestnictwo w nielegalnej akcji strajkowej.<sup>18</sup> W 1996 r. katalog przewinień pracowniczych uległ

<sup>14</sup> Kary pieniężnej nie przewiduje się w projekcie Kodeksu pracy przygotowanym przez Komisję Kodyfikacyjną.

<sup>15</sup> Rozporządzenie RM z 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy, Dz. U., nr 49, poz. 229 z późn. zm.

<sup>16</sup> T. Zieliński, *op. cit.*, s. 354.

<sup>17</sup> I PRN 26/90, LEX nr 1112050.

<sup>18</sup> Zob. A. Chabrowska, *Odpowiedzialność pracownika za zorganizowanie i udział w nielegalnym strajku*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1994, nr 11, s. 35.

ograniczeniu poprzez skreślenie budzącego poważne wątpliwości sformułowania „dyscyplina pracy”.<sup>19</sup> W konsekwencji do 2004 r.<sup>20</sup> karę upomnienia lub nagany wymierzano pracownikowi naruszającemu ustalony porządek, regulamin pracy, przepisy bhp i przeciwpożarowe. Obecnie środki te można stosować za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (art. 108 § 1 k.p.).<sup>21</sup> W projekcie ustawy nowelizującej Kodeks pracy proponuje się rozszerzenie sytuacji umożliwiających stosowanie kar porządkowych. Zgodnie z projektem karę upomnienia i nagany pracodawca będzie mógł zastosować także w razie niedbałego lub nienależytego wykonywania obowiązków, zadań i poleceń służbowych. Zmiany w tym zakresie uzasadnia się wątpliwościami, jakie w praktyce powstają na tle sformułowania „proces pracy”, które ostatecznie zniechęcają pracodawców do stosowania kar porządkowych.<sup>22</sup>

Bez zmian pozostają okoliczności upoważniające pracodawcę do nakładania kary pieniężnej. Działania w tym względzie są dopuszczalne w razie nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w czasie pracy (§ 2).

Wina pracownika z reguły występuje w formie umyślnej, chociaż nie można wykluczyć działania o charakterze nieumyślnym.<sup>23</sup> Podkreśla się, że wymierzenie kary upomnienia jest uzasadnione nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy.<sup>24</sup> Należy ponadto dodać, że zarówno zawinione umyślnie przez pracownika uchybienie obowiązkowi pracowniczym, jak i ich naruszenie z winy nieumyślnej stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego nagannego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.<sup>25</sup>

<sup>19</sup> Zob. J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 324–327.

<sup>20</sup> Do dnia wejścia w życie ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz. U., nr 213, poz. 2081.

<sup>21</sup> Zob. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 305; *eadem*, *W sprawie podporządkowania pracownika*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 116; E. Szemplińska, *Kary porządkowe*, „Służba Pracownicza” 1994, nr 12, s. 8.

<sup>22</sup> Zob. uzasadnienie projektu ustawy nowelizującej Kodeks pracy: [www.sejm.gov.pl](http://www.sejm.gov.pl).

<sup>23</sup> Zob. W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Wrocław 1975, s. 89; wyrok SN z dnia 27 lipca 1990 r., I PRN 26/90, „Rzeczpospolita. Państwo i Prawo” 2011, nr 27, s. 7.

<sup>24</sup> Zob. wyrok SN z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 86/99, OSNP 2000, nr 18, poz. 683.

<sup>25</sup> Zob. teza VII uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, z. 11, poz. 164; wyrok SN z dnia 25 października 1995 r., I PRN 77/95, OSNP 1996, nr 11, poz. 153.

Wysokość kary pieniężnej jest podwójnie limitowana. Począwszy od wejścia w życie Kodeksu pracy, kara za jedno przekroczenie nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika. Łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1–3. Pracodawca nie może swobodnie dysponować wpływami z kar pieniężnych. Do 2002 r.<sup>26</sup> wpływy z kar pieniężnych przeznaczano na cele socjalne, natomiast obecnie służą one poprawie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

### TRYB WYMIERZANIA KAR PORZĄDKOWYCH

Od samego początku ustawodawca stał na stanowisku, że nałożenie kary może nastąpić tylko w krótkim czasie po naruszeniu obowiązku. Wynikało to z dwóch powodów – z przekonania, że po dłuższym czasie kara utraciłaby swój wychowawczy walor, a ponadto ustalenie okoliczności uzasadniających jej zastosowanie stawałoby się trudniejsze. Zgodnie z art. 109 § 1 k.p. kara nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie trzech miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Są to terminy zawite, po upływie których następuje wygaśnięcie prawa pracodawcy do ukarania pracownika. Uprawnienie to wygasa nawet wtedy, kiedy trudności w wyjaśnieniu okoliczności zostały spowodowane z przyczyn niezależnych od pracodawcy.

Kara może być zastosowana dopiero po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Celem postępowania wyjaśniającego jest uzyskanie informacji o okolicznościach i motywach, które towarzyszyły naruszeniu obowiązków pracowniczych. Ustawą z dnia 7 kwietnia 1989 r.<sup>27</sup> dodano § 3 przewidujący, że w razie niemożności wysłuchania pracownika z powodu jego nieobecności, dwutygodniowy termin nie biegnie, a rozpoczęty – ulega zawieszeniu do czasu stawienia się pracownika w pracy. Przyczyny nieobecności pracownika nie mają w tym przypadku znaczenia. Należy podkreślić, że nieobecność pracownika oddziałuje jedynie na termin dwutygodniowy, nie rzutuje natomiast na drugi okres. W rezultacie termin trzymiesięczny biegnie nieprzerwanie od chwili popełnienia przez pracownika określonego czynu. Do 1989 r. podobnie rzecz się miała z terminem dwutygodniowym, liczonym od powzięcia wiadomości o przekroczeniu. Pracownicy uspołecznionych zakładów pracy mieli zatem spore szanse na uniknięcie kary porządkowej. Nieobecność zatrudnionego w zakładzie pracy przez okres dwóch tygodni pozbawiała kierownika możliwości zastosowania kary porządkowej. Z chwilą wejścia w życie nowelizacji z 1989 r. sytuacja zatrudnionych uległa

<sup>26</sup> Zmiany wprowadzone ustawą z dnia 26 lipca 2002 r., Dz. U., nr 135, poz. 1146.

<sup>27</sup> Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U., nr 20, poz. 107.

zatem znacznemu pogorszeniu. Tylko nieobecność trwająca trzy miesiące pozwalała (tak jak obecnie) na uchylenie się od kary przewidzianej w art. 108 k.p.

Pracodawca nie może zastosować kary porządkowej bez uprzedniego wysłuchania pracownika, chyba że ten zrezygnował ze stworzonej mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia. Pracodawca jako podmiot zobowiązany do uprzedniego wysłuchania pracownika nie może decydować o sposobie czy formie, w jakiej pracownik skorzysta z uprawnienia przewidzianego w art. 109 § 2 k.p.<sup>28</sup> Nie narusza art. 109 § 2 k.p. wysłuchanie pracownika przez inną osobę niż uprawniona do wymierzenia kary porządkowej. Zważywszy, iż za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności z zakresu prawa pracy wykonuje organ lub osoba zarządzająca albo inna wyznaczona do tego osoba, w gestii pracodawcy leży wyznaczenie osoby upoważnionej do nakładania kar porządkowych. Nie ma przy tym zakazu przekazywania posiadanych uprawnień do nakładania kar niższemu szczeblom w strukturze organizacyjnej zakładu pracy. Stąd np. kierownik działu produkcji może przed wymierzeniem kary porządkowej powierzyć wysłuchanie pracownika majstrowi będącemu jego bezpośrednim przełożonym. Przekazanie to może być także częściowe (np. tylko do nakładania niektórych kar lub stosowania ich wobec niektórych podległych pracowników).<sup>29</sup>

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując nie tylko rodzaj kary, ale również rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się tego naruszenia, a także poucza pracownika o prawie wniesienia sprzeciwu oraz wskazuje termin jego wniesienia (art. 110 k.p.). Pierwotnie kierownik zakładu pracy był zobowiązany jedynie do zawiadomienia pracownika o jego ukaraniu. Zmiany wprowadzone w tym zakresie w 1996 r. służyły ochronie zatrudnionych. Od tej chwili pracownik ma pełną świadomość, za jaki czyn została wymierzona określona kara porządkowa, jaki przysługuje mu środek odwoławczy i w jakim terminie może z niego skorzystać. W konsekwencji jego działania w celu uchylenia zastosowanej kary mogą być bardziej skuteczne.

Zawiadomienie o nałożeniu kary wymaga formy pisemnej. Niezamieszczenie w piśmie takich informacji, jak rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych czy data dopuszczenia się tego naruszenia należy traktować jako uchybienie przepisom prawa pracy, stanowiące podstawę do uchylenia decyzji w trybie wskazanym w art. 112 k.p. Do czasu uwzględnienia odwołania decyzja pozostaje w mocy. Natomiast brak w zawiadomieniu informacji o prawie wniesienia sprzeciwu oraz terminie jego wniesienia nie powoduje rozpoczęcia biegu siedmiodniowego wskazanego w art. 112 § 1 k.p., jeśli wskutek tego uchybienia pracownik nie

<sup>28</sup> Zob. wyrok SN z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 114/99, OSNP 2000, nr 17, poz. 644.

<sup>29</sup> Zob. wyrok SN z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 45/98, OSNP 1999, nr 8, poz. 273.

korzystał z przysługującego mu prawa do wniesienia sprzeciwu.<sup>30</sup> W świetle art. 110 zdanie 2 k.p. odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika. Jego treść ma wpływ na awansowanie pracownika.

Zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze.<sup>31</sup> Wypada dodać, że odmowa przyjęcia pisma, o którym pracownik wie, że zawiera informację o ukaraniu, jest równoznaczna z zawiadomieniem o zastosowaniu kary porządkowej w rozumieniu art. 110 i 112 k.p.<sup>32</sup>

Pierwotnie kierownik zakładu pracy miał możliwość podania do wiadomości załogi fakt ukarania pracownika naganą, jeżeli uznał to za wskazane ze względów wychowawczych lub dla umocnienia porządku i dyscypliny pracy. Chodziło zatem o szczególne napiętnowanie niewłaściwego zachowania zatrudnionego. W 1996 r. karę dodatkową<sup>33</sup> w postaci zawiadomienia załogi uznano za naruszającą godność pracownika i w konsekwencji uznano ją za niedopuszczalną.

W Kodeksie pracy wskazano kryteria, które należy brać pod uwagę przy stosowaniu kary. Niezmiennie o doborze kary decyduje ogół okoliczności sprawy, a w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.). Rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, określający stopień szkodliwości danego przekroczenia, jest oceniany według kryteriów zobiektywizowanych, takich jak np. stopień zagrożenia interesów pracodawcy, rozmiary wyrządzonej lub grożącej szkody.

## UCHYLANIE KARY PORZĄDKOWEJ

Istotnym zmianom uległy zasady dotyczące uchylania się od zastosowanej kary porządkowej. Artykuł 112 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym od 1996 r. stanowi, że pracownik może w ciągu siedmiu dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca w porozumieniu z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem tego środka obrony. Podstawą do wniesie-

<sup>30</sup> Zob. R. Sadlik, *Sprzeciw i powództwo pracownika o uchylenie nałożonej kary porządkowej*, „Służba Pracownicza” 2011, nr 11, s. 19; M. Zieleniecki, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 5, s. 68.

<sup>31</sup> Wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 605/98, OSNP 2000, nr 8, poz. 307.

<sup>32</sup> Zob. wyrok SN z dnia 29 czerwca 2000 r., I PKN 716/99, OSNP 2002, nr 1, poz. 10.

<sup>33</sup> Zob. J. Jończyk, *op. cit.*, s. 331.

nia sprzeciwu jest naruszenie przepisów prawa pracy.<sup>34</sup> W konsekwencji sprzeciw może być oparty na zarzutach bezpodstawności ukarania (w razie zastosowania innej kary, niż przewiduje to Kodeks pracy lub wymierzenia kary pieniężnej w kwocie wyższej, niż dopuszcza art. 108 § 3 k.p.), bezzasadności (gdy pracownik nie dopuścił się zarzucanego mu czynu, upłynęły terminy uprawniające do wymierzenia stosownej kary) lub niewspółmierności kary.<sup>35</sup>

W kodeksie brak jest zastrzeżeń co do formy sprzeciwu. Może być zatem wniesiony w formie ustnej lub pisemnej. Ta ostatnia jest korzystniejsza ze względów dowodowych.

Termin siedmiu dni na wniesieniu sprzeciwu, podobnie jak okres 14 dni na wystąpieniu z powództwem cywilnym do sądu pracy, jest terminem zawitym o charakterze materialnoprawnym.<sup>36</sup> Nie służy uchyleniu kary (unieważnieniu nieprawidłowej decyzji pracodawcy), lecz jest terminem odnoszącym się do samego zaskarżenia ukarania. Ostateczną decyzję podejmuje pracodawca. Może on uchylić karę, zamienić na łagodniejszą, nie ma natomiast prawa jej zaostrzyć. Wcześniej pracownik miał jedynie trzy dni na podjęcie działań w tym zakresie.

O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca. Uprzednio decyzje w tej sprawie podejmował w porozumieniu ze związkami zawodowymi (pierwotnie z radą zakładową, a od 1989 r. z zakładową organizacją związkową). W rezultacie organizacja związkowa współdecydowała o przyjęciu lub odrzuceniu sprzeciwu. Obecnie rola zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika<sup>37</sup> ogranicza się do wyrażenia opinii w tej sprawie. Niezależnie od stanowiska związku zawodowego pracodawca może utrzymać w mocy decyzję o ukaraniu pracownika karą porządkową, zmniejszyć karę lub ją uchylić.<sup>38</sup>

Od 1996 r. nie ma wątpliwości co do możliwości wystąpienia do sądu pracy z powództwem o uchylenie zastosowanej kary. Wcześniej wobec braku stosownych uregulowań w Kodeksie pracy Sąd Najwyższy reprezentował stanowisko, że nakładanie kar porządkowych nie może być kwestionowane w postępowaniu sądowym.<sup>39</sup> W późniejszym okresie SN dopuścił możliwość sądowego kontro-

<sup>34</sup> Zob. D. Dörre-Nowak, *Naruszenie czci i godności pracownika w związku z nałożeniem kary porządkowej*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2003, s. 209 i nast.

<sup>35</sup> Zob. M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 374.

<sup>36</sup> Zob. uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12, poz. 194; OSPiKa 1987, z. 1, poz. 19 z głosem T. Zielińskiego.

<sup>37</sup> Zob. wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 r., I PK 422/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 786.

<sup>38</sup> Zob. Z. Góral, *Dopuszczalność drogi sądowej w sprawach o zastosowanie kary porządkowej*, „Państwo i Prawo” 1987, nr 2, s. 80 i nast.; W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 177.

<sup>39</sup> Zob. uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 28 listopada 1975 r., V PZP 9/75, OSNCP 1976, z. 4, poz. 66; OSPiKa 1976, z. 12, poz. 224 z głosem J. Pachy; z głosem K. Korzana, „Państwa” 1977, nr 3–4, s. 105; uchwała SN z dnia 11 sierpnia 1978 r., I PZP 18/78, OSNCP 1979, z. 2,

lowania kary porządkowej, ale jedynie w sytuacjach, gdy pracownik jednocześnie kwestionował pozbawienie go prawa do określonego świadczenia majątkowego (np. premii) w następstwie zastosowania tego rodzaju kary.<sup>40</sup> W razie gdy w związku z pociągnięciem do odpowiedzialności porządkowej zatrudniony nie utracił określonych świadczeń pieniężnych, droga sądowa była nadal niedopuszczalna. Obecnie każdy pracownik ma możliwość zwrócenia się do sądu o zbadanie prawidłowości zastosowanej kary.

Należy podkreślić, że w świetle obowiązujących przepisów pracodawca jest zobowiązany jedynie do poinformowania pracownika o terminie wniesienia sprzeciwu, nie ma natomiast takiego obowiązku w odniesieniu do dopuszczalności drogi sądowej.<sup>41</sup> W projekcie Kodeksu pracy przewiduje się w tym względzie istotne zmiany. W myśl art. 358 § 1 projektu odrzucenie sprzeciwu przez pracodawcę wymaga jego uzasadnienia oraz pouczenia pracownika o możliwości wystąpienia z powództwem do sądu pracy. Rozwiązania przyjęte w projekcie Kodeksu pracy powinny przyczynić się do zwiększenia skuteczności działań pracowników w postępowaniu sądowym.

Możliwość wstąpienia na drogę sądową powinna powstrzymać pracodawców przed nadużywaniem swych praw w zakresie wymierzania kar porządkowych, w szczególności kary pieniężnej, gdyż według § 3 w razie uchylenia przez sąd pracy tej kary, pracodawca jest zobowiązany zwrócić pracownikowi jej równowartość. Postępowanie przed sądem pracy stanowi kontynuację sprzeciwu pracownika. Należy zatem przyjąć, że podstawę powództwa cywilnego może stanowić wyłącznie naruszenie przepisów prawa pracy, a nie celowość wymierzenia kary. W razie stwierdzenia, że wymierzenie kary było bezzasadne, sąd wydaje orzeczenie o uchyleniu kary.

W świetle uregulowań kodeksowych postępowanie w sprawie uchylenia kary porządkowej ma charakter dwuinstancyjny. Droga sądowa jest dopuszczalna w razie wyczerpania postępowania wewnątrzzakładowego.<sup>42</sup> Istotne zmiany w tym zakresie proponuje się w projekcie ustawy zmieniającej Kodeks pracy. W myśl nowego art. 112 § 4 k.p. w przypadku ukarania pracownika karą pieniężną, gdy wniesienie sprzeciwu do pracodawcy jest niemożliwe ze względu na fakt, że w okresie do tego przewidzianym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, pracownik może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wystąpić bez-

---

poz. 26; uchwała SN z dnia 23 grudnia 1985 r., III PZP 44/85, OSNCP 1986, z. 7–8, poz. 117; PiZS 1987, nr 7, s. 65 z glosą K. Jaśkowskiego; „Palestra” 1988, nr 5, s. 113 z glosą K. Barana i A. Świątkowskiego.

<sup>40</sup> Zob. W. Sanetra, *Wpływ orzecznictwa Sądu Najwyższego na Kodeks pracy i jego wykładnię*, referat wygłoszony na „Piątym Seminarium Szubertowskim. Czterdzieści lat Kodeksu pracy”, Łódź, 28 listopada 2014 r., s. 5.

<sup>41</sup> Wyrok SN z dnia 9 maja 2000 r., I PKN 626/99, OSNP 2001, nr 20, poz. 615.

<sup>42</sup> Zob. I. Sierocka, *Odpowiedzialność porządkowa*, „Przeгляд Sądowy” 2006, nr 2, s. 132.

pośrednio do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. W szczególnych przypadkach postępowanie o uchylenie kary porządkowej będzie miało zatem charakter jednoinstancyjny. Z możliwości bezpośredniego wystąpienia do sądu będzie mógł skorzystać pracownik, którego stosunek pracy ustał przed upływem siedmiu dni od chwili zawiadomienia go o ukaraniu.

W całym okresie obowiązywania Kodeksu pracy funkcjonowała instytucja zatarcia kary porządkowej. Zgodnie z art. 113 k.p. dochodzi do tego z mocy prawa po roku nienagannej pracy bądź wcześniej wskutek decyzji pracodawcy podjętej z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej (międzypodległej) organizacji związkowej. Karę uznaje się za niebyłą także w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary. Po zatarciu kary pracodawca nie może pozbawiać pracownika świadczeń przysługujących z tytułu nienaganego wykonywania obowiązków pracowniczych.<sup>43</sup>

W roku 2002 r.<sup>44</sup> doszło do skreślenia art. 113<sup>1</sup> k.p.<sup>45</sup>, który wprowadzał zakaz kumulacji negatywnych skutków wobec pracownika dokonującego naruszeń. Przepis ten stanowił, iż pracownik, wobec którego zastosowano karę przewidzianą w art. 108, nie mógł być pozbawiony dodatkowo uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy, które były uzależnione od nienaruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie uzasadniającym odpowiedzialność porządkową. Obecnie pracownikowi, na którego nałożono karę porządkową, może być wymierzona inna dolegliwość przewidziana w przepisach szczególnych. Na ogół w takim przypadku pracodawca pozbawia zatrudnionego świadczeń pieniężnych uzależnionych od nienaganego wykonywania obowiązków zawodowych (premii, nagród), przewidzianych w przepisach pozakodeksowych.

W projekcie ustawy nowelizującej Kodeks pracy proponuje się powrót do zasady obowiązującej do 2002 r. W dodanym do art. 108 k.p. § 5 przewiduje się, że nie jest dopuszczalne stosowanie innych kar niż określone w niniejszym rozdziale wobec pracowników, którzy zostali ukarani przez pracodawcę karą porządkową. Zakazane jest w szczególności wiązanie udzielania kary porządkowej z pozbawieniem pracownika premii lub innego składnika wynagrodzenia, chyba że składnik ten ma charakter wynikowy i udzielenie lub nieudzielenie kary porządkowej wpływa na prawo pracownika do jego otrzymania.

<sup>43</sup> Zob. teza VII uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., II PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164; uchwała SN z dnia 17 marca 1986 r., III PZP 12/86, OSNCP 1987, nr 1, poz. 14.

<sup>44</sup> Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U., nr 135, poz. 1146.

<sup>45</sup> Przepis wprowadzony w 1996 r.

## ZAKOŃCZENIE

W ciągu czterdziestu lat obowiązywania Kodeksu pracy instytucja uregulowana w rozdziale VI działu IV została poddana wielu modyfikacjom. Zmianie uległ w szczególności zakres podmiotowy odpowiedzialności porządkowej, jej charakter prawny, tryb odwoławczy. Niezmiennie odpowiedzialność porządkowa pojmowana jest jako jeden z atrybutów uprawnień kierowniczych pracodawcy, który służy zdyscyplinowaniu pracowników i tym samym zapewnieniu właściwej organizacji i porządku w zakładzie pracy.

## BIBLIOGRAFIA

- Bryłka A., *Problemy zbiegu norm odpowiedzialności pracowniczej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1978, nr 2.
- Chabrowska A., *Odpowiedzialność pracownika za zorganizowanie i udział w nielegalnym strajku*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1994, nr 11.
- Dörre-Nowak D., *Naruszenie czci i godności pracownika w związku z nałożeniem kary porządkowej*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2003.
- Góral Z., *Dopuszczalność drogi sądowej w sprawach o zastosowanie kary porządkowej*, „Państwo i Prawo” 1987, nr 2.
- Góral Z., *Odpowiedzialność porządkowa w świetle najnowszego orzecznictwa sądowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 11.
- Góral Z., *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Iuridica” 1987, nr 29.
- Góral Z., *Środki prawa stymulujące wykonanie obowiązków pracowniczych*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Iuridica” 1993, nr 58.
- Iwulski J., [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1995.
- Kubot Z., *Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej w kodeksie pracy*, „Państwo i Prawo” 1975, nr 7.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Liszczyński T., *W sprawie podporządkowania pracownika*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011.
- Masewicz W., *Środki dyscyplinujące pracownika*, Warszawa 1993.
- Nałęcz M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2001.
- Pacho J., *Obowiązek właściwego organizowania pracy i zapewnienia dyscypliny pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1978, nr 11.
- Patulski W., [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Perdeus W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012.
- Sadlik R., *Odpowiedzialność materialna i porządkowa pracowników. Instrukcja, przykłady*, Gdańsk 2012.
- Sadlik R., *Sprzeciw i powództwo pracownika o uchylenie nałożonej kary porządkowej*, „Służba Pracownicza” 2011, nr 11.
- Sanetra W., *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Wrocław 1991.
- Sanetra W., *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Wrocław 1975.

Sanetra W., *Wpływ orzecznictwa Sądu Najwyższego na Kodeks pracy i jego wykładnię*, referat wygłoszony na „Piątym Seminarium Szubertowskim. Czterdzieści lat Kodeksu pracy”, Łódź, 28 listopada 2014 r.

Sierocka I., *Odpowiedzialność porządkowa*, „Przegląd Sądowy” 2006, nr 2.

Staszewska E., [w:] *Odpowiedzialność pracownicza*, red. Z. Góral, E. Staszewska, Warszawa 2013.

Szemplińska E., *Kary porządkowe*, „Służba Pracownicza” 1994, nr 12.

Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980.

Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.

Zieleniecki M., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 5.

Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. 2: *Prawo stosunku pracy*, Warszawa 1986.

#### SUMMARY

The subject matter comprises problems concerning employees' liability for maintenance of order described in chapter VI of title IV of the Labour code. The article is focused on the changes to which for many years, from the enactment of the Labour code, the aforementioned institution of labour law was subjected. The author discusses the legal character of the regulations concerning that type of liability and premises enabling the employer to charge towards the employee a penalty of admonition, a penalty of serious reprimand and a pecuniary penalty, and focuses primarily on the issues of illegality of employee's behaviour. The article also includes the mode of imposing penalties, for example, for employee's failure to observe the established organization and order in the working process, the work safety and hygiene regulations, fire protection regulations, drinking alcohol during working hours and instruments serving to revoke them.

**Keywords:** employees' liability of order, penalty of admonition, penalty of serious reprimand, pecuniary penalty, illegality of employee's behaviour