

Agnieszka Fedor

05/06/2009

Źródło: Gazeta Prawna

Czy oprócz kary porządkowej pracodawca może zastosować inne sankcje?

Pracodawca ukarał pracownika naganą. Czy wymierzenie pracownikowi kary porządkowej wyklucza stosowanie innych sankcji przez pracodawcę?

Ukaranie pracownika jedną z kar porządkowych nie wyklucza zastosowania wobec niego innego rodzaju sankcji przez pracodawcę. Przede wszystkim pracodawca, który dozna szkody na skutek zawnionego nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, będzie obok nałożenia kary porządkowej mógł dochodzić od pracownika rekompensaty finansowej na zasadach określonych w przepisach kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników. Ponadto jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 października 1995 r. (I PRN 77/95 OSNAPiUS 1996, nr 11, poz. 153), wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego naganego zachowania pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Tezę tę można także uzupełnić o potencjalną możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., jeżeli naruszenie, za które pracownik został ukarany karą porządkową, można jednocześnie zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Kwestią nieco bardziej złożoną wydaje się być dopuszczalność dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę, w związku z naruszeniem stanowiącym jednocześnie podstawę do nałożenia kary porządkowej. Należy opowiedzieć się za generalną dopuszczalnością takiego wypowiedzenia, niemniej jednak uważam, że nie powinno stosować się takiego rozwiązania arbitralnie, bez uwzględnienia okoliczności konkretnego przypadku. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 lipca 1979 r. (I PR 64/79 OSNC 1980/1-2/17) stwierdził, że wypowiedzenie warunków płacy wprawdzie nie jest karą porządkową, ale może być środkiem dyscyplinującym. Dzisiejsza interpretacja tego wyroku powinna jednak uwzględniać także obecne przepisy kodeksu pracy dotyczące obowiązku równego traktowania pracowników przez pracodawcę, w tym w zakresie prawa do takiego samego wynagrodzenia za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości. Dlatego też wypowiedzenie zmieniające warunki wynagrodzenia nie powinno być postrzegane przez pracodawcę jedynie jako dodatkowa „kara”, ale jako działanie obiektywnie uzasadnione wpływem danego naruszenia na ocenę wartości pracy danego pracownika. Ocena wartości pracy może wynikać m.in. z takich cech, jak terminowość czy rzetelność. Jeżeli zatem możliwe jest ustalenie, że dane naruszenie powoduje obniżenie oceny przydatności do pracy pracownika, wypowiedzenie warunków płacy może być uzasadnione.