



„DYSCYPLINARKA”



Praktyka pokazuje, iż pracodawca coraz częściej decyduje się na uruchomienie procedury dyscyplinarnej względem pracownika, któremu postawiono określony zarzut. Ten ostatni może dotyczyć zwykłego naruszenia obowiązków pracowniczych lub poważnego naruszenia (tzw. „gross misconduct”) zagrożonego sankcją natychmiastowego zwolnienia z pracy. Tu warto zapoznać się z dokumentem (tzw. „employee handbook”) celem sprawdzenia jaki rodzaj naruszeń traktowany jest przez samego pracodawcę w powyższych kategoriach. Warto jednak pamiętać, iż wskazany tam katalog z reguły nie ma charakteru zamkniętego, wiele więc zależeć będzie od indywidualnych okoliczności danej sprawy. Niemniej, ważne jest, by znać podstawowe prawa i obowiązki stron w przebiegu postępowania dyscyplinarnego. Pracodawcę obowiązują określone procedury oraz zasady postępowania, których nieuzasadnione nieprzestrzeganie lub pominięcie będzie miało znaczenie dowodowe w postępowaniu sądowym, w tym wpływ na wysokość przysługującego odszkodowania. Mowa tu o ACAS Kodeks Postępowania Dyscyplinarnego i Skargowego (‘Kodeks’).

Co oznacza postępowanie dyscyplinarne? Jest to działanie pracodawcy uruchomione w wyniku naruszenia przez pracownika umowy o pracę lub jego niezdolności do wykonywania powierzonych obowiązków pracowniczych, którego skutkiem może być zwolnienie z pracy, w tym w trybie natychmiastowym, to jest bez zachowania terminu wypowiedzenia. Rodzaj zastosowanej przez pracodawcę sankcji dyscyplinarnej zależy od wielu czynników, głównie odnoszących się do samego rodzaju/ciężkości zarzutu ale i dotychczasowego przebiegu pracy.

Kodeks przewiduje określoną procedurę, w tym wyznaczniki jej stosowania w praktyce, które pracodawca winien mieć na uwadze przeprowadzając postępowanie dyscyplinarne. Procedura ta zakłada pewnego rodzaju stopniowość decyzji przy generalnym założeniu, iż pracownik nie powinien zostać zwolniony z pracy przy pierwszym przewinieniu, chyba, że doszło do poważnego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zazwyczaj pierwszym formalnym wynikiem postępowania jest pisemne ostrzeżenie (‘written warning’). Zaleca się oczywiście, by sprawy sporne w miarę możliwości rozstrzygane były nieformalnie, zanim staną się one na tyle poważne, że stanowiąc będą problem dyscyplinarny uzasadniający działania formalne.

Każdy pracodawca ma swoje wewnętrzne procedury dyscyplinarne, z którymi pracownik powinien się zapoznać przed powstaniem problemu. Będzie wówczas wiedział m.in. jakie czyny uznawane są przez danego pracodawcę za poważne naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające natychmiastowe zwolnienie z pracy czy też jakie decyzje pracodawca może podjąć na kolejnych etapach postępowania. Takie procedury są zazwyczaj zgodne z Kodeksem, choć mogą być mniej szczegółowe, stąd znajomość tego ostatniego ma ogromne znaczenie.

Podstawową zasadą każdego postępowania dyscyplinarnego jest zasada słuszności i sprawiedliwości. Wiąże się ona z zasadą obiektywizmu i bezstronności. Pracownik, któremu zarzuca się czyn uzasadniający postępowanie dyscyplinarne, musi mieć szansę swobodnego wypowiedzenia się w swojej sprawie i obrony w oparciu o dostępne dowody w sprawie. Tu należy jednak pamiętać, iż postępowanie dyscyplinarne różni się od karnego postępowania sądowego m.in. w tym, iż zarzuty dla ich wykazania nie wymagają udowodnienia ponad wszelką wątpliwość. Często słyszymy: „ależ pracodawca nie ma na to dowodu”; a jednak zapadają decyzje zwalniające. Wystarczy, jeśli pracodawca w wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego będzie miał uzasadnione podstawy do uwierzenia w prawdziwość zarzutów, na zasadzie prawdopodobieństwa, nie pewności. Rodzi to pewne niezrozumienie i sprzeciw pracowników, zwłaszcza tych oskarżonych o bardzo poważne naruszenia, np. o kradzież w miejscu pracy. Tymczasem pracodawca w większości przypadków opiera swą decyzję na spójnych zeznaniach świadków. Jeśli więc jest 3 świadków przeciwko pracownikowi a 1 świadek za pracownikiem, wówczas pracodawca może podjąć decyzję przeciwko pracownikowi na zasadzie uprawdopodobnienia zarzutu. Pracodawca na bazie zgromadzonego materiału zadaje sobie pytanie: „Co jest bardziej prawdopodobne? Czy mam wystarczające podstawy do podjęcia decyzji?”

Jeśli pracownik nie zgadza się z decyzją może on wnieść sprawę do sądu pracy o niesłuszne zwolnienie (pod warunkiem zatrudnienia przez okres co najmniej 2 lat, chyba, że zachodzą okoliczności wyłączające ten warunek). Wówczas sąd będzie badał, czy pracodawca miał uzasadnione podstawy do podjęcia decyzji o zwolnieniu. Ocena w głównej mierze będzie odnosiła się do przyczyny decyzji oraz zastosowanej przez pracodawcę procedury w wyjaśnieniu sprawy, zwłaszcza rzetelności jej przeprowadzenia. Sąd zadaje sobie pytania: „obiektywnie, czy pracodawca podjął słuszną decyzję w świetle całokształtu okoliczności sprawy?”, „czy pracodawca mógł postąpić inaczej?”

Co wymaga zasada sprawiedliwości i słuszności postępowania dyscyplinarnego? W skrócie, pracownik musi wiedzieć dokładnie jaki zarzut stawiany jest wobec niego oraz na jakich podstawach. Wszelkie dowody w sprawie pracownik winien otrzymać z odpowiednim wyprzedzeniem przed spotkaniem dyscyplinarnym. Jest to o tyle zrozumiałe, iż pracownik musi mieć realną szansę obrony, a to wymaga pełnej znajomości sprawy oraz czasu do jej przygotowania. Pracodawca winien więc pisemnie określić stawiane zarzuty, czytelnie wskazać grożące za nie sankcje (w tym zwolnienie) oraz tryb postępowania.

Z punktu widzenia pracodawcy, postępowanie dyscyplinarne wymaga starannego przeprowadzenia, tak by nie narazić się na zarzut stronnictwa czy niedbalstwa. Ważne jest więc, by mieć otwarty umysł na dostępne lub potencjalne dowody i informacje, ażeby zapobiec przedwczesnemu powzięciu decyzji. Również przebieg samego posiedzenia dyscyplinarnego wymaga starannego przygotowania i przeprowadzenia z poszanowaniem praw i potrzeb pracownika. Na spotkaniu pracodawca winien wyjaśnić zarzuty, ich okoliczności i podstawy dając następnie pracownikowi szansę na swobodne wypowiedzenie się w sprawie. Pracownik ma wówczas prawo do zadawania pytań, przedstawienia swych dowodów, w tym świadków, słowem do aktywnego w nim uczestnictwa. Chodzi bowiem o w miarę możliwości kompleksowe ustalenie faktów celem wydania słusznej decyzji w sprawie. Tu absolutnie nie chodzi o rodzaj przesłuchania, tym bardziej wymuszania czy sugerowania odpowiedzi tak by pasowały one pracodawcy. A to niestety się zdarza. Spotkanie dyscyplinarne nie może być jednostronnym atakiem na pracownika, którego sprawa jest z góry przesądzona. Wciąż, pracodawca ma obowiązek analizy sprawy biorąc pod uwagę wyjaśnienia składane przez pracownika oraz wszelkie przedstawiane lub wskazywane przez niego dowody, o ile mają one znaczenie w odniesieniu do kwestii objętych przedmiotem sprawy. Ważne jest, by pracownik miał wgląd w notaki ze spotkania dyscyplinarnego. W razie jakichkolwiek wątpliwości co do ich treści, powinien mieć on szansę na ich pisemne zgłoszenie. Warto pamiętać, iż notatki takie często stanowią materiał dowodowy podczas postępowania sądowego.

Pisemna decyzja o zwolnieniu z pracy winna wyraźnie wskazywać podstawy jej podjęcia (uzasadnienie) oraz tryb odwoławczy. Pracownik ma bowiem zawsze prawo domagania się by sprawę ponownie ocenił organ wyższego rzędu. Należy jednak pamiętać, iż postępowanie apelacyjne nie wstrzymuje biegu przedawnienia sprawy o niesłuszne zwolnienie. Tym samym, jeśli uważamy, iż decyzja o zwolnieniu była niesłuszna, wówczas musimy zgłosić sprawę do ACAS w terminie do 3 miesięcy od oryginalnej daty zwolnienia, niezależnie od złożenia apelacji i toczącego się postępowania odwoławczego.

Artykuł opracowany przez Katarzynę Woźniak
Partner Zarządzający/ Prawnik Euro Lex Partners LLP (City London)
Master of Law (Poland) LLM in Business International Law (UK) LLB (Hons) (UK)
Twój kontakt do kancelarii:
Euro Lex Partners LLP, Tower 42, 25 Old Broad Street, London, EC2N 1HN,
(przy stacji metra Liverpool Street)
Otwarte w godz 9-21- Pracujemy dla klientów również w Sobotę
Tel. 020 8144 8363, Mob 07837214987, Mob 077 7226 0251,
E: office@eurolexpartners.co.uk, www.eurolexpartners.eu
skype: eurolexpartners