



Dyscyplinarna ŚWIADOMOŚĆ

Co oznacza bezpieczeństwo miejsca pracy? Pod względem higieny psychicznej, istotne znaczenie ma stałość czy pewność zatrudnienia – zabezpieczenie finansowe daje nam właśnie poczucie bezpieczeństwa. Nie ma jednak czegoś takiego jak gwarancja zatrudnienia, są sytuacje, które mogą doprowadzić do jego zakończenia, w trybie natychmiastowym lub za wypowiedzeniem. Jak spróbować uniknąć lub odpowiednio zabezpieczyć się przed zwolnieniem? Podstawą jest świadomość praw i obowiązków pracowniczych. Mimo prostoty, zasada ta ma ogromne znaczenie. A jednak w praktyce okazuje się, że pracownicy często ją lekceważą. Są tacy co po prostu przychodzą i wychodzą z pracy, nic poza tym ich nie interesuje. Dostają umowę o pracę – nie czytając, bez namysłu podpisują, dostają różnego rodzaju papiery do podpisu – nie czytając podpisują a na końcu okazuje się, że nie wiedzą co, kiedy i dlaczego podpisali. Nie brzmi poważnie? A jednak zdarza się to dość często. A trzeba pamiętać, iż niewymuszony podpis stanowi dowód wiedzy i akceptacji treści dokumentu i nie ma znaczenia czy został on przeczytany i zrozumiany. Dlatego też nie będzie dobrą lub jakkolwiek „wymówką” twierdzenie, iż podpisałem ale „nie do końca rozumiałem”, „nie znałem języka”, „przeczytałem ogólnie” czy „wszyscy podpisywali”.

Wróćmy do tematu zatrudnienia. Świadomy i odpowiedzialny pracownik zapozna się z wszystkimi dostępnymi dokumentami, które określają jego prawa i obowiązki. Przede wszystkim mowa tu o umowie o pracę – w całości, nie tylko jej zapisy dotyczące stawki wynagrodzenia i urlopu. Kolejnym dokumentem jest tzw. ‘employee handbook/staffbook’ – tam zawarte są szczególne postanowienia rozwijające te, zawarte w umowie.

Jeśli pracodawca stwierdzi, iż ma podstawę do zakwestionowania jakości pracy czy też do zarzutu naruszenia zasad czy procedur, to działając we własnym interesie, rozpocznie procedurę dyscyplinarną. Skutkiem tego postępowania może być decyzja o zastosowaniu sankcji dyscyplinarnej w postaci nagany. W zależności od okoliczności sprawy, pracownik powi-

nien wówczas skorzystać ze środka odwoławczego. W praktyce często zdarza się, iż pomimo tego, iż pracownik nie zgadza się ani z zarzutem, ani z decyzją dyscyplinarną, to „dla świętego spokoju” nie robi nic i wraca do pracy. To może obrócić się przeciwko niemu zwłaszcza wówczas, gdy pracodawca ponownie postawi mu zarzut natury dyscyplinarnej. Może to wówczas skończyć się zwolnieniem z pracy. Wtedy będzie już być za późno na protestowanie przeciwko temu, co miało miejsce wcześniej, a nie zostało zaskarżone, mimo zasadności. Dlatego tak ważne jest, by za każdym razem, gdy dzieje się coś, z czym się nie zgadzamy, wyrażać sprzeciw w formie pisemnej w postaci albo skargi albo odwołania. W przeciwnym razie sami pozbawiamy się skutecznych narzędzi obrony, między innymi na wypadek zwolnienia z pracy.

Kolejna kwestia dotyczy samych procedur. Pracodawca ma obowiązek działania zgodnie z własnymi procedurami, oraz w większości przypadków według wytycznych ACAS. Jeśli dochodzi do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego ma to szczególne znaczenie. Błąd pracodawcy w zakresie prawidłowego przeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego

go może bowiem skończyć się sprawą sądową. Oznacza to, iż w zależności od okoliczności sprawy, pracownik może zarzucić pracodawcy nie tylko to, iż nie miał on słusznej przyczyny zwolnienia, ale również, iż zwolnienie było proceduralnie niesłuszne. Tak więc, ważne jest by znać procedurę dyscyplinarną pracodawcy oraz podstawowe zasady jego przeprowadzania tak, by wiedzieć kiedy pracodawca narusza swe obowiązki i jakie są lub mogą być tego konsekwencje. Czasem zwrócenie uwagi pracodawcy na błędy czy braki a tym samym wykazanie, iż jest się świadomym pracownikiem może wstrzymać lub odwrócić proces zwolnienia. Poza tym, ważne jest, by pracownik aktywnie uczestniczył w postępowaniu na każdym jego etapie. Bierna postawa oraz ignorancja mogą bowiem okazać się fatalne w skutkach.

W świetle powyższego, wskazać można trzy podstawowe zasady: (1) czytaj dokumenty – (2) nie podpisuj niczego czego nie przeczytałeś i w pełni nie zrozumiałeś – (3) świadomy swych praw i obowiązków aktywnie broń swego stanowiska, jeśli wymaga tego sytuacja. Ignorancja może okazać się twoim największym wrogiem.

Artykuł przygotowany przez

Katarzynę Woźniak

Partner Zarządzający | Prawnik

Master of Law | Poland

LLM in Business International Law | UK

LLB (Hons) | UK



Rzetelna porada prawna

... i profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:

02081448363

www.eurolexpartners.eu