

Firmy nie płacą za nadgodziny

WYNAGRODZENIE Już co czwarty pracodawca nie rekompensuje nadgodzin dobowych, a co trzeci – tygodniowych. W niektórych zakładach **uznaje się, że nie ma pracy ponad wymiar**

Łukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

W I połowie 2016 r. 28,9 proc. firm nie wypłacało dodatku lub nie odawalo czasu wolnego w zamian za pracę w nadgodzinach dobowych. Z kolei 33 proc. sprawdzonych zakładów nie rekompensowało godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy tygodniowej. Tak wynika z danych Państwowej Inspekcji Pracy, które zostaną przedstawione dziś w trakcie posiedzenia sejmowej komisji ds. kontroli państwowej.

W ciągu zaledwie pięciu lat odsetek firm, które nie rekompensują ponadwymiarowej pracy, wzrósł prawie trzykrotnie. Sama PIP podkreśla, że nie wynika to jedynie z przyczyn ekonomicznych, czyli chęci oszczędzania kosztem zatrudnionych, ale także ze zbyt skomplikowanego prawa. Jej zdaniem konieczne jest uporządkowanie przepisów tak, aby ustalanie norm i wymiaru czasu pracy oraz przerw i odpoczynków, a także obliczanie liczby godzin nadliczbowych nie stwarzało firmom problemów.

Wiele czynników

– Chęć cięcia kosztów przez pracodawców na pewno ma znaczenie, ale nie można też zapominać o kwestiach kulturowych. Dziś coraz częściej stosowana jest zasada, że w firmie nadgodzin po prostu nie ma – tłumaczy Izabela Zawacka, radca prawny i wspólnik w kancelarii Wojewódka i Wspólnicy.

Podkreśla, że sami pracownicy są do takiej polityki firm przyzwyczajeni – domaganie się dodatku lub czasu wolnego w zamian za nadgodziny traktują jako nie-

takt. Z kolei menedżerowie organizują pracę i zlecają wykonanie zadań bez uwzględniania wymogów i norm wynikających z prawa pracy.

– Przyczynia się też do tego zmieniający się model pracy. Coraz mniej osób wykonuje obowiązki codziennie, np. w godzinach 8–16, a coraz więcej samodzielnie kształtuje swoje zadania i czas na ich realizację. W takich przypadkach trudniej ustalić ponadwymiarową pracę, a jednocześnie sami zatrudnieni są tym mniej zainteresowani – dodaje Izabela Zawacka.

To jednak tylko jeden z wielu możliwych powodów wzrostu nieprawidłowości w omawianym zakresie.

– Trzeba brać pod uwagę np. to, że mogła poprawić się skuteczność kontroli PIP lub wzrosła świadomość prawna samych zatrudnionych i to oni zgłaszają inspekcji przypadki naruszeń – zauważa Grzegorz Rusczyk, radca prawny, partner kierujący działem procesowym kancelarii Raczkowski Paruch.

Tłumaczy, że sam odsetek firm naruszających przepisy nie przesądza jeszcze o zakresie nieprawidłowości. Inaczej trzeba będzie ocenić przypadek, gdy np. firma nie wypłaciła jednorazowo dodatku jednemu pracownikowi, a inaczej ten, w którym zatrudniający nie rekompensował długotrwałej pracy w nadgodzinach wielu osób (w statystykach oba przypadki zostaną zaklasyfikowane jako firmy,

w których dochodziło do nieprawidłowości).

– Najmniej przekonują mnie przyczyny ekonomiczne, czyli chęć zaoszczędzenia kosztem zatrudnionych. Pracę w godzinach nadliczbowych można stosunkowo łatwo wykazać, więc ryzyko związane z takim działaniem jest duże. Firmy, które rzeczywiście chcą oszczędzać na kosztach pracy, raczej zdecydują się na zatrudnienie na umowach cywilnoprawnych niż brak rekompensaty za nadgodziny – dodaje Grzegorz Rusczyk.

Prawnicy zgadzają się za to z opiniami PIP dotyczącymi przepisów o czasie pracy.

– Problemem jest m.in. zasada, że nadgodziny średniotygodniowe, a więc najczęściej pracę w sobotę, należy rekompensować poprzez udzielenie czasu wolnego w inny dzień, a nie wypłatę dodatku. Wielu pracowników nie chce czasu wolnego w zamian, tylko dodatkowe pieniądze, a to kwestionuje inspekcja – tłumaczy Alina Giżejowska, radca prawny i partner w kancelarii Sobczyk i Współpracownicy.

Wskazuje, że to niejedyny przypadek, gdy pracodawcy mogą ponieść konsekwencje zbyt elastycznego stosowania prawa.

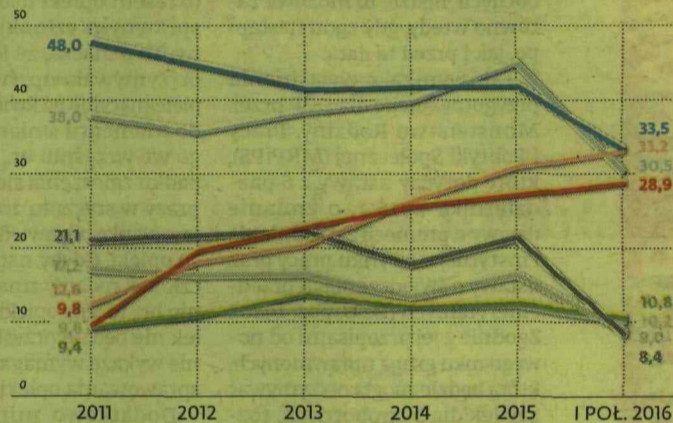
– Czasem zgadzają się np. na to, aby pracownicy w danym dniu wykonywali obowiązki dłużej lub w innych godzinach. A PIP takie przypadki klasyfikuje jako pracę ponadwymiarową – dodaje.

Jest lepiej

Brak rekompensaty za nadgodziny to negatywna informacja

Naruszenia przepisów o czasie pracy

- Brak rekompensaty za nadgodziny dobowe
- Brak rekompensaty za nadgodziny tygodniowe
- Nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy
- Niezapewnienie dni wolnych wynikających z pięciodniowego tygodnia pracy*
- Niezapewnienie 11-godzinnego odpoczynku dobowego
- Niezapewnienie 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego
- Udzielanie pracownikowi wolnej niedzieli co najmniej raz na 4 tygodnie
- Niezapewnienie innego dnia wolnego za pracę w niedzielę lub święto



* najczęściej wolnych sobót

dla pracowników, ale inne dane PIP mogą ich napawać optymizmem. W pierwszym półroczu znacząco spadł np. odsetek zatrudniających, którzy nie zapewniają podwładnym dobowego lub tygodniowego odpoczynku (w porównaniu z 2015 r. odpowiednio o 60 i 45 proc., ale trzeba brać pod uwagę, że wskaźniki te mogą zmienić się po uwzględnieniu danych za drugie półrocze 2016 r.).

Firmy lepiej radzą sobie też z prowadzeniem ewidencji czasu pracy. W pierwszym półroczu tego roku inspektorzy odnotowali o 1/3 mniej naruszeń niż w 2015 r.

Zdaniem PIP problemy wciąż wywołuje za to tzw. elastyczny czas pracy, czyli możliwość wydłużania okresów rozliczeniowych czasu pracy do 12 miesięcy (w porozumieniu ze związkami

zawodowymi lub przedstawicielami pracowników).

Dla przykładu co trzecia firma narusza tryb wprowadzenia takiego rozwiązania w swoim zakładzie. Inspekcja postuluje, aby przepisy precyzowały m.in. zasady wyłaniania reprezentacji pracowników, która zawiera porozumienie w sprawie wydłużenia okresów rozliczeniowych z pracodawcą.

– Wydaje się, że takie uszczegółowienie jest potrzebne – ocenia Izabela Zawacka.

Zdaniem Grzegorza Rusczyka taka zmiana wydaje się zasadna, ale nie rozwiąże wszystkich problemów firm.

– Najczęściej to sami pracownicy nie są zainteresowani uczestnictwem w takich przedstawicielstwach. Pracodawcy mają problem ze znalezieniem kandydatów – podsumowuje. ©P