

Praca coraz dłuższa. Wbrew prawu

Przybywa osób wykonujących obowiązki w nadgodzinach niezgodnie z kodeksowymi normami. To skutek m.in. optymalizacji zatrudnienia w firmach

Lukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

W 2014 r. aż 40 proc. pracodawców nie zapewniało zatrudnionym dni wolnych z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy. W praktyce bez wolnej soboty pracowało już 1/5 zatrudnionych. W porównaniu z 2013 r. aż o 29 proc. wzrosła liczba firm, które naruszają przepisy o rekompensacie za pracę w nadgodzinach wynikających z przekroczenia normy tygodniowej, a o 13 proc. tych, którzy nieprawidłowo rekompensowali nadgodziny dobowe.

To tylko przykładowe dane wynikające z kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy, jakie w 2014 r. przeprowadziła Państwowa Inspekcja Pracy.

Zdaniem PIP nieprawidłowości, zwłaszcza te dotyczące pracy ponadwymiarowej, wynikają m.in. z tego, że przedsiębiorcy zatrudniają mniej pracowników, niż faktycznie potrzebują. Winne są też skomplikowane i niejednoznaczne przepisy o czasie pracy. Dlatego inspekcja postuluje ich korektę.

Zła polityka

– Na pewno jedną z przyczyn naruszeń przepisów jest zbyt niska liczba pracowników w firmach w stosunku do potrzeb. To pokłosie optymalizacji zatrudnienia. Nawet jeśli pracodawca zatrudnia akurat tyle osób, ile potrzebuje aby nie przekraczać norm czasu pracy, to jednak nie bierze pod uwagę usprawiedliwionych nieobecności pracowników. A ktoś musi ich przecież zastępować w razie choroby czy urlopu – tłumaczy **Piotr Wojciechowski**, adwokat z kancelarii **Raczkowski Paruch**.

Podobnie uważa Grzegorz Orłowski, radca prawny z kancelarii Orłowski Patulski Walczak.

– Poziom zatrudnienia w firmach jest zbyt niski, ale nie można zapominać, co jest tego przyczyną. Czasu pracy nie można oddzielać od innych przepisów k.p., w tym przede wszystkim tych dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy. Te regulacje są nieelastyczne – zauważa.

Wyjaśnia, że jeśli np. pracodawca zatrudni optymalną

Jak pracodawcy naruszają przepisy o czasie pracy

Czego dotyczyły nieprawidłowości (wg odsetka firm, które dopuściły się naruszeń):



Skutki działań inspektorów pracy:

- do pracodawców skierowano 4,9 tys. wniosków o usunięcie nieprawidłowości (zawartych w wystąpieniach)
- 494 osoby ukarano mandatami na łączną kwotę 497,6 tys. zł
- wobec 232 osób zastosowano środki oddziaływania wychowawczego
- do sądu skierowano 21 wniosków o ukaranie
- w dwóch przypadkach złożono zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

liczbę pracowników i nagle odwróci się koniunktura na rynku, na którym działa, to ma on związane ręce. Powód? Często okazuje się, że zwolnienie zatrudnionych w takich przypadkach jest albo trudne, albo czasami wręcz niemożliwe. Pracodawcy wolą więc mniejszej grupie zatrudnionych zlecać pracę w nadgodzinach, niż przyjmować nowe osoby.

– Co więcej, zachęcają ich do tego same przepisy, skoro umożliwiają np. wydłużanie limitu nadgodzin przewidzianego w k.p. – dodaje Grzegorz Orłowski.

– Nie można przy tym zapominać, że często to sami pracownicy są zainteresowani pracą w nadgodzinach. Jeśli firma regularnie za nie płaci, to jest to dla nich sposobem na wyższe wynagrodzenie. W takich przypadkach nie będzie dla nich istotne sporadyczne naruszenie norm czasu pracy – podkreśla Magdalena Zwolińska, adwokat z kancelarii DLA Piper Wiater.

Jej zdaniem do występowania nieprawidłowości przyczyniają się też zbyt skomplikowane przepisy. Wskazuje, że problemy wywołuje np. konieczność dokumentowania czasu pracy w wersji papierowej, a nie elektronicznej (z danych PIP wynika, że ewidencję czasu pracy w ubiegłym roku niewłaściwie prowadziło aż 42 proc. firm).

– Przepisy o czasie pracy powinny być możliwie proste w stosowaniu, a w Polsce uczyniono z tego wyższą ma-

tematykę – komentuje Grzegorz Orłowski.

Łatwiej sprawdzić

O zmianę niektórych regulacji apeluje sama PIP. Proponuje m.in., aby zatrudniający musieli wskazywać w kartach czasu pracy godziny rozpoczęcia i kończenia pracy w danej dobie. Na pewno ułatwiłoby to sprawdzanie, czy dana firma przestrzega przepisów.

– Byłby to jednak kolejny biurokratyczny obowiązek, z którym problemy miałyby przede wszystkim małe przedsiębiorstwa – uważa Magdalena Zwolińska.

– A jeśli pracodawca będzie chciał omijać przepisy o czasie pracy, to i tak wskaże nieprawdziwe godziny. Jednocześnie pracownicy, którym zależy na dodatkowym wynagrodzeniu, nie będą się temu sprzeciwiać – dodaje Grzegorz Orłowski.

Ekspert podkreśla też, że w praktyce już dziś można weryfikować rzeczywisty czas pracy w firmach.

– Z rzetelnie prowadzonej ewidencji da się wywnioskować, ile godzin w danej dobie przepracowała konkretna osoba – wskazuje **Piotr Wojciechowski**.

To jednak niejedyna propozycja inspekcji dotycząca zmiany przepisów o czasie pracy. Proponuje ona także, aby k.p. regulował tryb, w jakim można zmieniać ustalony już rozkład pracy zatrudnionego (grafik), oraz określał termin poinformowania go o tym.

Obecnie przepisy nie normują tego zagadnienia, ale w praktyce przyjmuje się, że zmiana grafiku danej osoby jest możliwa. Najczęściej zasady takiej modyfikacji (czyli wskazania, że np. w przyszłym tygodniu zatrudniony pracuje jednak w czwartek, który początkowo miał być jego dniem wolnym, a za to nie musi przychodzić do firmy w piątek) są ustalone w regulaminach pracy.

– Można doprecyzować przepisy w omawianym zakresie, ale z uwzględnieniem rzeczywistych potrzeb wynikających z organizacji pracy – twierdzi **Piotr Wojciechowski**.

Jego zdaniem zatrudniający modyfikują obecnie grafiki nie ze złej woli lub z chęci wywołania irytacji u podwładnych, lecz w razie wystąpienia nagłych okoliczności, które powodują problemy z organizacją pracy. Chodzi o obiektywne przyczyny, np. konieczność zastąpienia osoby, która zachorowała, skorzasta z urlopu na żądanie lub zwolnienia na opiekę nad dzieckiem do lat 14. Dlatego przepisy nie powinny zakładać, że firma musi poinformować zatrudnionego o zmianie grafiku ze znaczącym wyprzedzeniem.

– Z tych samych powodów nie powinny też wskazywać maksymalnej liczby zmian ustalonego już grafiku – dodaje **Piotr Wojciechowski**.

PISALIŚMY O TYM

Nie będzie pracujących sobót

– DGP nr 151/2015

www.praca.gazetaprawna.pl

1,5 tys. firm
sprawdziła inspekcja pracy pod kątem przestrzegania czasu pracy w 2014 r.

112 tys.
pracowników
zatrudniały firmy
sprawdzone w zakresie przestrzegania czasu pracy w 2014 r.