

# 7 grzechów głównych pracodawców, czyli jak łamane są nasze prawa

Pracodawcy najczęściej łamią prawa pracownika, między innymi nie wypłacając swoim podwładnym wynagrodzenia lub zawierając z nimi umowy cywilnoprawne zamiast umów o pracę. Nieuczciwym szefom za tego typu przewinienia grozi kara w wysokości do 30 tys. zł.

Kodeks Pracy wyraźnie wskazuje obowiązki pracodawcy i uprawnienia pracownika, jednak wiele firm w Polsce omija przepisy i narusza prawa swoich podwładnych.

## 1. Pracodawca nie płaci pensji

Prawo do wynagrodzenia jest jednym z podstawowych praw pracownika. Pracodawca ma je obowiązek wypłacać podwładnemu co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Z zasady robi się to z dołu, czyli za pracę wykonaną, niezwłocznie po ustaleniu jej pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Pensję można przelewać także z góry, o ile takie ustalenia zostaną przyjęte w zakładzie.

Przepisy dotyczące daty wypłaty wynagrodzenia mają charakter bezwzględnie obowiązujący, tak więc dla pracownika nie ma znaczenia, jakie powody podaje pracodawca, aby usprawiedliwić zwłokę w przekazaniu pensji - może być to także opóźnienie spowodowane okolicznościami, na które firma nie miała wpływu. Tak więc tłumaczenie się szefa trudną sytuacją finansową albo okresowym brakiem płynności jest nieskuteczne.

## 2. Łamanie przepisów w sprawie czasu pracy

Kodeks pracy chroni także kolejne dobro, jakim jest czas pracy podwładnych. Pracodawca, który narusza przepisy w tym zakresie, popełnia wykroczenie bez względu na to, czy pracownik poniósł z tego powodu szkodę, czy też nie.

Za wykroczenie jest więc uznawane między innymi:

- przekroczenie maksymalnych dopuszczalnych norm czasu pracy i nieustalenie okresów rozliczeniowych,
- niezapewnienie podwładnym minimalnego nieprzerwanego wypoczynku dobowego i tygodniowego,
- nieudzielanie pracownikom 15-minutowej przerwy w przypadku, gdy wymiar ich czasu pracy przekracza 6 godzin na dobę
- zlecanie pracownikom szczególnie chronionym pracy, której wymiar przekracza 8 godzin na dobę,
- ustalenie, że pora nocna obejmuje więcej niż 8 godzin.

Pracodawcy nie mają także prawa zatrudniać w niedzielę, a jeżeli przepisy na to jednak zezwalają, to powinni pracownikowi zapłacić, czego często nie robią. Wynagrodzenia nie dostają też w wielu wypadkach pracownicy na dyżurze. Podobnie jest z nadgodzinami - nagminnie zlecanymi przez polskich pracodawców, najczęściej nieopłacanymi.

Powyższe zarzuty wobec niektórych pracodawców potwierdzają kontrole Państwowej Inspekcji Pracy. W jednym z zakładów pracownicy wykonywali swoje obowiązki nawet przez 35 godzin bez jakiegokolwiek przerwy, a w innym pracowali przez siedem kolejnych dni.

### **3. Pracodawca nie chce udzielić urlopu**

Pomimo, że zdarza się to często, pracodawca nie ma również prawa odmówić pracownikowi urlopu wypoczynkowego. Należy się on bowiem pracującym na etacie bezwzględnie - nie mogą się więc oni go także zrzec.

Co więcej, zgodnie z prawem pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym ten nabył do niego prawo, lub w wyjątkowych sytuacjach najpóźniej do końca 30 września następnego roku kalendarzowego.

Firma musi więc obligatoryjnie wysłać pracownika na zaległy urlop wypoczynkowy do końca trzeciego kwartału. Jeśli pracodawca tego nie robi, naraża się na karę grzywny.

#### Pracodawca może zmusić pracownika do urlopu

Ponieważ prawo pracownika do urlopu jest jednym z jego podstawowych praw, pracodawca jest zobowiązany mu go udzielić - w określonym wymiarze i w terminie wskazanym przez pracownika. Za nieudzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniżenie jego wymiaru pracodawcy grozi kara grzywny w wysokości od 1 tys. do 30 tys. zł.

Z drugiej strony pracownik nie może skutecznie zrzec się prawa do urlopu czy odmówić jego wykorzystania, w związku z czym - zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z 2006 roku - pracodawca ma prawo wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet wówczas, gdy ten nie wyraża na to zgody (pomimo, że Polska Inspekcja Pracy i Departament Prawny Generalnego Inspektora Pracy jest odmiennego zdania, wydaje się słuszne, by w tej mierze pracodawcy kierowali się poglądem wyrażonym przez SN).

Jeśli jednak pracownik z różnych powodów nie zdoła wykorzystać zaległego urlopu do 30 września następnego roku kalendarzowego nie oznacza to, że urlop ten automatycznie przepada. Roszczenie o udzielenie urlopu wypoczynkowego przedawnia się dopiero z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne.

### **4. Szef nie przeciwdziałają mobbingowi**

Pracodawcy nie wywiązują się również z zadań związanych z dbaniem o równe traktowanie pracowników i przeciwdziałaniem mobbingowi, co - zgodnie z przepisami Kodeksu pracy - jest jednym z ich podstawowych obowiązków.

Pracownicy często nie zapobiegają mobbingowi, nie znając swoich praw w tym zakresie. Jednak mogą oni rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym, za przyczynę podając właśnie uporczywe nękanie przez przełożonego, a przed sądem domagać się odszkodowania lub pieniężnego zadośćuczynienia.

Jednak jeżeli sprawcą nękania był jeden z pracowników, pracodawca może uniknąć kary, o ile udowodni, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, które były potencjalnie skuteczne. Może chodzić na przykład o wprowadzenie osobnych polityk antymobbingowych w firmie, przeprowadzanie szkoleń pracowników i kadry zarządzającej, wskazanie osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń o podejrzeniu mobbingu lub założenie specjalnej skrzynki e-mail.

### **5. Pracodawca nie przestrzega przepisów BHP**

Innym spotykanym w polskich zakładach wykroczeniem przeciwko prawom pracowniczym jest nieprzestrzeżenie przez pracodawców przepisów BHP.

Zgodnie z Kodeksem pracy, pracodawca ponosi pełną odpowiedzialność za zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładzie i nie jest to ograniczone przez obowiązki pracowników z zakresu bhp czy powierzenie wykonywania tego typu zadań specjalistom spoza zakładu pracy.

Tymczasem pracownicy często skarżą się PIP na łamanie ich praw w tym zakresie - firmy dopuszczają do pracy osoby bez odbycia przez nie wstępnego szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, nie zapewniają też podwładnym środków ochrony osobistej, na przykład odpowiednich rękawiczek niepowodujących uczuleń.

Do tego dochodzą niezabezpieczone stanowiska pracy - między innymi źle zamontowane rusztowania, niesprawne maszyny, brak kasków i linek bezpieczeństwa, czyli brak zabezpieczeń, szczególnie przy pracach na wysokości. Tego typu uchybienia są zresztą najczęstszą przyczyną wypadków w pracy.

## **6. Pracodawca nie podpisuje umowy**

Pracodawcy nagminnie łamią też przepisy związane ze stosunkiem pracy. Przede wszystkim zatrudniają "na czarno", to znaczy nie podpisują jakichkolwiek umów z pracownikami. Tymczasem umowa ustna jest ważna tylko przez krótki okres czas. Notorycznie zawierają też umowy cywilnoprawne w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę.

Firmy nie płacą też składek na Fundusz Pracy i nie zgłaszają wymaganych danych do ZUS (lub podają nieprawdziwe).

Plagą jest też nielegalne zatrudnianie cudzoziemców, którzy nie posiadają wymaganego zezwolenia na pracę.

## **7. Nieprawidłowości przy wypowiedaniu umów**

Pracodawcy nie tylko niepoprawnie zatrudniają - jeszcze więcej skarg do PIP dotyczy sposobu rozwiązywania umów z pracownikami.

Firmy rozstają się więc z podwładnymi z dnia na dzień, nie zachowując okresów wypowiedzenia, nie wydają im świadectw pracy i nie wypłacają ostatniego wynagrodzenia lub innych należnych świadczeń. Próbuje też, często skutecznie, zmuszać pracowników do zmiany wysokości pensji, grożąc im utratą pracy.

## **Jaka kara**

Pracodawca, który dopuści się przewinienia związanego z naruszeniem praw pracowniczych, musi liczyć się z karą grzywny w wysokości o 1 tys. do 30 tys. zł.

Jednak jeśli doszło do uporczywego łamania praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, winny może ponieść odpowiedzialność karną i grozi mu kara grzywny, ograniczenia a nawet pozbawienia wolności.

W przypadku, gdy pracownik w wyniku złośliwego i uporczywego naruszania jego praw doznał szkody lub ucierpiał stan jego zdrowia, pracodawca musi się liczyć się również z odpowiedzialnością cywilną.