

Porada prawnika na łamach - pisz do nas

Nasz cykl Specjaliści od prawa pracy odpowiadają na pytania naszych Czytelników

Prywatny pracodawca zatrudnił dwóch pracowników z orzeczoną II grupą niepełnosprawności na stanowisku dozorca. Dozorcy pracują na zmianę - co druga noc po 14-15 godzin, w dni wolne od pracy 24 godziny, również na zmianę. Miesięcznie liczba godzin wynosi 230-260. Zatrudnieni są na umowę o pracę z najniższą krajową, tj. 1032,34zł netto. Natomiast pracodawca wypłaca im po 4,80 za godzinę. Pensję otrzymują (bez żadnych dodatków) w pierwszy piątek po 15 następnego miesiąca. Po przeczytaniu kodeksu pracy mam pewne wątpliwości co do zgodności z obowiązującym prawem - wypłacanie pensji i ilość przepracowanych godzin oraz dni wolnych. Ponadto pracodawca ten nie zapewnia im żadnych warunków sanitarnych (brak dostępu do toalety, czajnika do podgrzewania wody i ogrzewania, tzw. stróżówki, którą jest przyczepa kempingowa).

1. Czy stawka 4,80 jest zgodna z umową o pracę?
2. Czy nie należy się pieniądze za dodatkowo przepracowane godziny?
3. Czy nie należy się inne dodatki - np. nocny, czy za przepracowaną niedzielę?
4. Czy pracodawca w sposób ewidentny łamie prawo czy tylko je nagina?
5. Jeżeli je łamie to w jaki sposób „naprowadzić go na właściwą drogę”?
6. W jaki sposób odzyskać niewypłacone pieniądze?

Informację dla Czytelniczki warto poprzedzić kilkoma kwestiami natury ogólnej, dotyczącymi szeregu zagadnień poruszonych w pytaniach. Otóż zgodnie z Ustawą z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tj. Dz. U. z 2008r., Nr 14, poz. 92 z późn. zm.)

obecnie obowiązują trzy stopnie niepełnosprawności: lekki, umiarkowany i znaczny, ustalone przez powiatowe lub wojewódzkie zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności. Osoby, zaliczone przed wejściem w życie ww ustawy do jednej z grup inwalidzkich zachowały swoje dotychczasowe uprawnienia, tj. są osobami niepełnosprawnymi w rozumieniu nowej ustawy,

przy czym orzeczenie o zaliczeniu ich do:
a. I grupy inwalidów traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności,
b. II grupy inwalidów traktowane jest na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
c. III grupy inwalidów traktowane jest na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Tym samym, skoro Czytelniczka pisze o pracownikach z II grupą inwalidzką, mamy do czynienia z osobami niepełnosprawnymi o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Osób takich, pod warunkiem, że zatrudnione są przy pilnowaniu, nie dotyczą ograniczenia

sieczne uzależnione jest od liczby przepracowanych godzin w danym miesiącu. Na podstawie indywidualnych kart ewidencji czasu pracy, pracodawca powinien obliczyć, ile godzin pracownik przepracował w danym miesiącu, a następnie otrzymaną sumę pomnożyć przez ustaloną stawkę godzinową. Tak ustalone wynagrodzenie powinno zostać wypłacone pracownikowi niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, ale najpóźniej do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego - tym samym wypłata wynagrodzenia po 15 dniu następnego miesiąca, jak opisuje to Czytelniczka, narusza przepisy kodeksu pracy.

W odniesieniu do opisanych przez Czytelniczka warunków pracy wskazać należy, iż zatrudniając pracowników pracodawca przyjmuje na siebie obowiązek ochrony ich zdrowia i życia poprzez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy: zapewniając, aby praca była wykonywana w sposób zapewniający bezpieczeństwo dla pracowników, jak też zapewniając pomieszczenia odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy. Przepisy nakazują, aby rodzaj, ilość i wielkość urządzeń sanitarnych, których brak w zakładzie opisanym przez Czytelniczka (czyli toalet, umywalk itd.), była dostosowana do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana. Toalety dla zatrudnionych powinny być zlokalizowane w odległości nie większej niż 75 m od stanowiska pracy, a odległość ta może być większa jedynie dla pracowników pracujących stale na otwartej przestrzeni, lecz nie powinna przekraczać 125 m od najbliższego stanowiska pracy. Pracodawca powinien zapewnić także odpowiednie pomieszczenia pracy, a w nich odpowiednią temperaturę (co oznacza, że na nim ciąży obowiązek ogrzewania pomieszczeń i ponoszenia kosztów z tym związanych, gdy wymaga tego temperatury zewnętrznej). Minimalna temperatura pracy w biurze to 18°C, a w innych pomieszczeniach - 16°C. Nieprzestrzeganie przepisów lub zasad BHP przez osobę odpowiedzialną za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie albo też kierującą pracownikami podlega, zgodnie z przepisami, karze grzywny od 1000 zł do 30 tys. zł.

W sytuacjach skrajnych, gdy narusza przepisy BHP pracodawca, grozi mu odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracownikom, na o wręcz prawo do powstrzymania się od wykonywania prawa z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Odpowiadając natomiast na szczegółowe pytania Czytelniczki:

Ad. 1 - wprowadzić w umowie o pracę strony uzgodniły wynagrodzenie stałe miesięczny (czyli niezależne od ilości przepracowanych godzin), to jednak pracodawca rozlicza się faktycznie z pracownikami wg stawek godzinowych. W sposób oczywisty narusza to prawa pracowników wynikające z umów o pracę. Gdyby jednak przyjąć, że stawka opisana przez Czytelniczka - czyli 4,80 zł netto - obowiązywała pracowników również w lutym 2012 r., a pracownicy przepracują nominalną (ustawową) ilość godzin, czyli 168 godzin, to możliwa do zarobienia przez nich kwota 806,40 zł netto (wynikająca z pomnożenia ilości godzin przez stawkę godzinową 168 x 4,80 zł) nie osiąga poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli powinno nastąpić jej wyrównanie.

Ad. 2 - z pytania Czytelniczki nie wynika jednoznacznie, w jakim systemie czasu pracy pracują pracownicy. Można domniemywać natomiast, ponieważ jest to rozwiązanie szeroko stosowane w praktyce w przypadku prac polegających na dozorcze, że jest to równoważny system czasu pracy, gdzie dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy nawet do 24 godzin na dobę, pod warunkiem, że jest to rekompensowane odpowiednim odpowiadającym co najmniej liczbie przepracowań np. 16 godzin powinien odpoczywać co najmniej przez kolejne 16 godzin z przerwą. Trzeba jednak pamiętać, że nawet w systemie równoważnego czasu pracy pracownicy mają prawo do dni wolnych od pracy tak samo jak i w innych systemach - ich rozkład (harmonogram) pracy powinien być tak ukształtowany, aby zachowany został warunek przeciętnie pięciodobowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym - oznacza to, iż w okresie rozliczeniowym (np. w miesiącu) pracownik nie powinien przepracować przeciętnie więcej niż 5 dni w tygodniu, przeciętnie 40 godzin w tygodniu i nie więcej niż wynosi to ustalony na dany miesiąc wymiar czasu pracy (np. w lutym jest to 168 godzin i 10 dni wolnych od pracy). Jeśli pracownice zostaną powyższe normy (np. pracownik zamiast ustalonych w grafiku 10 godzin przepracuje 12) - pracownicy należne będzie wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach.

Ad. 3 - jeśli pracownik pracuje także w nocy, jak opisuje Czytelniczka, oczywiście powinien otrzymać dodatek w wysokości 2 proc. stawki godzinowej

wynikającej z minimalnego wynagrodzenia, czyli 1,79 zł za każdą godzinę pracy w nocy. Jeśli chodzi o pracę w niedzielę lub święta, to powinna ona być wykonywana według z góry ustalonego harmonogramu pracy, sporządzonego na dany okres rozliczeniowy - pracownik musi bowiem wiedzieć, które dni w okresie rozliczeniowym są jego dniami pracy i jak długo ma być wykonywana praca w poszczególnych dniach, sporządzonego w tym celu wg. harmonogramu. Z grafiku powinno także wynikać, które dni są dniami wolnymi od pracy z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, co oznacza, że np. niedziele bądź święta (np. Nowy Rok lub święto Trzech Króli) mogą być dla pracownika normalnymi dniami pracy - w takiej sytuacji obowiązkowo pracodawcy jest zapewnienie pracownikowi takiej łącznej liczby dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, która będzie odpowiednia, która będzie odpowiadać przynajmniej liczbie dni wolnych od pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy przypadającym w tym okresie rozliczeniowym (najprawdopodobniej w przypadku opisywanym przez Czytelniczka jest to okres miesieczny).

Ad. 4-6 - z opisanego stanu faktycznego wynika, iż pracodawca naruszył szereg przepisów prawa pracy, dotyczących m.in. ustalania i wypłaty wynagrodzenia za pracę, norm czasu pracy, zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W takiej sytuacji najprostszym (i najtańszym) rozwiązaniem jest zwrócenie się przez pracowników do Państwowej Inspekcji Pracy z prośbą o poradę prawną lub wprost ze skargą. Porady PIP są bezpłatne i udzielane telefonicznie, poprzez korespondencję elektroniczną lub na miejscu w okręgowych inspektoratach pracy w każdym województwie, a także w ich oddziałach terenowych. Wykaz tych jednostek, jak również numery telefonów, pod którymi udzielane są takie porady, są dostępne na stronach internetowych PIP i okręgowych inspektoratów pracy (www.pip.gov.pl).

Niezależnie od uzyskania od PIP porady możliwe jest złożenie przez pracownika skargi dotyczącej naruszenia praw pracowniczych - pisemnie lub za pomocą np. poczty elektronicznej, a także ustnie

do protokołu, np. w siedzibie inspektoratu. W skardze do PIP należy podać imię i nazwisko oraz miejsce zamieszkania osoby, którą ją składa (pracownika), nazwę i adres zakładu (firmy) oraz jak najwięcej szczegółów dotyczących sprawy (trodaj nieprawidłowości, zarzuty wobec pracodawcy). W przypadku złożenia skargi przepisy zobowiązują inspektora pracy do nieujawniania informacji, że kontrola u danego pracodawcy przeprowadzana jest w następstwie skargi oraz do zachowania anonimowości pracownika wnoszącego skargę, chyba że ten ostatni ujawnienie swoich danych osobowych wyrazi pisemną zgodę.

Co może się stać po zakończeniu kontroli u pracodawcy? Inspektor pracy przygotowuje protokół z kontroli, w którym zawiera m.in. opis stwierdzonych naruszeń prawa, a następnie jest uprawniony m.in. do nakazania pracodawcy wypłaty zaległych wynagrodzeń (nakaz inspektora podlega natychmiastowemu wykonaniu) lub do nakazania usunięcia stwierdzonych w zakresie BHP uchybień we wskazanym terminie. Warto wspomnieć, że stwierdzone naruszenie praw pracowników, np. w zakresie przepisów o czasie pracy lub ustalaniu i wypłacie wynagrodzenia za pracę, stanowi także wykroczenie zagrożone grzywną do 30 tys. zł.

Po ujawnieniu w toku kontroli wykroczeń przeciwko prawom pracownika inspektor pracy jest uprawniony do wymerzenia pracodawcy mandatu karnego w wysokości do 2 tys. zł, a niekiedy nawet do wysokości 5 tys. zł za każde ujawnione wykroczenie. Jeśli pracodawca odmówi przyjęcia mandatu, będzie musiał liczyć się z tym, że inspektor pracy skieruje do sądu wniosek o ukaranie, a tam sprawa zakończyć się może wymierzeniem pracodawcy grzywny do 30 tys. zł za każde wykroczenie.

Tym samym konsekwencje naruszenia praw pracowników w sytuacji opisanej przez Czytelniczka mogą, na skutek inicjatywy pracowników, okazać się dla pracodawcy całkiem dotkliwie.

Maciej Kucharski, radca prawny, partner w Kancelarii Radców Prawnych Haloń & Kucharski spółka partnerska w Gdańsku

Zadzwoń, napisz e-maila

Jesteś pracownikiem lub prowadzisz firmę i masz problem? Wyslij e-maila z pytaniem pod adresem: redakcja@prasa.gda.pl lub zadzwoń pod nr infolinii 801 15 00 39. Prawnicy - specjaliści od prawa pracy i prawa gospodarczego doradzą na łamach, jak wybrnąć z trudnej sytuacji. Pomogą zinterpretować przepisy prawa.

REKLAMA

1237796/00

Centrum Szkoleń

Inżynieria

zaprasza na kursy operatorów m.in.:

- koparek, ładowarek
- żurawi, dźwigów
- wózków jezdniowych
- wielu innych urządzeń

UPRAWNIENIA PAŃSTWOWE

www.inzynieria.org tel. **601 295 296**