

Tratamentul orelor suplimentare – un subiect sensibil, cu multiple implicații



Preocuparea pentru eficiența afacerii și pentru productivitate sporește atenția angajatorilor cu privire la retenția salariaților. În acest context, dincolo de îmbunătățirea experienței pe care angajații o au în relația cu angajatorul lor, respectarea cu strictețe a drepturilor prevăzute de legislație nu poate fi neglijată. Angajatorii care nu respecta aceste drepturi risca sancțiuni din partea autorităților și, poate chiar mai important, să își piardă angajații.

Din punctul de vedere al prevederilor legale, sunt aspecte sensibile, care pot lăsa loc la interpretări subiective. Unul dintre ele este cel legat de tratamentul orelor suplimentare.

Prestarea de ore suplimentare este reglementată destul de clar în legislația românească, însă încadrarea timpului petrecut la locul de muncă peste program ca ore suplimentare lăsa loc la interpretări.

Când are angajatul dreptul de a obține beneficii din orele suplimentare?

Cum te asiguri, ca angajator, ca angajatul este corect informat referitor la drepturile pe care le are de a obține beneficii din orele suplimentare, dar și cu privire la cazurile în care statul la locul de muncă după finalul programului nu îl îndreptățește la compensații?

Angajatul are dreptul să solicite compensații dacă angajatorul i-a cerut expres să rămână peste program sau dacă a acceptat tacit pe motiv că trebuie finalizat un proiect în regim de urgență și angajatului i-ar fi fost imposibil să îndeplinească această sarcină în timpul normal de lucru.

În schimb, angajatul nu este îndreptățit la compensații pentru ore suplimentare în cazul în care a rămas la muncă peste program din alte motive (interese personale, lipsa de eficiență etc.). Cum poate demonstra, însă, angajatorul că angajatul a fost, spre exemplu, inefficient în timpul programului și aceasta a fost cauza pentru care a rămas peste program?

Documentația completă poate scuti firma de probleme în cazul unei inspecții

Linia de demarcație este foarte fină, așa că angajatorul trebuie să își pregătească foarte bine documentația pentru eventualitatea unui control din partea Inspecției Muncii. În caz contrar, există riscul să încaseze o amendă considerabilă, având în vedere că prevederile legale privind plata orelor suplimentare tocmai au fost modificate în Parlament. Dacă, în prezent, angajatorul risca o amendă de până la 3.000 de lei pentru încălcarea reglementărilor privind orele suplimentare, indiferent de câți angajați sunt în această situație sau despre câte ore este vorba, după

intrarea în vigoare a noilor prevederi, amenda se va aplica pentru fiecare angajat aflat în aceasta postura.

Dincolo, însă, de sancțiunile din partea autorităților, perspectiva capitalului uman este una esențială în acest subiect. Astfel, unul dintre aspectele importante este cel legat de retenție. Dificultatea de a găsi un echilibru între viața personală și cea profesională are sigur efect, chiar dacă nu imediat, asupra capacității angajatorului de a-i reține pe cei cărora le solicita să presteze munca suplimentară altfel decât așa cum prevede legea aplicabilă.

Ca o consecință firească, urmează dificultatea de a atrage noi angajați, pentru că cei mai importanți ambasadori ai brandului de angajator sunt chiar salarii existenți.

Mai multe ore la munca nu echivalează întotdeauna cu productivitate mai mare

Nu este de neglijat nici o altă posibilă consecință, și anume absenteismul – fie că sunt prezenți la serviciu, fie că lipsesc în principal din motive medicale, productivitatea oamenilor este semnificativ afectată. Astfel se ajunge în situația în care, deși numărul de ore petrecute la serviciu (munca suplimentară) este mare, productivitatea este scăzută.

Dacă ar fi să ne uităm la motivele care duc la situația în care angajatorul solicită prestarea muncii suplimentare în afara prevederilor legale, acestea sunt de obicei legate de procese de muncă ineficiente sau neactualizate, de sisteme care nu susțin eficiența în activitatea curentă, de o planificare ineficientă a forței de muncă, poate chiar de subdimensionarea personalului raportat la activitatea care trebuie prestată, de nivelul de expertiză a oamenilor, dar și de stilul de lucru și de profesionalismul managerilor.

În contextul în care experiența angajaților este una dintre prioritățile angajatorilor atât pe plan local, cât și pe plan global, iar concurența pe piața muncii este și ea una globală, abordarea muncii suplimentare de către angajator poate deveni un element esențial în decizia unui angajat de a părăsi un angajator, respectiv în decizia de a accepta o ofertă din partea unui angajator.