**Przewinienia pracowników – jak sobie z nimi radzić?**

**Polacy wynoszą z pracy artykuły biurowe, spożywcze, czasem nawet budowlane. Zdarza się, że sprzedawcy uszczuplają zawartość sklepowych półek. Ale na tym nie koniec. Niektórzy pracownicy płacą za tankowanie prywatnego samochodu firmową kartą, a gdy odchodzą z firmy, zabierają ze sobą cenne dane.**

Trudno powiedzieć czy skala problemu rośnie czy maleje, jednak istnieją poważne podstawy, by sądzić, że „zwyczaj” wynoszenia przez pracowników własności przedsiębiorstwa, który uznawano za typowy w czasach PRL-u, współcześnie również „ma się dobrze”.

**Specyficznie rozumiana zaradność**

To, co należy do firmy, często traktowane jest jako dobro wspólne, z którego można korzystać dowolnie i bez limitów. Skoro papier jest dla wszystkich, dlaczego miałoby być czymś niestosownym zabranie do domu ryzy albo dwóch? Długopisy? Zeszyty? Dzięki takiemu „podarunkowi” od firmy koszty szkolnej wyprawki dla dziecka będą niższe.

Dla 14% Polaków (CBOS, 2015 r.) takie zachowania są w pełni akceptowalne, podobnie jak wykorzystywanie do celów prywatnych służbowych telefonów i samochodów. Z tych samych badań wynika, że 12% pracowników nie widzi nic złego w dorabianiu do pensji w godzinach pracy, a 10% badanych przyznaje, że zajmuje się w pracy prywatnymi sprawami.

Niestety, na tego typu zachowania istnieje społeczne przyzwolenie, a sami pracownicy traktują kradzieże jako rodzaj rekompensaty za niskie wynagrodzenie lub za niewłaściwe w ich ocenie zachowania przełożonych. Poza tym, skoro „wszyscy tak robią”, nie widzą powodów, aby być „mniej zaradnymi” od pozostałych.

**Co kradną Polacy?**

Jak to się przekłada na codzienną praktykę? Niestety, nie tylko tak, że ktoś sporadycznie skseruje sobie kartkę papieru lub wykona pilny i krótki telefon, gdy rozładuje mu się prywatna komórka. Niektórzy bez skrępowania, czasem nawet na oczach przełożonych, pakują do toreb lub bagażników swoich samochodów duże pakunki materiałów biurowych, albo wykonują długie i całkowicie prywatne rozmowy telefoniczne na koszt firmy. Zdarza się, że pracownicy korzystają z komputerów, drukarek, skanerów i programów, by realizować prywatne zlecenia, a nawet, że wynoszą firmowy sprzęt do domu.

Niektóre firmy przymykają oko na wykorzystywanie samochodu służbowego do celów prywatnych – czasem zresztą bywa to traktowane jako dodatkowy benefit. Niektórzy pracownicy idą jednak dalej i gdy już dostaną kartę paliwową, wykorzystują ją również do tankowania prywatnych samochodów. Proceder ten jest tak powszechny, że prosząc o fakturę na paliwo, na wielu stacjach spotkamy się z pytaniem sprzedawcy, czy do dokumentu wpisać numer rejestracyjny właśnie zatankowanego auta, czy może inny.

Ale przewinienia pracowników nie zawsze mają charakter ewidentnej kradzieży. Za mniej oczywiste, a jednak równie naganne praktyki można uznać doliczanie sobie nadgodzin, których nie było, czy też załatwianie prywatnych spraw pod pretekstem spotkań służbowych.

Jeszcze innym grzechem pracowników jest kopiowanie i wynoszenie z pracy danych – np. bazy klientów. Najczęściej dzieje się tak, gdy pracownik odchodzi z firmy. To też wyjaśnia, znaną z filmów, ale i faktycznie stosowaną w niektórych korporacjach zasadę, że w momencie, gdy pracownik otrzymuje wiadomość o zwolnieniu, od razu traci dostęp do systemu informatycznego przedsiębiorstwa. Celem jest właśnie zabezpieczenie interesów pracodawcy przed ewentualną zemstą pracownika.

**Firmy tracą, ale nie są bezbronne**

Z badania przeprowadzonego przez Euler Hermes i Uniwersytet Szczeciński (2010 r.) wynika, że tylko w ciągu jednego roku, w 77 proc. badanych firm ujawniono nadużycia pracowników. Aż 43% incydentów związanych było z ewidentnymi kradzieżami, a w 23% mowa była o korzystaniu z firmowej własności (samochodu, telefonu) do celów prywatnych. 80% spośród poszkodowanych firm oszacowało swoje straty na sumę mniejszą niż 50 tys. zł, ale 15% stwierdziło, że było to kwoty od 50 do 100 tys. zł.

Warto jednak wiedzieć, że takie działanie na niekorzyść pracodawcy ma swoje odzwierciedlenie w *Kodeksie pracy*. Zgodnie z Art. 100, "Pracownik jest obowiązany w szczególności: dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę."

Nieprzestrzeganie tej zasady wiąże się z sankcjami. Zgodnie z Art. 52, "Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych lub popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku (…)”.

Nie oznacza to, że każdy przypadek kradzieży lub wykorzystania własności firmy do celów prywatnych trzeba traktować z jednakową surowością, ważne jednak, aby pracownicy mieli świadomość, że w organizacji nie ma przyzwolenia na określone zachowania.

- Obecnie wiele firm posiada swoje kodeksy etyki, prowadzi akcje związane ze społeczną odpowiedzialnością biznesu, dba o swój wizerunek. Niestety, bywa to oderwane od szarej codzienności przedsiębiorstw, szczególnie gdy dobry przykład nie idzie z góry. Jeśli chcemy, aby szeregowi pracownicy byli uczciwi, najpierw krystalicznie czyści muszą być ich przełożeni. A jednocześnie muszą oni pokazywać w swoich codziennych działaniach, że etyka to nie tylko hasło, ale konkret, który ma dla nich duże znaczenie – mówi Anna Grzywaczyk z Ogólnopolskiego Centrum Interwencyjnego (OCI).

**Co robić, by przewinień było mniej?**

Jeśli w firmie dochodzi do nadużyć, najlepszym rozwiązaniem nie jest wcale wprowadzenie surowych kar i rygorystycznych kontroli. Tworzenie atmosfery zagrożenia zaszkodzi bowiem zarówno pracownikom, którzy dopuszczają się nadużyć, jak i tym zupełnie uczciwym. Najlepiej, jeśli procedury w firmie są tak skonstruowane, że „obejście systemu” jest bardzo trudne. Im mniej okazji do oszustwa i kradzieży, tym lepiej. Jeśli wykroczenie wymaga od pracownika inicjatywy, wysiłku, a do tego wiąże się z ryzykiem, wtedy spada prawdopodobieństwo jego popełnienia.

Można także przypuszczać, że pomóc może odpowiedni system motywacji i nagradzania pracowników. Pracownik, który w miejscu pracy czuje się doceniany, raczej nie będzie miał powodów, aby działać na szkodę pracodawcy. Niewłaściwe zachowania pracowników często pojawiają się w ramach zemsty za niesprawiedliwe traktowanie.

Dobrze, jeśli firma posiada linię etyczną dla pracowników, a więc system informatyczny lub infolinię ułatwiającą zgłaszanie problemów. Dzięki temu osoba, która zauważy, że ktoś w przedsiębiorstwie dopuszcza się zachowań niezgodnych z prawem, będzie mogła ten problem zgłosić – bez ryzyka, że sama znajdzie się „na cenzurowanym”.

- Ostatnie ze zgłoszeń do OCI dotyczyło konfliktów interesów. Dzięki sygnaliście firma odkryła nieprawidłowości związane z wyborem poddostawcy. Okazało się że kierownik, który powinien wybrać najlepszą ofertę, zlecał usługi jednej firmie, w której zatrudniona była żona i szwagier. Zarówno regulamin dotyczący zleceń, jak i kodeks etyki zabraniał takich praktyk. Przeprowadzony audyt wykazał, że kierownik fałszował oferty tak, by najkorzystniejszą ofertę zawsze prezentowała firma żony. W efekcie firma przez 2 lata przepłacała za zlecone usługi. Po przyjrzeniu się sprawie, firma zwolniła kierownika i zrezygnowała ze współpracy z poddostawcą – podaje Anna Grzywaczyk.

Wyjaśnianie tego typu spraw i zapobieganie im w przyszłości zdecydowanie leży w interesie każdego przedsiębiorstwa. Tym bardziej zaskakujące, że niektóre firmy wolą oficjalnie nie wiedzieć o incydentach z udziałem ich pracowników i nie robią nic, by poradzić sobie z ewentualnymi kradzieżami i innymi przewinieniami zatrudnionych.

Tymczasem tylko wtedy, gdy wiemy, w czym tkwi problem, możemy szukać takich sposobów na zmiany organizacyjne, które zapobiegną podobnym nadużyciom w przyszłości. Dlatego warto tworzyć systemy i procedury, które ułatwią pracownikom bezpieczne zgłaszanie problemów.

Źródło: [WNCL](https://wncl.pl/)