

Będzie kontrola PIP w Papaya Films?

23 października 2021

Będzie kontrola w Papaya Films? Organizacja Łączy Nas Wiele złożyła skargę do Państwowej Inspekcji Pracy. Mogło dojść do narażenia zdrowia pracowników.

Narażenie pracowników na bezpośrednie niebezpieczeństwo poniesienia ciężkiego uszczerbku na zdrowiu wskutek zmuszania do wykonywania pracy podczas choroby, rażące naruszenia praw pracowniczych, nielegalne zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, niewypłacanie wynagrodzeń – to tylko część długiej listy naruszeń, których mogło dopuścić się Papaya Films. Stowarzyszenie Łączy Nas Wiele złożyło w tej sprawie skargę do Państwowej Inspekcji Pracy. Zachęcają również pracowników do działania i deklarują wsparcie w założeniu związku zawodowego.

Po emisji najnowszego klipu zrealizowanego przez Papaya Films na potrzeby kampanii McDonald's z udziałem Maty i nagłośnieniu sprawy przez aktywistę Jana Śpiewaka, media obieżyły informacje o warunkach pracy w studiu produkcyjnym.

Kilkudziesięciu pracowników Papaya Films zwróciło uwagę na warunki pracy i płacy przypominające do złudzenia te z XIX-wiecznych fabryk. – Wszystko wskazuje na to, że znane studio filmowe z pracy za darmo, nielimitowanego czasu pracy i uporczywego łamania praw pracowniczych stworzyło model, w oparciu o który prowadzi swój biznes. Realizowanie teledysków po zaniżonych stawkach i czerpanie zysków z wyzysku pracowników musi się skończyć – mówi Maciej Łapski, przewodniczący Łączy Nas Wiele. – Zwróciliśmy się do Państwowej Inspekcji Pracy o przeprowadzenie przekrojowej kontroli w Papaya Films. W przypadku stwierdzenia naruszeń praw pracowniczych, inspekcja może ukarać pracodawcę, a także

wysunąć powództwo o udowodnienie istnienia stosunku pracy w przypadku pracowników zatrudnionych na śmieciówkach.

– Jednocześnie chcemy pomóc pracownikom walczyć o swoje prawa tu i teraz, bo wiemy, jaką moc mają związki zawodowe – tam, gdzie działają, płace i warunki pracy są lepsze, a pracodawca nie może pozwolić sobie na lekceważenie pracowników i przykładowo choćby na zmuszanie do pracy w trakcie choroby. Po złożeniu skargi otrzymaliśmy również pierwsze wiadomości od pracowników z innych firm z branży firmowej, którzy chcieliby dołączyć do związku zawodowego. Branża filmowa wymaga ucywilizowania. To skandal, że za pięknie zrealizowanymi produkcjami chowają się ludzkie dramaty.

Jak czytamy w skardze łączy Nas Wiele „istnieje uzasadnione podejrzenie, iż działania pracodawcy spełniają znamiona czynów zabronionych (art. 218 i 220 Kodeksu Karnego). Chodzi o rażące naruszenie praw pracowniczych i narażanie pracowników na utratę zdrowia.

Publikujemy listę wymienionych w skardze naruszeń, których mogło dopuścić się Papaya Films:

1. Nielegalne zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków pracy właściwych dla istnienia stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą, co stanowi naruszenie art. 22 §12 Kodeksu Pracy.

2. Częste przypadki niewypłacania wynagrodzenia (w ogóle!), niespektowania prawa pracownika do zapłaty za wykonywaną pracę. Zgodnie z art. 94 Kodeksu Pracy, terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia należy do jednych z najważniejszych obowiązków pracodawcy. Relacje pracowników wskazują, że pracodawca mógł z pracy za darmo stworzyć model biznesowy, w oparciu o który funkcjonuje cała firma.

3. Nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy (art. 129 i 131 Kodeksu Pracy) – regularna praca po 16-18 h dziennie, dochodząca nawet do 22-23 h.

4. Naruszenie prawa do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego i 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego (art. 132 i 133 Kodeksu Pracy).

5. Brak zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 1511 Kodeksu Pracy).

6. Brak dodatku za pracę w porze nocnej (art. 1518 Kodeksu Pracy).

7. Stosowanie mobbingu (art. 943 Kodeksu Pracy) – nieustanne telefony (również w ciągu nocy), stan ciągłego napięcia, ingerowanie w prywatne życie pracowników, wylewanie frustracji na pracowników, uporczywe nękanie, w konsekwencji uszczerbki na zdrowiu psychicznym i fizycznym pracowników.

8. Nierówne traktowanie i dyskryminacja w zatrudnieniu (art. 183a Kodeksu Pracy) prowadzące m.in. do odmowy nawiązania przez pracodawcę stosunku pracy (art. 183b Kodeksu Pracy). Pracownicy wskazują, że pracodawca często wymagał posiadania prywatnego sprzętu firmy Apple, którego będą używać do wykonywania obowiązków pracowniczych, jako warunku umożliwiającego podjęcie pracy w firmie. Pracownicy zwracali uwagę, że pracodawca zwracał uwagę nawet na to, jakim jeżdżą autem.

9. Nieskończone przedłużanie okresu próbnego, który zgodnie z prawem pracy nie może przekraczać 3 miesięcy (art. 25 § 2 Kodeksu Pracy).

10. Zmuszanie do pracy chorych pracowników, co stanowi naruszenie m.in. art. 94 oraz przepisów Działu Dziesiątego Kodeksu Pracy dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy.

11. Zatrudnienie w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy – w związku z tym Papaya Films mogło pozbawić pracowników szeregu uprawnień pracowniczych (m.in. także prawa do urlopu, czy uprawnień

związanych z rodzicielstwem) i tym samym dopuścić się rażących naruszeń w tym zakresie.

Na podstawie: LaczyNasWiele.pl

Źródło: NowyObywatel.pl