

Hiperwyzysk w marketach – nie tylko przed świętami

16 grudnia 2008

20 grudnia, w okresie przedświątecznego szczytu, Inicjatywa Pracownicza organizuje akcje pod supermarketami w całym kraju, głównie pod Auchan i Tesco, pod hasłami obrony praw pracowniczych. Jak wygląda sytuacja pracowników hipermarketów dziś?

Nie tak dawno było głośno o tym, że markety w Zielonej Górze przeżywają kryzys kadrowy. Brakowało kasjerów, pracowników obsługujących działy, a nawet magazynierów. Otwarcie Focus Parku spowodowało odpływ dotychczasowej siły roboczej do nowo otwartego centrum handlowego, w mieście zaczęło brakować pracowników. Jak poradziły sobie markety, by zdążyć z załataniem dziur kadrowych przed przedświąteczną gorączką zakupów? Mogłoby się wydawać, że najlepszym sposobem byłoby poprawienie warunków pracy i podniesienie płac, co przyciągnęłoby nowych pracowników niezwiązanych wcześniej z handlem. Sprawy mają się jednak inaczej.

ZAROBKI

Zarobki zwykłych pracowników w zielonogórskich hipermarketach właściwie się nie podniosły. Nadal są równe wynagrodzeniu minimalnemu 1126 zł brutto (np. w podnajmowanych przez markety firmach sprzątających), lub przekraczają je o góra kilkaset złotych, zazwyczaj nie osiągając nawet połowy średniej krajowej (ponad 3000 zł brutto). Minimalny wzrost płac na początku roku był związany ze wzrostem ustawowego wynagrodzenia minimalnego, jednak realne korzyści były wątpliwe. Podwyżki pensji tylko w niewielkiej części zrekomensowały pracownikom zauważalny wzrost cen energii elektrycznej, gazu i wody. Tak więc świeży pracownik kas w Tesco otrzymuje 1500 zł brutto, a z rocznym stażem 1650 zł

brutto. Najdłuższy stażem, pracujący od samego otwarcia pracownicy Auchan, zarabiają 1800 zł brutto, młodszy stażem często o wiele mniej. W Biedronce pracownik na stanowisku kasjer-sprzedawca zarabia 1400 zł brutto, w Almie w Fokus Parku wynagrodzenie kasjerów po grudniowej podwyżce wynosi 1550 zł brutto.

Do niskich zarobków dochodzą jeszcze złe warunki pracy i częste nadużycia prawa pracy. Zarządy sieci zamiast podwyższyć płacę i poprawić warunki pracy, zyskując tym nowych pracowników, wolą uzupełniać braki kadrowe osobami podnajętymi za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Zatrudnieni na umowę-zlecenie albo umowę o dzieło pracownicy agencji w praktyce często przez długi czas wykonują dokładnie taki sam zakres obowiązków, pod kontrolą i w godzinach oraz miejscu określonym przez tych samych kierowników, co ich koleżanki i koledzy zatrudnieni na umowę o pracę. Art. 22 Kodeksu Pracy w ust.12 kategoricznie zabrania zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi – te drugie stanowią podłoże dyskryminacji zarobkowej i składkowej dla dużej części załogi. Pracowników wykonujących pracę na podstawie cywilnoprawnej nie obowiązują zapisy Kodeksu Pracy, mogą więc pracować nie 5 dni w tygodniu lecz np. 7 dni, bez 11-godzinnego odpoczynku między godzinami pracy i przeciętnie nie po 40 z przedłużeniem do 48 godzin (nadgodziny) w tygodniu, lecz po 60, lub 80 godzin – dlatego są tak atrakcyjni dla pracodawców. Wydłużanie czasu pracy bywa tu wymuszane przez presję psychiczną kierownictwa agencji: „jesteś niedyspozycyjny”, „twoja koleżanka pracuje o wiele dłużej i częściej” – pracownik agencji styka się z tego rodzaju naciskami ze strony swojego przełożonego. Choć zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi jest niezgodne z prawem, a pracownik może na podstawie art. 189 Kodeksu Postępowania Cywilnego wnieść pozew do Sądu Pracy o ustalenie między stronami stosunku pracy, to i tak stanowi to powszechną praktykę w wielu sieciach handlowych. Markety nagminnie wyzyskują niewiedzę i brak obycia z przepisami prawa ludzi młodych (często nawet nieletnich), którzy stanowią

przeważającą część pracowników agencyjnych.

NORMY WAGOWE

W wielu marketach normy wagowe przewożonych i przenoszonych przez pracowników towarów są nadal często wielokrotnie przekraczane. Dotyczy to zarówno nie tylko pracujących tam mężczyzn, lecz również kobiet, a nawet nieletnich. Nie należy do wyjątków sytuacja, gdy na zmianie jest tylko jedna kobieta, która obsługuje cały dział. Wykłada produkty, które uprzednio musi powozić z magazynu, mając do dyspozycji jedynie ręczny wózek widłowy (tzw. „paleciak”). Dla porównania, zgodnie z obowiązującym prawem (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w spr. wykazu prac wzbronionych kobietom, Dz. U. Nr 114, poz. 545) kobieta nie może przewozić za pomocą 2-, 3-, 4-kołowego wózka, włączając w to wagę samego wózka, ciężaru przekraczającego 80 kg. Sam „paleciak” waży ok. 75 kg, a paleta, którą unosi ok. 10 kg, co daje ok. 85 kg, a doliczyć należy do tego jeszcze przewożony na palecie towar! Przepisy te są w jeszcze większym stopniu łamane w stosunku do 16- czy 17-latków, ciągnących całą paletę proszków do prania lub butelek..

CZAS PRACY

Czas pracy w marketach rejestrowany jest na ogół w sposób pożąłowania godny. Jedna z kasjerek Auchan prosząc na początku br. o wgląd w ewidencję czasu pracy, otrzymała wydruk, z którego wynikało, że pracowała o 1/4 etatu krócej niż w rzeczywistości.

Aby ominąć zapisy Kodeksu Pracy, markety często nie wyróżniają w rozkładzie czasu pracy dnia wolnego w zamian za niedzielę i dnia wyrównującego do przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Jest to działanie niezgodnie z prawem pracy, ponieważ w ten sposób odzegnują się od ustawowego obowiązku zapłaty pracownikom dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia za pracę w dzień wolny przysługujący za niedzielę i 50 % za każdy inny

dzień wolny zgodnie z art. 1511 § 1 Kodeksu Pracy. Za pomocą tego samego wybiegu nie wywiązują się z obowiązku konsultacji z pracownikiem terminu dnia wolnego w zamian za przepracowany dzień wolny wyrównujący do przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, do czego zobowiązuje pracodawcę art. 1513 Kodeksu Pracy. Tak, więc zróżnicowany pod względem dni wolnych rozkład czasu pracy powinien być uzgodniony z pracownikiem – żaden znany nam market w pełni tego nie przestrzega.

Inny problem stanowi niezgodne z prawem planowanie nadgodzin, lub ich nadużywanie. Często w okresie przedświątecznym wymusza się na pracownikach pracę w dni wolne, stosując w tym celu groźbę wypowiedzenia umowy o pracę bądź jej nieprzedłużenia. Tak było podczas zeszłych świąt w Auchan. Jest to praktyka powszechna w wielkich sieciach handlowych – w tym roku nie jest lepiej.

Na początku września 2008 r. dobiegło końca śledztwo w sprawie naruszania praw pracowników sieci supermarketów Biedronka należących do portugalskiej firmy Jeronimo Martins. Mimo, że w konsekwencji prokuratura postawiła jedenastu kierownikom łącznie 13 zarzutów, dotyczących głównie nieprawidłowego lub nierzetelnego rejestrowania rzeczywistego czasu pracy, nie przeszkodziło to w dalszym łamaniu prawa pracy w tej sieci. Z informacji, do których dotarła Inicjatywa Pracownicza wynika, że jeszcze podczas trwania śledztwa pracownicy sklepów Biedronka wykonywali swoją pracę bez obowiązkowego przeszkolenia z zakresu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, kierownicy wielokrotnie podrabiali podpisy podwładnych sobie pracowników, oraz nie uznawali prawa pracowników do 4 dni urlopu na żądanie.

KPINA Z PRZELICZEŃ KAS PRACOWNIKÓW!

Kasjerki i kasjerzy pracujący w wielu sieciach są rozliczani co najmniej nierzetelnie. W zielonogórskim Auchan przez długi czas pracownicy kas nawet nie uczestniczyli przy liczeniu swojego utargu, jednocześnie odpowiadając za różnice

kasjerskie, karani byli upomnieniami i naganami, a nawet żądano od nich spłaty rzekomo spowodowanych strat. Podczas procesu z powództwa Piotra Krzyżaniaka – związkowca z OZZ Inicjatywa Pracownicza, oskarżonego przez dyrekcję sklepu o rzekomą „kradzież” 4 tys. zł w bonach – przeciwko zarządzającym sklepem firmom Schiever Polska, jedna z pracowniczek zeznała, że wykazano jej manko (ujemną różnicę kasjerską) nawet w dzień gdy nie było jej w pracy! Piotr Krzyżaniak został oskarżony przez hipermarket o kradzież zaraz po tym jak rok temu, wraz z pracownikami zakładów im Cegielskiego w Poznaniu, związkowcami z Kostrzyna i Zielonej Góry zorganizował przed Auchan w Zielonej Górze pikietę przeciwko złym warunkom pracy, niskim płacom i wyzyskowi nieletnich na terenie Centrum Handlowego Auchan.

Podnajmowana przez Auchan firma FX WORK, często zatrudniająca na umowę zlecenia osoby nieletnie, dokonywała zwrotu niczym nieudokumentowanych ujemnych różnic kasjerskich, automatycznie potrącając całą kwotę z wypłaty kasjera. Wiele wątpliwości budzą umowy jakie FX WORK nadal zawiera z nieletnimi pracującymi w wielu marketach w tej części województwa lubuskiego. Na umowach zlecenie zawieranych z 16- i 17-latkami nie wyznaczono nawet miejsca na podpis opiekuna prawnego, lecz mimo to umowy te przewidują wysokie kary pieniężne, jak i odpowiedzialność finansową za powierzone mienie.

Podobne formy rozliczenia jak opisane na powyższym przykładzie Auchan, panują w nowosolskim Kauflandzie, nie lepiej jest w „Biedronkach”. W Żaganiu zaraz po przyniesieniu przez pracownika kasetki, przełożony odlicza i wyciąga kwotę utargu, do której pracownik już praktycznie nie ma wglądu, choć jest karany naganą za każdy stwierdzony niedobór większy niż 10 zł. W tej samej Biedronce (przy ul. Pstrowskiego) zdarzały się przypadki fałszowania podpisów przez przełożonych pod dokumentami przedstawiającymi stan powierzonego pracownikowi mienia po rozliczeniu utargu.

WIEŚCI Z UKRAINY

Wyżej opisane realia występują w wielu sieciach w całej Polsce. Nie lepiej, a nawet stanowczo gorzej jest u naszych wschodnich sąsiadów. Pracownicy Kijowskiego Auchan pracują po 16, a nawet 20 godzin dziennie, często bez wymaganych dokumentów upoważniających ich do pracy. Jak donosi działająca tam organizacja zakładowa związku zawodowego Obrona Pracy za niepodporządkowanie się takiemu reżimowi grozi zwolnienie z pracy. Związkowców już spotkały represje. Niektórych, w tym również założyciela grupy Aleksandra Ruzińskiego, zwolniono.

Autor: Piotr Krzyżaniak

Źródło: [Inicjatywa Pracownicza](#)