

Korporacyjne bezprawie

28 grudnia 2020

Piotr Szumlewicz rozmawia z działaczem Związkowej Alternatywy, pracownikiem warszawskiego Mordoru, Krystianem Kosowskim.

– Współpracował Pan z firmą Cisco Systems. Jak wyglądała Pana praca? Jakie są rodzaje umowy i ścieżka kariery w Cisco?

– Pracowałem przez ponad dwa lata dla Cisco Systems w Krakowie, przy ulicy Powstańców Wielkopolskich. Moje stanowisko nazywało się w języku angielskim „High Touch Operations Manager” (w skrócie HTOM), a praca polegała na monitorowaniu usterek zgłaszanych przez klientów Cisco i organizowaniu procesu likwidacji tych usterek. Byłem też pierwszym punktem kontaktu dla wszelkich eskalacji zgłaszanych przez klienta i pełniłem rolę pośrednika między serwisem technicznym Cisco a inżynierami pracującymi dla klienta. Pracownicy Cisco dzieleni są na dwie kategorie: etatowi pracownicy Cisco („blue badge”) i osoby na kontraktach z agencjami pracy („red badge”). Wedle rozmaitych szacunków red badge’ę stanowią 70-80% wszystkich pracowników Cisco. Na podstawie swoich obserwacji uważam taką wartość za całkiem prawdopodobną. Praca odbywa się w niewielkich kilkusobowych zespołach. W moim dziale każdy taki zespół obsługiwał jednego bądź kilku klientów. Wszyscy członkowie tych zespołów pracują na tym samym stanowisku. Zespół w którym pracowałem przez pierwsze niecałe dwa lata w Cisco był poświęcony obsłudze tylko jednego klienta (globalnego banku). Pracowało w nim 4-5 osób – wszyscy, oprócz przełożonego (team leadera) na identycznym równorzędnym stanowisku HTOM’a. Praca miała charakter zmianowy, gdyż usługa była świadczona całodobowo, w tym w weekendy. Najczęściej na każdej zmianie pozostawała tylko jedna osoba. Mimo iż wszyscy (oprócz kierownika) piastowaliśmy to samo równorzędne stanowisko i dzieliliśmy te same obowiązki, każdy z nas miał inną umowę – 1-2 osoby miały umowę o pracę z Cisco, a pozostali prowadzili jednoosobowe

działalności gospodarcze i mieli umowę o świadczenie usług z agencją pracy. Należy zaznaczyć, że wszyscy pracują na bazie ustalanych odgórnie grafików miesięcznych, które są układane zgodnie z wymogami polskiego Kodeksu Pracy (średnio 40h/tydzień, przepisy dotyczące przerw między zmianami są zachowane itp.). Niektóre zespoły dopuszczają częściowo pracę zdalną, co jest dość typowe dla branży IT (i odzwierciedla pojęcie telepracy znane w polskim Kodeksie Pracy), niemniej nie są tu czynione żadne różnice w zależności od tego czy pracownik ma umowę o pracę czy jest samozatrudnienie – przykładowo, jeśli wymagana jest obecność zespołu w określonych godzinach w biurze, wówczas dotyczy to zarówno red badge'y, jak i blue badge'y. Na ogół pracownicy przyjmowani do Cisco przy okazji trwających stale rekrutacji są przydzielani odgórnie do którejś z agencji pracy, z którymi Cisco współpracuje. Takimi agencjami są w Krakowie przykładowo Manpower (Experis), Mainstay, Devire, Collabera. Merytoryczna część rekrutacji (rozmowy o pracę) jest prowadzona przez menadżerów z Cisco, a spotkania rekrutacyjne odbywają się w krakowskim biurze Cisco. Jeśli kandydat przejdzie rekrutację pozytywnie, to dzwoni do niego menadżer i podaje mu proponowane warunki zatrudnienia – godzinową stawkę na umowie B2B oraz nazwę agencji, która będzie mu wypłacać wynagrodzenie. Słyszałem o pojedynczych przypadkach gdy agencja (konkretnie Manpower) oferowała pracownikom wybór między umową B2B, a umową o pracę, gdzie wynagrodzenie na umowie o pracę było dysproporcjonalnie zaniżone, żeby zniechęcić pracownika do wyboru takiej formy zatrudnienia. Nie trzeba chyba dodawać, że używanie zamiennie umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej dla tej samej pracy na tym samym stanowisku jest ewidentnym ukrywaniem etatowego zatrudnienia, a zatem łamaniem „Kodeksu pracy”. Jeszcze 2 lata temu normą było, że po 1-2 latach pracy na B2B pracownicy otrzymywali umowę o pracę z Cisco jako rodzaj „nagrody” za dotychczasową pracę, pozostając jednocześnie na tym samym stanowisku i piastując te same obowiązki. Zwykle wiąże się to też z podwyżką wynagrodzenia i objęciem pracownika pakietem

socjalnym. Ponownie nie trzeba dodawać, że takie żonglowanie formami umowy dla tego samego stanowiska to jawne łamanie Kodeksu Pracy i innych przepisów. Jednak w ostatnich miesiącach zamiast dawać pracownikom umowy o pracę Cisco kieruje ich pod przymusem zerwania współpracy na umowę B2B z agencją Estarta Solutions, która skutecznie „wygryza” z rynku wyżej wzmiankowane agencje pracy.

– Czym jest właściwie Estarta Solutions? Po co ona istnieje i jaką rolę odgrywa?

– Estarta Solutions to firma outsourcingowa zarejestrowana w Jordanii. Jej filia nie jest zarejestrowana w Polsce, mimo iż działa m.in. na terenie Krakowa. Wszyscy jej pracownicy, w tym kierownictwo, pracują na zasadzie kontraktów B2B z Estartą. Spora część osób pracujących dla Cisco, ma umowy z Estartą celem ukrywania ich rzeczywistych etatów. Moim zdaniem, takie model ma na celu dalsze osłabianie pozycji negocjacyjnej pracowników Cisco i pozbawiania ich przysługującym im praw. W przypadku nadużyć nie mają praktycznie żadnej możliwości dochodzenia swoich praw, gdyż Estarta zarejestrowana jest poza granicami UE, co może znacznie utrudnić np. pozwanie jej do sądu. Dodatkowo dochodzą kwestie takie jak unikanie podatków. Skutki upowszechniania takich „elastycznych” form zatrudnienia będą oczywiście katastrofalne dla polskiego społeczeństwa. Takie nietypowe formy śmieciowej pracy coraz bardziej marginalizują zatrudnienie na bazie umowy o pracę, zarazem pozbawiając pracowników zabezpieczenia socjalnego, praw do urlopów (w tym macierzyńskiego) i ogólnej stabilności socjoekonomicznej. Osłabiają znacznie pozycję negocjacyjną pracownika, pozostawiając go na łaskę przedsiębiorcy i uniemożliwiają mu skuteczne dochodzenie swoich praw. Skutki upowszechniania takich „elastycznych” form zatrudnienia będą oczywiście katastrofalne dla polskiego społeczeństwa. Takie nietypowe formy śmieciowej pracy coraz bardziej marginalizują zatrudnienie na bazie umowy o pracę, zarazem pozbawiając pracowników zabezpieczenia socjalnego, praw do urlopów (w tym

macierzyńskiego) i ogólnej stabilności socjoekonomicznej. Osłabiają znacznie pozycję negocjacyjną pracownika, pozostawiając go na łaskę przedsiębiorcy i uniemożliwiają mu skuteczne dochodzenie swoich praw. Ponadto warto też mówić o aspekcie czysto finansowym. Umowa o pracę wiąże się z określonymi zobowiązaniami finansowymi pracodawcy wobec pracownika. Oprócz najbardziej oczywistego, jakim jest comiesięczne wynagrodzenie, należy do nich też ekwiwalent finansowy za niewykorzystany urlop czy ustawowy dodatek za pracę w godzinach nocnych. Gdy spojrzymy na skalę problemu w ten sposób, nietrudno dojść do wniosku, że setki osób pracujących dla Cisco nie otrzymało należnych pieniędzy – łączna wysokość długów wobec nich sięga milionów złotych! Naturalnie przychodzącym na myśl określeniem na opisanie tego procederu jest wręcz „kradzież wynagrodzeń” („wage theft”).

– Jakie kroki podjął Pan i zamierza podjąć, aby sprzeciwić się działaniom Cisco i Estarta Solutions?

– Dotychczas złożyłem szereg zawiadomień do różnych urzędów na temat systematycznego łamania polskiego prawa przez te firmy. Poinformowane zostały m.in. Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie, ZUS, Mazowiecki Urząd Skarbowy. Nie mam oczywiście wglądu w prowadzone śledztwa, niemniej już teraz jestem niezadowolony z niektórych przekazanych mi przez urzędników informacji. Przykładowo Inspektor Pracy odpowiedział, że nie ma możliwości wszczęcia śledztwa w sprawie Estarty, ze względu na lukę ustawodawcy uniemożliwiającą kontrolowanie podmiotów niezarejestrowanych w Polsce! Z tego względu, kierując się zresztą sugestiami Inspektora, planuję w ramach działalności Związkowej Alternatywy zawiadomić Prokuraturę na temat nielegalnego (bez rejestracji) działania agencji Estarta Solutions – to dopiero otworzy drogę do dalszych śledztw przez podmioty takie jak PIP czy Urząd Skarbowy Drugie zawiadomienie do Prokuratury planujemy złożyć odnośnie systemowego ukrywania rzeczywistego etatowego zatrudnienia przez Cisco i współpracujące z nim zarejestrowane w Polsce agencje pracy.

Oprócz tego, planuję nagłośnić sprawę w mediach i na portalach społecznościowych, takich jak LinkedIn. W szczególności będę namawiał innych pracowników i byłych pracowników Cisco, którzy byli zmuszani do otwierania jednoosobowych firm i pracy na bazie kontraktów B2B, aby pozywali Cisco do Sądu Pracy o wsteczne ustalenie stosunku pracy oraz wypłatę wynikających z niego świadczeń takich jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop czy ustawowy dodatek za pracę w godzinach nocnych. Poinformowane zostanie kierownictwo wyższego szczebla w Cisco i klienci Cisco obsługiwani przez osoby na śmieciówkach. Myślę również o zainteresowaniu tym problemem przedstawicieli lewicowej opozycji w parlamencie.

– Skąd Pana zdaniem taka bierność polskich instytucji? Czy dotychczas nikt nie widział, że Cisco łamie prawo?

– Odnośnie ograniczonych możliwości prawnych Inspekcji Pracy do badania pewnych aspektów sprawy, opowiadałem wyżej. Oprócz tego, nie mam żadnych informacji, żeby ktoś przede mną zawiadamiał jakiegokolwiek organy państwowe o łamaniu prawa przez Cisco i współpracujące agencje pracy. Z pewnością, pewną rolę odgrywa tu strach przed zerwaniem kontraktu i utratą źródła zarobków w przypadku gdyby np. pracownik na kontrakcie B2B z agencją pracy pozwał Cisco do Sądu Pracy. Ponadto część pracowników Cisco pochodzi spoza Polski i najpewniej nie znają kompletnie naszego prawa pracy. Niemniej, niektóre osoby pracujące dla Cisco są jak najbardziej świadome wątpliwej prawnie natury takich kontraktów z agencjami pracy. Na pewno temat ten był poruszany w szerszych kręgach, o czym świadczą dyskusje na wątku o Cisco na portalu GoWork czy na forum branżowym ccie.pl, jednak nic nie wskazuje, żeby wyszedł poza nieformalne dyskusje.

– Na ile Pana zdaniem powszechne są praktyki stosowane przez Cisco Systems?

– Z innych firm stosujące podobny model zatrudniania mogę wymienić banki takie jak Nordea Bank czy BNP Paribas.

Dowiedziałem się o tym, gdy w przeszłości starałem się o pracę w tych firmach – rekruterki już na pierwszej rozmowie przedstawiały propozycję pracy na bazie kontraktu B2B zamiast umowy o pracę. Niemniej, trzeba zaznaczyć, że wiele korporacji (centr outsourcingowych i shared-service) przestrzega skrupulatnie prawa pracy. Z pewnością, rolę odgrywa tu taki czynnik jak regularne kontrole, np. przez PIP. Podsumowując, oceniam że Cisco jest w zdecydowanej mniejszości wśród porównywalnych firm, jeżeli chodzi o stosowanie umów śmieciowych przy etatowym zatrudnieniu. Takie praktyki są raczej kojarzone z rodzimymi niskobudżetowymi mikroprzedsiębiorstwami. Na Mordorze, w większości firm, umowa o pracę i pakiet socjalny to podstawa zatrudnienia!

– Jak Pana zdaniem można byłoby ograniczyć patologie, z którymi spotkał się Pan w swojej pracy?

– Trzeba takie sprawy przede wszystkim nagłaśniać w mediach i wspierać pokrzywdzonych pracowników w dochodzeniu swoich praw w Sądzie Pracy. Konieczne są akcje edukacyjne, aby pracownicy zrozumieli lepiej jak działa prawo pracy i co mogą robić, gdy pracodawca narusza ich prawa. Pewne aspekty takich sytuacji wymagają też lepszego dopracowania na poziomie ustawodawczym – polskie prawo potrzebuje lepszych narzędzi do zwalczania nielegalnie operujących pośredników pracy, zwłaszcza jak formalnie są zarejestrowani poza granicami Polski.

Z Krystianem Kosowskim rozmawiał Piotr Szumlewicz

Źródło: [MagazynFakty.pl](https://magazynfakty.pl)