

PIP potwierdza zarzuty byłych pracowników Intermarché

28 listopada 2021

W lipcu tego roku grupa byłych pracowników olsztyńskiej filii Intermarché postanowiła zawalczyć o swoje prawa, zgłaszając do Inspekcji Pracy szereg nieprawidłowości. Te, jak się okazuje, były zgodne z prawdą.

„Kierowniczka nienawidziła ludzi. Pamiętam, jak jeden chłopak został zwolniony za wyjście do szatni”, „Naśmiewała się z otyłości, doprowadziła przez to do zwolnienia się pracownicy” – mówili nam w sierpniu byli pracownicy Intermarché w Olsztynie.

„Pracowałam w tej firmie krótko, dłużej bym nie wytrzymała, niestety wszystko co jest napisane o tej firmie to prawda. Ludzie muszą podpisać weksel na tysiąc złotych, i te pieniądze tracą gdyby chcieli zerwać umowę. Umowa jest na 3 miesiące i pracujesz na umowę zlecenie. Nie możesz wyjść normalnie do domu bo na pierwszej zmianie jak jest dostawa musisz wszystkie palety rozładować, jak już to zrobisz to idziesz i pytasz się czy możesz łaskawie iść już do domu. Pani Karolina nie szanuje nikogo, nawet swojej siostry która pracowała jako fakturzystka, więc o czymś to świadczy”. [pisownia oryginalna] – donosił na portalu „GoWork” @mmmonia, przedstawiająca się jako była pracownica Intermarché w Olszynie.

Przeciw takim praktykom wystąpił Społeczny Rzecznik Praw Obywatelskich, Piotr Ikonowicz, jak i miejscowy działacz Nowej Lewicy, Łukasz Michnik oraz prawniczka Martyna Morawska. To oni swą wiedzą i kapitałem politycznym sprawili, że głos pracowników mógł zostać usłyszany.

Jak się okazuje nie tylko według nich pracownicy mieli rację. W piśmie przesłanym przez Państwową Inspekcję Pracy grupie

sygnalistów czytamy, że:

„Podjęte w trakcie kontroli działania, w tym przesłuchania świadków, analiza przedstawionych dokumentów pozwoliły na dokonanie ustaleń i wykazanie nieprawidłowości odnoszących się do:

- 1) zawierania umów cywilnoprawnych przy zatrudnianiu osób oraz umieszczania w nich klauzul o karach pieniężnych;
- 2) sposobu prowadzenia ewidencji czasu pracy zatrudnionych pracowników;
- 3) stanu bhp, w tym sposobu przeprowadzania i dokumentowania odbycia szkoleń z zakresu bhp;
- 4) sposobu realizowania przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi;
- 5) zasad stosowania monitoringu w zakładzie”.

Jednocześnie PIP stwierdził, że co do mobbingu, ze względu na panujący w Polsce stan prawny, byłym pracownikom pozostaje jedynie droga sądowa. Mobbingu nie może zostać stwierdzony podczas kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Autorstwo: Wojciech Łobodziński

Źródło: Strajk.eu