

**Условия работы и соблюдение трудовых прав  
в супермаркетах Польши  
с перспективы равноправия полов**

**Варшава 2008**

Авторы:

Агнешка Хмелецка

Раздел 8 – доктор Барбара Кжищкув (за исключением 8.2.)

Раздел 10 – Анна Войчеховска-Новак

Юридическая консультация: Сильвия Голащ-Ольшак

Редакция: Анна Волицка



**Коалиция КАРАТ**



OPEN SOCIETY INSTITUTE

Подготовка и перевод отчета осуществлены благодаря финансовой поддержке **Open Society Institute** (Института "Открытое Общество").

Перевод: Алена Фролова

**Отчет подготовлен при сотрудничестве с членами Консультационного Совета, созданного в рамках проекта Коалиции КАРАТ «Защита трудовых прав работников в супер- и гипермаркетах в Польше с перспективы равноправия полов».**

В состав Совета входят:

**Доктор медицинских наук проф. Алиция Борткевич** (Отделение Физиологии Труда и Эргономии, Институт Медицины Труда),

**Эльжбета Форналчик** (Свободные Профсоюзные Организации „Серпень 80”, Теско),

**Эдвард Голлент** (Общество Пострадавших от Крупных Торговых Сетей „Бедронка”),

**Кшиштоф Гэтка** (Фонд им. Фредерика Эберта. Представительство в Польше),

**Ядвига Гродецка** (Независимая Самоуправляющаяся Профсоюзная Организация Солидарность),

**доктор Барбара Кжишкув** (Центральный Институт Охраны Труда), **Данута Кубацка** (Солидарность),

**Михал Левандовский** (Общепольское Объединение Профсоюзов Конфедерация Труда),

**Кинга Лохманн** (Коалиция КАРАТ),

**Эва Мишчук** (Общепольское Объединение Профсоюзов),

**адвокат Лех Обара** (Канцелярия Юридических Советников Лех Обара и Сотрудники),

**Бэата Осташевска** (Солидарность),

**Иоанна Петровска** (Феминотека),

**Александра Солик** (Коалиция КАРАТ),

**Бэата Туркович** (Общество Пострадавших от Крупных Торговых Сетей „Бедронка”).

Коалиция КАРАТ благодарит членов Консультационного Совета за вклад в разработку рекомендаций, касающихся норм трудового права, а также их практическое применение. Целью этих рекомендаций является улучшение условий труда женщин в крупномасштабных торговых сетях.

## Оглавление

1. Введение	6
1.1. Проект «Защита трудовых прав работников супер- и гипермаркетов в Польше с перспективы равноправия полов»	7
1.1.1. Цели и основные положения проекта	7
1.1.2. Исследования	8
1.2. Трудовое право как система	9
2. Дискриминация, моббинг, сексуальное домогательство	10
2.1. Дискриминация	10
2.2. Моббинг	12
2.3. Сексуальное домогательство	13
2.4. Выводы	14
3. Трудовые отношения; трудовые договора	15
3.1. Трудовой договор на определенный срок	15
3.2. Сфера обязанностей	17
3.3. Договор-поручение	18
3.4. Выводы	18
4. Оплата труда	18
4.1. Учет трудового времени	18
4.2. Основная оплата труда	20
4.3. Вознаграждения и прибавки за работу в сверхурочные часы	21
4.4. Выводы	23
5. Рабочее время и связанное с ним время отдыха	23
5.1. Рабочее время	24
5.2. Трудовая система	25
5.3. Отдых, перерывы в работе	26
5.4. Сверхурочные часы работы	27
5.5. Выводы	28
6. Отпуска и больничные	29
6.1. Отпуск	29
6.2. Отпуск по требованию	31
6.3. Больничные	31
6.4. Выводы	32

7. Родительские права и работа	32
7.1. Выводы	34
8. Безопасность и гигиена труда, профессиональные заболевания	35
8.1. Безопасность и гигиена труда	35
8.2. Профзаболевания и заболевания, связанные с выполнением трудовых обязанностей	38
8.3. Выводы	40
9. Профсоюзы	41
9.1. Выводы	42
10. Угрозы для трудовых прав	42
10.1. Система получения прибыли при минимальных расходах на примере сети «Бедронка»	43
10.1.1. Дефицит кадров	44
10.1.2. Отсутствие в штате грузчиков-складских рабочих, отсутствие электрических тележек-погрузчиков	44
10.1.3. Допуск к работе без проведения медицинского обследования	45
10.1.4. Фальсификация учета времени работы	45
10.1.5. Уголовная ответственность за нарушение трудовых прав	46
10.2. Соблюдение трудовых прав на настоящий момент	47
10.3. Избранные проблемы, связанные с претензиями работников	47
10.3.1. Срок давности	47
10.3.2. Моббинг	48
10.3.3. Право управляющего персонала на получение вознаграждения за работу в сверхурочные часы	48
10.4. Выводы	49
11. Заключение	49
Приложение - Рекомендации Консультационного Совета	52
Библиография	56

## 1. Введение

В 1989 году одним из важных и вместе с тем совершенно новых элементов развивающегося свободного рынка в Польше стали сети заграничных супер- и гипермаркетов. Например, сеть „Бедронка” в настоящее время насчитывает более тысячи магазинов<sup>1</sup>, в которых делает покупки практически половина жителей страны, и в которых работает несколько десятков тысяч сотрудников. Действует также много небольших, местных сетей польских супермаркетов. Политики, СМИ и общественное мнение интересуются крупномасштабными магазинами<sup>2</sup> обычно в контексте ограничения их экспансии в Польше и охраны прав небольших магазинов. Абсолютно упускается из вида проблема условий труда в супермаркетах и соблюдения там трудовых прав, что наводит на размышления, принимая во внимание количество рабочих мест, которые они предоставляют.

Несколько лет назад из залов судебных заседаний люди получали сигналы о нарушении трудовых прав в супермаркетах, в связи с громкими делами против АО Джеронимо Мартинс Дистрибьюция, владельца сети „Бедронка”. Бывшие сотрудники выигрывали дела о невыплатах за сверхурочные отработанные часы, выходные от работы дни и работу в ночную смену. В ходе судебных процессов часто выявлялась функционирующая в супермаркетах система умышленного неучета сверхурочных часов работы, за которые не выплачивалось вознаграждение. Кроме того, работники должны были выполнять ряд поручений, которые не входили в сферу их обязанностей. Они вынуждены были выполнять тяжелую, изнуряющую физическую работу, нарушающую нормы Безопасности и Гигиены Труда. Это отражалось как на их психическом, так и на физическом здоровье. Несмотря на доказательства и огласку существующих нарушений, благодаря ли судебным процессам или рапортам Госинспекции по труду<sup>3</sup>, не проводилось ни детального анализа условий труда в супер- и гипермаркетах, ни разработки конкретных системных решений, служащих защите трудовых прав работников крупномасштабных торговых объектов и улучшения условий работы.

Эта проблематика, при детальном учете ситуации работниц супер- и гипермаркетов, которые составляют 90% персонала, давно находилась в сфере интересов Коалиции КАРАТ<sup>4</sup>, которая в течение многих лет реализовывает проекты, связанные с экономической и общественной ситуацией женщин, контролирует ситуацию женщин

---

<sup>1</sup> *В будущем мы намерены удерживать существующую динамику и открывать ежегодно 100 торговых точек.* –Павла Тыминьского из компании Джеронимо Мартинс, владельца «Бедронки»

П. Отто: *Дисконты становятся снова популярны*, Юридическая Газета 22.10.2008;

Ссылка на [http://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/91103,dyskonty\\_wracaja\\_do\\_lask.html](http://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/91103,dyskonty_wracaja_do_lask.html)

<sup>2</sup> 8 июля 2008 г. Конституционный Трибунал вынес приговор, что устав от 11 мая 2007 г. о создании и деятельности крупномасштабных торговых объектов (Вестник Законов № 127, поз. 880) не соответствует ст. 2, ст. 20 и ст. 22 Конституции РП 1997 г. В уставе содержалось определение крупномасштабного торгового объекта: крупномасштабный магазин это торговый объект с поверхностью помещения продажи, превышающей 400 м<sup>2</sup>, в котором проводится любая торговая деятельность.

<sup>3</sup> Госинспекция по труду, Главный Инспекторат по труду, *Соблюдение правил трудового права в супермаркетах, гипермаркетах и дисконтных магазинах в 1999-2005 гг.* Варшава 2005, <http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/99030001.pdf>

<sup>4</sup> [www.karat.org](http://www.karat.org)

на рынке труда, а также проводит программы, связанные с проблематикой рынка труда с перспективой равноправия полов<sup>5</sup>. Желая повлиять на улучшение условий труда и уровень защиты трудовых прав в торговых сетях, Коалиция КАРАТ реализовала в 2008-2009 годах проект: „Защита трудовых прав работников супер- и гипермаркетов в Польше с перспективы равноправия полов”.

#### 1.1. Проект «Защита трудовых прав работников супер- и гипермаркетов в Польше с перспективы равноправия полов»

Проект «Защита трудовых прав работников супер- и гипермаркетов в Польше с перспективы равноправия полов» является экспериментальным проектом, реализованным Коалицией КАРАТ с марта 2008 г. Партнеры проекта: Общество пострадавших от Крупных торговых сетей «Бедронка», Фонд им. Фредерика Эльберта, 16 фирм, оказывающих юридическую помощь женщинам, работающим в торговой сети «Бедронка», права которых нарушались, Феминотека, Общепольская профсоюзная организация и Независимая самоуправляющаяся профсоюзная организация Солидарность.

##### 1.1.1 Цели и основные положения проекта

Цель проекта – постоянное изменение условий труда в Польше путем укрепления защиты трудовых прав лиц, в большинстве своем женщин, работающих в торговых точках, принадлежащих сетям супер- и гипермаркетов. Достижение цели будет возможно благодаря следующим действиям:

- выявления пробелов в трудовом праве, несоответствий его применения, а также анализ доступных решений в области укрепления защиты трудовых прав,
- сотрудничества с экспертами в различных областях, направленного на укрепление системы защиты трудящихся, и формирования союза между профсоюзными организациями, юридическими фирмами, неправительственными организациями, а также государственными институтами с целью улучшения защиты прав, которые предоставлены работникам,
- лоббинговой кампании и создании поддержки в защиту комплексной и эффективной системы защиты трудовых прав,
- изменения действующей в настоящее время системы защиты работников крупномасштабных торговых сетей путем разработки предложений, совершенствующих нормы трудового права, а также упрочения эффективных практик его применения, что позволит выявить нежелательное поведение и действия работодателя по отношению к работникам,
- проведению контроля и документирования соблюдения трудовых прав в супер- и гипермаркетах в Польше.

В рамках проекта был создан Консультационный Совет, в состав которого входят представители профсоюзов, функционирующих в супер- и гипермаркетах, неправительственные организации, занимающиеся правами женщин и трудовыми правами, юристы и эксперты, занимающиеся условиями труда, из Центрального

---

<sup>5</sup> Коалиция КАРАТ - это региональная сеть организаций и лиц, работающих для обеспечения равноправия полов в странах Средней и Восточной Европы, а также в странах СНГ. КАРАТ ходатайствует о включении Польши в проекты, кампании и международные инициативы, а также реализовывает проекты исключительно на территории Польши.

Института Охраны Труда, Института Медицины Труда, Отделения Физиологии Труда и Эргономии в Лодзи, представители Фонда им. Фредерика Эберта. В работе Совета принимали участие представители Министерства Труда и Общественной Политики, а также Главной Инспекции Труда.

Независимая экспертная коллегия начала разработку рекомендаций, касающихся норм трудового права, а также их практического применения, а также указания эффективных практик, которые позволят исключить поведение и действия, нарушающие трудовые права женщин, работающих в крупномасштабных торговых сетях.

Члены Консультационного Совета поддерживают действия Коалиции КАРАТ, имеющие целью улучшение условий труда женщин, работающих в супер- и гипермаркетах в т.ч. путем:

- участия в качестве экспертов в семинарах и встречах, которые послужат распространению разработанных рекомендаций и предложений по изменениям в трудовом праве,
- помощи в распространении информации, заключенной в отчетах, разработанных в рамках проекта,
- помощи Коалиции КАРАТ в лоббировании, связанном с проектом.

#### 1.1.2. Исследования

Коалиция КАРАТ постоянно получала информацию и материалы, свидетельствующие о негативной ситуации<sup>6</sup> работников крупномасштабных торговых сетей<sup>7</sup>. Желая верифицировать имеющиеся данные, актуализировать их, представить сложившуюся ситуацию в различных сетях супер- и гипермаркетов (международных и польских) и проверить существование зависимости между уровнем защиты трудовых прав и в целом позитивной ситуации трудящихся на рынке труда в Польше, Коалиция КАРАТ приняла решение провести исследование: «Ситуация работниц супер- и гипермаркетов»<sup>8</sup>. Исследования, являющиеся исходным пунктом к дальнейшим действиям, имели целью сбор информации от женщин, работающих в супер- и гипермаркетах на тему условий труда и помогли идентифицировать сферы, а также формы нарушения трудового права в торговых сетях. Одновременно были указаны слабые пункты системы соблюдения трудового права.

В рамках исследования были проведены два сфокусированных опроса (фокуса): в Кракове и Ольштыне, а также пять индивидуальных опросов с членами профсоюзов в Тыхах и Варшаве.

---

<sup>6</sup> В т.ч. о работе без соответствующего вознаграждения или общественного страхования, системе, направленной на эксплуатацию работника, об использовании отсутствия знаний работников о правах и правилах Безопасности и Гигиены Труда.

<sup>7</sup> Предоставлено Обществом Пострадавших от Крупных Торговых Сетей «Бедронка»

<sup>8</sup> Информация на тему исследования, а также информация, появляющаяся в данной разработке от опрошенных женщин, получена из отчета: К. Опонувич, А. Хмелецка, *Ситуация работниц супер и гипермаркетов. Отчет исследования*. Коалиция КАРАТ, Варшава 2008.

Целью нижеприведенной разработки является анализ условий труда, норм трудового права, а также системы защиты трудовых прав в супер- и гипермаркетах в отношении к результатам этого исследования и установленных, благодаря ему, нарушений.

## 1.2. Трудовое право как система

В широком значении трудовое право обозначает совокупность юридических норм, регулирующих отношения, связанные с работой человека<sup>9</sup>, т.е. правила поведения, а также взаимные права и обязанности субъектов, которые представляют стороны трудовых отношений. Трудовое право прежде всего регулируется трудовым кодексом<sup>10</sup>, который, в соответствии со ст. 1, «определяет права и обязанности работников и работодателей». Кодекс определяет в т.ч. трудовую систему в Польше, регулирует способы заключения и расторжения трудовых договоров, время работы, оплату труда, отпуск, больничные, полномочия сотрудников, имеющих детей, вопросы, связанные с безопасностью и гигиеной труда.

Предметом интересов трудового права прежде всего является работа, выполняемая с целью заработка на добровольно принятых условиях физическим лицом, работающим для и под управлением второй стороны – работодателя. Трудовые отношения носят характер двустороннего обязательства, в котором каждая из сторон выступает перед другой одновременно как кредитор и как должник<sup>11</sup>. К отношениям, частично регулируемым трудовым правом относятся в т.ч. и те, которые возникают между участниками споров, появляющихся в связи с нарушением норм трудового права одной из сторон, а также отношения, связанные с правами и интересами определенных групп: работников, работодателей, профсоюзов, рабочих коллективов и организаций работодателей. Помимо трудового кодекса эти вопросы регулируются другими законами и исполнительными актами, а также постановлениями трудовых коллективных договоров, коллективных соглашений, регламентами или уставами, принятыми в конкретных фирмах<sup>12</sup>.

На существующую форму польского трудового кодекса немалое влияние оказывали нормы, установленные Международной Организацией Труда и Европейского Союза. Необходимость адаптирования к ним действующих в Польше норм привнесла много существенных изменений, внесенных в трудовой кодекс в 2001-2004 гг. Рабочее время тогда было сокращено до сорока часов в неделю, были внесены уточнения в понятие трудовых отношений, были введены регулирования, касающиеся запрета дискриминации при приеме на работу, в т.ч. дискриминации по половому признаку, изменили правила, касающиеся установки и учета рабочего времени<sup>13</sup>, внесены уточнения в принципах предоставления отпусков по требованию, для работодателя

---

<sup>9</sup> Л. Флорек, Т. Зелиньски, *Трудовое право*. Издательство С.Н. ВЕСК, Варшава 2004, стр. 1.

<sup>10</sup> Устав от 26 июня 1974 г. – единый тек Вестник Законов 1998 № 21, поз. 94 с дальнейшими изменениями.

<sup>11</sup> Работодатель может требовать от сотрудника свидетельства работы, а сотрудник обязан ее выполнить. Работник может требовать вознаграждение за выполненную работу, работодатель обязан выплатить ему за это вознаграждение.

<sup>12</sup> Исключительное и сопутствующее применение к трудовым отношениям могут иметь предписания гражданского кодекса в силу ст. 300 ТК

<sup>13</sup> Расчетные периоды, системы рабочего времени, расчет сверхурочного рабочего времени; Х. Квятковска, *Комментарий к трудовому кодексу, Трудовой кодекс после изменений*. Юридический статус 5 июня 2007 г. Юридическая газета, стр. 7.

было введено обязательство информирования работников об условиях приема на работу, были усовершенствованы правила, касающиеся условий безопасности и гигиены труда, расширено обязательное содержание трудовых регламентов. Дальнейшие изменения в кодексе коснулись в т.ч. содержания подтверждения трудового договора, не заключенного в письменной форме и способа исчисления декретного отпуска<sup>14</sup>.

Постоянно меняющиеся условия принятия на работу, экономические условия, а также применение норм трудового права на практике часто выявляют несовершенства в этой области права. Нормы должны быть адаптированы к требованиям изменяющегося рынка труда. Постоянное совершенствование трудового права, равно как и работы над его комплексной реформой, способствуют тому, что настоящий момент является подходящим для внесения изменений в право, учитывающих нужды работников супер- и гипермаркетов в Польше, изменений с целью защиты их прав, а также улучшения условий труда.

## **2. Дискриминация, моббинг, сексуальное домогательство**

Дискриминация по месту работы, моббинг, сексуальное домогательство – понятия, которые сложно идентифицировать работникам супер- и гипермаркетов. Опрошенные женщины определяли конкретное поведение или действия как дискриминацию только после того, как лицо, проводящее групповой опрос, приводило примеры. Собственные примеры опрошенных относились скорее к понятию моббинга. Только одна респондентка описала ситуацию сексуального домогательства; остальные утверждали, что не сталкивались с таким явлением.

### **2.1. Дискриминация**

Респондентки неправильно понимают понятие дискриминации, оно ассоциируется у них скорее с неуважением человеческого достоинства. Примеры дискриминации по половому признаку женщины приводили, когда исследователь задавал более конкретные вопросы, напр. об отношении к женщинам, имеющим детей.

Несмотря на то, что число женщин составляет практически 90% коллектива крупномасштабных торговых объектов, они являются менее желаемыми работниками по причине обременения домом и детьми. Уже на этапе рекрутации возникает «проблема» их материнства. По словам опрошенных, постоянно задаются вопросы о семейном положении, возрасте и количестве детей, жизненных планах, планируемой беременности<sup>15</sup>. По мнению опрошенных не все работники, имеющие детей, находятся

---

<sup>14</sup> Также обязывают такие важные законы, как в т.ч. закон от 30 октября 2002 г. Об общественном страховании по причине несчастных случаев и профессиональных заболеваний (Вестник Законов № 199, поз. 1673 с дальнейшими поправками), закон от 7 апреля 2006 г. об информировании работников и проведенный с ними консультаций (Вестник Законов № 79, поз. 550, с дальнейшими поправками), который определяет принципы передачи совету работников данных в вопросах, касающихся работодателя и проведения консультаций с советом работников, а также принятый 13 апреля 2007 г. Закон о Госинспекции по Трудю (Вестник Законов № 89, поз. 589). Принятие последнего закона имело целью адаптации форм и задач Госинспекции по Трудю к новым требованиям рынка труда в Польше.

<sup>15</sup> В соответствии со ст. 22<sup>1</sup> ТК работодатель может потребовать у трудоустраивающегося предоставить следующие личные данные: имя (имена) и фамилию, имена родителей, даты рождения, место жительства (почтовый адрес), образование, сведения о предыдущих местах работы. Работодатель имеет право

в худшей ситуации, либо к ним хуже относятся на работе по этой причине: в худшем положении находятся только женщины, к ним относятся напр. замечания: „А кто тебя заставлял рожать?“.

Принцип недискриминации определен в трудовом кодексе в ст. 11<sup>3</sup>. Конкретные правовые нормы, касающиеся запрету дискриминации при приеме на работу находятся в главе II а первого раздела кодекса, ст. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3e</sup>. Дискриминация – бесправное лишение или ограничение прав в трудовых отношениях или неравное отношение к работникам в зависимости от пола, возраста, инвалидность, национальность, расу, убеждения, особенно политические и религиозные, принадлежность к профсоюзу, а также признание в связи с вышеуказанным некоторым работникам меньших прав, чем другим работникам, находящимся в такой же фактической и юридической ситуации<sup>16</sup>. Не допускается неравное отношение к сотрудникам в зависимости от вида трудового договора (на определенный или неопределенный срок, на полный или неполный рабочий день, сексуальную ориентацию или этническое происхождение)<sup>17</sup>. Согласно ст. 18<sup>3a</sup> ТК работодатель обязан равноправно относиться к сотрудникам при заключении и расторжении трудовых отношений, в сфере условий принятия на работу, повышений по службе, а также возможности участия в курсах повышения квалификации.

Трудовое право различает прямую и косвенную дискриминацию. О прямой дискриминации речь идет тогда, когда к работнику или кандидату, устраиваемому на работу относятся неравно по определенному признаку, являющемуся основой дискриминации и этим отличают его от других работников в сравнимой ситуации. Не имеют значения в этом случае мотивы и личные причины дискриминируемого, которые могли бы оправдать дискриминацию. Существенным является фактом менее доброжелательного отношения. Требование предоставления информации от лица, устраиваемого на работу о родительских планах, беременности, бесправно и может быть признано, как проявление прямой дискриминации по половому признаку в соответствии со ст. 18<sup>3a</sup> § 3 ТК<sup>18</sup>.

В ходе исследования высказывались мнения, указывающие на то, что мужчины чаще женщин занимают руководящие должности в супер- и гипермаркетах<sup>19</sup>. Предпочтение мужчин - это также проявление неравного отношения, однако кажется, что опрошенные не охарактеризовали такую практику, как дискриминацию. Неповышение по службе женщины, а повышение мужчины, только потому, что он мужчина – это прямая дискриминация.

---

получить другие личные данные сотрудника, а также имена и фамилии, даты рождения его детей, если это необходимо при получении льгот, предусмотренных правом, номер PESEL (Всеобщая Электронная Система Учета Населения). Обязанность предоставления других личных данных, помимо перечисленных выше, может вытекать из отдельных предписаний.

<sup>16</sup> Постановление Верховного Суда от 10 сентября 1997 г., И РКН (Польский Комитет по Нормализации) 246/97, OSNAPiUS (Судебная Практика Верховного Суда. Административная Палата Труда и Общественного Страхования) от 1998 г. № 12, поз. 360.

<sup>17</sup> Список признаков, по которым можно считаться дискриминированным, является открытым.

<sup>18</sup> Однако возможны ситуации, когда эти случаи не будут признаны за проявление дискриминации, напр. при поиске сотрудника на работу, выполнение которой запрещается беременной женщине.

<sup>19</sup> Непропорциональное соотношение мужчин, работающих на руководящих должностях к количеству мужчин, работающих в крупномасштабной торговле в целом и к количеству женщин, работающих там.

Можно заметить, что в супермаркетах существует разделение труда по половому признаку. Охранник и складской рабочий<sup>20</sup> – это должности, занимаемые исключительно мужчинами; кассирша, продавщица – это должности в основном женские. Охранник и складской рабочий, если такие должности предусмотрены в данной торговой точке, так как это не часто практикуется, зарабатывают больше, чем кассирша и продавщица. Если работу на складе выполняют женщины, работающие на должностях кассирши/продавщицы<sup>21</sup>, то они не зарабатывают больше и не получают дополнительной оплаты. Из ответов опрошенных также следует, что охранники должны следить не только за клиентами и имуществом магазина, но также и за работающими женщинами, что создает проблемы для последних<sup>22</sup>. К тому же охранникам, в отличие от кассирш, не поручают выполнения тяжелых работ, напр. связанных с разгрузкой и транспортировкой товара. Хотя такой опыт наводит на размышления, опрошенные такое разделение труда считали нормальным; ненормальным и непонятным они считали поручение работ, требующих большой физической силы исключительно женщинам.

Более сложным является вопрос косвенной дискриминации<sup>23</sup>. Примером косвенной дискриминации по половому признаку может стать ситуация уменьшения почасовых ставок оплаты лицам, работающих неполный рабочий день, если в этой группе преобладают женщины, или установление разных ставок оплаты труда для работающих по разным системам учета рабочего времени, когда в группу, которая на этом теряет, входят только или в большинстве своем женщины. Участницы исследования не замечали проявлений дискриминации в политике своих фирм.

Наконец следует заметить, что женщины (за небольшим исключением) не смогли привести примеров проявления дискриминации. Это может означать, что фактически в крупномасштабных торговых сетях не существует неравного отношения, либо дело в том, что более правдоподобно, что женщины не могут этого идентифицировать и определить.

## 2.2. Моббинг

Опрошенные описывали рабочую атмосферу в своих фирмах как «ужасную», а плохая атмосфера по их мнению - один из худших аспектов работы в супер- и гипермаркетах. Как подчеркивали респондентки, появляется она в основном из-за плохих отношений с непосредственным начальством, складывающихся из: недоброжелательности руководства к подчиненным, пренебрежения нуждами работника, инструментального и предметного отношения, высмеивания, оскорбления, унижения в присутствии других

<sup>20</sup> Если эта должность существует в супермаркете, так как часто складские работы выполняют женщины, работающие кассиршами-продавщицами.

<sup>21</sup> Здесь рассматривается вопрос несоответствия выполняемых заданий к занимаемой должности. К данному вопросу относится подраздел, касающийся сферы обязанностей.

<sup>22</sup> Речь идет о необходимости разъяснения охраннику частых отлучек в туалет во время менструации.

<sup>23</sup> Статья 18<sup>3а</sup> § 4 ТК указывает на то, что речь идет о ситуации, когда на первый взгляд в результате нейтрального решения, определенного критерия или действия обнаруживаются диспропорции в области условий трудоустройства невыгодные всем или большинству сотрудников, принадлежащих к группе, характеризующейся одной или несколькими чертами, охваченными запретом дискриминации, если неравное отношение не может быть обосновано другими объективными причинами. Это ситуации, когда применяемые критерии различия теоретически соответствуют закону, но на деле приводят к нарушению принципов равного отношения. Косвенная дискриминация проявляется тогда, когда разного отношения нельзя обосновать никакими объективными причинами.

сотрудников и клиентов, запугивания, а также использования работницы для выполнения заданий, превосходящих ее физические возможности. Эти ситуации повторялись, работницы чувствовали себя обиженными, униженными и высмеянными. Их контактам с начальством часто сопутствовал страх и недоверие. Лица, которые открыто жаловались на условия работы или требовали уважения своих прав, сталкивались с издевательствами и неравным отношением со стороны руководства, что проявлялось напр. в составлении неудобных для работника графиков работы: большого количества проработанных дней без выходных, работой в выходные дни и праздники, отсутствием перерывов во время рабочего дня, оскорблениями и т.д. Опрошенные обращали внимание также на то, что трудно получить повышение по службе, так как способности и умения имеют меньшее значение, нежели хорошие отношения с начальством<sup>24</sup>.

Описанные явления носят черты моббинга. В соответствии со ст.94<sup>3</sup> § 2 ТК<sup>25</sup>, моббинг – это любое действие или поведение относительно сотрудника, заключающееся в упорном и продолжительном его преследовании или запугивании, вызывающее заниженную оценку профессиональной пригодности, с целью унижить или высмеять работника, изолировать его или элиминировать из коллектива сотрудников<sup>26</sup>. Статья 94<sup>3</sup> § 1 ТК накладывает на работодателя обязанность противодействовать моббингу.

Согласно Кодексу, понятие моббинга растолковывается нечеткими и не слишком конкретными определениями. Вместе с тем на практике очень сложно доказать все предпосылки моббинга, а они всегда должны выступать совокупно. Если работнику не удастся этого доказать, он может подать гражданский иск в суд о защите личных прав<sup>27</sup>. Нарушение личных прав значительно легче доказать, однако нужно принять во внимание, что подобный процесс более дорогостоящий, чем в трудовом суде.

### 2.3. Сексуальное домогательство

В ходе фокусного исследования случай сексуального домогательства был упомянут только раз: виновный был наказан и уволен с работы. Это явление касается главным образом женщин и стоит посвятить ему несколько строк. Понятие сексуального домогательства определено в ст. 18<sup>3а</sup> § 6 ТК, где оно признается проявлением дискриминации по половому признаку и указывается, в каких ситуациях можно с ним столкнуться. Это любое неприемлемое поведение сексуального характера или

---

<sup>24</sup> К проявлению моббинга может относиться напр. постоянная критика работы или личной жизни сотрудника, поручение бессмысленных и ниже способностей подчиненного заданий или же работ, превышающих его возможности и компетенции, напр. с целью компромата. К моббингу не относится напр. ситуация, когда начальник категорически требует выполнения своего поручения, редкая ситуация, когда кто-то по злобе оскорбляет работника, ситуация, когда работодатель единожды унижит или высмеет работника, ситуация, когда работник нарушает трудовое право и не выполняет своих обязанностей, некомпетентен, неответственен и показывает это.

<sup>25</sup> Это единственная статья в ТК, посвященная моббингу; находится в первой главе четвертого раздела – Обязанности работодателя.

<sup>26</sup> Результатом моббинга может стать ухудшение самочувствия, депрессия, чувство бессилия, отверженности, неврозы, а даже психические заболевания.

<sup>27</sup> Ст. 11<sup>1</sup> ТК.: Работодатель обязан уважать достоинство и личные права работника. Этот принцип носит общий характер и относится ко многим юридическим конструкциям. Под достоинством с точки зрения трудового права, чаще всего подразумевается уважение к сотруднику с учетом его особенностей, т.е. индивидуальности, пола, общественной и гражданской позиции, системы ценностей. Я. Йончик, *Споры в трудовых отношениях*. Варшава 1965, стр. 134.

относящееся к полу работника/цы, целью или результатом которого является нарушение человеческого достоинства или унижение.

Сексуальное домогательство может проявляться в физической, вербальной или невербальной форме, а также складываться из всех перечисленных форм. Оно может заключаться напр. в сексуальном насилии, недопустимом и настойчивом кокетстве, похотливых взглядах и жестах, прикосаниях, шутках с сексуальным подтекстом, неприличных намеках, замечаниях на тему внешнего вида и одежды. Определить, является ли такое поведение сексуальным домогательством, может только потерпевшее лицо, которое в результате такого поведения, чувствует себя обеспокоенным, униженным, таким образом уменьшается ощущение безопасности<sup>28</sup>.

#### 2.4. Выводы

Прежде всего следует отдавать отчет в том, что граница между запрещенной дискриминацией и разрешенным дифференцированием работников нечеткая<sup>29</sup> и каждый сомнительный случай должен рассматриваться отдельно. Подобно неясны предпосылки проявления моббинга, и каждую ситуацию следовало бы анализировать отдельно. Кажется, что настоящие предписания, касающиеся моббинга из-за отсутствия ясности, а также своей конструкцией в большой степени ограничивают возможности работников получить защиту, которая должна быть обеспечена. Уже сама замена союза «и» союзом «или» в содержании предписания в том месте, где речь идет о вызывании в работнике чувства заниженной оценки профессиональной пригодности, а также о цели в форме унижения, оскорбления и т.д., могло бы облегчить процедуру предъявления претензий на основании ст. 94<sup>3</sup>§2 ТК. Моббинг не должен всегда вызывать заниженную самооценку у работника, а только чувство униженности или оскорбленности, как происходило чаще среди опрошенных женщин.

Получается, что моббинг является таким нежелательным явлением на рабочем месте, что следует как можно эффективней элиминировать его появление. Работницы супер- и гипермаркетов жаловались на неприятную атмосферу и плохие отношения с начальством, что вызывало у них негативный подход к месту работы и абсолютное отсутствие удовлетворенности от выполняемой работы. Как следствие у работниц не было воодушевления и мотивации выполнения обязанностей, что в итоге могло понизить эффективность их труда. Чтобы минимизировать угрозу моббинга, можно напр. внести в трудовой устав запись о том, какое поведение и действия признаются в фирме нежелательными и вредными, определить способ проведения внутренней процедуры по выяснению ситуации и обеспечить ее конфиденциальность, уточнить санкции, которые будут наложены на моббера<sup>30</sup> в случае подтверждения обвинений. Также можно предоставить работникам возможность свободного высказывания на темы, связанные с работой и отношениями между подчиненными и руководством, организовать занятия, связанные с вопросами моббинга и дискриминации, время от времени проводить анонимное анкетирование по вопросам моббинга. Следует также тщательно подбирать руководящий состав, организовывать для него специальное обучение в области дискриминации и моббинга, а также использовать соответствующие методы управления фирмой.

---

<sup>28</sup> При условии, что речь идет не о единичном случае.

<sup>29</sup> Особенно касается прямой дискриминации.

<sup>30</sup> Лицо, применяющее моббинг.

### 3. Трудовые отношения; трудовые договоры

Трудовые отношения – это основное понятие в трудовом праве. Трудовые отношения возникают между двумя субъектами: работником, который обязан лично и постоянно, под руководством и для работодателя, подтверждать факт выполнения работы определенного рода, а также в месте и во времени, установленном работодателем. Работодатель нанимает работника за плату<sup>31</sup>. Трудовой договор является основой трудовых отношений.

Из проведенных фокусных исследований вытекает, что договоры, заключаемые работницами супер- и гипермаркетов, это чаще всего временные трудовые договоры или договоры-поручения<sup>32</sup>. Случается, что для некоторых заданий, напр. выкладки товаров на полки, работниц нанимают через внешние фирмы, называемые «сервисами»<sup>33</sup>. Прием на работу на основе трудового договора чаще всего начинается с подписания договора на испытательный срок: от месяца до трех. Такой договор заменяется договором на определенное время, а он, в свою очередь, потом продлевается на очередные сроки, даже до десяти лет. Некоторые респондентки утверждали, что только четвертый по счету договор становится договором на неопределенный срок, и такие договоры редко заключаются с сотрудниками<sup>34</sup>. Также имеются случаи приема на работу сотрудников на неполный рабочий день<sup>35</sup>. В некоторых крупномасштабных торговых точках условия договоров не были выполнены<sup>36</sup>. Проблемы, сигнализируемые работницами супер- и гипермаркетов в связи со сферой их обязанностей касались двух моментов: несоответствия функций, описанных в сфере обязанностей, фактически выполняемым заданиям, а также неясности записи «другие функции помимо перечисленных» или «выполнение других поручений руководителя», чем, по их мнению, пользовалось руководство при поручении напр. кассиршам выполнения работ по раскладке товара или уборке магазина<sup>37</sup>.

#### 3.1. Трудовой договор на определенный срок

Заключение трудовых договоров и другие вопросы<sup>38</sup>, связанные с этой темой, урегулированы ст. 25-67 второй главы второго раздела ТК. Трудовой договор – это добровольное соглашение между работником и работодателем, в котором первый

<sup>31</sup> Л. Флорек, Т. Зелиньски, *Трудовое право*, цитата, стр. 47.

<sup>32</sup> Сотрудников принимают на работу на основе договора-поручения в период роста наплыва покупателей в предпраздничные дни, во время отпусков или инвентаризации.

<sup>33</sup> Это не вытекает четко из ответов опрошенных, но скорее всего речь идет о работниках, нанимаемых агентствами по временному трудоустройству.

<sup>34</sup> Среди всех опрошенных только одна сотрудница была принята на работу на неопределенный срок.

<sup>35</sup> Следует отметить, что сотрудник, принятый на работу на неполный рабочий день имеет такие же права как и остальные сотрудники. Иначе рассчитывается только продолжительность его/ее отпуска (более выгодно) и работа в сверхурочные часы (менее выгодно).

<sup>36</sup> Чаще всего нарушаются правила, касающиеся рабочего и свободного времени, о чем речь пойдет в следующих разделах.

<sup>37</sup> На размышления наводит тот факт, что опрошенные утверждали, что чаще всего эта запись сделана более мелким шрифтом, чем остальные.

<sup>38</sup> Особенно касающиеся разных способов расторжения договора и истечения трудового договора.

обязуется выполнять трудовую функцию<sup>39</sup>, а второй предоставить работу и выплачивать заработную плату. Ст. 29 §1 ТК предусматривает, что трудовой договор обязательно должен содержать несколько элементов: стороны договора, тип договора, дату заключения, а также условия труда и оплаты<sup>40</sup>. Договор заключается в письменной форме<sup>41</sup>. Если договор заключен в устной форме, работник не позже, чем в первый день работы, должен получить его письменное подтверждение. При этом следует внимательно проверить соответствие договора с ранее установленным решением<sup>42</sup>.

Опираясь на результаты исследований, следует признать, что основной формой приема на работу в крупномасштабных торговых сетях является срочный трудовой договор, нередко на продолжительный срок, напр. на пять и более лет<sup>43</sup>. Получается, что заключение долгосрочных трудовых договоров может быть обосновано только тогда, когда какие-то особенные правила исчерпывающе определяют обстоятельства и условия допустимости заключения таких договоров, либо когда общей целью сторон трудовых отношений было заключение такого договора. Тем временем заключение срочного трудового договора не происходило по собственной воли участниц опроса. Более того, никакие обстоятельства и рациональные подходы не обосновывают на примере супер- и гипермаркетов заключения срочных трудовых договоров на такой длительный срок. Можно допустить, что такое решение может служить исключительно для того, чтобы облегчить расторжение трудового договора работодателем и не отягощаться во время увольнения сотрудника, следовательно, может расцениваться как обход правил трудового права о защите длительности бессрочных трудовых отношений. Такие договоры чаще всего невыгодны для работника, потому что таким образом его лишают чувства стабильности и защищенности<sup>44</sup>.

Ограничению произвольного заключения долгосрочных договоров на определенный срок служат распоряжения ст. 25<sup>1</sup> ТК. Она предусматривает, что заключение очередного третьего трудового договора<sup>45</sup> на определенный срок<sup>46</sup>, или соглашение сторон, касающееся дальнейшего выполнения работы на основе существующего до сих пор срочного трудового договора (приложение) равнозначно заключению договора на

---

<sup>39</sup> Работу определенного вида, непрерывным и повторяющимся способом для работодателя.

<sup>40</sup> В особенности: вид работы, место выполнения работы, вознаграждение с указанием его составляющих, продолжительность трудового времени и срок начала работы.

<sup>41</sup> Ст. 29 § 2 ТК

<sup>42</sup> Одна из опрошенных сообщила об устном соглашении во время заключения трудового договора, что график ее работы будет составлен с учетом ее заочного обучения, т.е. она не будет работать в субботу и воскресения, когда ходит на занятия. Это соглашение не было включено в договор и не соблюдалось начальством.

<sup>43</sup> В судебной деятельности и литературе указывается, что максимальный срок срочного договора не должен превышать десяти лет.

<sup>44</sup> В трудовом договоре на неопределенный срок нельзя вписать даты его окончания. Такая форма договора наиболее выгодна для сотрудника. Заключая такой договор, работник и работодатель, как правило, имеют в виду потребность в согласии сторон, гарантию и безопасность взаимного сотрудничества. Расторжение такого договора требует согласованной воли обеих сторон или выполнения работодателем процедуры увольнения, или расторжения без увольнения. Последний способ расторжения договора ограничен, однако, правилами, что позволяет работнику иметь относительную стабильность.

<sup>45</sup> А не четвертого, в чем уверены были работники крупномасштабных магазинов.

<sup>46</sup> По предварительному заключению двух таких договоров, разрывы между которыми не превысили одного месяца.

неопределенный срок. Если дойдет до изменения срочного договора на бессрочный, работодатель обязан подтвердить это в письменном виде<sup>47</sup>.

### 3.2. Сфера обязанностей

Обычно в трудовом договоре только в общих чертах определяется вид работы, которую будет выполнять данный сотрудник, без уточнений, какие функции будут входить в его обязанности в рамках трудоустройства. Вид работы можно определить также путем указания рабочей должности. Ограничивается это чаще всего до такой формулировки, как «принятый/ая на должность продавца/щицы», «кассира/ши- продавца/щицы», либо путем указания вида работы, напр. «продажа продуктов в мясном отделе». Из таких определений однако не вытекает, какие обязанности будет выполнять работник.

На основании ст. 94 п. 1 ТК работодатель обязан ознакомить<sup>48</sup> лицо, устраивающееся на работу, со сферой его обязанностей, способом выполнения работы на указанной должности, а также его основными полномочиями. Сфера обязанностей – это перечень их обязанностей и приблизительных заданий, приписанных к данному работнику: работодатель должен ее описать как можно более конкретно<sup>49</sup>. Сфера обязанностей может быть представлена трудоустроенному лицу в устной или письменной форме<sup>50</sup>.

Перечень обязанностей обычно указывается в отдельном документе, который представляет собой приложение к трудовому договору и может быть предоставлен работнику позже. Если перечень обязанностей был подготовлен в письменной форме, то он должен быть внесен в личное дело работника<sup>51</sup>.

Следует обратить внимание на то, что установленный работодателем перечень обязанностей должен соответствовать виду выполняемой работы или указанной в договоре должности, на которую был принят работник. Это конкретизирование вида работы. В зависимости от вида выполняемой работы, описание всех обязанностей работника, связанных с конкретной должностью, может быть невозможным или

<sup>47</sup> В ст. 29§4 ТК указано, что изменение условий трудового договора обязано быть в письменной форме. Работник имеет право потребовать письменное подтверждение изменений в договоре.

<sup>48</sup> Напр. в случае наложения работодателем административного штрафа или расторжения трудового договора по причине несоответствующего выполнения работником своих обязанностей, лицо, непроинформированное либо проинформированное несоответствующим образом о сфере своих обязанностей, может защищаться, утверждая, что точно не знало о своих обязанностях и требованиях работодателя. Работника нельзя оценить на основе ожиданий работодателя, о которых он не знает, заключая трудовой договор, и о которых работодатель не информирует в процессе трудовых отношений (постановление Верховного Суда от 10 ноября 1998 г., судебный приказ И РКН 428/98). Работодатель также обязан информировать об изменениях в сфере обязанностей и способе их исполнения.

<sup>49</sup> Работодатель обязан информировать работника об изменениях, касающихся сферы его обязанностей и о способе их выполнения также во время трудовых отношений. Такое одностороннее изменение сферы обязанностей работника не означает изменения содержания трудового договора, если не выходит за пределы установленного в договоре вида работы и не должно быть введено в форме объявления об изменении.

<sup>50</sup> Для работодателя такая форма более выгодна, так как служит доказательством, что он выполнил свое обязательство. Она более также выгодна с точки зрения работника, обладающего документом, в котором ясно и исчерпывающим образом определена сфера его обязанностей.

<sup>51</sup> § 6 закона 2 п. 2а распоряжения Министра Труда и Общественной Политики от 28 мая 1996 г. По вопросу ведения работодателем документации по делам, связанным с трудовыми отношениями, а также способа ведения личного дела работника. Вестник Законов № 62, поз. 286 с дальнейшими изменениями.

затруднительным. В связи с этим в перечне обязанностей могут появиться такие формулировки: «другие функции отличные от перечисленных», «выполнение других заданий, порученных начальством», и те «другие» поручения работник обязан выполнять, при условии, что они были поручены ему уполномоченным лицом и в соответствии с законом. Но и эти поручения должны соответствовать виду работы, описанному в договоре. Оказывается так, что работница, принятая на работу в качестве кассирши или продавщицы, может отказаться выполнять работу, которая входит в обязанности напр. складского рабочего, т.н. выгрузением и укладыванием товаров, и это не должно быть расценено как невыполнение поручения/обязанностей.

Работник подтверждает собственноручной подписью свидетельство об ознакомлении с перечнем обязанностей и обязуется их выполнять. Это момент, когда можно задать вопрос о справедливости, обоснованности или связи записи перечня обязанностей с видом выполняемой работы. Перечень обязанностей не может быть произвольным и работник имеет право ссылаться на то тогда, когда ему поручаются задания, выходящие за пределы вида работы или несвязанные с занимаемой должностью.

### 3.3. Договор-поручение

Договор-поручение – это гражданско-правовой договор, который не дает такой защиты работнику как трудовой договор. Этот договор регулируется ст. 734-751 Гражданского Кодекса<sup>52</sup>. Такой договор может расторгнуть каждая сторона в любое время. При этом не создаются отношения подчинения и зависимости исполнителя от заказчика<sup>53</sup>; исполнитель не обязан выполнять свои обязанности в определенном месте и времени. Что важно, заключение договора-поручения вместо трудового договора, при котором выполняются все условия установления трудовых отношений, является нарушением прав работника и подлежит наказанию в виде штрафа<sup>54</sup>.

### 3.4. Выводы

Прежде всего, как в трудовом договоре, так и в сфере обязанностей, формулировки записей должны быть по возможности ясные, доступные для работника и точные. Таким образом можно избежать многих сомнений, связанных со значением конкретных предписаний. Работодатели должны также как можно конкретней описывать должность и задания, которые должен выполнять конкретный работник, чтобы не оставлять сомнений по поводу вида работ и действий/обязанностей, о которых стороны договорились.

## 4. Вознаграждение за труд

Респондентки фокусного исследования указывали, что их доходы не превышают минимального вознаграждения в Польше. Некоторые говорили также о способе выплаты вознаграждения. На их т.н. счет регулярно<sup>55</sup> поступает только основная заработная плата, в то время как остальные средства, напр. за сверхурочные часы или

---

<sup>52</sup>Вестник законов 1964 № 16, поз. 93 с дальнейшими изменениями

<sup>53</sup>Работник во время выполнения работы подвергается контролю со стороны работодателя или уполномоченного им лица, в то время как исполнитель обязан только выполнять указания заказчика.

<sup>54</sup> Ст. 281 п. 1 ТК

<sup>55</sup> Опрашиваемые признавали, что заработная плата выплачивается вовремя.

премии они получают в другое время, без учета<sup>56</sup>. Появлялись высказывания, что они получают «черные», «левые» деньги без какого-либо договора, документа, подтверждающего сумму и основания получения этих денег. Женщины информировали, что им не выплачивалось вознаграждение за сверхурочные часы, что имело связь либо с практикой признания выходных дней взамен за этот труд, либо с ведением двойных графиков<sup>57</sup>. Во многих международных сетях супермаркетов работники, помимо основной заработной платы, получают т.н. мотивировочные премии и/или премию-процент от продаж, или другого типа прибавки, т.е. денежные или товарные праздничные чеки. Несколько респонденток упомянуло о существовании в их фирмах социального фонда, из которого они могут претендовать на денежное возмещение за отдых (т.н. «каникулы под грушей»), детские лагеря или ходатайствовать о социальной поддержке.

С точки зрения работника, сумма вознаграждения является одним из важнейших элементов трудовых отношений, потому что таким образом он обеспечивает себя и свою семью. По мнению большинства опрошенных их месячное жалование не соответствовало ни выполняемым обязанностям, ни условиям труда, ни расходам на содержание. Месячной заработной платы обычно хватало на оплату счетов и питание, а чтобы удовлетворить значимые нужды семьи, приходилось брать в долг.

Выходит, что наиболее острые проблемы, связанные с оплатой труда работниц супер- и гипермаркетов - это непринятие во внимание всех составляющих вознаграждения при ежемесячных выплатах, а также неоплата сверхурочных часов работы.

#### 4.1. Учет трудового времени

Вопросы, связанные с учетом трудового времени, находятся в ТК в разделе, касающемся трудового времени<sup>58</sup>. В этом отчете они, однако, будут обсуждаться в контексте вознаграждений, так как соответствующее тщательное и добросовестное проведение этого учета имеет особое значение для определения вознаграждения и других свидетельств, связанных с работой.

Учет трудового времени является одной из основных обязанностей работодателя<sup>59</sup>. Не имеет при этом значения то, каким образом и на какую ставку сотрудник принят на работу. Работодатель обязан установить учета рабочего времени так, чтобы на ее основе устанавливать вознаграждение работников и другие выплаты, связанные с выполнением трудовых обязанностей. Следует документировать не только рабочее время в будние дни, воскресения и праздники, в ночную смену, сверхурочные часы и выходные дни, вытекающие из графика рабочего времени в обычной пятидневной

---

<sup>56</sup> Даже если согласно трудовому уставу допускается выплата премий в другой установленный срок, то причитающиеся суммы должны подлежать налогообложению, за вычетом социальных взносов.

<sup>57</sup> Подробнее на тему двойных графиков чит. в разделе, касающемся трудового времени.

<sup>58</sup> Ст. 149 ТК, также касается этой проблемы § 8 п. 1, § 8а распоряжения от 28 мая 1996 г. по вопросу ведения документации работодателем в вопросах, связанных с трудовыми отношениями, а также способа ведения личного дела работников. Вестник Законов № 62, поз. 286 с дальнейшими изменениями.

<sup>59</sup> Неведение такой документации имеет негативные последствия для работодателя в случае судебного процесса по вопросам вознаграждения за сверхурочные часы. Не только работник должен доказать, что он в определенные часы работал, а также на работодателя ляжет бремя доказательства, что работник не выполнял или выполнял данную работу, но в меньшем объеме, чем указано в судебной жалобе.

трудоу недели, но и отпуска, больничные, а также необоснованное отсутствие на работе.

Рабочее время в конкретные сутки<sup>60</sup> должно быть тщательно учтено, так как именно здесь возникают несоответствия. Не следует при этом записывать только число отработанных часов в течение дня, но и указывать время начала и окончания работы за конкретные сутки<sup>61</sup>.

Опрошенные обращали внимание на несоответствия, связанные с учетом их рабочего времени, что отрицательно сказывалось на размере вознаграждения. Следует подчеркнуть, что работодатель обязан предоставить на требование сотрудника график учета трудового времени, а следовательно работники могут постоянно контролировать добросовестность ведения документации.

#### 4.2. Основная оплата труда

Правила, касающиеся вознаграждения, регулируются в третьем разделе ТК<sup>62</sup>. Определение условий вознаграждения указывается в трудовом договоре, коллективных договорах или в уставах оплаты. Основное вознаграждение, как правило, выплачивается по определенным ставкам. Это главная составляющая заработка. В ст. 78 ТК указано, что работодатель, определяя размер вознаграждения, имеет в виду: вид работы, необходимые квалификации, а также количество и качество выполненных заданий. Его свобода в этой сфере, однако, ограничена определенной в Законе минимальной оплатой труда<sup>63</sup>, которая с 1 января 2008 года составляет 1126 польских злотых<sup>64</sup>. Столько или немногим больше чаще всего<sup>65</sup> зарабатывают работники супер- и гипермаркетов. В договоре уточняется, из каких составляющих складывается вознаграждение.

К ответам работниц супер- и гипермаркетов, которые считают, что их зарплата неадекватна объему работы и недостаточна для удовлетворения их основных потребностей<sup>66</sup>, стоит привести высказывание проф. Зофии Яцукович из Института Труда и Социальных Процессов. По ее мнению: *Сегодня в Польше лицо, получающее минимальную заработную плату, с трудом может содержать себя. Для содержания*

---

<sup>60</sup> Каждый раз, когда в этом отчете речь идет о сутках, это касается т.н. рабочих суток, т.е. 24 часов с момента начала работы в данный день, в соответствии с табелем учета рабочего времени. Ст. 128 § 3 п. 1 ТК.

<sup>61</sup> Такой способ учета рабочего времени позволяет оценить соблюдение работодателем в т.ч. обязанности обеспечения соответствующего суточного и недельного отдыха, а также ограничения сверхурочных часов. Особенно важно это в случае сотрудников, работающих посменно. Если напр. работа была выполнена во время второй смены с 14-00 до 20-00, а на следующий день (но в те же рабочие сутки) сотрудник приступил к работе в 6-00, после восьми часов непрерывного отдыха, означает, что он работал без положенного суточного отдыха, а также в сверхурочные часы. Если в табель учета было бы внесено, что этот сотрудник работал каждый день по 8 часов, то из этого не вытекала бы напр. необходимость выплаты соответствующего вознаграждения за работу в сверхурочные часы.

<sup>62</sup> Ст. 77<sup>1</sup> к ст. 93 ТК

<sup>63</sup> Закон от 10 октября 2002 г. о минимальной оплате труда. Вестник Законов № 200, поз. 1679 с дальнейшими изменениями.

<sup>64</sup> С 1 января 2009 г. составит 1276 злотых до отчисления налогов.

<sup>65</sup> Исключением, на основании исследования, является супермаркет «Бедронка».

<sup>66</sup> Их труд не оценивается на основании каких-либо критериев в зависимости от его ценности, только как такой, за который полагается минимальная заработная плата.

семьи минимальная оплата труда должна составлять как минимум 2 тыс. злотых после уплаты налогов<sup>67</sup>, в то же время больше половины трудящихся получает меньше этой суммы. (...) Однако, если работник получает на данный момент [речь идет о ставке, действующей до 1 января 2008 г.], 936 злотых «грязными», минимальную заработную плату за нормальную работу, то это эксплуатация. Не существует на столько простой работы, которая так низко бы оплачивалась. (...) В наших условиях заработка далеки от выполняемой работы. (...) Сегодня многие из них [работодателей] устанавливают вознаграждение без правил, на основании: я знаю, как он работает, так ему и плачу. К сожалению, работники соглашаются с такими диспропорциями и не требуют ясного объяснения принципов оплаты труда<sup>68</sup>.

При расчете заработной платы за данный месяц берутся во внимание полагающиеся сотруднику составляющие вознаграждения и другие свидетельства трудовых отношений, то есть в т.ч. прибавка за стаж работы и другие, связанные с конкретными особенностями работы, определенными квалификациями или условиями труда, прибавка за работу в ночную смену или сверхурочные часы, премии по уставу или по усмотрению<sup>69</sup>. Иногда прибавки, премии и награды также включаются в основу пособий. Должно быть так, что трудовой устав или вознаграждения в данной фирме предвидит равно как выплату напр. премии, так и то, что она полагается за период, когда работник находится на больничном<sup>70</sup>. В этой ситуации размер премии не уменьшается за период его отсутствия на работе, что приводит к тому, что она обкладывается взносом и отчисляется от нее в т.ч. взнос на страхование по болезни. Это влечет за собой обязанность включения этих сумм в основу размера выплат. В результате вознаграждение или выплата по больничному листу может быть выше, чем зарплата<sup>71</sup>.

#### 4.3. Оплата труда и прибавки за работу в сверхурочные часы

Работа в сверхурочные часы – это дополнительное оказание услуг работника для работодателя, превышающее действующую норму, а также свыше суточного количества трудового времени, вытекающего из действующей для работника системы и графика этого времени<sup>72</sup>. Основные условия выплаты вознаграждения за работу в

---

<sup>67</sup> Участницы фокусного исследования отвечали на вопрос об удовлетворительной и адекватной выполняемой работе зарплате, также чаще всего указывали сумму от 1800 до 2000 злотых «чистыми» в месяц.

<sup>68</sup> Высказывание из статьи Т. Залевского: *Нормальная работа - минимальная зарплата – это называется эксплуатация*

[http://www.rp.pl/artukul/56552,59042\\_Normalna\\_praca\\_\\_minimalna\\_placa\\_\\_\\_to\\_sie\\_nazywa\\_wyzysk.html](http://www.rp.pl/artukul/56552,59042_Normalna_praca__minimalna_placa___to_sie_nazywa_wyzysk.html)

<sup>69</sup> Список составляющих вознаграждений в национальной экономике, действующая с 1 января 2000 г., обновленный в 2003 г., представляет приложение к некоторым статистическим отчетам Главного Статистического Управления. ГСУ предоставляет его также работодателям как приложение для проведения отчетности, касающейся трудоустройства и вознаграждений. Информацию можно найти на сайтах:

[http://www.wynagrodzenia.pl/slownik\\_1.php/wpis.376](http://www.wynagrodzenia.pl/slownik_1.php/wpis.376), [http://www.tf.pl/download/statystyczne/z-03\\_ob.pdf](http://www.tf.pl/download/statystyczne/z-03_ob.pdf)

<sup>70</sup> Информация на тему таких записей в трудовых уставах или вознаграждения не появилась в ответах женщин во время фокусных исследований. В основном они очень редко включаются в соответствующие уставы. Можно предполагать, что в супер- и гипермаркетах уставы не содержат таких записей.

<sup>71</sup> Постановление Конституционного Трибунала SK 16/06, Вестник Законов № 119, поз. 771.

<sup>72</sup> Ст. 151 § 1 ТК; более подробно на тему работы в сверхурочные часы в разделе, касающемся рабочего времени.

сверхурочные часы определяет ст.151<sup>1</sup> ТК, в которой указывается, что помимо нормального вознаграждения работодатель платит за нее прибавку в размере:

- 100%-ной оплаты – за работу в сверхурочные часы, выпадающие на ночи, на воскресения и праздники, которые не являются для работника рабочими днями в соответствии с обязательным для него графиком работы, в выходной день, предоставленным взамен за работу в воскресный или праздничный день в соответствии с обязательным для него графиком работы;
- 50%-ной оплаты – за работу в сверхурочные часы в каждый день, неописанный выше.

Кроме того 100% прибавки полагается за каждый отработанный сверхурочный час в момент превышения недельной нормы трудового времени в принятом отчетном периоде<sup>73</sup>.

Работа в сверхурочные часы подлежит конкретному регулированию, не подлежит планированию и абсолютно не может составлять постоянного элемента организации труда. В супермаркетах же она вписана в систему организации труда, что приводит к тому, что участницы исследования расценивают ее как регулярный способ получения ежемесячно дополнительного дохода. Конечно такой подход не является правомочным, но позволяет понять, почему занижение размера вознаграждения или невыплата вознаграждения за работу в сверхурочные часы является для опрошенных такой важной проблемой<sup>74</sup>. В такой ситуации они чувствуют себя не только обманутыми, но и эксплуатируемыми, что несомненно негативно влияет на их отношение к работе. Такие действия работодателя отрицательно влияют на жизнь сотрудников: они получают меньше денег (либо вообще не получают) за фактически переработанные часы, а вместе с тем могут посвятить меньше времени своей личной жизни из-за работы в сверхурочные часы.

Опрошенные требовали, чтобы основным способом компенсации сверхурочных часов, что является обязанностью работодателя, стала бы выплата вознаграждения, а не предоставление выходных дней<sup>75</sup>. Работодатель в этой сфере имеет свободу действий, однако для построения правильных отношений с коллективом он также должен проявить добрую волю и, реагируя на такого типа постулаты, стараться приспособить способ компенсаций не только к своим возможностям, но и к предпочтениям работников. Если работодатель выплачивает вознаграждение за работу в сверхурочные часы, то он включает в него т.н. нормальное вознаграждение, а также прибавку<sup>76</sup>. За

---

<sup>73</sup> За конкретный сверхурочный час положена одна прибавка, поэтому существенно, чтобы при подсчете рабочего времени отделить сверхурочные часы работы в сутки от превышения недельной нормы.

<sup>74</sup> Каждое нарушение обязанности компенсации работы в сверхурочные часы является нарушением правил трудового кодекса.

<sup>75</sup> Обычно в сроки, удобные для работодателя, а не связанные с реализацией жизненных планов работников.

<sup>76</sup> Под нормальным вознаграждением понимается вознаграждение, которое работник получает постоянно и систематически, плюс дополнительные составляющие вознаграждения постоянного характера, если получено на них право на основании правил, действующих в фирме (напр. прибавка за стаж, за выполняемые функции, за работу во вредных условиях, постоянная премия).

свободное время, предоставленное вместо сверхурочных часов, работнику не положена выплата вознаграждения, так как в этот период он не работает<sup>77</sup>.

#### 4.4. Выводы

То, что вознаграждение за работу в сверхурочные часы выплачивается в другое время, нежели основное и без расписки, служит, как оказывается, для укрытия злоупотреблений, связанных с превышением допустимого количества сверхурочных часов, а также укрытия их регулярности. К тому же, как описано выше, в результате это приводит к обману работников на сумму вознаграждения, что несомненно создает конкретную выгоду для работодателя. А невыплата вознаграждения, независимо от причины, является тяжким нарушением работодателем своих обязанностей.

Низкооплачиваемая работа, о чем должны помнить работодатели, обычно выполняется небрежно и неохотно, а низкооплачиваемый работник, которого вводят в заблуждение и обманывают, в скором времени начнет искать новую работу и уволится. С этой проблемой супермаркеты в Польше борются уже длительное время. Значительная ротация работников или вообще отсутствие заинтересованных работой, для сети крупномасштабных магазинов обыденность, и те либо решают принять на работу новых сотрудников, либо ведут учет рабочего времени несоответствующим образом, что приводит к тому, что работников используют для выполнения обязанностей, которыми должны заниматься дополнительные сотрудники. Оказывается, что это не решает их проблем, так как надо обучать и вводить в курс дела все новых работников, которые увольняются по причине тяжелых условий труда и низкой оплаты. Более того, это приводит к тяжкому нарушению трудового права. Самым простым решением, которое стоит порекомендовать, является повышение оплаты труда работникам и соответствующий учет отработанных ими сверхурочных часов. Работникам, которые борются с последней проблемой, можно порекомендовать записывать количество отработанных часов в день в личные дневники, что может послужить подтверждением в случае предъявления претензий за невыплаченное вознаграждение за работу в сверхурочные часы.

### 5. Рабочее время и связанное с ним время отдыха

Работники супермаркетов, по мнению опрошенных женщин, работают в основном в посменном режиме: с понедельника по пятницу действуют восьмичасовые смены, в выходные и праздники работают обычно по двенадцать часов. Случается, что сотрудники работают по несколько дней подряд без выходного дня. Работа в сверхурочные часы, как упомянуто выше, не может заранее быть запланирована. Однако, как вытекает из ответов работниц супер- и гипермаркетов, составляет она постоянный элемент организации труда.

В связи с этим можно принять, что нормы, относящиеся к количеству отработанных сверхурочно часов, постоянно нарушаются. Чтобы эти нарушения не были выявлены, в крупномасштабных магазинах используются в т.ч. двойные графики: официальный, который передается в отдел кадров, записи в котором соответствуют нормам,

---

<sup>77</sup> Если выходной день признается по просьбе работника, количество сверхурочных часов в соотношении к количеству часов, свободных от работы составляет 1:1. Если выходной день признает сам работодатель, то это соотношение составляет 1:1,5 часа.

касающимся учета трудового времени и сверхурочных часов, а также неофициальный<sup>78</sup>, который держит у себя начальник и который показывает фактически переработанные часы. Ни в одной сети супер- и гипермаркетов сотрудники не имеют влияния на форму составления графиков и абсолютно зависимы от решения начальства, которое отвечает за составление планов работы<sup>79</sup>. В этом контексте стоит обратить внимание на то, что напр. При внешнем контроле, проводимом региональными руководителями, ответственность за злоупотребления и несоответствия, связанные с рабочим временем, перекладываются с начальников смены на работников, которых дополнительно обманывают путем несоответствующего учета отработанных сверхурочных часов, за которые не всегда выплачивают вознаграждение.

Как показывает исследование, в крупных международных сетях соблюдается норма одиннадцатичасового перерыва на отдых между двумя сменами, что уже не встречается в большинстве других сетей, особенно местных, польских. В тех последних постоянно имеют место ситуации, когда работники не могут воспользоваться даже полагающимся им пятнадцатиминутным перерывом на работе. Многие женщины подчеркивали, что при такой тяжелой работе четверть часа это слишком мало, чтобы сходить в туалет, перекусить и немного отдохнуть<sup>80</sup>. Женщины, работающие на кассах, информировали, что часто не могут отойти с рабочего места для удовлетворения физиологических нужд.

Опираясь на результаты исследования, можно утверждать, что работники крупномасштабных магазинов работают значительно больше/дольше, нежели вытекает из их трудовых договоров, графиков работы, учета трудового времени. У них нет ни гарантированных перерывов в работе, ни соответствующих периодов отдыха.

### 5.1. Рабочее время

Вопросы, связанные с рабочим временем, регулируются в шестом разделе ТК<sup>81</sup>. Рабочее время – это время, когда работник находится в распоряжении работодателя в определенном им месте<sup>82</sup>. В рабочее время включается перерыв в работе<sup>83</sup>, перерыв, установленный при особенно обременительной, вредной или монотонной работе<sup>84</sup>, перерыв на кормление грудью ребенка<sup>85</sup> и другие, установленные в отдельных правилах. Время подготовки к работе также является рабочим временем<sup>86</sup>.

---

<sup>78</sup> Фальсификация документов является преступлением на основании ст. 270 Уголовного Кодекса, Вестник Уставов 1997 № 88, поз. 553, с дальнейшими изменениями.

<sup>79</sup> При составлении графиков вообще не берут во внимание несчастные случаи и жизненные ситуации работников, что особенно касается матерей-одиночек и студентов.

<sup>80</sup> В некоторых магазинах, как утверждали опрошенные, сотрудники начинают рабочий день на 15 минут раньше, чтобы увеличить перерыв до получаса или чтобы иметь в течение дня два перерыва.

<sup>81</sup> Ст. 128 к ст. 151<sup>12</sup> ТК

<sup>82</sup> Ст. 128 § 1 ТК

<sup>83</sup> Ст. 134 ТК

<sup>84</sup> Ст. 145 ТК

<sup>85</sup> Ст. 187 ТК

<sup>86</sup> Эльжбета Форнальчик, лидер профсоюза ВЗЗ Сепень'80 в Теско, член Консультационного Совета, обращала внимание на то, что время работы кассирш в супермаркетах, в отличие от трудового времени других сотрудников, отсчитывается от момента проведения по кассе первого продукта до момента денежного расчета при закрытии кассы. Не включается время подготовки к работе.

Трудовой кодекс устанавливает нормы рабочего времени<sup>87</sup>, т.е. максимальное количество часов, какое работник может отработать в течение одних суток или одной рабочей недели. Эти нормы не должны превышать в расчетных периодах, на которые планируется работа каждого сотрудника и по истечении которых рассчитывается.

Действующая суточная норма - это восемь рабочих часов в сутки и обычно сорок часов в пятидневной рабочей неделе в принятом расчетном периоде, который не может превысить 4-х месяцев. Кодекс предусматривает некоторые отступления от этого, относительно разных систем рабочего времени.

Длительность рабочего времени это, в свою очередь, количество часов, какое следует отработать в течение данного расчетного периода. Он зависит в т.ч. от степени занятости, или таких факторов, как количество праздничных дней в этом периоде.

## 5.2. Трудовая система

В супер- и гипермаркетах действует равноценная система трудового времени, характерной чертой которой является возможность увеличения часов работы в некоторые дни до двенадцати, при сохранении средней недельной нормы рабочего времени, т.е. сорока часов. Рабочее время, продленное в один день, укорачивается в другие дни, либо предоставляются выходные дни<sup>88</sup>. Нужно отметить, что недельная норма является средней нормой, что означает, что в одной неделе может быть запланировано даже 72 часа работы<sup>89</sup>, а в других неделях расчетного периода – соответственно меньше. Действующий расчетный период – это один месяц<sup>90</sup>, что должно предотвращать увеличение количества рабочих часов свыше восьми часов за день в течение длительного периода.

Такую систему можно ввести<sup>91</sup>, если это обосновывается видом работы или организацией труда<sup>92</sup>, в т.ч. и в торговле. Вводя такую систему, работодатель должен помнить об обязанности обеспечения безопасности и гигиены труда<sup>93</sup>, и организации ее путем обеспечивающим уменьшение обременительности, особенно монотонной работы и работы с предварительно установленным темпом<sup>94</sup>. Кроме того, работодатель должен

---

<sup>87</sup> Ст. 129 § 1 ТК

<sup>88</sup> Если продление рабочего времени уравнивается сокращением времени в других днях, работнику следует тогда гарантировать по крайней мере столько выходных от работы дней, сколько в данном расчетном периоде воскресений, праздников, а также выходных дней, вытекающих из пятидневной рабочей недели. Можно также предоставить выходные дни по праву переработанных часов, независимо от количества дней свободных от работы по уставу и тех, вытекающих из пятидневной рабочей недели. Уравновешенные выходные дни включаются в отпуск, хотя ими нельзя начать и закончить отпуск. Оба способа уравнивания можно использовать одновременно

<sup>89</sup> Шесть дней работы, умноженные на 12 часов в одном дне.

<sup>90</sup> Исключительно три месяца, если профсоюз даст на это согласие или (если не существует такой организации, или когда не дается согласия на продление расчетного периода) после предварительного извещения работодателем соответствующей инспекции труда. Инспектор по труду может провести контроль обоснованности такого продления. Расчетный период может составить четыре месяца в случае выполнения работ, зависящих от времени года или атмосферных условий.

<sup>91</sup> В трудовом уставе, в коллективном договоре или в уведомлении, ст. 150 § 1 ТК.

<sup>92</sup> Ст. 135 ТК

<sup>93</sup> Ст. 94 п. 4 ТК

<sup>94</sup> Ст. 94 закона 2а ТК

сохранять рабочие сутки, соблюдать право работников на суточный и недельный отдых<sup>95</sup>, предоставлять выходные дни, вытекающие из графика рабочего времени в пятидневной рабочей неделе, независимо от дней, уравнивающих продление суточной нормы трудового времени.

При такой системе рабочего времени можно вводить посменную работу, в воскресения и праздники, а также индивидуальное расписание рабочего времени, о котором надо проинформировать работников, что важно, до того, как начнется данный расчетный период. Работодатель должен составить график, устанавливающий конкретное расписание рабочего времени конкретного работника с четким определением часов начала и окончания работы в каждый конкретный день. Таким образом, возможность свободного и произвольного изменения графиков ограничивается.

### 5.3. Отдых, перерывы в работе

Работодатель не имеет права лишить работника полагающегося ему времени отдыха и ограничивать его. Каждые сутки работник должен иметь гарантию по крайней мере одиннадцатичасового непрерывного отдыха<sup>96</sup>, что означает, что он максимально может работать 13 часов в течение суток. При уравнишенном трудовом времени, если для данного работника суточный размер составляет 12 часов, он может дополнительно проработать только один час в этих сутках, который будет считаться сверхурочным часом работы.

Каждую неделю работник также имеет право на 35-ти часовой непрерывный отдых, что должно включать как минимум 11 часов непрерывного суточного отдыха. Непрерывный суточный отдых должен выпадать на воскресенье, за исключением, как в случае крупномасштабных торговых точек, работа разрешена и выполняется по воскресным дням, тогда недельный отдых может выпадать на другой день. Работодатель может сократить лимит недельного отдыха до 24 часов тем лицам, которые заменяют период выполнения работы, приходя на работу в другую смену<sup>97</sup>.

Каждый работник, чье суточное время работы составляет по крайней мере 6 часов, имеет право на 15-ти минутный перерыв, включенный в рабочее время<sup>98</sup>. Работодатель определяет часы, когда коллектив может произвольным образом пользоваться этим перерывом. Работодатель может увеличить перерыв до 20-ти или 30-ти минут, напр. делая определенную запись в трудовом уставе или коллективном договоре фирмы. Перерыв должен делить рабочий день и предназначаться для отдыха перед выполнением очередной части обязанностей. Лица, выполняющие монотонную работу, какой считается работа кассирш в супер- и гипермаркетах, могут требовать дополнительные перерывы, включаемые в рабочее время<sup>99</sup>, что уменьшит ее

---

<sup>95</sup> В такой системе можно работать день за днем по 12 часов при условии, что выполняется норма одиннадцатичасового суточного отдыха.

<sup>96</sup> Ст. 132 § 1 ТК

<sup>97</sup> Ст. 133 § 2 ТК

<sup>98</sup> Как сказано выше, в выходные дни в супермаркетах работают обычно по 12 часов. Согласно ст. 136 ТК, 15-ти минутный перерыв в работе положен тогда, когда время работы составляет минимум 6 часов в сутки. Беря во внимание цель этого перерыва, можно допустить такую интерпретацию этого закона, что при 12-ти часах работы положено два 15-ти минутных перерыва на каждые 6 часов работы.

<sup>99</sup> Ст. 145 ТК

обременительность их труда<sup>100</sup>. Монотонная работа вызывает сильную усталость, а также значительное колебание физических и умственных возможностей. Это влияет не только на производительность, но и на безопасность труда, так как уменьшается бдительность работника и это может привести к совершению ошибок. Перерывы в выполнении монотонной работы, в связи с этим, выгодны как для работника, так и для работодателя. Непредоставление перерывов - это правонарушение, состоящее в несоблюдении правил рабочего времени.

В отношении проблемы невозможности отлучения от рабочего места с целью удовлетворения физиологических нужд следует признать, что отказ «отпускания» в туалет считается негуманным и трудным для понимания. Так как речь не идет напр. о перекуре, но об основной, физиологической нужде. Трудно было бы регулировать такого типа перерывы в работе (их количество и продолжительность) нормами кодекса, так как это очень индивидуальная процедура. Проблемы могли бы быть решены с помощью соответствующей системы организации труда, принятия на работу большего количества кассирш или упрощение процедур, связанных с обращением с денежными средствами<sup>101</sup>.

При уравновешенном рабочем времени можно ввести также перерыв на обед<sup>102</sup>. Не включать его, однако, в рабочее время. О такого рода перерывах опрошенные работницы не сообщали.

#### 5.4. Сверхурочные часы работы

Работодатель может дать поручение почти каждому работнику в сверхурочные часы и, как правило, нельзя отказаться от выполнения этой работы<sup>103</sup>. Также принимается во внимание то, что если возникла ситуация, в которой необходимость выполнения работы сверх нормы вытекает из объективных причин, не позволяющих работнику выполнять порученные задания при действующей норме рабочего времени, такая работа считается работой в сверхурочные часы<sup>104</sup>. Работа, выполняемая после окончания рабочего дня добровольно, не является работой в сверхурочные часы.

Как указано выше, работа в сверхурочные часы является обязанностью работника, но он может отказаться выполнять работу сверх нормы, если бы это противоречило предписаниям права (нарушено бы было напр. право непрерывного суточного отдыха, максимального числа сверхурочных часов в году) либо заключенному трудовому договору.

---

<sup>100</sup> Работа кассирш не только монотонная, а также, что следует подчеркнуть, связанная с ответственностью за доверенные денежные средства. Необходимость постоянной концентрации дополнительно отягощает работниц.

<sup>101</sup> Кассирши несут ответственность за доверенные им денежные средства, и каждое отлучение от кассы связано с необходимостью обезопасить денежные средства, на что необходимо дополнительное время.

<sup>102</sup> Ст. 141 ТК. Следует при этом обратить внимание на то, что если в этой ситуации кто-то работает 12 часов в сутки, нельзя ему поручать заданий в сверхурочные часы, так как это нарушало бы право минимального непрерывного суточного отдыха.

<sup>103</sup> Существуют категории лиц, которые категорически не могут выполнять работу в сверхурочные часы, напр. малолетние, беременные женщины. Родитель, воспитывающий ребенка до 4-х лет, может отказаться от работы в сверхурочные часы.

<sup>104</sup> В данной ситуации поручение или добровольное решение работодателя не имеют значения.

Максимальное количество сверхурочных часов в календарном году, которое может быть установлено в коллективном договоре фирмы, уставе, либо в трудовом договоре, не может превышать 416 часов (52 недели x 8 часов)<sup>105</sup>. В уравновешенной системе трудового времени, работа в сверхурочные часы выполняется:

- В часы, превышающие продленное суточное время работы, вытекающее из обязательного для работника расписания рабочего времени,
- В часы, превышающих 8 часов в сутки, если в обязательном для работника расписании рабочего времени предвидится в конкретных рабочих сутках до 8 часов, так как возможно, что часы отработанные сверх укороченного суточного размера повлекли бы за собой превышение средней недельной нормы<sup>106</sup>, и за них положена выплата на конец расчетного периода - 100%-е вознаграждение вместе с прибавкой,
- В часы, превышающие среднюю недельную норму рабочего времени в данном расчетном периоде.

Как уже отмечалось, если работник работает 12 часов в сутки, то при учете непрерывного суточного отдыха допускается только один сверхурочный час в конкретные сутки. Работодатель не может поручить работу в сверхурочные часы, если нарушает таким образом правило непрерывного суточного или недельного отдыха.

Ограничению допустимости принятия на работу сотрудника в сверхурочные часы служит также правило<sup>107</sup> гласящее, что выполнение работы в эти часы обосновано ввиду конкретных нужд работодателя. Эти «конкретные нужды» являются неясным понятием, неопределенным в кодексе, но понимать их следует как случайности, которые невозможно предусмотреть<sup>108</sup>.

Работа в сверхурочные часы подлежит тщательному регулированию и не подлежит планированию, что стоит в противоречии с тем, что в супер- и гипермаркетах бывает ежедневным явлением, не связанным с какими-то чрезвычайными, непредвиденными событиями. С уверенностью можно сказать, что это вызвано нехваткой соответствующего количества работников, в связи с чем те, у которых значительно больше обязанностей для выполнения, не могут их выполнить в рабочее время. Естественно это не оправдывает признание работы в сверхурочные часы как определенный стандарт и ежедневное явление для всех сотрудников

## 5.5. Выводы

Правила, касающиеся рабочего времени и периодов обязательного отдыха, могут регулировать эти вопросы достаточным образом. На вопрос о причинах

---

<sup>105</sup>В настоящее время недельное рабочее время вместе со сверхурочными часами не может превышать в среднем 48 часов в принятом расчетном периоде (ст. 131 § 1 ТК). В году 52 недели, что при умножении на максимальное количество сверхурочных часов в неделю – 8, дает в сумме максимально 416 часов сверх нормы в году.

<sup>106</sup>40 часов в неделю в расчетном периоде – ст. 129 ТК. Определить, появляются ли в расчетном периоде сверхурочные недельные часы, возможно только после закрытия расчетного периода. Только тогда есть возможность сравнить обязательное для отработки рабочее время со временем фактически отработанным.

<sup>107</sup>Ст. 151 § 1 п. 2 ТК

<sup>108</sup> Л. Флорек, Т. Зелинский, *Трудовое право*, цитата, стр. 172. Конкретные нужды могут напр. стать результатом значительного, но периодического отсутствия по болезни работника.

несоответствия, связанных с рабочим временем, в т.ч. прежде всего о бесправном продлении рабочего времени и излишнем отягощении работой в сверхурочные часы, работницы супермаркетов единогласно указывали на недостаточное количество сотрудников, что в свою очередь вытекало, по их мнению, из политики экономии, проводимой дирекцией магазинов. Следует с этим согласиться. Такие наблюдения подтверждает заместитель Главной Инспекции по Трудом Роман Гедройч, который констатировал, что *если даже принять на работу [в супермаркетах] по несколько дополнительных работников, то и так все сотрудники работали бы сверхурочно*<sup>109</sup>.

Самой важной причиной ведения двойных графиков или неучета работы в фактически отработанные сверхурочные часы является, как оказывается, укрытие злоупотреблений. Если бы всплыло на поверхность количество сверхурочных часов, а также их регулярность, сразу бы стало ясно, что закон резко нарушается. Таким образом, формально, на бумаге, в отчетах, все соответствует трудовому праву.

Оказывается, злоупотребления, связанные с рабочим временем и несоответствующее применение правил, касающихся этой проблемы, вызваны неправильным способом организации труда в магазинах, а также управлением рабочего времени и человеческими ресурсами.

## **6. Отпуска и больничные**

В отношении вопросов отпусков, во время исследования была замечена разница между крупными международными сетями как напр. «Бедронкой», а также местными польскими сетями. В первых в начале календарного года работники определяют время отпусков и имеют гарантированное право на непрерывный отдых как минимум на 10 рабочих дней. Во вторых – отпуска предоставляются неохотно, с нарушением сроков их использования. Работники утверждают, что часто должны были менять планы на отпуск. Похожая ситуация и с отпусками по требованию. Не существует проблем с их использованием в первых сетях, а в местных сетях они практически недоступны.

Как показывает исследование, только небольшая часть работников в супер- и гипермаркетах вообще пользуется больничными. Часто вместо этого опрошенные использовали по болезни (или для ухода за больными детьми) свои отпуска или просто выходили на работу больными. Это происходило равно как из-за боязни санкций<sup>110</sup>, так и из-за того, что использование больничных приводит к снижению оклада, а финансовая ситуация работниц супер- и гипермаркетов, как говорилось выше, трудная.

### **6.1. Отпуск**

Правила, касающиеся отпусков, находятся в трудовом кодексе в седьмом разделе, ст. 152-173<sup>111</sup>. Отпуск – это ежегодный, непрерывный и оплаченный перерыв в работе на

---

<sup>109</sup> ПАП (польское пресс-агентство): *В более чем половине гипермаркетов обнаружены нарушения.* Газета Выборча, 13.03.2008 г., <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90445,5020525.html>

<sup>110</sup> Лицо, пользующееся больничным, считается неответственным и малопродуктивным, за что ему грозит напр. лишение премии и худший график.

<sup>111</sup> Урегулированные отпуска по требованию в ст. 167<sup>2</sup>-167<sup>3</sup> ТК.

отдых, который полагается сотрудникам в определенном размере<sup>112</sup>. Работодатель обязан предоставить отпуск в том году, в котором работник получил на него право<sup>113</sup>.

Срок использования отпуска определяется, в основном, в плане отпусков, принимая во внимание заявления работников, а равно как и необходимость обеспечения нормального хода работы<sup>114</sup>. Если напр. большинство сотрудников хочет взять отпуск в июле, то, чтобы обеспечить соответствующее функционирование работы супермаркета, работодатель может отказать части лиц и определить для них другие сроки. К тому же, работодатель не берет в расчет заявления сотрудников, если признает, что их предложения могут помешать нормальному, непрерывному ходу работы. Более того, он может перенести чей-нибудь уже запланированный отпуск по причине «особых нужд работодателя»<sup>115</sup>, если отсутствие сотрудника могло бы привести к серьезным нарушениям хода работы<sup>116</sup>. Работник, желающий перенести дату согласованного отпуска, может подать заявление, мотивируя его важными причинами<sup>117</sup> в соответствии с индивидуальной оценкой ситуации. Работодатель может не брать во внимание это заявление и не согласиться на изменение срока отпуска.

Работодатель также может отозвать работника из отпуска, тогда он обязан возместить понесенные расходы, непосредственно связанные с прерыванием отпуска, напр. расходы переезда, оплаты за ночлеги в доме отдыха, не подлежащие возврату. Отказ прерывания отпуска может быть расценен как тяжкое нарушение трудовых обязанностей и стать причиной моментального расторжения трудового договора по вине сотрудника<sup>118</sup> или наложения штрафа. Неявка может быть расценена как необоснованное отсутствие на работе.

Отпуск должен быть предоставлен одноразово в полном размере, полагающемся данному лицу, причем по заявлению этого лица можно предоставить его по частям. Однако, хотя бы раз в году отпуск должен составлять минимально 14 календарных дней<sup>119</sup> (минимум 10 рабочих дней), в которые включены также выходные дни, т.е. воскресения, праздники, а также выходные дни, вытекающие из пятидневной рабочей недели. Отпуск предоставляется только на рабочие дни, установленные в графике рабочего времени сотрудника. При уравновешенной системе рабочего времени, когда допускается выполнение работы более 8 часов в день, от отпуска отнимается столько часов, сколько данное лицо должно было отработать в данный день, напр. 12 часов.

Работодатель обязан предоставить неиспользованный отпуск не позднее до конца первого квартала следующего календарного года<sup>120</sup>. Право сотрудника на

---

<sup>112</sup> Л. Флорек, Т. Зелинский, *Трудовое право*, цитата, стр. 177.

<sup>113</sup> Ст. 161 ТК.

<sup>114</sup> Ст. 163 ТК.

<sup>115</sup> Эти особые нужды или обстоятельства не могли быть известны в момент составления плана отпусков. Ст. 164 § 2 ТК.

<sup>116</sup> Работник, который не согласен с изменением, произведенным работодателем, может подать иск с целью заставить работодателя предоставить ему отпуск в запланированных ранее сроках. В этой ситуации работодатель будет должен доказать перед судом причину, обосновывающую необходимость изменения срока отпуска.

<sup>117</sup> Ст. 164 § 1 ТК.

<sup>118</sup> Ст. 52 § 1 п. 1 ТК

<sup>119</sup> Ст. 162 ТК

<sup>120</sup> Начало отпуска должно наступить до 31 марта следующего года.

использование неотгулянного отпуска не пропадает по истечении этого срока, а только по прошествии трех лет с момента, когда сотрудник должен был выйти в отпуск<sup>121</sup>.

## 6.2. Отпуск по требованию

Отпуск по требованию не может быть предусмотрен в плане отпусков. Это особое право сотрудников, которое дает им возможность при внезапных или несчастных случаях сразу же воспользоваться отпуском. Работодатель обязан предоставить сотруднику отпуск в соответствии с его заявлением, в указанный срок. Он связан с заявлением<sup>122</sup>. Такое право охватывает 4 дня отпуска (в рамках положенного сотруднику отпуска) в данном календарном году. Отпуск может быть использован целиком или по частям, в любое время, а сотрудник не обязан объяснять своего решения. Заявление о предоставлении отпуска по требованию он должен подать не позднее первого дня отсутствия на рабочем месте<sup>123</sup> в произвольной форме (даже по телефону или по электронной почте).

Во время фокусных исследований респондентки жаловались на невозможность использования отпусков в соответствии с их личными планами. Это отвечает принятой в Трудовом Кодексе конструкции получения отпусков во время и в сроки, согласованными с работодателем, а в случае невозможности согласования – в сроки, указанными работодателем. Тем не менее, не должно возникать крайних ситуаций, когда работодатель вообще не берет во внимание заявлений сотрудников или изменяет план отпусков без серьезных причин, из-за чего вынуждает их менять личные планы.

Непредставление отпуска по требованию является неуместным действием и противоречит принципам, касающимся возможности воспользоваться таким отпуском. Обычно использование такого отпуска наступает в исключительных случаях, значит работник, который нуждается в выходном от работы дне с целью улаживания личных дел, в случае отказа может почувствовать себя «принужденным» к присутствию на работе. Работа в такой день, вероятнее всего, будет выполняться неохотно и кое-как.

## 6.3. Больничный

Больничный лист выдается с целью оправдания отсутствия сотрудника на работе, если он временно нетрудоспособен по причине болезни или должен обеспечить уход за больным родственником<sup>124</sup>. Больничный служит основанием оплаты пропущенных

---

<sup>121</sup> Ст. 291 ТК

<sup>122</sup> Верховный Суд признал, что может возникнуть ситуация, когда в срок, указанный в заявлении об отпуске, возникнет вызванная важными обстоятельствами необходимость присутствия данного лица на рабочем месте. Тогда работодатель может, по причине возникновения непредвиденных ситуаций, отказать сотруднику в предоставлении отпуска и потребовать присутствия работника на рабочем месте. Начало и использование отпуска в такой ситуации может быть расценено как отказ от выполнения приказа, а отсутствие на работе может быть признанным необоснованным. Постановление SN от 26 января 2005 г., ИИ РК 197/04. Право отказа предоставления отпуска по требованию носит исключительный характер и может быть обосновано только чрезвычайными ситуациями.

<sup>123</sup> Ст. 167<sup>2</sup> ТК

<sup>124</sup> Приказ Министра Здравоохранения и Социальной Защиты от 22 июля 2005 г. по вопросу вынесения решения о временной нетрудоспособности. Вестник Законов № 145 поз. 1219 с дальнейшими изменениями; Приказ Министра Труда и Социальной Политики от 27 июля 1999 г. по вопросу конкретных принципов и порядка оформления больничных листов, образца больничного листа и

работником дней по болезни<sup>125</sup>. При оформлении застрахованному лицу больничного листа по временной нетрудоспособности следует брать во внимание состояние его здоровья, учитывая при этом вид и условия работы.

Уже упоминалось, что работники предпочитают брать отпуск, чтобы не пользоваться больничным. Прежде всего надо обратить внимание на то, что работодатели без проблем предоставляют незапланированные отпуска на время болезни, но в тоже время неохотно по нуждам сотрудников, что непонятно. Стоит отметить, что в ситуации, когда используется отпуск по болезни или уходу за больным ребенком, сокращается таким образом время фактического отдыха в течение года. Если определенное лицо несколько раз в году берет отпуск вместо больничного, а этот отпуск выполняет функцию освобождения от работы по причине плохого самочувствия, то у него вообще не будет отпуска в понимании времени на отдых, либо он будет таким коротким, что не будет выполняться норма пребывания в отпуске в течение 14 календарных дней подряд. Не ясно, какую цель преследует работодатель, предоставляя отпуск на время болезни.

#### 6.4. Выводы

Непредоставление отпусков и связанное с этим отсутствие возможности использования отпуска, когда свободное время работнику необходимо, невозможность использования пятнадцатиминутного перерыва в течение рабочего дня – это проблемы настолько насущные, что в значительной степени могут проецироваться на трудовые отношения в крупномасштабных торговых точках. Неприспособленность этих инструментов к личным планам сотрудников тоже может негативным образом влиять на работу, которую они выполняют, а также приводить к отсутствию удовлетворения от работы и мотивации. Важно постоянно улучшать и делать более гибкой систему организации труда в супер- и гипермаркетах.

## 7. Родительские права и работа

Во время фокусного исследования женщины сигнализировали о проблемах, связанных с родительством, такими как дискриминация в процессе рекрутации и приема на работу, а также отсутствие возможности использования двух свободных от работы дней по уходу за ребенком, полагающихся по закону. В этом контексте проблема дискриминации была уже обговорена выше, данный раздел будет посвящен вопросам выходных дней, предназначенных для личного ухода за ребенком, а также ограничениям, связанным с рабочим временем и системой работы родителей, воспитывающих ребенка в возрасте до 4-х лет. Несмотря на то, что во время исследования не появилось информации, указывающей на нарушение прав беременных женщин, кратко будут обговорены их права при заключении срочных договоров и договоров на испытательный срок, которые чаще заключаются в супер- и гипермаркетах, а также ограничения, связанные с рабочим временем, системой труда и работами, которые запрещается выполнять беременным женщинам.

---

больничного листа, выданного по результатам контроля врача-эксперта из ФСС. Вестник Законов № 65 поз. 741 с дальнейшими изменениями.

<sup>125</sup> Закон от 25 июня 1999 г. о денежных компенсациях из ФСС в случае болезни и декретного отпуска. Текст: Вестник Законов 2005 № 31, поз. 267 с дальнейшими изменениями, а также ст. 92 ТК.

Трудовой Кодекс регулирует вопросы, связанные с родительскими правами и уходом за детьми в разделе 8, ст. 176 к ст. 189<sup>1</sup> ТК.

Начиная от периода беременности до момента, когда ребенку исполнится 14 лет, родительство дает определенные права, которых не имеют другие работники. Родители имеют право на декретный отпуск, отпуск по воспитанию ребенка, в течение определенного периода времени имеют гарантированную защиту от увольнения или расторжения трудового договора, а также могут воспользоваться двумя дополнительными выходными днями, упомянутыми выше, которые предназначены на уход за ребенком.

Работодатель не может уволить сотрудника или расторгнуть трудовой договор во время беременности сотрудницы<sup>126</sup>. Трудовой договор, заключенный на испытательный срок более одного месяца или на определенный срок подлежит продлению до дня рождения ребенка, если должен был истечь перед родами. Беременной женщине запрещено работать в условиях вредных и опасных для здоровья<sup>127</sup>, в сверхурочные часы и в ночное время, а также ее нельзя без согласия отправлять в командировки<sup>128</sup>. Суточный размер рабочего времени беременной женщины не может превышать 8 часов<sup>129</sup>, независимо от системы рабочего времени, на основании которой она принята на работу. Таким образом, на работодателя ложится обязанность изменения графика рабочего времени на время беременности сотрудницы, чтобы дать возможность женщине не работать в ночную смену и больше 8 часов в сутки. Если это невозможно или нецелесообразно, следует перевести беременную на другую работу. Кормящей женщине положены перерывы на кормление<sup>130</sup>. Если время ее работы составляет минимум 4 часа в сутки, но не превышает 6-ти часов, она имеет право на один получасовой перерыв. Работающая более 6-ти часов в день кормящая мать имеет право на два получасовых перерыва<sup>131</sup>. Время использования перерывов работодатель согласовывает с работницей. По ее просьбе, перерывы в течение дня можно соединять.

Мать или отец, находящиеся в послеродовом отпуске и в отпуске по уходу за ребенком от момента подачи заявления о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до

---

<sup>126</sup>В случае если не возникает причин, обосновывающих расторжение договора без уведомления по вине сотрудницы, и представляющая ее профсоюзная организация выразила согласие на расторжение договора. Этот принцип применяется ко всем видам трудовых договоров, за исключением договора на испытательный срок не более одного месяца (ст. 177 § 1-2 ТК). Расторжение работодателем трудового договора и увольнение беременной женщины может произойти только в случае объявления банкротства или ликвидации фирмы. Однако в таком случае работодатель обязан согласовать это с профсоюзной организацией, представляющей сотрудницу в момент расторжения трудового договора (ст. 177 § 4 ТК).

<sup>127</sup> Ст. 176 ТК, 179 ТК и приложение к постановлению Совета Министров от 10 сентября 1996 г. По вопросу перечня работ особо тяжелых и вредных для здоровья женщин. Вестник Законов № 114, поз. 545.

<sup>128</sup> Ст. 178 ТК

<sup>129</sup> Ст. 148 ТК

<sup>130</sup> Ст. 187 ТК

<sup>131</sup> Если женщина кормит грудью более чем одного ребенка, время перерывов продляется до 45 мин. Постановления коллективных договоров или трудовых уставов могут предвидеть большее количество и продолжительность этих перерывов. Перерывы полагаются в течение всего периода кормления грудью, независимо от его продолжительности.

момента его окончания<sup>132</sup>, защищены от увольнения и расторжения трудовых отношений, как и беременные сотрудницы<sup>133</sup>.

Работника, ухаживающим за ребенком до 4-х лет, нельзя без его согласия принуждать к работе в сверхурочные часы, в ночную смену, а также более 8-ми часов в сутки<sup>134</sup>. Следует отметить, что такая защита не касается исключительно работников-родителей, но также и лиц, ухаживающими за ребенком (опекунов). Работник, который воспитывает как минимум одного ребенка в возрасте до 14-ти лет, имеет право на два дня отпуска по уходу за ребенком в течение каждого календарного года с сохранением права на получение вознаграждения<sup>135</sup>. Сроки этих выходных дней должны быть согласованы с работодателем. Неиспользованные дни в конкретном календарном году пропадают.

Следует также упомянуть, что родитель, воспитывающий ребенка в возрасте до 8-ми лет, который использовал эти дни, в силу постановления Министра Труда и Социальной Политики по вопросу обоснования отсутствия на рабочем месте и предоставления сотрудникам выходных дней<sup>136</sup>, может дополнительно, в конкретных ситуациях, обосновать свое отсутствие на работе необходимостью личного ухода за ребенком. К таким ситуациям относятся: закрытие яслей, детского сада или школы. Но тогда он лишается вознаграждения за этот день<sup>137</sup>.

#### 7.1. Выводы

Опрошенные женщины обращали внимание на трудности, связанные с совмещением воспитания детей дошкольного и школьного возраста и работы. Но решающую роль в этом вопросе играют не предписания закона, а практика, или ее отсутствие, согласований между работницей и работодателем. Начальство, по мнению респонденток, вообще не принимает во внимание возможность несчастных случаев и жизненных ситуаций женщин<sup>138</sup>.

Хотя польское трудовое право не содержит широкого перечня конкретных полномочий работников по праву родительства, существуют конкретные правила, описанные выше, дающие родителям определенные права. Работники супермаркетов не могли ими воспользоваться, как сами утверждали, ввиду избытка работы и нехватки сотрудников. Это не повод, как оказывается, чтобы работодатель имел право отказать работникам пользоваться полагающимися им правами на основании родительства или усложнял это. Упомянутые уже проблемы высокого уровня ротации сотрудников, поддержания

---

<sup>132</sup>Ст. 186<sup>1</sup> § 1 ТК

<sup>133</sup>Ст. 177 ТК. Исключением является объявление банкротства или ликвидация фирмы, а также наступление обстоятельств, обосновывающих расторжение трудового договора без уведомления.

<sup>134</sup>Ст. 148 п. 3 ТК, ст. 178 § 2 ТК

<sup>135</sup>Ст. 188 ТК

<sup>136</sup>§ 3 п. 3 Постановления Министра Труда и Социальной Политики от 15 мая 1996 г. По вопросу способа обоснования отсутствия на работе, а также предоставления сотрудникам выходных дней. Вестник Законов № 60, поз. 281; Вестник Законов 2007 № 227, поз. 1678.

<sup>137</sup>Работница имеет право получить пособие по опекунству за этот день согласно ст. 32 уст. 1 Закона от 25.6.1999 г. о денежных средствах из социального фонда в случае болезни или материнства. Вестник Законов 2005 № 31, поз. 267 с дальнейшими изменениями.

<sup>138</sup>Что особенно касается матерей-одиночек.

минимального уровня занятости, а также несоответствующей организации труда и здесь отрицательно сказываются на людях и приводят к нарушению трудовых прав.

## **8. Безопасность и гигиена труда, профессиональные заболевания**

Из фокусных опросов вытекает, что все новые сотрудники проходят обязательное обучение по безопасности труда, но продолжительность и интенсивность занятий различна в зависимости от фирмы. В одних фирмах занятия длятся целый день, в других только час. Новые работники принимают участие в кратком курсе обучения в сфере организации магазина, укладки товара на полках, обслуживания кассового аппарата, хотя признают, что зачастую этого недостаточно, чтобы иметь возможность четко выполнять свои обязанности. Из-за недостатка работников не хватает времени на основательное обучение в этой области.

Все респондентки прошли медицинское обследование перед тем, как приступить к выполнению обязанностей. Исследования всегда затрагивали конкретно занимаемую должность, чаще всего кассирши-продавщицы, а не заданий, выполнение которых им фактически поручают. К их ежедневным обязанностям, помимо работы за кассой, относятся: разгрузка товаров, работа на складе, раскладывание товаров на полках, уборка, укладывание корзин. В результате женщины, выполняя работу, к которой не подготовлены страдают различными недомоганиями. Большинство из них жаловалось на проблемы с позвоночником, суставами, бедрами и запястьями. Они часто страдают головными болями и болями в животе. Такие недомогания чаще всего возникают из-за поднятия тяжестей, сидения на неудобных креслах на кассе, перекалывания товаров на кассовом транспортере (сигнализировались проблемы, касающиеся слишком редкого обслуживания оборудования и необходимостью работы с неисправными кассовыми транспортерами), а также подношения, транспортировки и перемещения слишком тяжелых предметов (по мнению опрошенных часто не хватает различного инвентаря, тележек, исправных машин).

### **8.1. Безопасность и гигиена труда**

Правила, определяющие требования в сфере безопасности и гигиены труда, регулируются десятым разделом ТК<sup>139</sup>, а также в исполнительных нормативах к Кодексу. Их содержание регулирует исчерпывающим образом как обязанности работодателя в сфере обеспечения безопасности и охраны здоровья работников, так и обязанности лиц, управляющих работниками, а также основные права и обязанности работников.

За безопасность и гигиену труда в организации ответственность несет работодатель. Его основной обязанностью является обеспечение безопасных и гигиеничных условий труда, обеспечение соблюдения на рабочих местах норм и принципов безопасности и гигиены труда, требование устранения недочетов в этой сфере, а также контроль за выполнением этих требований.

---

<sup>139</sup> Ст. 207 ТК- 237<sup>15</sup> ТК

На сколько работодатель отвечает за безопасность и гигиену в организации, на столько лицо, руководящее сотрудниками, несет такую ответственность в сфере своей компетенции по отношению к конкретным должностям. Касается это прежде всего:

- организации рабочих должностей в соответствии с правилами и принципами безопасности и гигиены труда,
- обеспечения исправными средствами индивидуальной защиты, а также использования их в соответствии с предназначением,
- организации, подготовки и проведения работ с учетом защиты работников от несчастных случаев в работе, профессиональных заболеваний, связанными с работой,
- контроля за состоянием рабочих помещений и технического оборудования, а также исправностью средств коллективной защиты,
- требования от работников соблюдения правил и принципов безопасности и гигиены труда.

Несмотря на то, что правила БГТ оговариваются в ТК, который (в соответствии со ст. 1) определяет права и обязанности работников, субъективная сфера правил, относящихся к БГТ была расширена также на предпринимателей, которые не являются работодателями (не трудоустраивают сотрудников), но принимают на работу лиц, выполняющих для них работу на иной основе, нежели трудовые отношения, или ведут индивидуальную трудовую деятельность<sup>140</sup>. Такое расширение сферы субъектов, несущих ответственность за обеспечение безопасных и гигиеничных условий работы, а также охраняемых субъектов приводит к тому, что эта защита касается не только лиц, выполняющих работу на основании трудовых отношений, но также и лиц, выполняющих работу на основании гражданских договоров, а также в рамках ведения индивидуальной трудовой деятельности. Это приводит к значительным ограничениям возможности несоблюдения правил, обеспечивающих лицам, выполняющим работу, безопасность и охрану здоровья путем практики трудоустройства на основании гражданских договоров.

Существенным элементом обеспечения безопасных и гигиеничных условий в фирмах, в т.ч. в супер- и гипермаркетах, является знание правил самими работниками. Эти знания дадут прежде всего им возможность требования от работодателя условий, обеспечивающих безопасность и гигиену труда. При этом требование не должно основываться на выдвижении претензий, а скорее на использовании правомочий для отказа выполнения работы тогда, когда ее условия не отвечают правилам БГТ и несут непосредственную угрозу для жизни или здоровья<sup>141</sup>.

---

<sup>140</sup> В соответствии с правилами ст. 304 ТК, обязанность обеспечения безопасных и гигиеничных условий труда лежит не только на работодателе, но также на предпринимателе, который не является работодателем (не принимает на работу сотрудников), а принимает на работу лиц, выполняющих для него работу на иной основе, нежели трудовые отношения, или ведущего индивидуальную трудовую деятельность. Работодатель и предприниматель, для которого выполняется работа, обязаны обеспечить безопасные и гигиеничные условия труда работникам, а также лицам, выполняющим работу на иной основе, нежели трудовые отношения в фирме или в месте, указанном работодателем (предпринимателя, для которого выполняется работа), а также лицам, ведущим в фирме или в указанном работодателем месте индивидуальную трудовую деятельность.

<sup>141</sup> Это будет касаться прежде всего случаев превышения допустимых норм поднятия тяжестей либо отсутствия специальной рабочей обуви или средств индивидуальной защиты.

Информация, касающаяся требований в области БГТ передается сотрудникам работодателями в разной форме. Прежде всего работник обязан принять участие, а работодатель обязан организовать за свой счет занятия по БГТ<sup>142</sup>. Очень важно вступительное занятие, включающее в себя общий инструктаж, во время которого работник должен ознакомиться с требованиями в области БГТ. Во время должностного инструктажа работник должен ознакомиться:

- с факторами трудовой среды, проявляющимися на должностях, на которых выполняется работа,
- со способами защиты от угроз, какие могут повлечь за собой эти факторы,
- с методами безопасного выполнения работы на этих должностях.

Такой инструктаж должен быть проведен перед допуском к работе. В этом случае существенное значение имеет конкретное описание рабочей должности, на которую будет принято обучаемое лицо, чтобы ему была передана информация, касающаяся метода безопасного выполнения работы на всех должностях, на которых он будет работать.

Работодатель обязан проинформировать работников о профессиональных рисках, связанных с выполнением трудовых обязанностей<sup>143</sup>. Профессиональный риск – это вероятность возникновения нежелательных событий, связанных с выполнением работы, приводящих к ущербу, а особенно появление у работников проблем со здоровьем в результате возникновения профессиональных рисков, выступающих в трудовой среде или связанных со способом выполнения трудовых обязанностей. Работодатель обязан произвести оценку профессионального риска, его документирование, а также принять соответствующие меры, ограничивающие этот риск тогда, когда наступает его увеличение. После проведения оценки профессионального риска работодатель информирует о нем работников и объясняет им принципы защиты от угрозы. Эта информация может касаться как способа выполнения работы (технологии, организации), так и необходимости использования средств коллективной и личной защиты.

Работа в крупномасштабных торговых объектах с точки зрения БГТ является специфической. Ее специфика заключается прежде всего в том, что большинство работников не имеет постоянных должностей работы и перемещается по всему объекту. Разнородность выполняемых в рамках этой работы действий приводит к тому, что работники подвергаются различным угрозам, часто нетипичным, избежание которых в большей степени связано с организацией и умением правильным и безопасным образом выполнять трудовые обязанности, нежели с реализацией требований, содержащихся в правилах. Об этом свидетельствуют результаты проверки в крупномасштабных торговых объектах в 2007 г., проведенной Государственной Инспекцией по Трудом<sup>144</sup>. Выявленные в результате проверки недочеты в сфере БГТ касались прежде всего оснащения санитарно-гигиенических помещений, складских помещений, а также соблюдения порядка в коммуникационных путях (помещений). Причем, два последних недочета встречались значительно чаще, чем в предыдущие годы и касались более чем 50% контролируемых объектов. Остальные нарушения

---

<sup>142</sup> Ст. 237<sup>3</sup> ТК.

<sup>143</sup> Ст. 226 п. 2 ТК.

<sup>144</sup> Отчет Главного Инспектора по Трудом по деятельности Государственной Инспекции по Трудом в 2007 г. <http://www.pip.gov.pl>, стр. 73 и след.

касались прежде всего соблюдения норм ручного перемещения товаров, обозначения и предохранения опасных мест, эксплуатации погрузчиков, несоблюдения требований, касающихся обеспечения работников рабочей одеждой и обувью, а также средствами индивидуальной защиты.

Причины возникающих в супер- и гипермаркетах нарушений, связанных с безопасностью и гигиеной труда – это прежде всего незнание правил из области БГТ, пренебрежение правилами безопасности начальством, а также отсутствие соответствующего надзора над выполнением этих правил. Дополнительные причины были указаны в отчете Главного Инспектора по Труд:

- высокая ротация работников,
- несоответствующая организация труда, а также поддержание минимального уровня трудоустройства,
- недостаточное оснащение техническими средствами, облегчающие ручной труд по транспортировке,
- упаковка товаров в дистрибьюторских центрах в специальные поддоны с массой, превышающей допустимую норму,
- чрезмерный – в отношении вместимости складских помещений – оборот товаров, что приводит к тому, что товары складываются в непредназначенных для этого местах,
- оказание давления центрального управления на руководство торговых объектов с целью максимального уменьшения расходов, что негативно отражается на формировании условий труда,
- недостаточная компетенция руководителей объектов в области формирования условий труда<sup>145</sup>.

## 8.2. Профессиональные заболевания и заболевания, связанные с выполнением трудовых обязанностей

Несмотря на собранную во время исследования информацию о появлении определенных заболеваний или групп заболеваний среди работниц супер- и гипермаркетов, нет никаких данных, касающихся появления, усиления или видов специфических заболеваний для данной профессиональной группы. Среди перечисленных женщинами недугов, которыми они страдают в связи с выполнением работы, только заболевание, называемое синдромом запястного канала (хроническое заболевание периферической нервной системы) признано профессиональным заболеванием. Никакие другие недомогания, на которые жалуются работницы супер- и гипермаркетов не являются профессиональными заболеваниями.

Действующие предписания, касающиеся профессиональных заболеваний только в небольшой степени применяются к лицам, работающим в крупномасштабных торговых объектах. Однако, следует о них упомянуть в связи с тем, что Конституционный Трибунал в постановлении от 19 июня 2008 г. вынес приговор, что ст. 237 § 1 п. 2 и 3 ТК в области, в которой не дается определение директив, касающихся содержания постановления, а также постановление Совета Министров от 30 июля 2002 г. по вопросу реестра профессиональных заболеваний, конкретных принципов поведения в вопросах заявления о подозрении, диагностике и определении профессиональных

---

<sup>145</sup> Там же, стр. 79.

заболеваний, а также субъектов компетентных в этих вопросах<sup>146</sup>, не соответствуют ст. 92 уст. 1 Конституции Республики Польша. Эти правила утрачивают силу по прошествии 12 месяцев с момента оглашения постановления в Вестнике Законов<sup>147</sup>. Это постановление дает шанс разработки новой модели определения и квалифицирования болезней, связанных с выполняемой работой, или хотя бы возможности верификации существующего до сих пор каталога профессиональных заболеваний или открытия такого каталога.

Проблематики профессиональных заболеваний в ТК касаются предписания десятого раздела главы VI – Профилактическая охрана здоровья<sup>148</sup>, а также главы VII – Несчастные случаи на работе и профессиональные заболевания<sup>149</sup>. На основании этих предписаний работодатель обязан использовать средства, предотвращающие профессиональные заболевания и другие заболевания, связанные с выполнением трудовых обязанностей. Это требование больше всего касается ухода за оборудованием, служащим ограничению или устранению факторов трудовой среды, оказывающих вред здоровью, а также необходимости проведения исследований и измерения вредных факторов (о результатах следует сообщать работникам). Если у работника будут установлены симптомы, указывающие на профессиональное заболевание, работодатель обязан (на основании медицинского заключения) перевести его на другую работу, где он не будет подвержен действию вредных факторов. О каждом случае диагностирования профзаболевания, а даже его подозрении, работодателю (или врачу) следует сообщить в Государственную Санитарную Инспекцию и в соответствующую Инспекцию по Трудом. К тому же работодатель должен установить причины возникновения профзаболевания, характер и размер угрозы, а также немедленно начать устранять факторы, вызывающие это заболевание. Работнику, у которого обнаружено профзаболевание (указанное в постановлении Совета Министров) полагается выплата пособия из социального фонда.

Как уже упоминалось, не хватает данных о появлении, росте и видах профзаболеваний лиц, работающих в супер- и гипермаркетах. Только Институт Медицины Трудом им. проф. Нофера в Лодзи в 2002-2004 гг. провел исследования на 300 работниках, работающих в торговых объектах (в т.ч. в магазинах сети Теско и Карфур), оценивая состояние здоровья, усталости, отягощения работой, а также нагрузку на опорно-двигательный аппарат. Доцент Алиция Борткевич<sup>150</sup> считает, что заболевания опорно-двигательного аппарата являются важной проблемой для работников гипермаркетов, что является результатом значительной нагрузки на него в результате перемещения большого количества товаров и /или способа выполнения трудовых обязанностей. В течение двух лет наблюдений за данной группой работников увеличилось количество страдающих от разных недугов, выросла сфера этих недугов, а прежде всего выросло их усиление и связанная с этим необходимость частого прибегания к медицинской помощи.

---

<sup>146</sup> Вестник Законов № 132, поз. 1115.

<sup>147</sup> Постановление оглашено в Вестнике Законов от 2 июля 2008 г. № 116, поз. 740. Распоряжение закончит действовать 2 июля 2009 г.

<sup>148</sup> Ст. 227-228 ТК. а также 230-231 ТК.

<sup>149</sup> Ст. 235, 237, 237<sup>1</sup> ТК.

<sup>150</sup> Доктор медицинских наук Алиция Борткевич является Начальником Отдела Физиологии Трудом и Эргономии Института Медицины Трудом в Лодзи, а также членом Консультационного Совета. Высказывание от 7.05.2008, на основании протокола I сессии Консультационного Совета 7 мая 2008 г. в офисе Коалиции КАРАТ, составленного Иоанной Печиньской.

Проблемы со здоровьем сотрудников супер- и гипермаркетов косвенно связаны с недостаточным количеством профилактических обследований: предварительных и периодических (работодатели в направлениях на обследования подают ложные сведения об условиях труда и нагрузке работников, занимающих данную должность). Из этого вытекает в т.ч. отсутствие направленности предварительных медицинских обследований на оценку физической способности (обследование дозированной физической нагрузкой) при квалифицировании работников для тяжелых и средней степени тяжести работ, которые выполняются в супер- и гипермаркетах. Работодатели не принимают во внимание также снижение физических возможностей работников с возрастом, которые в возрасте 40-ка лет уменьшаются на 10% по отношению к возможностям двадцатилетнего сотрудника, а в возрасте 60-ти на 40%. Ввиду этого нагрузка, хорошо переносимая молодыми сотрудниками, уже чрезмерна для старших работников. Необходимы соответствующие изменения в организации труда.

### 8.3. Выводы

В связи с постановлением Конституционного Трибунала, оспаривающим конституционность предписаний постановления Совета Министров по вопросу перечня профессиональных заболеваний (...) возникла потребность повторного регулирования этой проблематики, разработки новой модели определения и квалифицирования заболеваний, связанных с выполняемой работой, изменения предписаний ТК, а также издания на их основании нового постановления, касающегося профзаболеваний. Принимая во внимание количество сотрудников, работающих в крупномасштабной торговле и отсутствие данных, касающихся профзаболеваний в столь большой группе сотрудников, существует необходимость проведения детальных исследований и анализа заболеваний опорно-двигательного аппарата в профессиональной группе работников супер- и гипермаркетов.

По отношению к БГТ, оказывается, что выполнение действующих правил в достаточной степени может обеспечить безопасность и гигиену труда в супер- и гипермаркетах. Проблемой является несоблюдение этих правил работодателями и руководящим персоналом. Стоит упомянуть, что соблюдение норм БГТ хоть и находится в компетенции органов надзора и контроля, прежде всего Государственной Инспекции по Трудом, имеют право требовать и сами работники. На страже интересов трудящихся в этой области стоит в т.ч. общественный инспектор по труду<sup>151</sup>, основной обязанностью которого является требование от работодателя обеспечения подчиненным безопасных и гигиеничных условий труда<sup>152</sup>.

---

<sup>151</sup> Закон от 24 июня 1983 г. об общественной инспекции по труду. Вестник Законов № 35, поз. 163 с дальнейшими изменениями. Выборы организуют профсоюзы. Инспекторов избирают на четырехлетний срок. Работодатель обязан содержать такую службу в фирме и вести т.н. журнал рекомендаций, так как общественный инспектор может давать руководителю рекомендации, касающиеся БГТ. Работодатель может внести возражения в Госинспекцию по Трудом, что повлечет за собой проверку инспекции по труду.

<sup>152</sup> Для соответствующего исполнения своих обязанностей общественный инспектор должен иметь доступ ко всем помещениям и оборудованию в фирме. Может потребовать от руководства и подчиненных предоставления информации и документов по вопросам из области своей деятельности. Если он констатирует нарушения, напр. принципов БГТ или прав работников, он имеет право производить действия, которые заставят работодателя ликвидировать данные нарушения.

## 9. Профсоюзы

Знания участниц фокусного исследования на тему существования в их фирмах профсоюзных организаций<sup>153</sup>, а также основных сфер их деятельности были ограничены. Ни одна из них не состояла в профсоюзе, большинство не было заинтересовано членством. Респондентки характеризовали роль профсоюзов очень приблизительно, как организации, заботящейся об охране прав трудящихся и оказывающей социальную помощь. На вопрос, чем должны заниматься профсоюзы, говорили о контроле трудовых графиков, часов работы, возможности пользоваться работникам перерывами в работе и выходными днями, контроле оплаты труда, непосредственной социальной помощи или заботе о соответствующих отношениях между начальниками и подчиненными.

В Трудовом Кодексе речь о профсоюзах идет только в нескольких статьях. Ст. 23<sup>2</sup> ТК ссылается непосредственно к закону о профсоюзах<sup>154</sup>, в котором находится детальное регулирование, касающееся их создания и деятельности<sup>155</sup>. В соответствии с этим законом, профсоюз – это добровольная и самоуправляющаяся организация, созданная работниками для представления и защиты их прав, защиты профессиональных и общественных интересов. Профсоюз в своей статусной деятельности независим от работодателя, государственной администрации, органов местного управления и от других организаций<sup>156</sup>.

Работодатель обязан сотрудничать с профсоюзной организацией<sup>157</sup> во многих ситуациях, что касается рассмотрения индивидуальных вопросов в трудовых отношениях, равно как и проблем, имеющих значение для всего коллектива, напр. трудового устава или системы оплаты труда, а также, что важно, вопросов соблюдения трудового права. Основные функции профсоюза – это, с одной стороны, репрезентация работников, а с другой уравнивание сил и регулирование отношений между работодателем и работниками. Кроме того, профсоюзы пытаются в т.ч. противодействовать увольнениям, контролируют соблюдение трудовых прав в фирме, добиваются более высоких зарплат и лучших условий труда, часто действуют в области самопомощи и/или образования, напр. организуют кампании, семинары или курсы, касающиеся трудовых прав.

В соответствии с отчетом «Работающие поляки 2006»<sup>158</sup>, в профсоюзных организациях состоит менее 15% из общего числа работников, а шкала «вступлений в профсоюзы» удерживается в последние годы на подобном, низком уровне. Оказывается, что эта

---

<sup>153</sup> Только работницы сетей Реал, Теско и Карфур утверждали, что в их фирмах существуют профсоюзные организации.

<sup>154</sup> Закон от 23 мая 1991 г. о профсоюзах. Вестник Законов 2001 № 79, поз. 854 с дальнейшими изменениями

<sup>155</sup> В отдельных правилах регулируются вопросы работы трудовых советов как представителей коллектива. Закон от 7 апреля 2006 г. об информировании работников и проведению с ними консультаций; Вестник Законов № 79, поз. 550 с дальнейшими изменениями

<sup>156</sup> Ст. 1 п.1 и 2.

<sup>157</sup> Профсоюзы либо соглашаются (либо нет) с определенными решениями работодателя, что категорически связывает работодателя, либо принимают решения, согласованные с ним, либо только оценивают его определенные решения. В двух последних ситуациях, когда позиция профсоюза негативна, работодатель с ним не связан.

<sup>158</sup> Исследование, проведенное Отделом Научных Исследований Польского Социологического Общества для Польской Конфедерации Частных Работодателей Левиатан. Отчет доступен по ссылке: <http://www.google.pl/search?hl=pl&q=raportu+%E2%80%9EPracuj%C4%85cy+Polacy+2006&lr=>

цифра в супер- и гипермаркетах еще ниже. (...) В крупномасштабной торговле, в супер- и гипермаркетах (...) высокий уровень ротации работников, их принимают на работу на основании временных договоров, прибегая к услугам агентств по временному трудоустройству и т.д. Это группы работников, которые не видят для себя реальной пользы от членства в профсоюзе<sup>159</sup>. К тому же, создание профсоюзов усложняется работодателями, а члены организаций часто дискриминируются и притесняются на работе. Это может быть связано с тем, что среди целей функционирования профсоюзных организаций есть в т.ч. защита работников от эксплуатации, с которой, как оказывается, часто сталкиваются в супер- и гипермаркетах. Возможно поэтому работники не склонны вступать в профсоюзы.

## 9.1. Выводы

Работодатели не воспринимают профсоюзные организации в качестве партнера и канала коммуникации, который может содействовать передаче честной информации о трудностях в фирме. Когда работодатель пытается получить соответствующую информацию от работников, те не будут говорить о некоторых вещах ввиду боязни критики со стороны непосредственного начальства и т.д. Зато профсоюзы, имеющие определенную независимость, легче добудут такую информацию и могут ее передать управлению<sup>160</sup>. В свою очередь, работники не замечают, что путем работы в рамках профсоюза, они имеют шанс активно влиять на условия труда, уровень защиты трудовых прав и трудовые отношения. Как определено в фокусных исследованиях, одним из главных вызовов, стоящих перед членами профсоюзов, является контакт с работниками и более тесное сотрудничество с ними. Следует согласиться с этим выводом.

## 10. Угрозы для трудовых прав

Защиту прав работников гарантируют прежде всего положения ТК, которые дают возможность требовать компенсацию за задолженность по оплате труда<sup>161</sup>, в т.ч. по выплате за сверхурочные часы работы<sup>162</sup> или за ночную смену<sup>163</sup>, компенсацию за дискриминацию<sup>164</sup> и сексуальное домогательство<sup>165</sup>, несоответствующее закону расторжение трудовых отношений<sup>166</sup>, за моббинг<sup>167</sup>. Трудовое право гарантирует работнику также безопасные условия труда<sup>168</sup>, полномочия, связанные с родительство<sup>169</sup>, право на суточный и недельный отдых<sup>170</sup>, на отпуск<sup>171</sup>, возможно, на компенсацию за неиспользованный отпуск<sup>172</sup>. Нарушение трудовых прав может

<sup>159</sup> Фрагмент выступления проф. Юлиуша Гардавского из интервью: Я. Чверк, *Профсоюзы это неизбежное зло?* 15.05.2008, <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,3930811.html>

<sup>160</sup> Там же.

<sup>161</sup> Глава II третьего раздела ТК. – Защита оплаты труда; Ст. 84 и след.

<sup>162</sup> Ст. 151 и след. ТК.

<sup>163</sup> Ст. 151<sup>7</sup> и след. ТК.

<sup>164</sup> Ст. 18<sup>3d</sup> ТК.

<sup>165</sup> Ст. 18<sup>3d</sup> в связи со ст. 18<sup>3A</sup> § 6 ТК

<sup>166</sup> Ст. 45 ТК

<sup>167</sup> Ст. 94<sup>3</sup> ТК.

<sup>168</sup> Ст. 207 и след. ТК.

<sup>169</sup> Ст. 176 и след. ТК.

<sup>170</sup> Ст. 132 и Ст. 133 ТК.

<sup>171</sup> Ст. 152 и след. ТК.

<sup>172</sup> Ст. 171 ТК.

привести к правовой ответственности<sup>173</sup>, а в крайних случаях – к уголовной ответственности<sup>174</sup>.

Несмотря на относительно полную защиту в правилах, на практике трудовые права в торговых сетях находятся под угрозой. Поводом служит стремление сети к получению максимальной прибыли за счет работников и их прав.

#### 10.1. Система получения прибыли при минимальных расходах на примере сети «Бедронка»

Хотя торговые сети в Польше функционируют с начала девяностых годов, только дело Божены Лопаккей 2004 года<sup>175</sup> открыло глаза общественности на условия труда в супермаркетах. Тогда появилось Общество Пострадавших от Крупных Торговых Сетей «Бедронка»<sup>176</sup>, а в суд, благодаря мобилизации местной юридической среды<sup>177</sup>, начали поступать иски других сотрудников против Джеронимо Мартинс Дистрибьюция S.A. Установленные несоответствия, а конкретно повсеместность их проявления в магазинах сети<sup>178</sup>, позволяют утверждать, что там была создана система, которая привела к нарушению прав работников. Целью этой системы было получение прибыли при минимальных расходах со стороны работодателя.

Ниже, на примере «Бедронки», как сети, где выступали тяжелейшие нарушения, которые наиболее конкретно были расследованы и описаны<sup>179</sup>, обговорены будут наиболее распространенные примеры нарушения трудовых прав и системные решения, которые к этому привели. Следует отметить, что представленные нарушения, а также информация, касающаяся способа организации труда и трудового времени, относятся также и к другим сетям.

---

<sup>173</sup> Раздел 13 ТК. – Ответственность за нарушения трудовых прав; Ст. 281 и след.

<sup>174</sup> Глава XXXIII Уголовного Кодекса – Преступления против прав лиц, выполняющих оплачиваемую работу, Ст. 218-221.

<sup>175</sup> Божена Лопакка работала начальницей в магазине «Бедронка» в Эльблонге. Суд признал ей компенсацию на сумму 26 238,33 зл (задолженность по оплате труда в сверхурочные часы).

<sup>176</sup> [www.stowarzyszenie-biedronka.pl](http://www.stowarzyszenie-biedronka.pl)

<sup>177</sup> Юридический советник Лех Обара вместе с Обществом Пострадавших от Крупных Торговых Сетей «Бедронка» открыл сеть из 16-ти юридических канцелярий, занимающиеся такого рода проблемами в разных городах Польши. Адвокат Обара является членом Консультационного Совета.

<sup>178</sup> Только за один год в результате контроля, проведенного в сетях магазинов «Бедронка» Госинспекция по Трудом подала 2 260 заявлений о ликвидации установленных нарушений; Государственная Инспекция по Трудом, Главный Инспекторат по Трудом, *Соблюдение правил трудового права в супермаркетах, гипермаркетах и дисконтных магазинах в 1999-2005 гг.*; <http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/99030001.pdf>

<sup>179</sup> Там же.

### 10.1.1. Дефицит кадров

Количество персонала в отдельных супермаркетах было слишком низким по отношению к объему работ. Кассирш принимали на  $\frac{3}{4}$  ставки, начальников/ц магазинов на полную ставку. На практике как одни, так и другие, начинали рабочий день раньше, а заканчивали позже, чем значилось в договоре. Перед открытием магазина надо было выложить хлеб, проверить сроки годности и убрать просроченные продукты, перебрать овощи и фрукты, посчитать деньги в кассе. По окончании работы продавец-кассир рассчитывалась, сдавала выручку и выполняла работы по наведению порядка в магазине. В итоге, все действия перед началом и после окончания работы занимали полтора-два часа. В ежедневные обязанности также входила разгрузка доставленного товара, которая происходила несколько раз в неделю во второй половине дня. Если товар доставлялся в магазин после окончания рабочего дня, начальник информировал работников по телефону о необходимости возвращения на работу и выполнения разгрузки товаров. Разгрузка продолжалась приблизительно 2 часа. К тому же каждые несколько недель проводилась инвентаризация товаров, длящаяся в среднем по 8 часов, а время от времени генеральная уборка магазина (сеть не содержала штата уборщиц), передвижение полок и перекладывание товаров.

В результате нехватки персонала, как начальники магазинов, их заместители, так и продавщицы-кассирши работали сверх допустимой нормы<sup>180</sup>, не получая вознаграждения за работу в сверхурочные часы и прибавки за работу в ночную смену<sup>181</sup>. Работодатель нарушал одновременно права своих работников на суточный и недельный отдых<sup>182</sup> (т.н. рекорд, выявленный в интервенционной программе телевизионной станции TVN, составил 30 часов непрерывной работы).

### 10.1.2. Отсутствие в штате грузчиков-складских рабочих, отсутствие электрических тележек-погрузчиков

В отличие от других торговых сетей, в «Бедронке» не существовало должности грузчика-складского работника. По этой причине разгрузкой машин с товарами (емкость каждой превышала 20 тонн), транспортировкой товаров в торговый зал и укладкой товаров на полки занимались работницы, принятые на должность продавщиц-кассирш. Работницы «Бедронки» выполняли работу, не входящую в сферу их обязанностей.

В течение первых десяти лет функционирования «Бедронки» на польском рынке ни один из магазинов не был оснащен основным внутренним транспортным оборудованием, т.е. электрическими вилочными тележками-погрузчиками. Транспортировка внутри магазина производилась с помощью ручных тележек и мышечной силы работающих женщин. При этом работодатель не обеспечивал работниц специальной защитной обувью. Как следствие, имели место телесные травмы, травмы мышц, позвоночника и заболевания опорно-двигательного аппарата. В

---

<sup>180</sup> В результате проверки Госинспекции по Трудом, проведенной в 2004 г. выявлено, что эта проблема касалась 28% объектов. Там же.

<sup>181</sup> 32% объектов на основании отчетов Госинспекции по Трудом. Там же.

<sup>182</sup> 39% объектов на основании отчетов Госинспекции по Трудом. Там же.

некоторых случаях наступала непосредственная угроза для здоровья или жизни<sup>183</sup>. Оказывается, что отсутствие оснащения магазинов соответствующим оборудованием – это также одно из системных решений в рамках политики экономии фирмы (а не решения на уровне начальников округа или района).

#### 10.1.3. Допуск к работе без проведения медицинского обследования

Угрозы для здоровья работниц «Бедронки», связанные с выполнением тяжелой физической работы, не имели шанса всплыть на поверхность в результате предварительных и периодических медицинских обследований. Работодатель в направлениях на обследование не раскрывал, что речь идет о работе в тяжелых условиях, требующей физических сил для переноса товаров. В медицинских направлениях указывалось «легкий труд, продавец-кассир». Медицинское освидетельствование о профессиональной пригодности сужалось таким образом исключительно для работ, указанных в направлении, а не фактически выполняемых. Это обозначает то, что работников допускали к работе без соответствующего медицинского обследования.

#### 10.1.4. Фальсификация учета работы

Независимо от системы, приводящей к нарушению трудовых прав, АО Джеронимо Мартинс вело политику, целью которой было усложнить сотрудникам процесс предъявления претензий. В графиках учета рабочего времени не регистрировалось фактического рабочего времени, а лишь время, указанное в договоре. Не раскрывалось время работы в ночную смену. Время работы в сверхурочные часы указывалось, но лишь в ограниченном размере. Работодатель ежемесячно выделял лимит к использованию сверхурочного времени, и только он был отражен в графиках учета. Начальники магазинов запрещали руководящим работникам указывать остальное сверхурочное время работы. Более того, работники ежедневно подписывались под тем, что не предъявляют претензий к учету рабочего времени.

В делах, возбужденных по искам работниц «Бедронки» в трудовой арбитражный суд, работодатель выстраивал линию защиты, ссылаясь на официальные графики учета трудового времени, на то, что работница собственноручной подписью подтверждала добросовестность ведения таких графиков, а также на собственный трудовой устав, содержание которого соответствовало ТК. Однако, суд не признал достоверность учета трудового времени и констатировал, что он был проведен с точки зрения контроля так, чтобы соответствовать официальному графику. Суд опирался на показания свидетелей, которые обращали внимание на то, что невозможно было четко выполнять обязанности ввиду отсутствия соответствующего склада, на частоту т.н. перестановок в магазине, частые распродажи и большой наплыв покупателей при небольшой пропускной способности магазина. Однако, невозможно было определить фактическое количество сверхурочных часов. Недобросовестный учет трудового

---

<sup>183</sup> В ходе контроля инспекторы Госинспекции по Трудом выявили 57 случаев резкого нарушения правил, приводящих к угрозе для здоровья или жизни работников. Для выполнения других работ было направлено 120 работников, в основном женщин, работающих в особенно тяжелых и вредных для здоровья условиях.

времени не мог послужить доказательством, равно как и свидетельские показания, ввиду недолговечности человеческой памяти. При таком положении вещей суд установил количество отработанных часов на основе приблизительной оценки<sup>184</sup>. Опираясь, с одной стороны, на отчеты по наличному расчету, размер выручки, отчеты по закрытию компьютерных систем, ведомости по доставке товаров, с другой стороны, на число кассиров, начальников и заместителей, принятых на работу в данный период, суд косвенно мог определить, какой объем работы был востребован, и в связи с этим, сколько часов работник должен был отработать, чтобы выполнить все обязанности. При рассмотрении одного из дел суд, тем не менее, не принял во внимание изменения наплыва покупателей, связанного с праздничными периодами и время работы при генеральной уборке магазина, когда истица не предоставила никаких доказательств<sup>185</sup>. Свои приблизительные расчеты суд позднее сравнивал с калькуляциями работницы. И когда из расчетов суда вытекало, что она могла работать дольше, чем было указано в ее собственной калькуляции, суд основывался на записях работницы.

#### 10.1.5. Уголовная ответственность за нарушение трудовых прав

До настоящего момента не удалось призвать к уголовной ответственности лиц, которые создали такого рода систему, приводящую к нарушениям, и принимали решение о ее внедрении. Чаще всего наказывались те, кто внедрял эту систему на самом низком уровне, т.е. начальники магазинов, которые часто сами оказывались жертвами нарушений трудовых прав. До настоящего момента прокуратура выдвигала обвинения только начальникам магазинов и их заместителям<sup>186</sup>. Материал доказательства не был основанием для привлечения к уголовной ответственности лиц, находящихся на верхних ступенях иерархии, как напр. региональные руководители. Подобные результаты дала проверка Госинспекции по Трудом, которая, для примера, в 2004 г. оштрафовала 112 человек, при этом только 6 человек являлось начальниками округов, а 2 – региональными начальниками.

В уголовных делах чаще всего привлекали к ответственности за:

- фальсификацию документов и подтверждение ложной информации (ст. 270 и 271 УК) в связи с недобросовестным ведением учета трудового времени;
- издевательство над сотрудниками, моббинг (ст. 207 УК), оскорбление сотрудника (ст. 216 УК), вынуждение к определенному поведению путем незаконных угроз или насилия (ст. 207 УК),
- злостное или упорное нарушение трудовых прав (ст. 218 УК),

---

<sup>184</sup> Приблизительный метод определения количества сверхурочных часов трудовой суд использовал в деле Божены Таурогиньской. Можно надеяться, что при рассмотрении других дел, суды воспользуются подобной практикой.

<sup>185</sup> Помимо устных показаний работника, необходимы доказательства, какими напр. могут служить записи в личном дневнике.

<sup>186</sup> В деле Божены Лопатской совет директоров АО Джеронимо Мартинс, осознавая, какой ущерб имиджу фирмы может принести негативная огласка в СМИ, пытался дискредитировать Лопатскую, извещая суд о том, что она занималась фальсификацией документов по учету рабочего времени. Это заявление было аннулировано по причине низкой общественной опасности.

- подвергание непосредственному риску жизни или тяжкому ущербу для здоровья (ст. 220 УК)<sup>187</sup>.
- неинформирование о несчастных случаях на работе или о профессиональном заболевании (ст. 221 УК).

## 10.2. Соблюдение трудовых прав на настоящий момент

После того, как СМИ заинтересовались проблемой нарушений трудовых прав в сети магазинов «Бедронка» и разбудили общественное мнение, ситуация в данных супермаркетах в определенной степени исправилась. Владельцы АО Джеронимо Мартинс заметили, что скверный имидж, который обрело АО в результате предания огласке систематических нарушений трудовых прав, может привести к значительным финансовым потерям. В Польше растет сознание потребителей, поэтому фирмам приходится лучше заботиться о своем общественном имидже. В настоящее время магазины «Бедронка» оснащены электрическими тележками-погрузчиками, внедрена компьютерная система учета рабочего времени, работает информационная линия, посредством которой работники могут выражать свои претензии, повышена зарплата сотрудникам, работающим на полной ставке.

В настоящее время внимание и заинтересованность СМИ и общественности ослабли. Но многие проблемы остались нерешенными. Исследования, проведенные Коалицией КАРАТ показали, что по-прежнему актуальны проблемы, касающиеся оплаты за сверхурочные часы работы, несоблюдения норм трудового времени, т.н. непрерывной работы – нарушений прав на суточный и недельный отдых, невыдачи сотрудникам специальной защитной обуви для обслуживания вилочных тележек-погрузчиков, превышения норм, связанных с физическими возможностями женщин, моббинга и унижения начальниками достоинства работников. Подобные результаты контроля Государственной Инспекции по Трудом показывают, что в сетях супермаркетов в Польше много вещей еще нужно исправить<sup>188</sup>.

## 10.3. Избранные проблемы, связанные с претензиями работников

### 10.3.1. Срок давности

В соответствии со ст. 292 ТК расследование претензий ограничено трехлетним сроком давности. Это обозначает то, что по истечении трех лет с момента, когда, допустим, работодатель обязан был рассчитаться с работником за сверхурочные часы работы, работник не будет иметь возможности подать жалобу в трудовой арбитражный суд. В

<sup>187</sup>Смертью закончилось дело Анеты Глиньской, работницы магазина «Бедронка» в Устке. Эксперты констатировали, что причиной смерти стала аневризма сосудов головного мозга в результате тяжелой физической работы. Районная прокуратура прекратила уголовное расследование.

<sup>188</sup>Проверка, произведенная в 2006 г. в супермаркетах сети Карфур и Мини Молл указывает на нарушения в т.ч. в сфере предоставления работникам положенного отдыха, оплаты за труд, а также иных пособий, предоставления отпусков, наличии у сотрудников медицинских свидетельств об отсутствии противопоказаний к выполнению работы на конкретной должности, соблюдения норм ручной переноски грузов, обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, рабочей одеждой и обувью. Отчет доступен по ссылке:

[http://www.kielce.oip.pl/inform/spraw2006/pdf/spraw2006\\_roz04\\_15.pdf](http://www.kielce.oip.pl/inform/spraw2006/pdf/spraw2006_roz04_15.pdf)

основе срока давности лежит в т.ч. концепция, что уполномоченному не наносится ущерб, и поэтому он не добивается своих прав. Однако же в случае отношений работодатель–работник эта концепция отпадает. Чаще всего работники не борются за свои права из-за страха потерять работу. В основном это происходит в результате сложной ситуации на рынке труда, когда условия ставит работодатель<sup>189</sup>. На отсутствие стабильной экономической ситуации также накладывается низкая осознанность работников, а также отсутствие свободного доступа к профессиональным юридическим услугам.

В связи с вышеуказанным, необходимо продление срока давности или, что может быть лучшим решением, отсрочка срока давности на время трудоустройства у работодателя, против которого работник будет предъявлять свои претензии.

### 10.3.2. Моббинг

Моббинг регулируется в ТК таким образом, что работнику, являющемуся его жертвой, трудно будет предоставить доказательства. Более простой путь – подать жалобу в гражданский суд о нарушении личных прав. В трудовом же суде работник должен доказать сразу все следующие предпосылки:

- преследование, запугивание или иные действия, направленные на работника были «продолжительными и упорными»; признаком моббинга является непрерывность, которая не входит в сферу понятия «одноразовый инцидент»,
- моббинг должен приводить к определенным результатам: «заниженная оценка профессиональной пригодности, (...) унижение или высмеивание работника, изолирование или исключение его из коллектива сотрудников». Не каждое задевающее работника поведение можно расценивать как моббинг, здесь важную роль играет определенное поведение, носящее признаки преследования.

В некоторых случаях, не всегда в крайних, моббинг может считаться преступлением, напр. оскорбления – ст. 216 УК, клевета – ст. 212 УК, нарушение физической неприкосновенности – ст. 217 УК, причинение вреда здоровью – ст. 257 УК, тяжкого ущерба для здоровья – ст. 256 УК, уголовно наказуемые угрозы – ст.190 УК, принуждения – ст. 191 УК, психологическое издевательство – ст. 207 УК. Тогда работник может подать заявление о совершении преступления.

### 10.3.3. Право управляющего персонала на вознаграждения за работу в сверхурочные часы

Работники супермаркетов, выполняющие функции начальников, часто сталкиваются с проблемой отказа выплаты вознаграждения за работу в сверхурочные часы. Работодатели ссылаются на то, что управляющий персонал «выполняет в случае необходимости работу во внеурочные часы без права оплаты, а также прибавки за работу в сверхурочные часы»<sup>190</sup>. Однако, это не является корректной практикой. Трудовые суды соглашались с тем, что вышеуказанный принцип не должен применяться, когда необходимость находиться на работе сверхурочно носит постоянный характер. Это на работодателе лежит обязанность формирования рабочего

<sup>189</sup> Таким был рынок в 2002-2005 гг., когда происходили нарушения прав работников сети «Бедронка».

<sup>190</sup> Ст. 151<sup>4</sup> § 2 ТК.

дня сотрудника таким образом, чтобы он мог выполнять свои обязанности строго в рабочее время. Еще раз напомним, что, как пример, в сети «Бедронка» начальники магазинов, с одной стороны, действуя под давлением своего руководства, а также угрозы потери работы, реализовывали политику фирмы, которая вела к нарушениям трудовых прав, с другой стороны, сами были жертвами нарушений.

#### 10.4. Выводы

Как следует из отчетов проверки Государственной Инспекции по Трудом, наблюдений неправительственных организаций и сообщений в СМИ, трудовые права в торговых сетях все еще являются полем для нарушений. В трудовой арбитражный суд или в следственные органы попадает небольшой процент дел. Работники супермаркетов, в ситуации экономического давления, под страхом либо потери работы, либо притеснений, часто отказываются от кропотливой борьбы за свои права. На это накладывается низкая юридическая осведомленность, отсутствие знаний в области полномочий, полагающихся работникам, а также обязанностей, лежащих на работодателе. Исследование показало в т.ч., что напр. понятие моббинг работницы супер- и гипермаркетов часто путают с дискриминацией.

Другой важной причиной, которая негативно сказывается на способности работников защищать свои права, является недоступность профессиональной и недорогой юридической помощи. Работники супермаркетов получают вознаграждение, размер которого колеблется в границах минимального, и они не могут позволить себе нанять адвоката, который бы вел их дело. Нишу доступности юридических консультаций пытаются заполнить общественные организации, что не приносит желаемого эффекта. Польские органы самоуправления не оказывают бесплатной юридической помощи низкооплачиваемым группам населения<sup>191</sup>.

Ввиду такого положения вещей, не является случайным тот факт, что работникам супермаркетов ближе такой способ защиты, как забастовка<sup>192</sup>. Необходимым является напр. существенное укрепление роли профсоюзов. Тревожит тот факт, что от профсоюзов ежегодно поступает всего лишь несколько процентов жалоб в Госинспекцию по Трудом. Недостаточно используются компетенции контролеров Госинспекции по Трудом, которые в т.ч. могут потребовать выплаты, ликвидации нарушений, перевода работника, могут штрафовать, направлять заявления в суд, а также сообщать о подозрениях в совершении преступления.

### 11. Заключение

Несмотря на то, что в силу предписаний трудового права в основном возможно обеспечить достаточную защиту работникам крупномасштабных магазинов от нарушений их прав и эксплуатации со стороны работодателей, то как показали результаты исследований Коалиции КАРАТ, там происходят нарушения, связанные прежде всего с учетом рабочего времени (в т.ч. незаконное продление рабочего

---

<sup>191</sup>Инициатива адвоката Леха Обары и сотрудничающих с ним канцелярий является редким случаем.

<sup>192</sup> П. Мазуркевич, *Тескер* : сначала пикет, потом забастовка, Газета Жечьпосполита от 11.03.2008;

<http://www.stowarzyszenie-biedronka.pl/content/view/93/71/> или

[http://www2.rp.pl/artykul/72960,105042\\_Tesco\\_\\_najpierw\\_pikieta\\_\\_pozniej\\_strajk.html](http://www2.rp.pl/artykul/72960,105042_Tesco__najpierw_pikieta__pozniej_strajk.html)

времени, отсутствие перерывов в работе, несоблюдение продолжительности времени отдыха, невыплата вознаграждений и надбавок за сверхурочную работу), а также с безопасностью и гигиеной труда. Встречаются случаи использования моббинга, издевательства над работниками. Помимо того, проблематичны также вопросы: соответствующего заключения трудовых договоров, поручения заданий согласно сфере обязанностей работника, направление на медицинское обследование в соответствии с выполняемыми обязанностями, соответствующее предоставление отпусков и выходных дней.

По мнению опрошенных, причины этих нарушений связаны со слишком низким количеством работников, что является результатом экономии дирекции магазинов, и высоким уровнем ротации. Работники часто быстро увольняются, потому что зарплаты в супер- и гипермаркетах очень низкие. Там господствуют тяжелые условия труда, связанные в т.ч. с эксплуатацией работников и наложением на них слишком большого количества обязанностей, а также необходимостью работы в субботу/воскресения/праздничные дни. Увольняются также из-за плохих отношений между работниками и начальством, в результате чего трудовая атмосфера тяжело переносится. К этому следует добавить: незнание трудового права работодателями, управляющим персоналом и самими работниками (низкая юридическая осведомленность), несоответствующее использование предписаний закона, а также несоответствующее управление сетями магазинов и отдельными супермаркетами. К таким выводам пришла также Государственная Инспекция по Труд<sup>193</sup>, которая как причины нарушений, которые происходят в крупномасштабных магазинах, указала в т.ч. следующие:

- незнание трудового законодательства,
- высокий уровень ротации работников, особенно на руководящих должностях,
- несоответствующая организация труда, а также поддержание минимального уровня трудоустройства,
- недостаточное обеспечение техническими средствами, способствующее ручной транспортировке.

В результате проверки<sup>194</sup>, на которую опираются вышеуказанные выводы, Госинспекция по Труд<sup>194</sup> выявила в очередной раз появление ряда нарушений, касающихся условий труда и несоответствующей защиты трудовых прав в супер- и гипермаркетах. В огромной степени они совпадают с нарушениями, раскрытыми благодаря исследованиям коалиции КАРАТ, но следует о них упомянуть, так как контроль Госинспекции по Труд<sup>194</sup> также раскрыл шкалу нарушений. Инспекторы констатировали 126 правонарушений, из которых большинство составляли нарушения правил безопасности и гигиены труда. В сорока случаях приостановили работу ввиду резкого нарушения правил, имеющих прямую угрозу для здоровья и жизни работников, а также перевели 31 человека на другую работу – это касалось главным образом женщин – по причине превышения допустимых масс транспортируемого товара. В 51% контролируемых магазинов раскрыты несоответствия, касающиеся ведения личных дел сотрудников, в 33% магазинов найдены ошибки ведения учета рабочего времени (несоответствующий учет сверхурочных часов, а также работы в ночную

---

<sup>193</sup> Отчет Главного Инспектора по Труд<sup>193</sup> о деятельности Госинспекции по Труд<sup>193</sup> в 2007 г.; <http://www.pip.gov.pl>. Результаты контроля в супер- и гипермаркетах в 2007 г. Информация из прессы. <http://www.pip.gov.pl/html/pl/info/doc/99030031.pdf>

<sup>194</sup> Проведенной в 2007 г. в 78 магазинах, принадлежащих 28 торговым сетям.

смену), а в 21% магазинов нарушения касались невыплат или снижения вознаграждения за сверхурочные часы работы. В 20% объектов Госинспекция по Трудом констатировала недочеты в предоставлении полагающегося отдыха, 24% магазинов не соблюдало принципа пятидневной рабочей недели, в 25% контролируемых супермаркетов несоответствующим образом предоставлялся отпуск в том году, в котором работник получил на него право. В 27% объектов констатировались нарушения, касающиеся содержания трудовых договоров. В 50% контролируемых объектов товары хранятся несоответствующим образом, а также не соблюдается порядок в путях коммуникации. Другие выявленные недочеты в сфере безопасности и гигиены труда, как уже упоминалось выше, касались прежде всего отсутствия оснащения санитарно-гигиенических помещений, несоблюдения норм перемещения товаров вручную, обозначения и предохранения опасных мест, эксплуатации электрических погрузчиков, несоблюдения требования обеспечения работников рабочей одеждой и обувью (39%), а также средствами индивидуальной защиты (19%)<sup>195</sup>.

В связи с вышесказанным следует требовать в т.ч.:

- увеличения осознанности у работников полагающихся им прав и принципов системы права, а также повышения их активности в сфере самостоятельного получения знаний на тему их прав и лежащих на них обязанностей,
- развития правовой культуры для добровольного применения трудового права в супер- и гипермаркетах, обучения руководящего состава в области трудового права,
- проведения анализа способа управления крупномасштабными магазинами; умелого подбора руководящего состава,
- поддержки создания репрезентации работников,
- улучшения ситуации в области соблюдения и применения правил БГТ, тщательной проверки Госинспекции по Трудом,
- ведения работодателями учета рабочего времени таким образом, чтобы существовала возможность измерения фактического трудового времени, а также правильно рассчитывались сверхурочные часы работы, предоставить работникам соответствующее число часов непрерывного отдыха, а также перерывов в работе, особенно тщательный анализ контролеров Госинспекции по Трудом ведущейся в крупномасштабных магазинах документации, связанной с учетом трудового времени<sup>196</sup>.

---

<sup>195</sup> Отчет Главного Инспектора по Трудом о деятельности Главной Инспекции по Трудом в 2007 г.

<sup>196</sup> Подробные рекомендации, касающиеся условий труда женщин, а также защиты трудовых прав в крупномасштабных магазинах, разработанные в ходе работы Консультационного Совета, находятся в Приложении к настоящему отчету.

## Приложение

Рекомендации, выработанные Консультационным Советом, созданным в рамках проекта: «Защита трудовых прав работников супер- и гипермаркетов в Польше с перспективы равноправия полов».

### I. Рекомендованные изменения в области права адресованы:

- Чрезвычайной Комиссии по изменениям в кодификациях, Сейму РП
  - Министерству Юстиции
  - Министерству Труда и Общественной Политики
1. Изменение правил, касающихся срока давности претензий по трудовым отношениям:
    - отсрочка на время продолжительности трудовых отношений срока давности претензий по трудовым отношениям, либо
    - прерывание срока давности претензий по трудовым отношениям после уведомления инспектора по труду о претензии, либо
    - продление срока давности претензий по трудовым отношениям до 5 лет минимум.
  2. Продление до 10 лет срока преследования преступлений против трудовых прав (изменение ст. 218, 220 УК).
  3. Обеспечение материального равенства сторон во время судебных процессов по делам трудовых отношений и гражданским делам – изменение в системе установления представителей из госучреждений, напр. путем:
    - введения системы талонов на пользование услуг юридических канцелярий,
    - введение конкурсной системы, допускающей неправительственные организации к действиям в суде,
    - установления реальных ставок вознаграждения за судебное представительство (в настоящий момент ставки напр. по делам восстановления на работе, несчастных случаев во время работы, по вопросам пенсионных пособий и по инвалидности составляют 60 зл.)
  4. Допуск юридических советников, неправительственных организаций, а также близкого пострадавшей/му лица до предварительного следствия по уголовным делам.
  5. Изменение правил, касающихся сверхурочных часов работы – прежде всего выплата вознаграждения за отработанные сверхурочно часы, а выходные дни предоставлять по заявлению работника.  
Введение обязательной выплаты надбавки в размере 100% от вознаграждения в выходные дни по уставу, независимо от полагающегося работнику выходного дня – в системе уравниваемого трудового времени (рекомендация дополнительно адресована работодателям).
  6. Поддержка создания и деятельности профсоюзов в сетях супермаркетов, в т.ч. путем усиления ограничений на непозволение их создания и деятельности, напр.

путем запугивания, преследований или репрессий против работников, которые хотят работать в профсоюзах (рекомендация дополнительно адресована Госинспекции по Трудю).

## II. Рекомендации, касающиеся изменения закона и практического его применения адресованы:

- работодателям
  - Государственной Инспекции по Трудю
  - Чрезвычайной Комиссии по изменениям в кодификациях, Сейму РП
  - Министерству Трудя и Социальной Политики
  - Трехсторонней Комиссии (минимальная оплата труда)
1. Трудовые договоры должны содержать ясные, понятные сотрудникам формулировки, точно описывать рабочую должность, а также связанную с ней сферу обязанностей. Следует исключить возможность произвольного расширения сферы обязанностей работодателями, напр. путем добавления замечания «а также все другие поручения руководства».
  2. Придание приоритетного статуса заключению трудовых договоров на неопределенный срок.
  3. Повышение минимальной оплаты труда.

## III. Рекомендованные изменения в сфере деятельности инспекторов Госинспекции по Трудю адресованы:

- Совету по Охране Трудя при Сейме РП
  - Государственной Инспекции по Трудю
1. Изменения способа проведения контроля Госинспекции по Трудю:
    - проверки не должны быть заранее объявлены и должны быть более основательными,
    - система надзора над соблюдением правил БГТ должна быть усовершенствована, а выполнение правил эффективным,
    - более эффективное выполнение правил, касающихся оснащения крупномасштабных магазинов техническими средствами, способствующими ручной транспортировке, а также норм по поднятию тяжестей при разгрузочных работах (нормы сборных упаковок),
    - более широкое применение на практике возможности инспекторов Госинспекции по Трудю требовать выплат (напр. в ситуации задолженности и уклонения работодателя выплачивать вознаграждение за сверхурочные часы).
  2. Требование инспекторами Госинспекции по Трудю выполнения правил, касающихся оценки профессионального риска на рабочих местах и информирование о нем работников, а также требование выполнения правил, касающихся обучений в сфере БГТ, в т.ч. вступительного обучения, складывающегося из:
    - общего инструктажа, во время которого работник должен ознакомиться с требованиями БГТ,

- должностного инструктажа, во время которого работник должен ознакомиться с факторами рабочей среды, возникающими на должностях, на которых будет выполняться работа, способами защиты от угроз, возникающих под воздействием этих факторов, а также методами безопасного выполнения трудовых обязанностей на этих должностях. Такой инструктаж должен проводиться перед допуском к работе.
3. Изменение системы учета рабочего времени таким образом, чтобы не допустить возможности ведения двойных графиков, напр. путем введения часовых карт, сравнения графиков с фактической продолжительностью рабочего времени во время контроля Госинспекции по Трудом (рекомендация дополнительно адресована сетям супермаркетов).
- IV. Рекомендованные комплексные изменения адресованы многим субъектам с целью предприятия совместных действий:
1. Разработка новой модели определения и квалифицирования заболеваний, связанных с выполняемой работой (условия, способ выполнения) в связи с постановлением Конституционного Трибунала от 19.06.2008 (P23/07, опубликованного в Вестнике Законов 2 июля 2008 № 116, поз. 740).
- Министр Здравоохранения,
  - Министерство Труда и Общественной Политики
  - Государственная Санитарная Инспекция
  - Институт Медицины Труда
  - Центральный Институт Защиты Труда
  - общественные партнеры
2. Ограничение практики упаковывания товаров производителями и в центрах дистрибьюции в сборные упаковки и отдельные поддоны с массой, превышающей допустимые нормы БГТ, касающихся переноса тяжестей вручную.
- Польская Организация Торговли и Дистрибьюции
  - Государственная Инспекция по Трудом
  - сети супермаркетов
3. Разработка стандартов, касающихся приспособления числа работников в супер- и гипермаркетах до заданий.
- Государственная Инспекция по Трудом
  - Министерство Труда и Социальной Политики
  - профсоюзные организации
  - сети супермаркетов
  - организации работодателей (в сфере Общественной Ответственности Бизнеса)
4. организация обучения и курсов в сфере:
- прав, полагающихся сотрудникам супер- и гипермаркетов, их обязанностей, инструментов защиты трудовых прав,
  - принципов трудового права, изменений в трудовом праве, антидискриминационных директив,

- межличностных отношений, асертивного поведения,
  - управления персоналом (для руководящего состава),
  - Общественной Ответственности Бизнеса.
- 
- работодатели
  - профсоюзы
  - неправительственные организации
  - Министерство Труда и Общественной Политики

## Библиография:

- Флорек Л., Зелиньский Т., *Трудовое право*, Варшава 2004
- Иончик Я., *Споры в трудовых отношениях*, Варшава 1965
- Квятковска Х., *Комментарий к трудовому кодексу. Трудовой Кодекс после изменений. Юридическое состояние на 5 июня 2007*, Юридическая Газета
- Опонович К., Хмелецка А.: *Ситуация сотрудниц супер- и гипермаркетов. Отчет исследования*, Коалиция КАРАТ, Варшава 2008
- Государственная Инспекция по Труд, Главный Инспекторат по Труд, *Соблюдение правил трудового права в супермаркетах, гипермаркетах и дисконтных магазинах в 1999-2005 гг.*, Варшава 2005, <http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/99030001.pdf>
- Отчет Главного Инспектора по Труд по деятельности Государственной Инспекции по Труд в 2007 г., <http://www.pip.gov.pl>
- Отчет Окружного Инспектора по Труд о деятельности Окружной Инспекции по Труд в Кельцах в 2006 г., Кельце 2007, [http://www.kielce.oip.pl/inform/spraw2006/pdf/spraw2006\\_pdf.htm](http://www.kielce.oip.pl/inform/spraw2006/pdf/spraw2006_pdf.htm); [http://www.kielce.oip.pl/inform/spraw2006/pdf/spraw2006\\_roz04\\_15.pdf](http://www.kielce.oip.pl/inform/spraw2006/pdf/spraw2006_roz04_15.pdf)
- Отделение Научных Исследований Польского Социологического Общества для Польской Конфедерации Работодателей Левиатат, Отчет *Работающие Поляки 2006*, <http://www.google.pl/search?hl=pl&q=raportu+%E2%80%9EPracuj%C4%85cy+Polacy+2006&lr=>
- Закон от 23 апреля 1964 г. Гражданский Кодекс. Вестник Законов 1964 № 16, поз. 93 с дальнейшими изм.
- Закон от 6 июня 1997 г. Уголовный Кодекс. Вестник Законов № 88, поз. 553, с дальнейшими изм.
- Закон от 26 июня 1974 г. Трудовой Кодекс. Вестник Законов 1998 № 21, поз. 94 с дальнейшими изм.
- Закон от 7 апреля 2006 г. об информировании работников и проведении с ними консультаций. Вестник Законов № 79, поз. 550, с дальнейшими изм.
- Закон от 10 октября 2002 г. о минимальной оплате труда. Вестник Законов № 200, поз. 1679 с дальнейшими изм.
- Закон от 13 апреля 2007 г. о Государственной Инспекции по Труд. Вестник Законов № 89, поз. 589
- Закон от 24 июня 1983 г. об общественной инспекции по труду. Вестник Законов № 35, поз. 163 с дальнейшими изм.
- Закон от 25 июня 1999 г. о денежных выплатах из фонда социального страхования по причине болезни и декретного отпуска. Вестник Законов 2005 № 31, поз. 267 с дальнейшими изм.
- Закон от 30 октября 2002 г. об общественном страховании несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний. Вестник Законов № 199, поз. 1673 с дальнейшими изм.
- Закон от 23 мая 1991 г. о профессиональных союзах. Вестник Законов 2001 № 79, поз. 854 с дальнейшими изм.

- Постановление Министра Труда и Общественной Политики от 27 июля 1999 г. по вопросу условий и порядка предоставления больничных листов, образца больничного листа и больничного листа, выданного в результате контроля врача-эксперта ФСС. Вестник Законов № 65 поз. 741 с дальнейшими изм.
- Постановления Министра Труда и Общественной Политики от 15 мая 1996 г. по вопросу метода обоснования отсутствия на рабочем месте, а также предоставления работникам больничных листов. Вестник Законов № 60, поз. 281
- Постановления Министра Труда и Общественной Политики от 28 мая 1996 г. по вопросу ведения работодателями документации, связанной с трудовыми отношениями, а также способов ведения личных дел сотрудников. Вестник Законов № 62, поз. 286 с дальнейшими изм.
- Постановление Министра Труда и Общественной Политики от 22 июля 2005 г. по вопросу признания временной нетрудоспособности. Вестник Законов № 145 поз. 1219 с дальнейшими изм.
- Постановление Совета Министров от 30 июля 2002 г. по вопросу перечня профзаболеваний, конкретных принципов поведения при заявлении о подозрении профзаболевания, обследования и определения профзаболеваний а также соответствующих субъектов в этих вопросах. Вестник Законов № 132, поз. 1115
- Постановления Совета Министров от 10 сентября 1996 г. по вопросу перечня особо тяжелых или вредных для здоровья женщин работ. Вестник Законов № 114, поз. 545
- Постановление SN от 10 сентября 1997 г., I PKN 246/97, OSNAPiUS от 1998 г. № 12, поз. 360
- Постановление SN от 10 ноября 1998 г., дело № I PKN 428/98
- Постановление SN от 26 января 2005 г., дело № II PK 197/04
- Постановление ТК от 19 июня 2008 г., дело № P 23/07. Вестник Законов № 116, поз. 740
- Постановление ТК от 24 июня 2008 г., дело № SK 16/06. Вестник Законов № 119, поз. 771
- Чверк Я., *Профсоюзы это неизбежное зло?* 15.05.2008, <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,3930811.html>
- Мазуркевич П., *Теско: сначала пикет, потом забастовка.* Газета Жечпосполита 11.03.2008;
- [http://www.stowarzyszenie-biedronka.pl/content/view/93/71/;](http://www.stowarzyszenie-biedronka.pl/content/view/93/71/)  
[http://www2.rp.pl/artykul/72960,105042\\_Tesco\\_\\_najpierw\\_pikieta\\_\\_pozniej\\_strajk.html](http://www2.rp.pl/artykul/72960,105042_Tesco__najpierw_pikieta__pozniej_strajk.html)
- Отто П., *Дисконты снова становятся популярны,* Юридическая Газета, [http://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/91103,dyskonty\\_wracaja\\_do\\_lask.html](http://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/91103,dyskonty_wracaja_do_lask.html)
- ПАП: *Более чем в половине гипермаркетов обнаружены нарушения.* Газета Выборча, 13.03.2008 г., <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90445,5020525.html>
- Залевский Т., *Нормальная работа - минимальная зарплата – это называется эксплуатация.*  
[http://www.rp.pl/artykul/56552,59042\\_Normalna\\_praca\\_\\_minimalna\\_placa\\_\\_to\\_sie\\_na\\_zywa\\_wyzysk.html](http://www.rp.pl/artykul/56552,59042_Normalna_praca__minimalna_placa__to_sie_na_zywa_wyzysk.html)
- Сайты: [http://www.wynagrodzenia.pl/slownik\\_1.php/wpis.376](http://www.wynagrodzenia.pl/slownik_1.php/wpis.376),  
[http://www.tf.pl/download/statystyczne/z-03\\_ob.pdf](http://www.tf.pl/download/statystyczne/z-03_ob.pdf) (область составляющих

вознаграждение в национальной экономике по материалам Главного  
Статистического Управления)