

**Warunki pracy
i respektowanie
praw pracowniczych
w supermarketach w Polsce
z perspektywy
równouprawnienia płci**

ISBN 83-919601-7-X

**Warunki pracy
i respektowanie
praw pracowniczych
w supermarketach w Polsce
z perspektywy
równouprawnienia płci**

Warszawa, grudzień 2008

Autorki:

Agnieszka Chmielecka
dr Barbara Krzyśków (Rozdział 8. z wyjątkiem 8.2.)
Anna Wojciechowska-Nowak (Rozdział 10.)

Konsultacja merytoryczna:

Sylwia Gołaś-Olszak

Redakcja:

Anna Wolicka

Projekt, opracowanie graficzne:

HR&HARE DESIGN, Helena Csató-Zakrzewska



Koalicja KARAT

ul. Rakowiecka 39A/14
02-521 Warszawa, Polska
tel./faks: + 48 22 628 20 03
www.karat.org, www.kobietypraca.org

Przygotowanie raportu było możliwe
dzięki wsparciu finansowemu Open Society Institute



OPEN SOCIETY INSTITUTE

Raport powstał we współpracy z członkami Rady Konsultacyjnej utworzonej w ramach projektu Koalicji KARAT: *Ochrona praw pracowniczych osób zatrudnionych w super- i hipermarketach w Polsce z perspektywy równouprawnienia płci.*

W skład Rady wchodzi:

dr hab. n. med. Alicja Bortkiewicz Zakład Fizjologii Pracy i Ergonomii, Instytut Medycyny Pracy w Łodzi,
Elżbieta Fornalczyk WZZ „Sierpień 80”, Tesco,
Edward Gollent Stowarzyszenie Poszkodowanych przez Wielkie Sieci Handlowe „Biedronka”,
Krzysztof Getka Fundacja im. Friedricha Eberta. Przedstawicielstwo w Polsce,
Jadwiga Grodecka NSZZ Solidarność,
dr Barbara Krzyśków Centralny Instytut Ochrony Pracy,
Danuta Kubacka NSZZ Solidarność,
Michał Lewandowski OPZZ Konfederacja Pracy,
Kinga Lohmann Koalicja KARAT,
Ewa Miszczuk OPZZ,
mec. Lech Obara Kancelaria Radców Prawnych Lech Obara i Współpracownicy,
Beata Ostaszewska NSZZ Solidarność,
Joanna Piotrowska Feminoteka,
Aleksandra Solik Koalicja KARAT,
Beata Turkowicz Stowarzyszenie Poszkodowanych przez Wielkie Sieci Handlowe „Biedronka”.

Koalicja KARAT dziękuje członkom Rady Konsultacyjnej za wkład w wypracowanie rekomendacji dotyczących przepisów prawa pracy oraz praktyki ich stosowania. Celem tych rekomendacji jest poprawa warunków pracy kobiet w sieciach sklepów wielkopowierzchniowych.

Spis treści

1. Wstęp	9
1.1. Projekt „Ochrona praw pracowniczych osób zatrudnionych w super- i hipermarketach w Polsce z perspektywy równouprawnienia płci	10
1.1.1. Cele i założenia projektu	10
1.1.2. Badania	11
1.2. Prawo pracy jako system	11
2. Dyskryminacja, mobbing, molestowanie seksualne	12
2.1. Dyskryminacja	12
2.2. Mobbing	14
2.3. Molestowanie seksualne	15
2.4. Wnioski	15
3. Stosunek pracy; umowy	16
3.1. Umowa o pracę na czas określony	16
3.2. Zakres obowiązków	17
3.3. Umowa zlecenie	18
3.4. Wnioski	19
4. Wynagrodzenie za pracę	19
4.1. Ewidencja czasu pracy	20
4.2. Wynagrodzenie zasadnicze	20
4.3. Wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych	21
4.4. Wnioski	22
5. Czas pracy i związane z nim okresy odpoczynku	23
5.1. Czas pracy	24
5.2. System pracy	24
5.3. Odpoczynek, przerwy w pracy	25
5.4. Praca w godzinach nadliczbowych	26
5.5. Wnioski	27

6.	Urlopy pracownicze i zwolnienia lekarskie	28
6.1.	Urlop wypoczynkowy	28
6.2.	Urlop na żądanie	29
6.3.	Zwolnienia lekarskie	30
6.4.	Wnioski	30
7.	Rodzicielstwo a praca	30
7.1.	Wnioski	32
8.	Bezpieczeństwo i higiena pracy, choroby zawodowe	32
8.1.	BHP	33
8.2.	Choroby zawodowe i związane z wykonywaną pracą	35
8.3.	Wnioski	36
9.	Związki zawodowe	37
9.1.	Wnioski	38
10.	Zagrożenia dla praw pracowniczych	38
10.1.	System generowania zysków przy minimalnych kosztach na przykładzie sieci sklepów „Biedronka”	39
10.1.1.	Niedobory kadrowe	39
10.1.2.	Niezatrudnianie ładowaczy-magazynierów, brak elektrycznych wózków widłowych	40
10.1.3.	Dopuszczanie do pracy bez badań lekarskich	40
10.1.4.	Fałszowanie ewidencji pracy	40
10.1.5.	Odpowiedzialność karna za naruszenia praw pracowniczych	41
10.2.	Przestrzeganie praw pracowniczych dziś	41
10.3.	Wybrane problemy dotyczące roszczeń pracowniczych	42
10.3.1.	Przedawnienie	42
10.3.2.	Mobbing	42
10.3.3.	Prawo kadry zarządzającej do wynagrodzenia za nadgodziny	43
10.4.	Wnioski	43
11.	Zakończenie	44
	Aneks – Rekomendacje Rady Konsultacyjnej	47
	Bibliografia	50

1. WSTĘP

Po przełomie 1989 roku jednym z ważnych i zarazem zupełnie nowych elementów rozwijającego się wolnego rynku w Polsce stały się sieci zagranicznych super- i hipermarketów. Dla przykładu, sieć „Biedronka” to obecnie ponad tysiąc sklepów¹, w których zakupy robi blisko połowa Polaków i w których zatrudnia się kilkanaście tysięcy pracowników. Działa też wiele niedużych, lokalnych sieci supermarketów polskich. Politycy, media i opinia publiczna interesują się sklepami wielkopowierzchniowymi² zwykle w kontekście ograniczenia ich ekspansji w Polsce i ochrony praw drobnych sklepikarzy. Pomijana jest zupełnie problematyka warunków pracy w supermarketach i przestrzegania tam praw pracowniczych, co jest zastanawiające, zważywszy na liczbę miejsc pracy, które zapewniają.

Kilka lat temu do opinii publicznej docierały z sal sądowych wyraźne sygnały o łamaniu praw pracowniczych w supermarketach, w związku z głośnymi sprawami przeciwko Jeronimo Martins Dystrybucja S.A., właścicielowi sieci „Biedronka”. Byli pracownicy wygrywali sprawy o niewypłacone wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w dni ustawowo wolne od pracy i za pracę w porze nocnej. W procesach sądowych często ujawniano funkcjonujący w supermarketach system celowego nieewidencjonowania ponadwymiarowego czasu pracy, za który to czas w rezultacie nie wypłacano wynagrodzenia. Ponadto pracownicy musieli wykonywać szereg czynności, które nie odpowiadały ich zakresowi obowiązków. Zmuszani byli do ciężkiej, wyczerpującej pracy fizycznej, przekraczającej normy dopuszczane przez przepisy BHP. Odbijało się to zarówno na ich zdrowiu psychicznym, jak i fizycznym. Pomimo udowodnienia i nagłośnienia istniejących naruszeń, czy to dzięki tym sprawom sądowym, czy raportom Państwowej Inspekcji Pracy³, nie doprowadzono do szczegółowej analizy warunków pracy w super- i hipermarketach ani wypracowania konkretnych rozwiązań systemowych służących ochronie praw pracowniczych osób zatrudnionych w sklepach wielkopowierzchniowych i poprawie warunków ich pracy.

Ta problematyka – ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji pracownic super- i hipermarketów, które stanowią do 90% załóg sklepów – znajdowała się od dawna w obszarze zainteresowań Koalicji KARAT⁴, która od wielu lat podejmuje działania oraz realizuje projekty związane z ekonomiczną i społeczną sytuacją kobiet, monitoruje sytuację

¹ *W kolejnych latach zamierzamy utrzymać dotychczasową dynamikę i otwierać 100 placówek rocznie.* – wypowiedź Pawła Tymińskiego z firmy Jeronimo Martins, właściciela „Biedronki” [w:] P. Otto: *Dyskonty wracają do łask*, GP 22.10.2008; http://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/91103,dyskonty_wracaja_do_lask.html

² 8 lipca 2008 r. Trybunał Konstytucyjny orzekł, że ustawa z dnia 11 maja 2007 r. o tworzeniu i działaniu wielkopowierzchniowych obiektów handlowych (Dz. U. Nr 127, poz. 880) jest niezgodna z art. 2, art. 20 i art. 22 Konstytucji RP z 1997 r. W ustawie zawarta była definicja sklepu wielkopowierzchniowego: sklep wielkopowierzchniowy to obiekt handlowy o powierzchni sprzedaży przekraczającej 400 m², w którym prowadzona jest jakakolwiek działalność handlowa.

³ Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, *Przestrzeganie przepisów prawa pracy w supermarketach, hipermarketach i sklepach dyskontowych w latach 1999-2005*. Warszawa 2005, <http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/99030001.pdf>

⁴ www.karat.org

kobiet na rynku pracy oraz rozwija programy związane z problematyką rynku pracy z perspektywy równości płci⁵. Chcąc wpłynąć na poprawę warunków pracy i poziomu ochrony praw pracowniczych w sieciach marketów, Koalicja KARAT realizuje w latach 2008-2009 projekt: „Ochrona praw pracowniczych osób zatrudnionych w super- i hipermarketach w Polsce z perspektywy równouprawnienia płci”.

1.1. Projekt „Ochrona praw pracowniczych osób zatrudnionych w super- i hipermarketach w Polsce z perspektywy równouprawnienia płci”

Projekt „Ochrona praw pracowniczych osób zatrudnionych w super- i hipermarketach w Polsce z perspektywy równouprawnienia płci” jest projektem pilotażowym realizowanym przez Koalicję KARAT od marca 2008 roku. Partnerami w projekcie są: Stowarzyszenie Poszkodowanych przez Wielkie Sieci Handlowe „Biedronka”, Fundacja im. Friedricha Eberta, 16 firm prawniczych udzielających pomocy prawnej kobietom – pracownikom supermarketów „Biedronka”, których prawa pracownicze były łamane, Feminoteka oraz Ogólnopolski Związek Zawodowy (OPZZ) i NSZZ „Solidarność”.

1.1.1 Cele i założenia projektu

Celem nadrzędnym projektu jest trwała zmiana warunków pracy w Polsce przez wzmocnienie ochrony praw pracowniczych osób, w większości kobiet, zatrudnionych w sklepach należących do sieci super- i hipermarketów. Osiągnięcie celu będzie możliwe dzięki różnorodnym działaniom:

- identyfikacji luk w prawie pracy, nieprawidłowości w jego stosowaniu oraz analizie dostępnych rozwiązań w zakresie wzmocnienia ochrony praw pracowniczych,
- współpracy z ekspertami z wielu dziedzin, nakierowanej na wzmocnienie systemu ochrony pracowników, i zbudowaniu sojuszu między związkami zawodowymi, firmami prawniczymi, organizacjami pozarządowymi oraz instytucjami państwa, w celu lepszej ochrony przysługujących pracownikom praw,
- kampanii lobbingowej i budowaniu poparcia na rzecz kompleksowego i efektywnego systemu ochrony praw pracowniczych,
- zmianie obecnie obowiązującego systemu ochrony pracowników zatrudnionych w sklepach wielkopowierzchniowych przez wypracowanie propozycji udoskonalających przepisy prawa pracy oraz utrwalanie dobrych praktyk jego stosowania, co pozwoli wyeliminować niepożądane zachowania i działania pracodawców wobec pracowników,
- prowadzeniu monitoringu i dokumentacji przestrzegania prawa pracy w super- i hipermarketach w Polsce.

W ramach projektu utworzona została Rada Konsultacyjna, w której skład wchodzi przedstawiciele związków zawodowych działających w super- i hipermarketach, organizacji pozarządowych zajmujących się prawami kobiet oraz prawami pracowniczymi, prawnicy i eksperci zajmujący się warunkami pracy z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, Instytutu Medycyny Pracy, Zakładu Fizjologii Pracy i Ergonomii w Łodzi, przedstawiciele Fundacji im. Friedricha Eberta. W pracach Rady brali także udział przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Głównego Inspektora Pracy.

⁵ Koalicja KARAT to regionalna sieć organizacji oraz osób pracujących na rzecz zapewnienia równości płci w krajach Środkowej i Wschodniej Europy oraz w krajach Wspólnoty Niepodległych Państw (WNP). KARAT stara się włączyć Polskę do projektów, kampanii i inicjatyw międzynarodowych oraz realizuje projekty wyłącznie na terenie Polski.

To niezależne gremium eksperckie podjęło się wypracowania rekomendacji dotyczących przepisów prawa pracy oraz praktyki ich stosowania, a także wskazania dobrych praktyk, które pozwolą na wyeliminowanie zachowań i działań naruszających prawa pracownicze kobiet zatrudnionych w sieciach sklepów wielkopowierzchniowych.

1.1.2 Badania

Do Koalicji KARAT stale docierały informacje i materiały świadczące o złej sytuacji⁶ pracowników sklepów wielkopowierzchniowych⁷. Chcąc zweryfikować posiadane dane, uaktualnić je, przedstawić sytuację w różnych sieciach super- i hipermarketów (międzynarodowych i polskich) i sprawdzić, czy istnieje zależność między poziomem ochrony praw pracowniczych a generalnie dobrą sytuacją pracowników na rynku pracy w Polsce, KARAT podjął się przeprowadzić badanie: „Sytuacja pracownic super- i hipermarketów”⁸. Badanie, stanowiące punkt wyjścia do dalszych działań, miało na celu zebranie informacji od kobiet zatrudnionych w sklepach wielkopowierzchniowych na temat ich warunków pracy i pomogło zidentyfikować obszary oraz formy naruszeń praw pracowniczych w sieciach marketów. Jednocześnie ukazane zostały słabe punkty systemu przestrzegania prawa pracy.

W ramach badania przeprowadzono dwa zogniskowane wywiady grupowe (focusy): w Krakowie i Olsztynie, oraz pięć wywiadów indywidualnych z działaczkami związków zawodowych w Tychach i Warszawie.

Całe poniższe opracowanie ma na celu przeanalizowanie warunków pracy, przepisów prawa pracy oraz systemu ochrony praw pracowniczych w super- i hipermarketach w odniesieniu do wyników tych badań i stwierdzonych dzięki nim naruszeń.

1.2. Prawo pracy jako system

W najszerszym ujęciu prawo pracy oznacza ogół norm prawnych, które regulują stosunki związane z pracą człowieka⁹, czyli reguły postępowania oraz wzajemne prawa i obowiązki podmiotów, które są stronami stosunków pracy. Prawo pracy jest przede wszystkim uregulowane w kodeksie pracy¹⁰, który, zgodnie z art. 1, „określa prawa oraz obowiązki pracowników i pracodawców”. Kodeks określa m.in. system pracy w Polsce, reguluje sposób zawierania i rozwiązywania umów o pracę, czas pracy, ochronę wynagrodzenia, urlopy, zwolnienia od pracy, uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem, kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Przedmiotem zainteresowania prawa pracy jest przede wszystkim praca wykonywana osobiście w celach zarobkowych na warunkach dobrowolnie przyjętych przez osobę fizyczną – pracownika na rzecz i pod kierownictwem drugiej strony – pracodawcy. Stosunek pracy ma charakter zobowiązania dwustronnego, w którym każda ze stron występuje wobec drugiej równocześnie jako wierzyciel i jako dłużnik¹¹. Do stosunków regulowanych częściowo przez prawo pracy należą też m.in. te, które powstają między uczestnikami sporów zrodzonych w związku z naruszeniem przez jedną ze stron przepisów prawa pracy oraz stosunki związane z prawami i interesami określonych grup: pracowników, pracodawców, związków zawodowych, załóg pracowniczych czy organizacji pracodawców. Oprócz ko-

⁶ M.in. o pracy bez odpowiedniego wynagrodzenia lub ubezpieczenia społecznego, systemie pracy nastawionym na eksploatację pracownika, o wykorzystywaniu niewiedzy pracowników na temat ich praw i przepisów BHP.

⁷ Dostarczane przez Stowarzyszenie Poszkodowanych przez Wielkie Sieci Handlowe „Biedronka”.

⁸ Informacje na temat badania oraz pojawiające się w tym opracowaniu informacje od badanych kobiet pochodzą z: K. Oponowicz, A. Chmielecka, *Sytuacja pracownic super- i hipermarketów. Raport z badania*. Koalicja KARAT, Warszawa 2008.

⁹ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*. Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2004, s. 1.

¹⁰ Ustawa z dn. 26 czerwca 1974 r. – tekst jednolity. Dz. U. 1998 Nr 21, poz. 94 z późn. zm.

¹¹ Pracodawca może żądać od pracownika świadczenia pracy, a pracownik ma obowiązek ją wykonać. Pracownik może żądać wynagrodzenia w zamian za wykonaną pracę, a pracodawca ma obowiązek to wynagrodzenie wypłacić.

deksu pracy regulują te zagadnienia także inne ustawy i akty wykonawcze oraz postanowienia układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych, regulaminów czy statutów przyjętych w poszczególnych zakładach pracy¹².

Na obecny kształt polskiego prawa pracy niebagatelny wpływ miały normy stanowione przez Międzynarodową Organizację Pracy oraz Wspólnoty Europejskie. Konieczność dostosowania obowiązujących w Polsce przepisów do prawa tych ostatnich przyniosła wiele istotnych zmian, wprowadzonych do kodeksu pracy przede wszystkim w latach 2001-2004. Czas pracy został wtedy skrócony do czterdziestu godzin tygodniowo, doprecyzowane zostało pojęcie stosunku pracy, wprowadzono regulacje dotyczące zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, zmieniono przepisy dotyczące ustalania i rozliczania czasu pracy¹³, doprecyzowane zostały zasady udzielania urlopów w wymiarze proporcjonalnym i urlopów na żądanie, wprowadzono dla pracodawcy obowiązek informowania pracowników o warunkach zatrudnienia, udoskonalone zostały przepisy dotyczące warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, poszerzona została obowiązkowa treść regulaminów pracy. Dalsze zmiany w kodeksie dotyczyły m.in. treści potwierdzenia umowy o pracę zawartej w innej formie niż pisemna i zasad obliczania okresu, na jaki udzielany jest urlop macierzyński¹⁴.

Ciągle zmieniające się warunki zatrudnienia, uwarunkowania ekonomiczne oraz stosowanie przepisów prawa pracy w praktyce często obnażają niedoskonałości tej dziedziny prawa. Przepisy powinny być bowiem dostosowywane do potrzeb zmieniającego się rynku pracy. Nieustanne udoskonalanie prawa pracy, w tym także prace nad jego kompleksową reformą, sprawiają, że obecna chwila wydaje się właściwa do rekomendowania zmian w prawie uwzględniających także potrzeby pracowników super- i hipermarketów w Polsce, zmian mających na celu ochronę ich praw oraz poprawę warunków pracy.

2. DYSKRYMINACJA, MOBBING, MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Dyskryminacja w miejscu pracy, stosowany wobec pracowników mobbing, czy molestowanie seksualne to pojęcia trudne do zdefiniowania dla pracownic super- i hipermarketów. Badane kobiety identyfikowały określone zachowania lub działania jako dyskryminujące dopiero po opisaniu przykładów przez osobę prowadzącą wywiady grupowe. Posługując się własnymi przykładami odnosiły się raczej do mobbingu. Tylko jedna respondentka opisała sytuację molestowania seksualnego; inne twierdziły, że nie miały do czynienia z tym zjawiskiem.

2.1. Dyskryminacja

Pojęcie dyskryminacji nie jest przez respondentki rozumiane właściwie i kojarzy im się bardziej z nieposzanowaniem ich godności. Przykłady dyskryminacji ze względu na płeć kobiety przytaczają, gdy moderatorka zadaje bardziej szczegółowe pytania, np. o sposób traktowania w zakładzie pracy kobiet, które są matkami.

Mimo że, jak już wspomniano, kobiety stanowią nawet do 90% załóg sklepów wielkopowierzchniowych, wydaje się, że są one mniej pożądanymi pracownikami ze względu na obciążenie domem i dziećmi. Już na etapie rekru-

¹² Wyjątkowo i pomocniczo zastosowanie do stosunków pracy mogą mieć także przepisy kodeksu cywilnego na mocy art. 300 k.p.

¹³ Okresy rozliczeniowe, systemy czasu pracy, rozliczanie czasu pracy w godzinach nadliczbowych; H. Kwiatkowska, *Komentarz do kodeksu pracy, Kodeks pracy po zmianach*. Stan prawny na 5 czerwca 2007. Gazeta Prawna, s. 7.

¹⁴ Obowiązują także takie ważne ustawy, jak m.in. ustawa z dn. 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz.1673 z późn. zm.), ustawa z dn.7 kwietnia 2006 r.o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z późn. zm.), która określa zasady przekazywania radzie pracowników danych w sprawach dotyczących pracodawcy i przeprowadzania konsultacji z radą pracowników, oraz uchwalona 13 kwietnia 2007 r. ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589). Uchwalenie tej ostatniej ustawy miało na celu dostosowanie form i zakresu zadań PIP do nowych potrzeb rynku pracy, co związane było m.in. z niestabilnością rynku pracy w Polsce.

tacji pojawia się bowiem „problem” ich macierzyństwa. Według badanych nagminne są pytania o stan cywilny, wiek i liczbę dzieci, plany życiowe, czy też planowaną ciążę¹⁵. Pojawiły się też opinie świadczące o tym, że nie wszyscy pracownicy-rodzice stawiani są w gorszej sytuacji lub też są gorzej traktowani w pracy z tego powodu: gorzej mają tylko kobiety, i to do nich kierowane są np. uwagi: „a kto ci kazał rodzić?”.

Zasada niedyskryminacji została w kodeksie pracy wyrażona w art. 11³. Szczegółowe normy prawne dotyczące zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu znajdują się w rozdziale IIa działu pierwszego kodeksu, art. 18^{3a}–18^{3e}. Dyskryminacją jest bezprawne pozbawianie lub ograniczanie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej¹⁶. Nie można być także nierówno traktowanym ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, orientację seksualną czy pochodzenie etniczne¹⁷. W myśl art. 18^{3a} k.p. pracodawca ma obowiązek równo traktować pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Prawo pracy rozróżnia dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. O dyskryminacji bezpośredniej można mówić, gdy pracownik lub kandydat ubiegający się o zatrudnienie traktowany jest mniej przychylnie (nierówno) ze względu na określoną cechę będącą podstawą dyskryminacji i tym samym odróżniającą go od innych pracowników w porównywalnej sytuacji. Nie ma też w tym wypadku znaczenia motywacja ani jakieś osobiste uwarunkowania dyskryminującego, które mogłyby usprawiedliwić dyskryminację. Istotny jest fakt mniej korzystnego traktowania. Domaganie się od osoby starającej się o pracę informacji o jej planach rodzicielskich lub o tym, czy jest w ciąży, jest bezprawne i można to uznać za przejaw dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć w rozumieniu art. 18^{3a} § 3 k.p.¹⁸.

W trakcie badań pojawiały się opinie związane z tym, że mężczyźni proporcjonalnie częściej zajmują stanowiska kierownicze w super- i hipermarketach niż kobiety¹⁹. Preferencje w obsadzaniu mężczyzn na stanowiskach kierowniczych to także przejaw nierównego traktowania, jednak wydaje się, że badane nie definiowały tych praktyk jako dyskryminacji. Nieawansowanie kobiety, a awansowanie mężczyzny tylko z tego powodu, że jest mężczyzną, jest dyskryminacją pośrednią.

W supermarketach zauważalny jest także podział prac ze względu na płeć. Ochroniarz i magazynier to stanowiska zajmowane wyłącznie przez mężczyzn; kasjerka, sprzedawczyni – to stanowiska głównie dla kobiet. Ochroniarz i magazynier, jeśli taki etat jest w ogóle stworzony w danym sklepie, gdyż nie jest to praktyka częsta, to stanowiska lepiej płatne niż kasjerka i sprzedawczyni. Jeśli jednak prace w magazynie wykonują kobiety zatrudnione jako kasjerki-sprzedawczynie²⁰, nie jest to dla nich praca dodatkowo ani lepiej płatna. Z wypowiedzi badanych wynika też m. in., że ochroniarze mają za zadanie pilnować nie tylko klientów i mienia sklepu, ale i pracujących kobiet, co rodzi kłopotliwe sytuacje dla tych ostatnich²¹, oraz że nie zleca im się, tak jak kasjerkom, ciężkich prac, np. związanych z rozładunkiem

¹⁵ Zgodnie z art. 22¹ k.p. pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o pracę podania wyłącznie następujących danych osobowych: imienia (imion) i nazwiska, imion rodziców, daty urodzenia, miejsca zamieszkania (adresu do korespondencji), wykształcenia, przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Pracodawca ma prawo żądać również podania innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia jego dzieci, jeżeli jest to konieczne ze względu na korzystanie przez niego ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, oraz numeru PESEL zatrudnionego. Obowiązek udostępnienia innych danych osobowych niż wymienione może ponadto wynikać z odrębnych przepisów.

¹⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS z 1998 r. nr 12, poz. 360.

¹⁷ Katalog cech, ze względu na które nie można być dyskryminowanym, jest otwarty.

¹⁸ Możliwe są jednak sytuacje, kiedy te pytania nie zostaną uznane za przejaw dyskryminacji, np. w wypadku poszukiwania pracownika do pracy, której wykonywanie jest wzbudzone kobiecie ciężarnej.

¹⁹ Nieproporcjonalna liczba mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych do liczby mężczyzn zatrudnionych w handlu wielkopowierzchniowym w ogóle i do liczby kobiet tam zatrudnionych.

²⁰ Pomijana jest tu kwestia nieadekwatności wykonywanych zadań do zajmowanego stanowiska pracy. Do tego zagadnienia odnosi się podrozdział dotyczący zakresu obowiązków.

²¹ Mowa była o konieczności tłumaczenia się przed ochroniarzem z częstszych wyjść do toalety w czasie menstruacji.

lub dźwiganiem towarów. Choć te praktyki są zastanawiające, dla badanych taki podział prac był czymś naturalnym; nienaturalne i niezrozumiałe było przydzielanie prac wymagających znacznej siły fizycznej wyłącznie kobietom.

Bardziej skomplikowane jest zagadnienie dyskryminacji pośredniej²². Przykładem dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć może być sytuacja zaniżania stawek godzinowych wynagrodzenia osobom pracującym w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeśli w tej grupie dominują kobiety, albo ustalenie różnych stawek wynagrodzenia dla pracujących w różnych systemach czasu pracy, gdy w grupie, która na tym traci, są wyłącznie lub w przeważającej części kobiety. Uczestniczki badania nie dostrzegały dyskryminacji w polityce płacowej swoich zakładów pracy.

Należy na zakończenie zauważyć, że kobiety (z drobnymi wyjątkami) nie wskazały przykładów dyskryminacji. Może to oznaczać, że faktycznie w sklepach wielkopowierzchniowych nie dochodzi do nierównego traktowania, albo też, co bardziej prawdopodobne, że kobiety nie potrafią tego zidentyfikować i zdefiniować.

2.2. Mobbing

Badane opisywały atmosferę w swoich zakładach pracy jako „fatalną”, a zła atmosfera to, ich zdaniem, jeden z gorszych aspektów pracy w super- i hipermarketach. Wynika ona przede wszystkim ze złych relacji z bezpośrednimi przełożonymi, na co składają się: brak życzliwości osób na stanowiskach kierowniczych wobec podwładnych, lekceważenie potrzeb pracownika, instrumentalne i przedmiotowe traktowanie, wyśmiewanie, obrażanie, poniżanie przy innych pracownikach i klientach, zastraszanie, czy też wykorzystywanie pracownicy do zadań przekraczających jej możliwości fizyczne. Były to sytuacje powtarzalne, w których pracownice czuły się obrażane, poniżane i ośmieszane. Ich kontaktom z przełożonymi towarzyszył często lęk i nieufność. Osoby, które otwarcie uskarżały się na panujące warunki pracy lub domagały się poszanowania swoich praw, zetknęły się z szykanowaniem i nierównym traktowaniem przez przełożonych, co przejawiało się np. złośliwym ustawianiem grafików pracy: „ciągami pracy”, pracą w weekendy i każde święta, brakiem przerw w pracy, obrażaniem itd. Badane zwracały także uwagę, że w ich pracy trudno o awans, gdyż umiejętności i predyspozycje mają mniejsze znaczenie niż dobre relacje z kierownictwem²³.

Opisywane zjawiska noszą cechy mobbingu. Zgodnie z art. 94³ § 2 k.p.²⁴, mobbingiem jest każde działanie lub zachowanie dotyczące pracownika polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu go, wywołujące u niego zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej i mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników²⁵. Artykuł 94³ § 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.

Definicja kodeksowa mobbingu posługuje się pojęciami nieostrymi i niedookreślonymi. Zarazem w praktyce bardzo trudno udowodnić spełnienie wszystkich przesłanek mobbingu, a zawsze muszą one wystąpić łącznie. Jeżeli

²² Artykuł 18^{3a} § 4 k.p. wskazuje, że chodzi o sytuacje, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, określonego kryterium lub działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka cech objętych zakazem dyskryminacji, jeżeli nierówne traktowanie nie może być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Są to sytuacje, gdy stosowane kryteria różnicowania są pozornie zgodne z prawem, ale w praktyce prowadzą do naruszenia zasady równego traktowania. Dyskryminacja pośrednia wystąpi, gdy odmiennego traktowania nie da się uzasadnić żadnymi obiektywnymi powodami.

²³ Za mobbing może zostać uznane np. ciągle krytykowanie pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne, telefoniczne, czy mailowe groźby i pogróżki, żarty na temat danej osoby, celowe wprowadzanie w błąd, zlecenie prac bez sensu i poniżej umiejętności podwładnego albo zadań przerastających jego możliwości i kompetencje, np. w celu skompromitowania go. Mobbingiem nie jest np. sytuacja, gdy przełożony kategorycznie żąda wykonania swojego polecenia, rzadka sytuacja, kiedy ktoś w złości nablizna pracownikowi, sytuacja, gdy pracodawca jednorazowo poniży lub ośmieszy pracownika, sytuacja, kiedy pracownik łamie prawa pracownicze i nie wypełnia swoich obowiązków, jest niekompetentny, czy nieodpowiedzialny i daje temu wyraz.

²⁴ Jest to jedyny artykuł w kodeksie pracy poświęcony mobbingowi; znajduje się w rozdziale I działu czwartego – Obowiązki pracodawcy.

²⁵ Skutkiem mobbingu może być pogorszenie samopoczucia, depresja, poczucie bezsilności, odrzucenia, nerwice, czy nawet choroby psychiczne.

pracownikowi nie uda się tego udowodnić, może wnieść do sądu cywilnego pozew o ochronę dóbr osobistych²⁶. Naruszenie dóbr osobistych jest co prawda łatwiejsze do udowodnienia, trzeba jednak wziąć pod uwagę, że postępowanie to wiąże się z wyższymi kosztami niż przed sądem pracy.

2.3. Molestowanie seksualne

Tylko w jednym przypadku w trakcie badania fokusowego wspomniano o molestowaniu seksualnym: winny został ukarany i stracił pracę. Zjawisko to dotyczy głównie kobiet i warto poświęcić mu kilka zdań. Definicja molestowania seksualnego znajduje się w art. 18^{3a} § 6 k.p., w którym uznaje się je za dyskryminację ze względu na płeć i wskazuje, w jakich sytuacjach można mieć z nim do czynienia. Jest to każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownicy/ka, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie.

Molestowanie seksualne może przybrać formę fizyczną, werbalną lub pozawerbalną oraz składać się z tych wszystkich wymienionych zachowań. Polegać może np. na przemocy seksualnej, nieakceptowanych natarczywych zalotach, pożądlivych spojrzeniach i gestach, dotykaniu, żartach z podtekstem seksualnym, robieniu sprośnych aluzji, uwagach na temat wyglądu czy ubioru. Określić, czy dane zachowanie jest molestowaniem seksualnym, może wyłącznie osoba pokrzywdzona, która czuje się takim zachowaniem nękana, zagrożona, upokorzona lub poniżona i zmniejsza się w ten sposób jej poczucie bezpieczeństwa²⁷.

2.4. Wnioski

Przede wszystkim trzeba sobie zdawać sprawę, że granica między zabronionym dyskryminowaniem a dozwolonym różnicowaniem pracowników jest nieostra²⁸ i każdy wątpliwy przypadek powinien być rozpatrywany osobno. Podobnie niejasne są przesłanki wystąpienia mobbingu i każdą sytuację należałoby analizować odrębnie. Wydaje się, że obecne przepisy dotyczące mobbingu ze względu na brak jasności oraz swoją konstrukcję w dużym stopniu ograniczają możliwość korzystania przez pracowników z ochrony, którą miały w założeniu zapewniać. Już samo zastąpienie łącznika „i” łącznikiem „lub” w treści przepisu tam, gdzie mowa o wywoływaniu u pracownika zaniżonej samooceny przydatności zawodowej oraz celu w postaci poniżenia lub ośmieszenia itd., mogłoby ułatwić dochodzenie roszczeń na podstawie art. 94³ § 2 k.p. Mobbing nie musi bowiem za każdym razem wywoływać obniżonej samooceny pracownika, a tylko uczucie poniżenia czy ośmieszenia, jak zdarzało się to częściej wśród badanych kobiet.

Wydaje się, że mobbing jest tak niepożądanym zjawiskiem w miejscu pracy, iż należy możliwie skutecznie eliminować jego występowanie. Pracownice super- i hipermarketów skarżyły się na nieprzyjemną atmosferę i złe relacje z przełożonymi, co powodowało u nich negatywny stosunek do miejsca pracy i zupełny brak satysfakcji z wykonywania zawodu. Następstwem tego był brak zapału i motywacji do wypełniania obowiązków, to zaś w konsekwencji mogło także zmniejszać ich wydajność. Żeby zminimalizować groźbę wystąpienia sytuacji mobbingu można np. opisać w regulaminie pracy, jakie zachowania i działania uznaje się w zakładzie pracy za szkodliwe i niepożądane, określić sposób przeprowadzania wewnętrznego postępowania wyjaśniającego i zapewnić o jego poufności, sprecyzować sankcje wobec mobbera²⁹ w razie potwierdzenia się oskarżeń. Można też zapewnić pracownikom możliwość swobodnego

²⁶ Art. 11¹ k.p.: Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Zasada ta ma charakter ogólny i odnosi się do wielu konstrukcji prawnych. Przez godność w kontekście prawa pracy rozumie się najczęściej szacunek dla pracownika ze względu na jego cechy osobowe, tj. indywidualność, płeć, postawę społeczną i obywatelską, system wartości. J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*. Warszawa 1965, s. 134.

²⁷ Pod warunkiem, że nie chodziło o jednorazową sytuację.

²⁸ Zwłaszcza w odniesieniu do dyskryminacji pośredniej.

²⁹ Osoba, która stosuje mobbing.

wypowiadania się na tematy związane z pracą i relacjami między współpracownikami oraz między pracownikami a przełożonymi, organizować zajęcia związane z tematyką mobbingu i dyskryminacji, co jakiś czas przeprowadzać anonimowe ankiety z pytaniami na temat mobbingu. Należy także zachowywać należytą staranność przy doborze kadry zarządzającej, przeprowadzić dla niej odpowiednie szkolenia z zakresu dyskryminacji i mobbingu oraz stosować właściwe metody zarządzania zakładem pracy.

3. STOSUNEK PRACY; UMOWY

Stosunek pracy jest centralnym pojęciem prawa pracy. Zachodzi między dwoma podmiotami: pracownikiem, który zobowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem³⁰. Najczęstszą podstawą nawiązania stosunku pracy pozostaje umowa o pracę.

Z badań fokusowych wynika, że umowy zawierane przez pracownice super- i hipermarketów to najczęściej czasowe umowy o pracę albo umowy zlecenia³¹. Zdarza się, że do niektórych zadań, np. wykładania towarów na półkach, pracownicy są zatrudniani przez firmy zewnętrzne wobec supermarketów, nazywane „serwisami”³². Zatrudnienie na umowę o pracę zaczyna się najczęściej od umowy na okres próbny: od miesiąca do trzech. Tę umowę zastępuje się umową na czas określony, a ją z kolei przedłuża się potem na kolejne okresy, nawet do dziesięciu lat. Niektóre badane twierdziły, że dopiero czwarta umowa okresowa staje się umową na czas nieokreślony i że umowy takie są rzadko zawierane³³. Równie incydentalne jest zatrudnianie pracowników w niepełnym wymiarze godzin³⁴. W niektórych sklepach wielkopowierzchniowych warunki umów nie były dotrzymywane³⁵. Problemy sygnalizowane przez pracownice super- i hipermarketów w związku z zakresem ich obowiązków dotyczyły dwóch kwestii: niezgodności czynności zapisanych w zakresie obowiązków z faktycznie wykonywanymi zadaniami oraz niejasnością zapisu „inne czynności niż wymienione w wykazie”, czy też „wykonywanie innych poleceń zleconych przez przełożonych”, co, według nich, było wykorzystywane przez przełożonych do zlecenia np. kasjerkom wykonywania prac wyładunkowych lub sprzątania sklepów³⁶.

3.1. Umowa o pracę na czas określony

Zawieranie umów o pracę i inne kwestie³⁷ związane z tą problematyką są uregulowane w art. 25-67 rozdziału II działu drugiego k.p. Umowa o pracę to zgodne oświadczenie woli pracownika i pracodawcy, gdzie pierwszy zobowiązuje się świadczyć pracę³⁸, a drugi zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. Art. 29 §1 k.p. przewiduje, że umowa o pracę powinna obligatoryjnie zawierać kilka elementów: strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz wa-

³⁰ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, op. cit., s. 47.

³¹ Na umowy zlecenia zatrudnia się w okresie wzmożonego ruchu i spiętrzenia prac w sklepach wielkopowierzchniowych w czasie przedświątecznym, podczas wakacji w zastępstwie za pracowników na urloпах albo w razie inwentaryzacji.

³² Nie wynika to jasno z wypowiedzi badanych, ale najprawdopodobniej mowa o pracownikach zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej.

³³ Spośród wszystkich badanych tylko jedna osoba była zatrudniona na czas nieokreślony.

³⁴ Warto wspomnieć, że pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy korzysta z takich samych uprawnień jak pracownicy pełnoetatowi. Inaczej jest tylko rozliczany wymiar jego/jej urlopu wypoczynkowego (korzystnie) i praca w godzinach nadliczbowych (mniej korzystnie).

³⁵ Najczęściej naruszane są przepisy dotyczące czasu pracy i czasu wolnego, o czym w kolejnych rozdziałach.

³⁶ Co ciekawe i zastanawiające, badane twierdziły, że najczęściej ten zapis naniesiony był mniejszą czcionką niż wszystkie pozostałe.

³⁷ Dotyczące w szczególności różnych sposobów rozwiązania umowy i wygaśnięcia umowy o pracę.

³⁸ Pracę określonego rodzaju, w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz pracodawcy.

runki pracy i płacy³⁹. Zawiera się ją w formie pisemnej⁴⁰. Jeżeli umowa zawarta została ustnie, pracownik najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy powinien otrzymać jej potwierdzenie na piśmie. Należy przy tym uważnie sprawdzić postanowienia umowy pod względem zgodności z wcześniejszymi ustaleniami⁴¹.

Opierając się na wynikach badań uznać należy, że podstawową formą zatrudnienia w sklepach wielkopowierzchniowych jest umowa o pracę na czas określony, nierzadko bardzo długi, np. na pięć i więcej lat⁴². Wydaje się, że zawieranie długoterminowych umów o pracę może być uzasadnione tylko wtedy, gdy jakieś przepisy szczególne wyczerpująco określają okoliczności i warunki dopuszczalności zawierania takich umów, albo gdy wspólnym celem stron stosunku pracy było zawarcie takiej umowy. Tymczasem wolą żadnej z uczestniczek badania nie było zawieranie umowy na czas określony. Ponadto żadne okoliczności ani racjonalne powody nie uzasadniają w przypadku super- i hipermarketów zawierania tak długich umów okresowych. Można przyjąć, że to rozwiązanie ma wyłącznie służyć ułatwieniu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę i zmniejszeniu jego obciążeń w okresie wypowiedzenia, może zatem być potraktowane jako obejście przepisów prawa pracy o ochronie trwałości bezterminowych stosunków pracy. Takie umowy najczęściej są niekorzystne dla pracownika, gdyż pozbawiony zostaje w ten sposób poczucia stabilizacji i ochrony zatrudnienia⁴³.

Ograniczeniu dowolnego zawierania długoterminowych umów na czas określony służyć mają postanowienia art. 25¹ k.p. Przewiduje on, że zawarcie trzeciej⁴⁴ kolejnej umowy o pracę na czas określony⁴⁵ albo porozumienie stron dotyczące dalszego wykonywania pracy na podstawie dotychczasowej umowy o pracę na czas określony (aneks) jest równoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Jeśli dojdzie do przekształcenia umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony, obowiązkiem pracodawcy jest potwierdzenie tej zmiany na piśmie⁴⁶.

3.2. Zakres obowiązków

Zwykle w umowie o pracę określa się tylko ogólnie rodzaj pracy, którą wykonywać będzie dana osoba, bez informacji, jakie czynności będą należeć do obowiązków pracownika w ramach zatrudnienia. Rodzaj pracy można określić także przez wskazanie stanowiska pracy. Ogranicza się to najczęściej do takiego sformułowania, jak: „zatrudniona/y na stanowisku sprzedawcy/czyni”, „... kasjera/ki-sprzedawcy/czyni” lub przez wskazanie rodzaju pracy, np. „sprzedaż produktów w dziale mięsnym”. Z takich określeń nie wynika jednak, jakie będą obowiązki pracownika.

Na podstawie art. 94 pkt. 1 k.p. pracodawca ma obowiązek zaznajomić⁴⁷ osoby podejmujące pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnie-

³⁹ W szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie ze wskazaniem jego składników, wymiar czasu pracy i termin rozpoczęcia pracy.

⁴⁰ Art. 29 § 2 k.p.

⁴¹ Jedna z badanych kobiet informowała o ustnym ustaleniu podczas zawierania umowy, że grafik jej pracy zostanie dostosowany do trybu jej studiów zaocznych, czyli że nie będzie pracować w soboty i niedziele, kiedy ma zajęcia. To postanowienie nie znalazło się w jej umowie, a wcześniejsze ustalenie ustne nie było respektowane przez przełożonych.

⁴² W orzecznictwie i piśmiennictwie podaje się, że maksymalny okres umowy na czas określony nie powinien przekraczać dziesięciu lat.

⁴³ W umowie o pracę na czas nieokreślony nie można podać, kiedy ulegnie ona zakończeniu. Wydaje się, że taka umowa jest najkorzystniejsza dla pracownika. Zawierając ją pracownik i pracodawca mają z reguły na względzie potrzebę związania się stron oraz gwarancje i bezpieczeństwo wzajemnej współpracy. Rozwiązanie takiej umowy wymaga zgodnej woli obu stron, albo dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia. Ten ostatni sposób rozwiązania umowy jest jednak ograniczony przez przepisy, co pozwala pracownikowi cieszyć się względną stabilnością zatrudnienia.

⁴⁴ A nie czwartej, jak przekonane były pracownicy sklepów wielkopowierzchniowych.

⁴⁵ Po uprzednim zawarciu dwóch takich umów, między którymi przerwy nie przekroczyły jednego miesiąca.

⁴⁶ Art. 29§4 k.p. stanowi, że zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Prawem pracownika jest domaganie się potwierdzenia zmian umowy na piśmie.

⁴⁷ Np. w przypadku nałożenia przez pracodawcę kary porządkowej lub wypowiedzenia umowy o pracę z powodu niewłaściwego wykonywania przez pracownika obowiązków, osoba nie poinformowana w ogóle albo poinformowana nierzetelnie o zakresie obowiązków może bronić się twierdząc, że nie знаła dokładnie tych obowiązków i wymagań pracodawcy. Pracownika nie można ocenić na podstawie oczekiwań pracodawcy, o których nie wie on zawierając umowę o pracę i o których pracodawca

niami. Zakres obowiązków to wykaz czynności i przykładowych zadań przypisanych do danego pracownika: pracodawca powinien go określić możliwie szczegółowo⁴⁸. Może on być przedstawiony osobie zatrudnionej w formie ustnej albo pisemnego zakresu czynności/obowiązków⁴⁹.

Zakres obowiązków określa się zwykle w odrębnym dokumencie, który stanowi załącznik do umowy o pracę bądź może być doręczony pracownikowi w późniejszym terminie. Jeżeli zakres czynności został sporządzony na piśmie, to musi on zostać umieszczony w aktach osobowych pracownika⁵⁰.

Warto zwrócić uwagę, że ustalony przez pracodawcę zakres czynności musi być zgodny z rodzajem pracy lub wskazanym w umowie stanowiskiem pracy, na którym został zatrudniony pracownik. Jest to skonkretyzowanie rodzaju pracy. W zależności od rodzaju wykonywanej pracy, wypisanie wszystkich obowiązków pracownika związanych ze stanowiskiem może być niemożliwe lub utrudnione. W wykazie czynności mogą się w związku z tym znaleźć sformułowania: „inne czynności niż wymienione”, „wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonych”, i te „inne” polecenia pracownik ma obowiązek wykonywać, pod warunkiem że zostały wydane przez upoważnioną osobę i zgodnie z obowiązującym prawem. Ale i one muszą odpowiadać rodzajowi pracy określonej w umowie. Wydaje się zatem, że pracownica zatrudniona jako kasjerka lub sprzedawczyni może odmówić wykonania pracy, która wiąże się np. z obowiązkami magazyniera, tzn. rozładunkiem i układaniem towarów, i nie powinno to zostać potraktowane jako niewypełnienie polecenia/obowiązku.

Pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem oświadczenie o zapoznaniu się z zakresem czynności i zobowiązuje się tym samym do jego wypełniania. Jest to moment, w którym może zadać pytanie o słuszność, zasadność czy związek zapisów zakresu obowiązków z rodzajem wykonywanej pracy. Zakres czynności bowiem nie może być dowolny i pracownik ma prawo powoływać się na to także wtedy, gdy zostają mu zlecone czynności wykraczające poza rodzaj pracy czy też zadania związane ze stanowiskiem, które zajmuje.

3.3. Umowa zlecenie

Umowa zlecenie jest umową cywilnoprawną i nie daje takiej ochrony wykonującemu pracę jak umowa o pracę. Umowa ta została uregulowana w art. 734-751 kodeksu cywilnego⁵¹. Umowę taką każda ze stron może wypowiedzieć w każdym terminie. Nie tworzy ona stosunku podporządkowania i zależności zleceniobiorcy od zleceniodawcy⁵²; zleceniobiorca nie ma obowiązku wykonywania obowiązków w określonym miejscu i czasie. Co ważne, zawarcie umowy zlecenia zamiast umowy o pracę, gdy spełnione są wszelkie warunki nawiązania stosunku pracy, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny⁵³.

nie informuje w czasie trwania stosunku pracy (wyrok SN z 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 428/98). Pracodawca ma także obowiązek informowania o zmianie w zakresie obowiązków i sposobie ich wykonywania.

⁴⁸ Pracodawca ma obowiązek informowania pracownika o zmianach w zakresie jego obowiązków i sposobów ich wykonywania także w czasie trwania stosunku pracy. Taka jednostronna zmiana zakresu czynności pracownika nie stanowi zmiany treści umowy o pracę, jeżeli nie wykracza poza ustalony w umowie rodzaj pracy, nie musi więc być wprowadzona w formie wypowiedzenia zmieniającego.

⁴⁹ Dla pracodawcy ta forma jest korzystniejsza, bo służy udowodnieniu, że spełnił ciężący na nim obowiązek. Jest ona także korzystna z punktu widzenia pracownika, dysponującego dokumentem, w którym wyraźnie i w sposób wyczerpujący określono zakres jego obowiązków.

⁵⁰ § 6 ust. 2 pkt. 2a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Dz. U. Nr 62, poz. 286 z późn. zm.

⁵¹ Dz. U. 1964 Nr 16, poz. 93 z późn. zm.

⁵² Pracownik w trakcie wykonywania pracy podlega nadzorowi pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, natomiast zleceniobiorca ma tylko obowiązek stosować się do wskazówek dającego zlecenie.

⁵³ Art. 281 pkt. 1 k.p.

3.4. Wnioski

Przed wszystkim zarówno w umowie o pracę, jaki i w zakresie obowiązków powinno się dążyć do możliwie jasnego, zrozumiałego dla pracownika i precyzyjnego formułowania zapisów. W ten sposób można uniknąć wielu wątpliwości związanych ze znaczeniem poszczególnych postanowień. Pracodawcy powinni także możliwie konkretnie opisywać stanowisko i zadania, które wykonywać ma dany pracownik, żeby nie pozostawić wątpliwości co do rodzaju pracy i czynności/obowiązków, na które strony się umówiły.

4. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

Respondentki badania fokusowego wskazywały, że ich dochody nie przekraczają na ogół minimalnego wynagrodzenia w Polsce. Niektóre mówiły także o sposobie wypłacania wynagrodzenia, tzn. że na ich konto regularnie⁵⁴ wpływa jedynie pensja podstawowa, pozostałe natomiast pieniądze, np. za nadgodziny czy premie, są im wypłacane w innych terminach, bez ewidencjonowania⁵⁵. Padło m.in. określenie, że dostają pieniądze „na czarno”, „na lewo”, tzn. bez jakiegokolwiek umowy, dokumentu potwierdzającego kwotę i podstawę otrzymania tych pieniędzy. Kobiety informowały, że niewypłacane im było wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, co miało związek albo z powszechnie praktykowanym przyznawaniem dni wolnych w zamian za tę pracę, albo z prowadzeniem podwójnych grafików⁵⁶. W wielu sieciach supermarketów międzynarodowych pracownicy oprócz pensji podstawowej otrzymują tzw. premię motywacyjną i/lub liczoną od utargu sklepu albo innego typu dodatki, tj. pieniężne lub towarowe bony świąteczne. Kilka respondentek mówiło o istnieniu w ich zakładach pracy funduszu socjalnego, z którego mogą się ubiegać o zwrot pieniędzy za tzw. wczasy pod gruszą, kolonie dzieci, czy starać się o zapomogę socjalną.

Z punktu widzenia pracownika wysokość wynagrodzenia stanowi jeden z najważniejszych elementów stosunku pracy, gdyż w ten sposób zapewnia on byt swój i rodziny. W opinii znacznej większości badanych ich miesięczne wynagrodzenie nie było adekwatne ani do wykonywanych obowiązków, ani do warunków pracy, ani do kosztów utrzymania. Miesięczna pensja wystarczała zwykle na bieżące rachunki i jedzenie, a na zaspokojenie innych istotnych potrzeb rodziny zacięgały pożyczki.

Wydaje się, że najbardziej palące problemy związane z wynagradzaniem pracownic super- i hipermarketów to nieuwzględnianie wszystkich składników wynagrodzenia w comiesięcznych wypłatach oraz niewypłacanie wynagrodzeń i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

4.1. Ewidencja czasu pracy

Zagadnienia związane z ewidencjonowaniem czasu pracy znajdują się w Kodeksie pracy w dziale dotyczącym czasu pracy⁵⁷. W tym opracowaniu zostaną jednak omówione w kontekście wynagrodzeń, gdyż prawidłowe, skrupulatne i rzetelne prowadzenie tej ewidencji ma szczególne znaczenie dla ustalania wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.

⁵⁴ Badane zgodnie przyznawały, że pensja wypłacana jest terminowo.

⁵⁵ Nawet jeśli regulamin pracy lub regulamin wynagradzania dopuszcza wypłatę premii w innym, ustalonym terminie, to należności te powinny być opodatkowane oraz pomniejszone o kwoty składkowe.

⁵⁶ Więcej na temat problemu podwójnych grafików w rozdziale dotyczącym czasu pracy.

⁵⁷ Art. 149 k.p. Dotyczy tych zagadnień także § 8 pkt 1, § 8a rozporządzenia z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Dz.U. Nr 62, poz. 286 z późn. zm.

Prowadzenie ewidencji czasu pracy jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy⁵⁸. Nie ma przy tym znaczenia, w jakim systemie i rozkładzie czasu pracy jest zatrudniony pracownik. Pracodawca jest zobowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy tak, by móc na tej podstawie ustalać wynagrodzenia pracowników oraz inne świadczenia związane z pracą. Należy dokumentować nie tylko czas pracy w kolejnych dobach, w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych i w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnym pięciodniowym tygodniu, ale i urlopy, zwolnienia oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy.

Czas pracy w poszczególnych dobach⁵⁹ powinien być szczegółowo ewidencjonowany, gdyż tu najczęściej zdarzają się nieprawidłowości. Nie należy przy tym wpisywać wyłącznie liczby godzin przepracowanych w ciągu dnia, ale wskazywać godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy przez pracowników w poszczególnych dobach⁶⁰.

Badane zwracały uwagę na nieprawidłowości związane z ewidencjonowaniem czasu ich pracy, co odbijało się ujemnie na obliczaniu wynagrodzeń. Trzeba podkreślić, że pracodawca ma obowiązek udostępnić pracownikowi, na jego wniosek, ewidencję czasu pracy, a więc zatrudnieni mogą stale kontrolować rzetelność prowadzonej dokumentacji.

4.2. Wynagrodzenie zasadnicze

Przepisy dotyczące wynagrodzenia regulowane są w dziale trzecim kodeksu pracy⁶¹. Ustalenie warunków wynagrodzenia następuje w umowie o pracę, układach zbiorowych pracy albo regulaminach wynagradzania. Wynagrodzenie zasadnicze jest wypłacane według z góry określonych stawek. Jest ono główną składową zarobku. Art. 78 k.p. wskazuje, że pracodawca, określając wysokość wynagrodzenia, bierze pod uwagę: rodzaj pracy, niezbędne kwalifikacje oraz ilość i jakość świadczonej pracy. Jego swoboda w tym zakresie ograniczona jest jednak choćby ustawowo określoną płacą minimalną⁶², która od 1 stycznia 2008 roku wynosi 1126 złotych brutto⁶³. Tyle, albo nieco więcej, najczęściej⁶⁴ zarabiają pracownicy super- i hipermarketów. W umowie precyzuje się, jakie składniki wchodzi w skład wynagrodzenia.

Odnosząc się do wypowiedzi pracowników super- i hipermarketów, które uważają, że ich wynagrodzenie jest nieadekwatne do nakładów pracy i nie wystarcza do zaspokojenia ich podstawowych potrzeb⁶⁵, warto przytoczyć wypowiedź prof. Zofii Jacukowicz z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Jej zdaniem: *W dzisiejszej Polsce osoba zarabiająca minimalne wynagrodzenie z trudem jest w stanie utrzymać siebie. Dla utrzymania rodziny płaca minimalna*

⁵⁸ Nieprowadzenie takiej dokumentacji ma negatywne konsekwencje dla pracodawcy w razie procesu o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie tylko pracownik musi bowiem udowodnić, że w określonych godzinach pracował, także na pracodawcy będzie spoczywał ciężar udowodnienia, że pracownik nie wykonywał takiej pracy bądź wykonywał, ale w mniejszym wymiarze niż wskazany w pozwie.

⁵⁹ Za każdym razem, gdy w tym opracowaniu jest mowa o dobie, dotyczy to tzw. doby pracowniczej, czyli dwudziestu czterech kolejnych godzin od chwili rozpoczęcia pracy w danym dniu, zgodnie z obowiązującym zatrudnionego rozkładem czasu pracy. Art. 128 § 3 pkt 1 k.p.

⁶⁰ Taki sposób ewidencjonowania czasu pracy pozwala ocenić przestrzeganie przez pracodawcę m.in. obowiązku zapewnienia odpowiednich odpoczynków dobowych i tygodniowych oraz limitu godzin nadliczbowych. Szczególnie ważne jest to w przypadku pracowników wykonujących pracę na zmiany. Jeśli np. praca była wykonywana na drugiej zmianie od czternastej do dwudziestej drugiej, a dnia następnego (ale w tej samej dobie pracowniczej) osoba rozpoczęła pracę o godzinie szóstej, po ośmiu godzinach nieprzerwanego odpoczynku, oznacza to, że ta osoba pracowała bez należnego odpoczynku dobowego oraz w godzinach nadliczbowych. Jeśli w ewidencji zostałyby wpisane, że dana osoba pracowała w każdym dniu po osiem godzin, to z takiej ewidencji nie wynikałaby np. konieczność wypłaty odpowiedniego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

⁶¹ Art. 77¹ do art. 93 k.p.

⁶² Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Dz. U. Nr 200, poz. 1679 Z późn. zm.

⁶³ Od 1 stycznia 2009 r. wynosić będzie 1276 złotych brutto.

⁶⁴ Wyjątkiem, według badań, jest tu supermarket „Biedronka”.

⁶⁵ Ich praca nie jest bowiem wyceniana na podstawie jakichkolwiek kryteriów według jej wartości, lecz oceniana od razu jako taka, za którą należy się płaca minimalna.

powinna wynosić co najmniej 2 tys. zł netto⁶⁶, tymczasem ponad połowa zatrudnionych zarabia poniżej tej kwoty. (...) Jeśli jednak ktoś otrzymuje obecną [mowa o stawce obowiązującej przed 1 stycznia 2008 r.], 936 złotych brutto, płacę minimalną za normalną pracę, to jest wyzyskiwany. Nie ma na tyle prostych prac, by tak nisko je opłacać. (...) W naszych warunkach płace są bardzo oderwane od wartości pracy, jaką wykonuje się w zamian. (...) Dziś wielu z nich [pracodawców] ustala wynagrodzenie bez reguł, na zasadzie: ja wiem, jak on pracuje, i tak mu płacę. Niestety, pracownicy godzą się na takie dysproporcje i nie domagają się jasnych zasad wynagradzania ich pracy⁶⁷.

Przy obliczaniu wynagrodzenia za dany miesiąc uwzględniane są przysługujące zatrudnionemu składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy, czyli m.in. dodatki za staż pracy oraz inne związane ze szczególnymi właściwościami pracy, szczególnymi kwalifikacjami lub warunkami pracy, dodatki za pracę w nocy lub w godzinach nadliczbowych, premie regulaminowe i uznaniowe⁶⁸. Czasami dodatki, premie i nagrody są także wliczane do podstawy zasiłków. Musi tak być, gdy regulaminy pracy lub wynagradzania w danym zakładzie pracy przewidują zarówno wypłatę np. premii, jak i to, że jest ona należna także za okres, kiedy pracownik pozostaje na zwolnieniu lekarskim⁶⁹. W tej sytuacji premia nie jest zmniejszana za okres nieobecności, co skutkuje tym, że jest „oskładkowana” i odprowadza się od niej m.in. składkę na ubezpieczenie chorobowe. To powoduje obowiązek wliczania tych kwot do podstawy wymiaru zasiłków. W konsekwencji wynagrodzenie chorobowe czy zasiłek chorobowy może być wyższy niż pensja⁷⁰.

4.3. Wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych

Praca w godzinach nadliczbowych jest dodatkowym świadczeniem pracownika na rzecz pracodawcy, wykraczającym poza obowiązującą go normę, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu tego czasu⁷¹. Podstawowe warunki wypłaty wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych określa art.151¹ k.p., który stanowi, że oprócz normalnego wynagrodzenia pracodawca wypłaca za nie dodatek w wysokości:

- 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta, które nie są dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu, w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy;
- 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określone powyżej.

⁶⁶ Respondentki badania fokusowego pytane o satysfakcjonującą i adekwatną do wykonywanej pracy pensję, także wskazywały najczęściej kwotę od 1800 do 2000 zł netto miesięcznie.

⁶⁷ Wypowiedź zaczerpnięta z artykułu T. Zalewskiego: *Normalna praca, minimalna płaca – to się nazywa wyzysk*; http://www.rp.pl/arttykul/56552,59042_Normalna_praca__minimalna_placa__to_sie_nazywa_wyzysk.html

⁶⁸ Zakres składników wynagrodzeń w gospodarce narodowej obowiązujący od 1 stycznia 2000 r., zaktualizowany w 2003 r., stanowi załącznik do niektórych sprawozdań statystycznych GUS. GUS przekazuje go także przedsiębiorcom jako załącznik do prowadzenia sprawozdawczości dotyczącej zatrudnienia i wynagrodzeń. Informacje można znaleźć np. na stronach: http://www.wynagrodzenia.pl/slownik_1.php/wpis.376, http://www.tf.pl/download/statystyczne/z-03_ob.pdf

⁶⁹ Informacja na temat takich zapisów w regulaminach pracy lub wynagradzania nie pojawiła się w wypowiedziach kobiet podczas badań fokusowych. Generalnie, są one wprowadzane w odpowiednich regulaminach bardzo rzadko. Można zakładać, że w super- i hipermarketach regulaminy nie zawierają takich zapisów.

⁷⁰ Więcej: wyrok TK. sygn. SK 16/06, Dz. U. Nr 119, poz. 771.

⁷¹ Art. 151 § 1 k.p.; więcej na temat pracy w godzinach nadliczbowych w rozdziale dotyczącym czasu pracy.

Ponadto 100% dodatku do wynagrodzenia przysługuje za każdą przepracowaną godzinę nadliczbową w momencie przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym⁷².

Praca w godzinach nadliczbowych podlega szczególnym uregulowaniom, nie podlega planowaniu i absolutnie nie może stanowić stałego elementu organizacji pracy. W supermarketach zaś jest ona wpisana w system organizacji pracy, co sprawia, że traktowana jest przez uczestniczki badania jako regularny sposób uzyskiwania co miesiąc dodatkowego dochodu. Oczywiście takie podejście nie jest uprawnione, lecz pozwala zrozumieć, dlaczego zaniżanie wysokości wynagrodzenia lub brak wynagrodzenia za świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych jest dla badanych kobiet tak poważnym problemem⁷³. Czują się w tej sytuacji nie tylko oszukane, ale i wykorzystane, co z pewnością źle wpływa na ich stosunek do pracy. Takie działanie pracodawcy ma bowiem ujemne konsekwencje dla ich życia: otrzymują mniej pieniędzy (lub wcale) za faktycznie przepracowane nadgodziny, a zarazem mogą poświęcić mniej czasu na swoje sprawy prywatne z powodu pracy w godzinach nadliczbowych.

Badane postulowały, by podstawowym sposobem rekompensowania nadgodzin, co jest obowiązkiem pracodawcy, była wypłata wynagrodzenia, nie zaś udzielanie w zamian dni wolnych⁷⁴. Pracodawca ma w tym zakresie swobodę, jednak dla budowania poprawnych relacji z załogą, powinien także wykazywać dobrą wolę i reagując na tego typu postulaty, starać się dostosować sposób rekompensat nie tylko do swoich możliwości, ale i do preferencji zatrudnionych. Jeśli pracodawca wypłaca wynagrodzenie w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, wlicza do niego tzw. normalne wynagrodzenie oraz dodatek⁷⁵. Za czas wolny udzielony w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie, bo w tym okresie nie świadczy pracy⁷⁶.

4.4. Wnioski

To, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacane jest w innym terminie niż wynagrodzenie zasadnicze i bez pokwitowań, służy, jak się wydaje, ukryciu nadużyć związanych z przekraczaniem dopuszczalnej liczby nadgodzin, a także ukryciu ich regularności. Dodatkowo, jak opisano wyżej, skutkuje to oszukiwaniem pracowników na kwocie wynagrodzenia, co oczywiście generuje konkretne zyski dla pracodawcy. A niewypłacenie wynagrodzenia, niezależnie od przyczyny, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę.

⁷² Za daną godzinę pracy nadliczbowej przysługuje jeden dodatek, dlatego istotne jest, aby rozliczając czas pracy oddzielić godziny pracy nadliczbowej na dobę i godziny pracy nadliczbowej z przekroczenia normy średniotygodniowej.

⁷³ Każde naruszenie obowiązku rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych jest naruszeniem przepisów kodeksu pracy.

⁷⁴ Zwykle w terminach odpowiadających pracodawcy, nie zaś związanych z realizacją planów życiowych pracowników.

⁷⁵ W największym skrócie, przez normalne wynagrodzenie rozumie się wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, plus dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeśli nabywa do nich prawo na podstawie przepisów płacowych obowiązujących w danym zakładzie pracy (np. dodatek stażowy, funkcyjny, za pracę w warunkach szkodliwych, stała premia).

⁷⁶ Jeśli dzień wolny zostaje przyznany na wniosek pracownika, liczba godzin nadliczbowych w stosunku do liczby godzin wolnych od pracy wynosi 1:1. Jeśli dzień wolny przyznaje sam pracodawca, ten stosunek jest inny i wynosi 1:1,5 godziny.

Nisko płatna praca, o czym powinni pamiętać pracodawcy, jest zwykle wykonywana niedbale i niechętnie, a nisko opłacany pracownik, którego ponadto wprowadza się w błąd i oszukuje, szybko zacznie się rozglądać za lepszą pracą i odejdzie. Z tym problemem supermarkety w Polsce borykają się zresztą już od dłuższego czasu. Znaczna rotacja pracowników lub w ogóle brak chętnych do pracy to dla sieci sklepów wielkopowierzchniowych codzienność, i albo decydują się na zatrudnianie wciąż nowych osób, albo na nieprawidłowości w ewidencjonowaniu czasu pracy, co ma służyć wykorzystaniu zatrudnionych do wykonywania obowiązków, którymi powinny być obciążone dodatkowe osoby. Wydaje się, że nie rozwiązuje to ich problemów, gdyż trzeba szkolić i wdrażać do pracy coraz to nowych pracowników, którzy i tak po krótkim czasie odchodzą z powodu trudnych warunków i niskiego wynagrodzenia. Co więcej, prowadzi to do ciężkich naruszeń prawa pracy. Najprostszym rozwiązaniem, wartym zarekomendowania, jest podniesienie płac pracownikom i prawidłowe naliczanie im przepracowanych godzin nadliczbowych. Pracownikom, które borykają się z tą ostatnią kwestią, można polecić zapisywanie liczby przepracowanych dni w prywatnych kalendarzach, co może mieć wartość dowodu w razie dochodzenia roszczeń za niewypłacone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

5. CZAS PRACY I ZWIĄZANE Z NIM OKRESY ODPOCZYNKU

Zatrudnieni w supermarketach, według badanych kobiet, pracują na ogół w systemie zmianowym: od poniedziałku do piątku obowiązują ich najczęściej ośmiogodzinne zmiany, w weekendy i święta pracują zazwyczaj po dwanaście godzin. Zdarza się, że pracują po kilka, kilkanaście dni pod rząd bez dnia wolnego. Praca w godzinach nadliczbowych, jak wspomniano wyżej, nie może podlegać planowaniu. Jednak, jak wynika z wypowiedzi pracownic super- i hipermarketów, stanowi ona stały element organizacji pracy.

W związku z tym przyjąć można, że normy dotyczące liczby przepracowanych nadgodzin są stale naruszane. Żeby te naruszenia nie zostały ujawnione, w sklepach wielkopowierzchniowych stosuje się m.in. dwa grafiki: oficjalny, który trafia do dokumentacji kadrowej i którego zapisy pozostają w zgodzie z normami dotyczącymi ewidencji czasu pracy i godzin nadliczbowych, oraz nieoficjalny⁷⁷, który jest w posiadaniu kierownika i pokazuje faktycznie przepracowane godziny. W żadnej z sieci super- i hipermarketów pracownicy nie mają wpływu na kształt grafików i są całkowicie uzależnieni od decyzji przełożonych, którzy są odpowiedzialni za układanie planów pracy⁷⁸. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę, że np. przy kontrolach wewnętrznych przeprowadzanych przez kierowników regionalnych, odpowiedzialność za nadużycia i nieprawidłowości związane z czasem pracy jest przerzucana z kierowników zmian na pracowników, którzy są dodatkowo oszukiwani na liczbie przepracowanych nadgodzin i nie zawsze otrzymują za nie wynagrodzenie.

Jak wynika z badania, w dużych międzynarodowych sieciach przestrzega się normy jedenastogodzinnego odpoczynku pomiędzy jedną a drugą zmianą, co nie dotyczy już wielu innych sieci, zwłaszcza lokalnych, polskich. W tych ostatnich nagminnie zdarzają się sytuacje, że pracownice nie mogą nawet skorzystać z przysługującej im piętnastominutowej przerwy w pracy. Wiele kobiet podkreślało, że przy ich ciężkiej pracy kwadrans to za mało, żeby skorzystać z toalety, posilić się i chwilę odpocząć⁷⁹. Kobiety pracujące na stanowiskach kasowych informowały, że często nie mogą opuścić stanowiska pracy w celu załatwienia potrzeb fizjologicznych.

⁷⁷ Fałszowanie dokumentów jest przestępstwem na mocy art. 270 k.k. Kodeks karny, Dz. U. 1997 Nr 88, poz. 553, z późn. zm.

⁷⁸ Przy ustalaniu grafików w ogóle nie bierze się pod uwagę wypadków losowych ani sytuacji życiowej pracowników, co jest szczególnie dotkliwe dla samotnych matek i osób uczących się.

⁷⁹ W niektórych sklepach, jak twierdziły badane, rozpoczyna się pracę 15 minut wcześniej, żeby wydłużyć przysługującą przerwę do pół godziny, bądź żeby mieć w ciągu dnia drugą.

Opierając się na wynikach badań można stwierdzić, że pracownicy sklepów wielkopowierzchniowych pracują znacznie więcej/dłużej, niż wynikałoby to z ich umów o pracę, harmonogramów pracy, czy też ewidencji czasu pracy. Nie mają zapewnionych przerw w pracy ani odpowiednich okresów odpoczynku.

5.1. Czas pracy

Zagadnienia związane z czasem pracy zostały uregulowane w dziale szóstym kodeksu pracy⁸⁰. Czas pracy to czas, kiedy pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w miejscu przez niego wyznaczonym⁸¹. Do czasu pracy wlicza się przerwę w pracy⁸², przerwę ustanowioną ze względu na szczególną uciążliwość, szkodliwość lub monotonię pracy⁸³, przerwę na karmienie dziecka piersią⁸⁴ i inne ustanowione w odrębnych przepisach. Czas służący przygotowaniu się do pracy również jest czasem pracy⁸⁵.

Kodeks pracy ustanawia normy czasu pracy⁸⁶, czyli maksymalną liczbę godzin, jaką pracownik może przepracować w jednej dobie lub jednym tygodniu pracy. Te normy nie powinny być przekraczane w okresach rozliczeniowych, na które jest planowana praca każdego pracownika i po których upływie jest rozliczana.

Obowiązującą normą dobową jest osiem godzin pracy na dobę i przeciętnie czterdzieści godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, który nie może przekroczyć czterech miesięcy. Kodeks przewiduje pewne odstępstwa od tego w odniesieniu do różnych systemów czasu pracy.

Wymiar czasu pracy to z kolei liczba godzin, jaką należy przepracować w ciągu danego okresu rozliczeniowego. Zależy m.in. od wymiaru zatrudnienia, czy takich czynników jak liczba dni świątecznych w tym okresie.

5.2. System pracy

W super- i hipermarketach obowiązuje równoważny system czasu pracy, którego cechą charakterystyczną jest dopuszczalność wydłużenia godzin pracy w niektóre dni do dwunastu, przy zachowaniu przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy: czterdziestu godzin. Wymiar czasu pracy wydłużony w jednym dniu jest skracany w innych dniach lub wprowadzone zostają dni wolne⁸⁷. Zaznaczyć trzeba, że norma tygodniowa jest normą przeciętną, co oznacza, że można zaplanować w jednym tygodniu nawet siedemdziesiąt dwie godziny pracy⁸⁸, a w innych tygodniach okre-

⁸⁰ Art. 128 do art. 151¹² k.p.

⁸¹ Art. 128 § 1 k.p.

⁸² Art. 134 k.p.

⁸³ Art. 145 k.p.

⁸⁴ Art. 187 k.p.

⁸⁵ Elżbieta Fornalczyk, przewodnicząca związku zawodowego WZZ Sierpień '80 w Tesco, członkini Rady Konsultacyjnej, zwracała uwagę, że czas pracy kasjerek w supermarketach, w przeciwieństwie do czasu pracy innych zatrudnionych tam osób, liczony jest od momentu skasowania przez nie pierwszego produktu do momentu rozliczenia się z pieniędzy. Nie wlicza się czasu potrzebnego na przygotowanie się do pracy.

⁸⁶ Art. 129 § 1 k.p.

⁸⁷ Jeśli przedłużenie wymiaru czasu pracy jest równoważone przez obniżenie tego wymiaru w innych dniach, pracownikowi należy wtedy zapewnić co najmniej tyle dni wolnych od pracy, ile w danym okresie rozliczeniowym jest niedziel, świąt oraz dni wolnych wynikających z pięciodniowego tygodnia pracy. Można także wprowadzić dni wolne z tytułu przepracowanych godzin, niezależnie od liczby dni ustawowo wolnych od pracy i tych wynikających z pięciodniowego tygodnia pracy. Dni wolne równoważące wlicza się do urlopu, choć nie można nimi urlopu zaczynać i kończyć. Oba sposoby równoważenia można stosować jednocześnie.

⁸⁸ Sześć dni pracy przemnożone przez dwanaście godzin w jednym dniu.

su rozliczeniowego – odpowiednio mniej. Obowiązujący okres rozliczeniowy to jeden miesiąc⁸⁹, co ma zapobiegać zwiększaniu liczby godzin pracy ponad osiem dzień po dniu przez dłuższy okres.

System ten można wprowadzić⁹⁰, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją⁹¹, czyli m.in. w handlu. Wprowadzając ten system, pracodawca musi pamiętać o obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy⁹², i organizowania jej w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie⁹³. Pracodawca musi ponadto zachowywać dobę pracowniczą, przestrzegać prawa pracowników do odpoczynku dobowego i tygodniowego⁹⁴, wprowadzać dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, niezależnie od dni równoważących przedłużenie dobowej normy czasu pracy.

W tym systemie czasu stosować można pracę zmianową, w niedziele i święta oraz indywidualny rozkład czasu pracy, który należy podać do wiadomości pracowników – co ważne – zanim rozpocznie się dany okres rozliczeniowy. Pracodawca powinien sporządzić harmonogram ustalający konkretny rozkład czasu pracy danego pracownika, z wyraźnym określeniem godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w każdym dniu. Ograniczona zostaje w ten sposób możliwość swobodnej i dowolnej zmiany grafików pracy.

5.3. Odpoczynek, przerwy w pracy

Pracodawcy nie wolno pozbawić pracownika przysługujących mu okresów odpoczynku ani ograniczać ich. W każdej dobie pracownik powinien mieć zapewnione co najmniej jedenaście godzin nieprzerwanego odpoczynku⁹⁵, co oznacza, że może pracować maksymalnie trzynaście godzin w ciągu doby. W równoważnym czasie pracy, jeśli dla danego pracownika dobowy wymiar wynosi dwanaście godzin, może on dodatkowo przepracować jeszcze tylko jedną godzinę w danej dobie, co będzie liczone jako godzina nadliczbowa.

W każdym tygodniu pracownik ma także prawo do co najmniej trzydziestu pięciu godzin nieprzerwanego odpoczynku, co powinno obejmować przynajmniej jedenaście godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Nieprzerwany tygodniowy odpoczynek powinien przypadać w niedzielę, chyba że, jak w przypadku sklepów wielkopowierzchniowych, praca jest dozwolona i wykonywana w niedzielę; wtedy tygodniowy odpoczynek może przypadać w innym dniu. Pracodawca może zmniejszyć limit odpoczynku tygodniowego do dwudziestu czterech godzin tym osobom, które zmieniają porę wykonywania pracy, gdyż przechodzą na inną zmianę⁹⁶.

Każda osoba, której dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej sześć godzin, ma prawo do co najmniej piętnastominutowej przerwy wliczanej do czasu pracy⁹⁷. Pracodawca określa godziny, w których załoga może, w do-

⁸⁹ Wyjątkowo trzy miesiące, gdy wyrazi na to zgodę organizacja związkowa albo (jeśli nie działa u danego pracodawcy taka organizacja lub gdy nie wyraża zgody na ustalenie przedłużonego okresu rozliczeniowego) po uprzednim zawiadomieniu przez pracodawcę właściwego inspektora pracy. Inspektor pracy może przeprowadzić kontrolę zasadności takiego przedłużenia. Okres rozliczeniowy może wynosić cztery miesiące w przypadku prac uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych.

⁹⁰ W regulaminie pracy, układzie zbiorowym pracy lub w obwieszczeniu, art. 150 § 1 k.p.

⁹¹ Art. 135 k.p.

⁹² Art. 94 pkt 4 k.p.

⁹³ Art. 94 ust. 2a k.p.

⁹⁴ Można w tym systemie pracować dzień po dniu po 12 godzin pod warunkiem, że zachowana jest norma jedenastogodzinnego odpoczynku dobowego.

⁹⁵ Art. 132 § 1 k.p.

⁹⁶ Art. 133 § 2 k.p.

⁹⁷ Jak powiedziano wyżej, w weekendy w supermarketach pracuje się najczęściej po dwanaście godzin. Piętnastominutowa przerwa w pracy, zgodnie z art. 136 k.p., przysługuje, gdy pracuje się minimum sześć godzin na dobę. Biorąc pod uwagę cel tej przerwy, można dopuścić taką interpretację tego przepisu, że przy dwunastu godzinach pracy przysługują dwie piętnastominutowe przerwy na każde sześć godzin pracy.

wolny sposób, skorzystać z tej przerwy. Pracodawca może wydłużyć przerwę do dwudziestu czy trzydziestu minut, np. wprowadzając odpowiedni zapis w regulaminie pracy lub zakładowym układzie zbiorowym. Przerwa powinna dzielić dzień pracy i być przeznaczona na odpoczynek przed wykonaniem kolejnej części obowiązków. Osoby wykonujące pracę monotonną, a za taką, jak się wydaje, uznać można pracę kasjerek w super- i hipermarketach, mogą się domagać dodatkowych przerw wliczanych do czasu pracy⁹⁸, co zmniejszy jej uciążliwość⁹⁹. Praca monotonna prowadzi do dużego zmęczenia oraz znacznych wahań sprawności fizycznej i umysłowej. Wpływa to nie tylko na wydajność, ale i na bezpieczeństwo pracy, gdyż mniejsza czujność pracownika może prowadzić do popełniania błędów. Przerwy w wykonywaniu pracy monotonnej są w związku z tym korzystne zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Nieudzielanie przerw to wykroczenie polegające na naruszaniu przepisów o czasie pracy.

W odniesieniu do problemu niemożności opuszczenia stanowiska pracy w celu załatwienia potrzeb fizjologicznych stwierdzić należy, że odmowa „wypuszczenia” do toalety jest niehumanitarna i trudna do zrozumienia. Nie chodzi bowiem o wyjście np. na papierosa, lecz o załatwienie podstawowej, naturalnej potrzeby. Trudno byłoby uregulować tego typu przerwy w pracy (ich liczbę czy długość) przepisami kodeksu, gdyż jest to sprawa bardzo indywidualna. Problemy mogłyby zostać rozwiązane przez właściwą organizację pracy, zatrudnienie większej liczby kasjerek lub uproszczenie procedur związanych z postępowaniem ze środkami pieniężnymi¹⁰⁰.

W równoważnym czasie pracy można wprowadzić także przerwę na posiłek¹⁰¹. Nie wlicza się jej jednak do czasu pracy. O tego typu przerwie badane pracownice nie informowały.

5.4. Praca w godzinach nadliczbowych

Prawie każdemu zatrudnionemu pracodawca może wydać polecenie pracy w godzinach nadliczbowych i zasadniczo nie wolno odmówić świadczenia tej pracy¹⁰². Przyjmuje się też, że jeśli zaistniała sytuacja, w której konieczność świadczenia pracy ponad normę wynika z przyczyn obiektywnych, uniemożliwiających pracownikowi wykonywanie zleconych zadań w obowiązującej go normie czasu pracy, praca taka jest pracą w godzinach nadliczbowych¹⁰³. Praca świadczona po godzinach na zasadzie dobrowolności nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

Praca w godzinach nadliczbowych stanowi, jak powiedziano wyżej, obowiązek pracownika, lecz może on odmówić świadczenia pracy ponad normę, jeśli byłoby to sprzeczne z przepisami prawa (naruszone zostałyby np. prawo do nieprzerwanego dobowego odpoczynku czy maksymalna dopuszczalna liczba godzin nadliczbowych w roku) lub zawartą umową o pracę.

Maksymalna liczba nadgodzin w roku kalendarzowym, która może zostać ustalona w układzie zbiorowym pracy, regulaminie lub umowie o pracę, nie może przekroczyć 416 (52 tygodnie x osiem godzin)¹⁰⁴. W równoważnym systemie czasu pracy, pracą w godzinach nadliczbowych jest ta wykonywana:

⁹⁸ Art. 145 k.p.

⁹⁹ Praca kasjerek to nie tylko praca monotonna, ale także, co trzeba podkreślić, praca związana z odpowiedzialnością za powierzone środki pieniężne. Konieczność stałej koncentracji dodatkowo obciąża wykonujące ją osoby.

¹⁰⁰ Kasjerki są odpowiedzialne za powierzone im środki i każde odejście od kasy wiąże się z koniecznością zabezpieczenia pieniędzy, co zajmuje dodatkowy czas.

¹⁰¹ Art. 141 k.p. Warto przy tym zwrócić uwagę, że jeśli w tej sytuacji ktoś pracuje dwanaście godzin na dobę, nie można mu zlecać pracy w godzinach nadliczbowych, gdyż naruszałoby to prawo do minimalnego nieprzerwanego dobowego odpoczynku.

¹⁰² Są kategorie osób, które bezwzględnie nie mogą wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych, np. młodociani, kobiety w ciąży. Rodzic wychowujący dziecko do lat czterech może odmówić świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

¹⁰³ W tej sytuacji polecenie czy dorozumiana wola pracodawcy nie mają znaczenia.

¹⁰⁴ Obecnie tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 131 § 1 k.p.). Rok ma średnio 52 tygodnie, co przemnożone przez maksymalną liczbę nadgodzin w tygodniu – 8, daje w sumie maksymalnie 416 godzin nadliczbowych w roku.

- w godzinach przekraczających przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy,
- w godzinach przekraczających osiem godzin na dobę, jeżeli obowiązujący pracownika rozkład czasu pracy przewiduje w danej dobie pracę do ośmiu godzin, gdyż możliwe jest, że godziny przepracowane ponad skrócony wymiar dobowy spowodowały przekroczenie normy średniotygodniowej¹⁰⁵ i należy się za nie, na koniec okresu rozliczeniowego, wynagrodzenie wraz z dodatkiem 100%,
- w godzinach przekraczających przeciętną tygodniową normę czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym.

Jak już była mowa, jeżeli pracownik pracuje dwanaście godzin na dobę, to przy uwzględnieniu okresu nieprzerwanego odpoczynku dobowego dopuszczalna jest tylko jedna nadgodzina w danej dobie. Pracodawca nie może zlecić pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli narusza w ten sposób zasadę nieprzerwanego dobowego lub tygodniowego odpoczynku.

Ograniczeniu dopuszczalności zatrudnienia pracownika w godzinach nadliczbowych służy także przepis¹⁰⁶ mówiący, że świadczenie pracy w tych godzinach jest uzasadnione ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy. Te „szczególne potrzeby” są pojęciem niejasnym, nie zdefiniowanym w kodeksie, lecz rozumieć je należy jako okoliczności nie dające się przewidzieć z góry¹⁰⁷.

Praca w godzinach nadliczbowych podlega szczególnym uregulowaniom i nie podlega planowaniu, co pozostaje w sprzeczności z tym, że w super- i hipermarketach jest zjawiskiem codziennym, nie związanym z jakimiś nadzwyczajnymi, nie dającymi się przewidzieć zdarzeniami. Jest to z pewnością spowodowane brakiem odpowiedniej liczby pracowników, w związku z czym ci, którzy są, mają do wykonania znacznie więcej obowiązków, niż mogą wypełnić w godzinach pracy. Nie usprawiedliwia to oczywiście uznawania pracy w nadgodzinach za pewien standard i codzienność wszystkich pracowników.

5.5. Wnioski

Przepisy dotyczące czasu pracy i okresów obowiązkowego odpoczynku wydają się regulować te kwestie w sposób wystarczający. Pytane o przyczyny nieprawidłowości związanych z czasem pracy, w tym przede wszystkim bezprawne wydłużanie czasu pracy i zbytnie obciążenie pracą w godzinach nadliczbowych, badane pracownice supermarketów jednogłośnie wskazywały na zbyt małą liczbę zatrudnionych, co z kolei wynikało, według nich, z oszczędności dyrekcji sklepów. Należy się z tym zgodzić. Także Roman Giedrojć, gdy pełnił obowiązki zastępcy Głównego Inspektora Pracy, stwierdził, że *gdyby nawet zatrudnić [w hipermarketach] po kilku dodatkowych pracowników, to i tak można by było obdzielić nadgodzinami wszystkich zatrudnionych*¹⁰⁸.

Najważniejszym powodem prowadzenia podwójnych grafików lub nierozliczania pracy w godzinach nadliczbowych faktycznie przepracowanych jest, jak się wydaje, ukrywanie nadużyć. Gdyby ujawniona została liczba nadgodzin, a także ich regularność, stałoby się natychmiast jasne, że drastycznie naruszane są przepisy prawa. W ten zaś sposób formalnie, na papierze, w ewidencjach, wszystko pozostaje w zgodzie z prawem pracy.

¹⁰⁵ Czterdzieści godzin w tygodniu w okresie rozliczeniowym – art. 129 k.p. Ustalenie, czy w okresie rozliczeniowym wystąpiły nadgodziny tygodniowe, możliwe jest dopiero po zamknięciu okresu rozliczeniowego. Dopiero wówczas istnieje możliwość porównania wymiaru czasu pracy obowiązującego do przepracowania z czasem faktycznie przepracowanym.

¹⁰⁶ Art. 151 § 1 pkt.2 k.p.

¹⁰⁷ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, op. cit., s. 172. Szczególne potrzeby mogą np. wynikać ze znacznej, ale okresowej absencji chorobowej pracowników.

¹⁰⁸ PAP: *W ponad połowie hipermarketów stwierdzono nieprawidłowości*. Gazeta Wyborcza, 13.03.2008 r., <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90445,5020525.html>

Wydaje się, że nadużycia związane z czasem pracy i nieprawidłowe stosowanie przepisów dotyczących tej kwestii są spowodowane wadliwym sposobem organizacji pracy w sklepach, oraz zarządzania czasem pracy i zasobami ludzkimi.

6. URLOPY PRACOWNICZE I ZWOLNIENIA LEKARSKIE

W odniesieniu do kwestii urlopów, podczas badań zaobserwowano różnice między dużymi międzynarodowymi sieciami a np. „Biedronką” i sieciami lokalnym, polskimi. W tych pierwszych na początku roku kalendarzowego pracownicy określają terminy urlopów i mają zagwarantowane prawo do ciągłego urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 10 dni roboczych. W drugich – urlopów wypoczynkowych udziela się niechętnie, narzucając terminy ich wykorzystania. Pracownicy twierdzą, że często musiały zmieniać plany urlopowe. Podobnie jest z urlopami na żądanie. Z ich wykorzystaniem nie ma kłopotów w pierwszych sieciach, a w sieciach lokalnych są niemal niedostępne.

Jak wynika z badania, tylko niewielka część zatrudnionych w super- i hipermarketach w ogóle korzysta ze zwolnień lekarskich. Często zamiast tego badane wykorzystywały na chorowanie (lub opiekę nad chorymi dziećmi) urlopy wypoczynkowe, lub przychodziły chore do pracy. Wynikało to zarówno z obawy przed sankcjami, jak z tego, że zwolnienie lekarskie skutkuje obniżeniem uposażenia, a sytuacja finansowa pracowników super- i hipermarketów, o czym była mowa wcześniej, jest zła.

6.1. Urlop wypoczynkowy

Przepisy dotyczące urlopów znajdują się w kodeksie pracy w dziale siódmym, art. 152-173¹⁰⁹. Urlop wypoczynkowy to coroczna, nieprzerwana i płatna przerwa w wykonywaniu pracy, która przysługuje zatrudnionym w określonym wymiarze¹¹⁰. Pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo¹¹¹.

Termin wykorzystania urlopu ustala się zasadniczo w planie urlopów, biorąc pod uwagę wnioski pracowników, a zarazem oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy¹¹². Jeśli np. większość załogi chce pójść na urlop w lipcu, to, aby zapewnić prawidłową działalność supermarketu, pracodawca może odmówić części tych osób i ustalić dla nich inne terminy. Pracodawca nie jest zatem związany wnioskami, jeśli uzna, że propozycje zatrudnionych mogą zakłócić normalny, nieprzerwany tok pracy. Co więcej, może przesunąć czyjś urlop wypoczynkowy już zaplanowany, z powodu „szczególnych potrzeb pracodawcy”¹¹³, jeśli nieobecność pracownika mogłaby spowodować poważne zakłócenia toku pracy¹¹⁴. Pracownik, który chce przesunąć datę uzgodnionego urlopu, może złożyć pracodawcy wniosek w tej sprawie, umotywowany ważnymi przyczynami¹¹⁵, zgodnie z indywidualną oceną sytuacji. Pracodawca może nie wziąć pod uwagę tego wniosku i nie zgodzić się na zmianę.

Pracodawca może także odwołać pracownika z urlopu, i wtedy pokrywa poniesione przez niego koszty pozostające w bezpośrednim związku z tym odwołaniem, np. koszty przejazdu czy opłatę za noclegi w ośrodku wypo-

¹⁰⁹ Urlopy na żądanie uregulowane w art. 167²-167³ k.p.

¹¹⁰ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, op. cit., s. 177.

¹¹¹ Art. 161 k.p.

¹¹² Art. 163 k.p.

¹¹³ Gdy te szczególne potrzeby lub okoliczności je wywołujące nie mogły być znane w chwili sporządzania planu urlopowego. Art. 164 § 2 k.p.

¹¹⁴ Pracownik, który nie zgadza się na zmianę dokonaną przez pracodawcę, może zwrócić się do sądu, by zmusił on zakład pracy do udzielenia urlopu w zaplanowanym wcześniej terminie. W takiej sytuacji pracodawca będzie musiał przed sądem udowodnić istnienie przyczyny uzasadniającej konieczność zmiany terminu urlopu.

¹¹⁵ Art. 164 § 1 k.p.

czynkowym, która nie podlega zwrotowi. Odmowa przerwania urlopu może zostać uznana za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i stanowić powód natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika¹¹⁶ albo zastosowania kar porządkowych. Niestawiennictwo może zostać potraktowane jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy.

Urlopu wypoczynkowego powinno się udzielać jednorazowo w pełnym wymiarze przysługującym danej osobie, przy czym, na wniosek tej osoby, można go udzielić w częściach. Wówczas jednak przynajmniej raz w roku wypoczynek powinien wynosić co najmniej czternaście dni¹¹⁷ kalendarzowych (minimum dziesięć dni roboczych), do których wlicza się również dni wolne od pracy, tj. niedziele, święta, a także dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Urlopu udziela się tylko na dni pracy ustalone w rozkładzie czasu pracy pracownika. W równoważnym systemie czasu pracy, kiedy dopuszczalne jest wykonywanie pracy powyżej ośmiu godzin dziennie, z urlopu odpisuje się tyle godzin, ile dana osoba miała przepracować w danym dniu, czyli np. dwanaście.

Pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu zaległego najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego¹¹⁸. Roszczenie pracownika o wykorzystanie zaległego urlopu nie przedawnia się z upływem tego terminu, a dopiero z upływem trzech lat od dnia, w którym powinien był pójść na urlop¹¹⁹.

6.2. Urlop na żądanie

Urlop na żądanie nie może być objęty planem urlopów. Jest to szczególne uprawnienie pracowników, które umożliwia szybkie skorzystanie z urlopu w nagłych czy losowych przypadkach. Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu zgodnie z jego wnioskiem, w terminie przez niego wskazanym. Jest związany wnioskiem¹²⁰. Prawo to obejmuje cztery dni urlopu (w ramach przysługującego urlopu wypoczynkowego) w danym roku kalendarzowym. Urlop może być wykorzystany w całości lub częściach, w każdym czasie, a pracownik nie musi uzasadniać swojej decyzji. Wniosek o udzielenie urlopu na żądanie pracownik powinien złożyć najpóźniej pierwszego dnia nieobecności w pracy¹²¹ w dowolnej formie (nawet telefonicznie czy e-mailem).

W badaniach fokusowych respondentki skarżyły się na niemożność wykorzystania urlopów zgodnie z ich osobistymi planami. Odpowiada to przyjętej w kodeksie pracy konstrukcji otrzymywania urlopu w czasie i terminie uzgodnionym z pracodawcą, a w razie niemożności uzgodnienia – w terminie wyznaczonym przez pracodawcę. Nie powinny jednak występować sytuacje skrajne, kiedy pracodawca w ogóle nie bierze pod uwagę wniosków pracowników albo zmienia plan urlopów bez ważnych przyczyn, przez co zmusza ich do zmiany osobistych planów.

Nieudzielanie urlopu na żądanie jest działaniem niewłaściwym i stoi w sprzeczności z założeniami dotyczącymi możliwości wzięcia tego urlopu. Wykorzystanie tego urlopu następuje zwykle w sytuacjach wyjątkowych, tak więc pracownik, który potrzebuje dnia wolnego w celu załatwienia spraw osobistych, może czuć się w razie odmowy „przymuszony” do obecności w pracy. Praca w takim dniu będzie najprawdopodobniej wykonywana niechętnie i byle jak.

¹¹⁶ Art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

¹¹⁷ Art. 162 k.p.

¹¹⁸ Rozpoczęcie urlopu musi nastąpić przed 31 marca kolejnego roku.

¹¹⁹ Art. 291 k.p.

¹²⁰ Sąd Najwyższy uznał jednak, że może zaistnieć sytuacja, gdy we wskazanym we wniosku o urlop na żądanie terminie wystąpi spowodowana ważnymi przyczynami potrzeba obecności danej osoby w zakładzie pracy. Wtedy pracodawca może – z powodu wystąpienia nieprzewidzianych okoliczności – sprzeciwić się wykorzystaniu urlopu na żądanie i domagać się obecności pracownika w miejscu pracy. Rozpoczęcie i wykorzystywanie urlopu w takiej sytuacji może zostać potraktowane w kategoriach odmowy wykonania polecenia, a nieobecność w pracy może być uznana za nieusprawiedliwioną. Wyrok SN z 26 stycznia 2005 r., II PK 197/04. Prawo do odmowy udzielenia urlopu na żądanie ma charakter całkowicie wyjątkowy i może być uzasadnione tylko nadzwyczajnymi okolicznościami.

¹²¹ Art. 167² k.p.

6.3. Zwolnienia lekarskie

Zwolnienie lekarskie wystawiane jest w celu usprawiedliwienia nieobecności w pracy, jeśli pracownik jest czasowo niezdolny do pracy z powodu choroby lub jeśli musi zapewnić opiekę choremu członkowi rodziny¹²². Jest ono podstawą roszczeń o wypłatę świadczeń chorobowych¹²³. Przy wystawianiu ubezpieczonemu zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy należy brać pod uwagę jego stan zdrowia, a zarazem uwzględnić rodzaj i warunki pracy.

Wspomniana już została kwestia brania urlopów wypoczynkowych po to, by nie korzystać ze zwolnień lekarskich. Przede wszystkim trzeba zwrócić uwagę, jak niezwykle i niezrozumiałe jest to, że pracodawcy udzielają bez oporu niezaplanowanych urlopów na czas choroby, a niechętnie – ze względu na potrzeby zatrudnionych. Warto zauważyć, że w sytuacji, gdy wykorzystuje się urlop na chorowanie lub opiekę nad chorym dzieckiem, skracą się tym samym czas realnego wypoczynku w ciągu roku. Jeśli dana osoba kilka razy do roku bierze urlop zamiast zwolnienia, ale urlop ten pełni funkcję zwolnienia ze względu na zły stan zdrowia, to albo w ogóle nie będzie miała urlopu w rozumieniu czasu odpoczynku, albo też będzie on tak krótki, że nie zostanie spełniona norma pobytu na urlopie wypoczynkowym przez czternaście dni kalendarzowych z rzędu. Nie jest jasne, jaki cel przyświecać może pracodawcy, gdy udziela urlopu na czas choroby.

6.4. Wnioski

Nieudzielanie urlopów i związana z tym niemożność skorzystania z urlopu, kiedy czas wolny jest pracownikowi niezbędny, brak możliwości skorzystania z piętnastominutowej przerwy w trakcie dnia pracy – to sprawy tak istotne, że mogą w znacznym stopniu rzutować na stosunki panujące w obiektach wielkopowierzchniowych. Nieprzystosowanie tych instrumentów do osobistych planów zatrudnionych też może niekorzystnie wpływać na pracę, którą wykonują, oraz powodować brak satysfakcji z pracy i motywacji do niej. Ważne jest stałe ulepszanie i uelastycznianie systemu organizacji pracy w super- i hipermarketach.

7. RODZICIELSTWO A PRACA

Podczas badania fokusowego kobiety sygnalizowały problemy związane z ich rodzicielstwem – jak dyskryminacja w procesie rekrutacji i zatrudnienia, czy też niemożność skorzystania z prawa do przysługujących dwóch dni opieki nad dzieckiem. Problematyka dyskryminacji w tym kontekście została już omówiona; niniejszy rozdział zostanie poświęcony zagadnieniu dni wolnych w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem oraz ograniczeniom związanym z czasem i systemem pracy rodziców wychowujących dziecko do lat czterech. Dodatkowo, mimo że podczas badania nie pojawiły się informacje wskazujące na naruszanie praw kobiet ciężarnych, omówione zostaną krótko ich uprawnienia przy najczęściej zawieranych się w super- i hipermarketach umowach na okres próbny i czas określony oraz ograniczenia związane z czasem pracy, systemem pracy i pracami zabronionymi kobietom w ciąży.

Kodeks pracy reguluje kwestie związane z rodzicielstwem i sprawowaniem opieki nad dziećmi w dziale ósmym, art. 176 do art. 189¹ k.p.

¹²² Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 22 lipca 2005 r. w sprawie orzekania o czasowej niezdolności do pracy. Dz. U. Nr 145 poz. 1219 z późn. zm.; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich, wzoru zaświadczenia lekarskiego i zaświadczenia lekarskiego wydanego w wyniku kontroli lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Dz. U. Nr 65 poz. 741 z późn. zm.

¹²³ Ustawa z dn. 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Tekst jedn.: Dz. U. 2005 Nr 31, poz. 267 z późn. zm. oraz art. 92 k.p.

Począwszy od okresu ciąży kobiety do chwili ukończenia przez dziecko czternastu lat, rodzicielstwo daje określone prawa, które nie przysługują innym pracownikom. Rodzice mają prawo do urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, przez pewien okres mają zapewnioną ochronę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę i przysługują im wspomniane dwa dodatkowe dni wolne od pracy przeznaczone na opiekę nad dzieckiem.

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży¹²⁴. Umowa o pracę zawarta na okres próbny powyżej jednego miesiąca albo na czas określony ulega przedłużeniu do dnia narodzin dziecka, jeśli miałyby wygasnąć przed dniem porodu. Pracownicy w ciąży nie można zatrudniać do pracy w warunkach szkodliwych lub niebezpiecznych dla zdrowia¹²⁵, w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej oraz nie wolno bez jej zgody delegować jej poza stałe miejsce pracy¹²⁶. Jej dobowy wymiar czasu pracy nie może przekraczać ośmiu godzin¹²⁷, niezależnie od systemu czasu pracy, w którym kobieta jest zatrudniona. Na pracodawcy ciąży więc obowiązek zmiany rozkładu czasu pracy na okres ciąży tak, by umożliwić kobiecie wykonywanie pracy poza porą nocną i w czasie nie przekraczającym ośmiu godzin na dobę. Jeśli jest to niemożliwe lub niecelowe, należy przenieść ciężarną do innej pracy. Kobiecie karmiącej piersią przysługują przerwy na karmienie¹²⁸. Jeżeli jej czas pracy wynosi minimum cztery godziny na dobę, ale nie przekracza sześciu, ma prawo do jednej półgodzinnej przerwy. Pracująca dłużej niż sześć godzin dziennie karmiąca matka jest uprawniona do dwóch półgodzinnych przerw¹²⁹. Czas wykorzystywania przerw pracodawca uzgadnia z pracownicą. Na jej wniosek mogą być udzielane w ciągu dnia łącznie.

Matka lub ojciec korzystający z urlopu macierzyńskiego oraz urlopu wychowawczego od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu¹³⁰ podlegają takiej samej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy jak pracownica w ciąży¹³¹.

Pracownika opiekującego się dzieckiem do momentu ukończenia przez nie czwartego roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz powyżej ośmiu godzin na dobę¹³². Warto zaznaczyć, że ochrona ta nie dotyczy wyłącznie pracowników-rodziców, ale także osób opiekujących się dzieckiem (opiekunów). Pracownik, który wychowuje co najmniej jedno dziecko w wieku do lat czternastu, ma prawo do dwóch dni zwolnienia na opiekę nad dzieckiem w ciągu każdego roku kalendarzowego, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia¹³³. Terminy dni wolnych z tytułu opieki nad dzieckiem powinny być uzgodnione z pracodawcą. Niewykorzystanie ich w danym roku kalendarzowym powoduje ich przepadek.

Warto jeszcze wspomnieć, że rodzic sprawujący opiekę dzieckiem do lat ośmiu, który wykorzystał te dni, na mocy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy

¹²⁴ Chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Zasadę tę stosuje się do wszystkich umów o pracę, z wyłączeniem umowy na okres próbny nie przekraczający jednego miesiąca (art. 177 § 1-2 k.p.). Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę z kobietą ciężarną za wypowiedzeniem może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. W takim jednak wypadku pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę (art. 177 § 4 k.p.).

¹²⁵ Art. 176 k.p., 179 k.p. oraz załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet. Dz.U. Nr 114, poz. 545.

¹²⁶ Art. 178 k.p.

¹²⁷ Art. 148 k.p.

¹²⁸ Art. 187 k.p.

¹²⁹ Jeżeli kobieta karmi więcej niż jedno dziecko, czas przerw wydłuża się do 45 minut. Postanowienia układów zbiorowych lub regulaminów pracy mogą przewidywać większą liczbę i wymiar tych przerw. Przerwy przysługują przez cały okres karmienia piersią, niezależnie od jego długości.

¹³⁰ Art. 186 § 1 k.p.

¹³¹ Art. 177 k.p. Wyjątkiem jest ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy oraz wystąpienie okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

¹³² Art. 148 pkt. 3 k.p., art. 178 § 2 k.p.

¹³³ Art. 188 k.p.

oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy¹³⁴ może jednak dodatkowo, w określonych sytuacjach, usprawiedliwić swoją nieobecność w pracy z powodu konieczności osobistej opieki nad nim. Te sytuacje to nieprzewidziane zamknięcie żłobka, przedszkola lub szkoły. Wówczas traci jednak wynagrodzenie za ten dzień¹³⁵.

7.1. Wnioski

Badane kobiety zwracały uwagę na trudności związane z łączeniem wychowania dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym z wykonywaniem pracy zawodowej. Ale decydującą rolę w tej kwestii odgrywają nie przepisy prawa, lecz praktyka, bądź jej brak, uzgodnień między pracownicą a zakładem pracy. Przełożeni, zdaniem badanych, nie biorą w ogóle pod uwagę wypadków losowych ani sytuacji życiowej i rodzinnej kobiet¹³⁶.

Polskie prawo pracy co prawda nie zawiera szerokiego katalogu szczególnych uprawnień pracowniczych z tytułu rodzicielstwa, są jednak opisane wyżej twarde przepisy dające rodzicom określone uprawnienia. Pracownice supermarketów nie mogły z nich skorzystać, jak same twierdziły, ze względu na nadmiar pracy oraz małą liczbę zatrudnionych. Nie są to, jak się wydaje, powody, by pracodawca mógł odmówić wykorzystania przysługujących zatrudnionym praw z tytułu rodzicielstwa albo to utrudniał. Wskazywane już kłopoty z dużą rotacją pracowników, utrzymywaniem minimalnego stanu zatrudnienia oraz niewłaściwą organizacją pracy także i tutaj odbijają się ujemnie na ludziach i prowadzą do naruszeń praw pracowniczych.

8. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY, CHOROBY ZAWODOWE

Z badań fokusowych wynika, że wszyscy nowo zatrudnieni pracownicy przechodzą obowiązkowe szkolenia z zakresu BHP, ale ich długość i intensywność różni się w zależności od zakładu. W jednych trwają cały dzień, w innych zaledwie godzinę. Nowi pracownicy biorą udział w krótkim przeszkoleniu w zakresie organizacji sklepu, układania towarów na półkach, obsługi kasy, przyznają jednak, że często nie jest ono wystarczające, by umożliwić sprawne wykonywanie obowiązków. Ze względu na niedobór pracowników, nie ma czasu na gruntowne przeszkolenie w tym zakresie.

Wszystkie respondentki przeszły badania lekarskie, zanim rozpoczęły pracę. Badania związane były jednak z konkretnie zajmowanym stanowiskiem, najczęściej – kasjerki- sprzedawczynie, a nie z zadaniami, które im się faktycznie zleca. Do ich codziennych obowiązków, poza pracą w kasie, należą: rozładunek towaru, praca w magazynie, układanie towaru na półkach, sprzątanie sklepu, układanie koszyków. W konsekwencji kobiety, wykonując pracę, do której nie są przygotowane, cierpią na wiele dolegliwości. Większość uskarża się na kłopoty z kręgosłupem, a także ze stawami, biodrami i nadgarstkami. Często cierpią także z powodu bólów brzucha i głowy. Przypadłości te są najczęściej skutkiem dźwigania, siedzenia na niewygodnych krzesłach przy kasie, przesuwania towarów z taśmy przy kasach (sygnalizowano problemy ze zbyt rzadkim serwisowaniem sprzętu i koniecznością pracy przy zepsutych taśmach) oraz dźwigania i transportowania lub przesuwania zbyt dużych ciężarów (według badanych często brakuje różnych sprzętów, wózków, sprawnych maszyn).

¹³⁴ § 3 pkt. 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Dz. U. Nr 60, poz. 281; Dz. U. 2007 Nr 227, poz. 1678.

¹³⁵ Pracownicy przysługuje jednak za ten dzień zasiłek opiekuńczy na mocy art. 32 ust. 1 ustawy z 25.6.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Dz.U. 2005 Nr 31, poz. 267 z późn. zm.

¹³⁶ Co jest szczególnie dotkliwe dla samotnych matek.

8.1. BHP

Przepisy określające wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zostały uregulowane w dziale dziesiątym kodeksu pracy¹³⁷ oraz w przepisach wykonawczych do kodeksu. Ich treść reguluje w sposób wyczerpujący zarówno obowiązki pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz obowiązki osób kierujących pracownikami, jak podstawowe prawa i obowiązki pracowników.

Za bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładzie pracy odpowiedzialność ponosi pracodawca. Jego podstawowym obowiązkiem jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zapewnienie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowanie wykonania tych poleceń. Obok pracodawcy obowiązki z zakresu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy spoczywają również na osobie kierującej pracownikami.

O ile pracodawca odpowiada za bezpieczeństwo i higienę w zakładzie pracy, o tyle osoba kierująca pracownikami ponosi taką odpowiedzialność w zakresie swoich kompetencji i w odniesieniu do poszczególnych stanowisk pracy. Dotyczy to przede wszystkim:

- organizacji stanowisk pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- zapewnienia sprawnych środków ochrony indywidualnej oraz stosowania ich zgodnie z przeznaczeniem,
- organizowania, przygotowania i prowadzenia prac z uwzględnieniem zabezpieczenia pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami pracy,
- dbania o stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także sprawność środków ochrony zbiorowej,
- egzekwowania od pracowników przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Mimo że przepisy BHP zostały umiejscowione w kodeksie pracy, który (zgodnie z art. 1) określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, to zakres podmiotowy przepisów dotyczących BHP został rozszerzony o przedsiębiorców, którzy nie są pracodawcami (nie zatrudniają pracowników), ale zatrudniają osoby świadczące na ich rzecz pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą¹³⁸. Takie rozszerzenie zakresu podmiotów zobowiązanych do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz podmiotów chronionych powoduje, że ochrona ta dotyczy nie tylko osób, które wykonują pracę na podstawie stosunku pracy, ale też osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych czy też w ramach prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek. Powoduje to znaczne ograniczenie możliwości ominięcia przepisów gwarantujących osobom świadczącym pracę bezpieczeństwo i ochronę zdrowia przez praktykę zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych.

Istotnym elementem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków w zakładach pracy, w tym w super- i hipermarketach, jest znajomość przepisów przez samych pracowników. Umożliwi im ona przede wszystkim egzekwowanie od pracodawcy warunków gwarantujących bezpieczeństwo i higienę pracy. Egzekwowanie nie musi przy tym polegać na wysuwaniu żądań, a raczej na korzystaniu z uprawnienia do odmowy wykonania pracy wów-

¹³⁷ Art. 207 k.p.- 237¹⁵ k.p.

¹³⁸ Zgodnie z przepisami art. 304 k.p., obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy spoczywa nie tylko na pracodawcy, ale również na przedsiębiorcy, który nie jest pracodawcą (nie zatrudnia pracowników), lecz zatrudnia osoby świadczące na jego rzecz pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. Pracodawca i przedsiębiorca, na rzecz którego wykonywana jest praca, mają obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy pracownikom jak też osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (przedsiębiorcę, na rzecz którego wykonywana jest praca), a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę działalność gospodarczą na własny rachunek.

czas, gdy jej warunki nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia¹³⁹.

Informacje na temat wymagań w zakresie BHP są pracownikom przekazywane przez pracodawców w różnej formie. Przede wszystkim pracownik ma obowiązek uczestniczyć, a pracodawca ma obowiązek zorganizować na swój koszt szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁴⁰. Bardzo ważne jest szkolenie wstępne, złożone z instruktażu ogólnego, podczas którego pracownik powinien być zapoznany z wymaganiami w zakresie BHP, oraz instruktażu stanowiskowego, w trakcie którego powinien być zapoznany:

- z czynnikami środowiska pracy występującymi na stanowiskach, na których praca będzie wykonywana,
- sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki,
- metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach.

Instruktaż taki powinien być przeprowadzony przed dopuszczeniem do pracy. Istotne jest w tym wypadku dokładne określenie stanowisk pracy, na których zatrudniona będzie osoba podlegająca szkoleniu, tak aby zostały jej przekazane informacje dotyczące metod bezpiecznego wykonywania pracy na stanowiskach, na których będzie pracowała.

Pracodawca ma również obowiązek poinformowania o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą¹⁴¹. Ryzyko zawodowe jest to prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, a zwłaszcza wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub związanych ze sposobem wykonywania pracy. Pracodawca ma obowiązek dokonania oceny ryzyka zawodowego, jej udokumentowania oraz podjęcia odpowiednich środków ograniczających to ryzyko wówczas, gdy jest ono zwiększone. Po przeprowadzeniu oceny ryzyka zawodowego pracodawca informuje o nim pracowników i poucza ich o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Informacje te mogą dotyczyć zarówno sposobu wykonywania pracy (technologii, organizacji), jak też konieczności stosowania środków ochrony zbiorowej lub indywidualnej.

Praca w obiektach wielkopowierzchniowych jest, z punktu widzenia BHP, pracą specyficzną. Jej specyfika polega przede wszystkim na tym, że większość zatrudnionych nie ma stałych stanowisk pracy i przemieszcza się po całym obiekcie. Różnorodność wykonywanych w ramach tej pracy czynności powoduje, że pracownicy narażeni są na różne zagrożenia, często nietypowe, których uniknięcie jest bardziej związane z organizacją i umiejętnością prawidłowego i bezpiecznego wykonywania pracy niż z realizacją wymagań zawartych w przepisach. Świadczą o tym wyniki kontroli w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych w 2007 roku, przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy¹⁴². Ujawnione w wyniku kontroli uchybienia w zakresie BHP dotyczyły przede wszystkim wyposażenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, składowania towarów oraz ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych. Przy czym dwóch ostatnich uchybień było znacznie więcej niż w latach poprzednich i dotyczyły ponad 50% skontrolowanych placówek. Pozostałe naruszenia dotyczyły przede wszystkim przestrzegania norm ręcznego przemieszczania towarów, oznakowania i zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych, eksploatacji wózków silnikowych, nieprzestrzegania wymagań dotyczących wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej.

Przyczyny powstających w super- i hipermarketach nieprawidłowości związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy to przede wszystkim brak znajomości przepisów z zakresu BHP, lekceważenie spraw bezpieczeństwa przez kadrę kierowniczą oraz brak właściwego nadzoru nad przestrzeganiem tych przepisów. Dodatkowe przyczyny wskazane zostały w sprawozdaniu Głównego Inspektora Pracy:

¹³⁹ Dotyczyć to będzie przede wszystkim przypadków przekraczania dopuszczalnych norm ręcznego przenoszenia ciężarów czy też braku obuwia roboczego lub środków ochrony indywidualnej.

¹⁴⁰ Art. 237³k.p.

¹⁴¹ Art. 226 pkt. 2 k.p.

¹⁴² Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2007 r. <http://www.pip.gov.pl>, str. 73 i nast.

- duża rotacja pracowników,
- niewłaściwa organizacja pracy oraz utrzymywanie minimalnego poziomu zatrudnienia,
- niedostateczne wyposażenie w środki techniczne wspomagające ręczne prace transportowe,
- pakowanie towarów w centrach dystrybucyjnych w jednostki paletowe o masie przekraczającej dopuszczalne normy,
- nadmierny – w stosunku do pojemności magazynów – przepływ towarów, co wymusza ich okresowe składowanie w miejscach do tego nie przeznaczonych,
- presja zarządów central na kierownictwo placówek w celu maksymalnego obniżania kosztów, co ujemnie wpływa na kształtowanie warunków pracy,
- niedostateczne kompetencje kierowników placówek w zakresie kształtowania warunków pracy¹⁴³.

8.2. Choroby zawodowe i związane z wykonywaną pracą

Mimo zebranych podczas badania informacji o występowaniu określonych schorzeń lub grup schorzeń wśród pracowników super- i hipermarketów, nie ma żadnych danych na temat występowania, nasilenia czy rodzajów chorób specyficznych dla tej grupy zawodowej. Spośród wymienianych przez badane kobiety dolegliwości, na które cierpią w związku z wykonywaną pracą, jedynie choroba nazywana zespołem cieśni nadgarstkowej (przewlekła choroba obwodowego układu nerwowego) jest uznawana za schorzenie zawodowe. Żadne inne dolegliwości, na które uskarżają się pracownicy super- i hipermarketów, nie są uznawane za choroby zawodowe.

Obowiązujące przepisy dotyczące chorób zawodowych tylko w niewielkim stopniu mają zastosowanie do osób pracujących w sklepach wielkopowierzchniowych. Należy jednak o nich wspomnieć w związku z tym, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 19 czerwca 2008 orzekł, że art. 237 § 1 pkt. 2 i 3 kodeksu pracy w zakresie, w jakim nie określa wytycznych dotyczących treści rozporządzenia, oraz rozporządzenie Rady Ministrów z 30 lipca 2002 roku w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach¹⁴⁴, są niezgodne z art. 92 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Przepisy te tracą moc obowiązującą z upływem dwunastu miesięcy od dnia ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw¹⁴⁵. Ten wyrok stwarza okazję do wypracowania nowego modelu definiowania i kwalifikowania chorób związanych z wykonywaną pracą, czy choćby możliwość weryfikacji dotychczasowego katalogu chorób zawodowych lub otwarcia tego katalogu.

Problematyki chorób zawodowych w kodeksie pracy dotyczą przepisy działu dziesiątego rozdziału VI – Profilaktyczna ochrona zdrowia¹⁴⁶ oraz rozdziału VII – Wypadki przy pracy i choroby zawodowe¹⁴⁷. Na podstawie tych przepisów pracodawca jest zobligowany do stosowania środków zapobiegających chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą. Obowiązek ten dotyczy zwłaszcza dbałości o urządzenia służące ograniczaniu lub eliminowaniu szkodliwych dla zdrowia czynników środowiska pracy oraz konieczności przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych (ich wyniki należy udostępniać pracownikom). Jeśli u pracownika stwierdzone zostaną objawy wskazujące na początki choroby zawodowej, pracodawca ma obowiązek (na podstawie orzeczenia lekarskiego) przenieść go do innej pracy, nie narażającej na działanie czynnika szkodliwego. Każdy przypadek rozpoznanej choroby zawodowej, a nawet już samo jej podejrzenie, musi zostać przez pracodawcę (albo lekarza) niezwłocznie zgłoszone Państwowej Inspekcji Sanitarnej i właściwemu inspektorowi pracy. Pracodawca jest ponad-

¹⁴³ Tamże, s. 79.

¹⁴⁴ Dz. U. Nr 132, poz. 1115.

¹⁴⁵ Wyrok został ogłoszony w Dzienniku Ustaw z 2 lipca 2008 Nr 116, poz. 740. Rozporządzenie przestanie obowiązywać 2 lipca 2009 r.

¹⁴⁶ Art. 227-228 k.p. oraz 230-231 k.p.

¹⁴⁷ Art. 235, 237, 237¹ k.p.

to zobowiązany ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej, charakter i rozmiar zagrożenia, oraz niezwłocznie rozpocząć usuwanie czynników powodujących chorobę. Pracownikowi, który zachorował na chorobę zawodową (określoną w rozporządzeniu Rady Ministrów), przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Jak już wspomniano, brakuje danych o występowaniu, nasilaniu się czy rodzajach chorób zawodowych dotyczących osób zatrudnionych w super- i hipermarketach. Jedynie Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra J. Nofera z Łodzi w latach 2002-2004 przeprowadził badania na 300 pracownikach zatrudnionych w placówkach handlowych (m.in. w sklepach sieci Tesco i Carrefour) oceniając stan zdrowia, zmęczenia, obciążenia pracą oraz obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego. Docent Alicja Bortkiewicz¹⁴⁸ uważa, że dolegliwości układu ruchu stanowią poważny problem zdrowotny wśród pracowników hipermarketów, co jest konsekwencją jego znacznego obciążenia wskutek ilości przemieszczanych towarów i/lub sposobu wykonywania pracy. W ciągu dwóch lat obserwacji wymienionej grupy pracowników wzrosła liczba osób cierpiących na różne dolegliwości, wzrósł zakres tych dolegliwości, a przede wszystkim wzrosło ich nasilenie i związana z tym konieczność częstego korzystania z pomocy lekarskiej.

Problemy zdrowotne pracowników super- i hipermarketów związane są pośrednio z niedostatecznym zakresem badań profilaktycznych: wstępnych i okresowych (pracodawcy w skierowaniach na badania podają nieprawdziwe dane o warunkach pracy i obciążeniu na stanowisku pracy). Z tego wynika m.in. brak ukierunkowania wstępnych badań lekarskich na ocenę wydolności fizycznej (badanie wysiłkowe) przy kwalifikowaniu pracowników do prac ciężkich czy średnio ciężkich, które wykonywane są w super- i hipermarketach. Pracodawcy nie uwzględniają także zmniejszania się z wiekiem wydolności fizycznej pracowników, która w wieku 40 lat obniża się o 10% w stosunku do wydolności dwudziestolatków, a w wieku 60 lat spada o 40%. Z tego względu obciążenia dobrze tolerowane przez osoby młode, są już nadmierne dla osób starszych. Wymaga to odpowiednich zmian w organizacji pracy.

8.3. Wnioski

W związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego kwestionującym konstytucyjność przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu chorób zawodowych (...) zaistniała potrzeba ponownego uregulowania tej problematyki, wypracowania nowego modelu definiowania i kwalifikowania chorób związanych z wykonywaną pracą, zmiany przepisów kodeksu pracy, a także wydania na ich podstawie nowego rozporządzenia dotyczącego chorób zawodowych. Ze względu na liczbę osób pracujących w handlu wielkopowierzchniowym oraz brak danych dotyczących chorób zawodowych w tak dużej grupie zatrudnionych, istnieje także konieczność przeprowadzenia szczegółowych badań i analizy chorób układu ruchu w grupie zawodowej pracowników super- i hipermarketów.

W odniesieniu do BHP wydaje się, że obowiązujące przepisy są wystarczające dla zagwarantowania bezpieczeństwa i higieny pracy w super- i hipermarketach. Problemem jest nieprzestrzeganie tych przepisów przez pracodawców i kadre kierowniczą. Warto przypomnieć, że choć egzekwowanie przestrzegania norm BHP leży w kompetencji organów nadzoru i kontroli, przede wszystkim Państwowej Inspekcji Pracy, sami pracownicy też mogą wymagać ich stosowania. Na straży interesów pracowniczych w tym zakresie stoi m.in. społeczny inspektor pracy¹⁴⁹, którego podstawowym obowiązkiem jest egzekwowanie od pracodawcy zapewnienia podwładnym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy¹⁵⁰.

¹⁴⁸ Doc. dr hab. med. Alicja Bortkiewicz jest Kierownikiem Zakładu Fizjologii Pracy i Ergonomii Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi oraz członkiem Rady Konsultacyjnej Wypowiedź z dn. 7.05.2008, na podstawie protokołu z I sesji Rady Konsultacyjnej w dniu 7 maja 2008 roku w siedzibie Koalicji KARAT, sporządzonego przez Joannę Pieczyńską.

¹⁴⁹ Ustawa z dn. 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy. Dz.U. Nr 35, poz. 163 z późn. zm. Wybory organizują związki zawodowe. Inspektorzy powoływani są na czteroletnią kadencję. Pracodawca ma obowiązek utrzymywać tę służbę w zakładzie pracy i prowadzić tzw. księgę zaleceń, gdyż społeczny inspektor może przedstawiać przełożonemu zalecenia dotyczące BHP. Od wydanych zaleceń pracodawca może wnieść sprzeciw do Państwowej Inspekcji Pracy. Sprzeciw oznacza kontrolę inspekcji pracy.

¹⁵⁰ By poprawnie wykonywać obowiązki, społeczny inspektor pracy musi mieć prawo dostępu do wszystkich pomieszczeń i urządzeń w zakładzie pracy. Może żądać od przełożonych i od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach

9. ZWIĄZKI ZAWODOWE

Wiedza uczestniczek badania fokusowego na temat istnienia w ich zakładach pracy organizacji związkowych¹⁵¹ oraz podstawowych obszarów działalności związków była niewielka. Żadna z nich nie należała do związku zawodowego, większość nie była też zainteresowana członkostwem. Badane kobiety określały rolę związków zawodowych bardzo ogólnie jako organizacji dbającej o ochronę praw pracowników, czy też udzielającej pomocy socjalnej. Pytane o to, czym powinny zajmować się związki, mówiły o kontroli grafików pracy, godzin pracy, możliwości korzystania z przerw i dni wolnych przez pracowników, kontroli wynagrodzeń, doraźnej pomocy socjalnej lub dbałości o właściwe relacje przełożeni – pracownicy.

W kodeksie pracy jest mowa o związkach zawodowych zaledwie w kilku artykułach. Art. 23² k.p. odsyła bezpośrednio do ustawy o związkach zawodowych¹⁵², w której znajdujemy szczegółowe regulacje dotyczące ich tworzenia i działania¹⁵³. Zgodnie z tą ustawą, związek zawodowy jest organizacją dobrowolną i samorządną, powołaną przez pracowników do reprezentowania i obrony ich praw, obrony interesów zawodowych i socjalnych. Związek zawodowy w swojej działalności statutowej jest niezależny od pracodawcy, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji¹⁵⁴.

Pracodawca ma obowiązek współdziałać z zakładową organizacją związkową¹⁵⁵ w bardzo wielu sytuacjach, co dotyczy zarówno indywidualnych spraw ze stosunku pracy, jak i porozumień mających znaczenie dla całego zakładu, np. regulaminu pracy czy systemu wynagrodzeń, a także, co ważne, kwestii przestrzegania prawa pracy. Podstawowe funkcje związku zawodowego to zatem z jednej strony reprezentacja pracowników, z drugiej zaś równoważenie sił i regulacja stosunków między pracodawcą a pracownikami. Oprócz tego, że związki próbują m.in. przeciwdziałać zwolnieniom, sprawdzają przestrzeganie praw pracowniczych w zakładzie, zabiegają o wyższe płace i lepsze warunki pracy, często prowadzą także działalność samopomocową lub edukacyjną, czyli np. organizują kampanie, seminaria lub szkolenia dotyczące praw pracowniczych.

Według raportu „Pracujący Polacy 2006”¹⁵⁶, do związków zawodowych należy mniej niż piętnaście procent pracowników w ogóle, a skala „uzwiązkowienia” utrzymuje się w ostatnich latach na podobnym, niskim poziomie. Wydaje się, że ten odsetek w super- i hipermarketach jest jeszcze niższy. (...) *W handlu wielkopowierzchniowym, w super- i hipermarketach (...) jest duża rotacja pracowników, zatrudnia się ich na umowach czasowych, korzysta się z agencji pracy tymczasowej itd. To są grupy pracowników, którzy nie widzą realnych korzyści z przynależności do związku*¹⁵⁷. Ponadto powstawanie związków jest utrudniane przez pracodawców, a związkowcy są często dyskryminowani i szykanowani w pracy. Może to mieć związek z tym, że wśród celów działania związków jest m.in. ochrona pracowników przed wyzyskiem, z którym, jak się wydaje, mamy do czynienia w super- i hipermarketach. Być może dlatego pracownicy nie są skłonni wstępować do związków.

z zakresu swoich działań. Jeśli stwierdza naruszenia, np. zasad BHP czy uprawnień pracowniczych, ma prawo podejmować działania, które zmuszą pracodawcę do ich usunięcia.

¹⁵¹ Jedynie pracownice sieci Real, Tesco i Carrefour twierdziły, że w ich zakładach pracy działają związki zawodowe.

¹⁵² Ustawa z dn. 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Tekst jednolity – Dz. U. 2001 Nr 79, poz. 854 z późn. zm.

¹⁵³ W odrębnych przepisach uregulowane są kwestie działania rad pracowników jako przedstawicieli załogi. Ustawa z dn. 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji; Dz. U. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.

¹⁵⁴ Art. 1 pkt 1 i 2.

¹⁵⁵ Związki zawodowe albo godzą się (lub nie) na określone decyzje pracodawcy, i to wiąże pracodawcę w sposób bezwzględny, albo podejmują decyzje uzgodnione z nim, albo tylko opiniują jego określone decyzje. W tych dwóch ostatnich sytuacjach, gdy stanowisko organizacji związkowej jest negatywne, pracodawca nie jest nim związany.

¹⁵⁶ Badanie przeprowadzone przez Zakład Badań Naukowych Polskiego Towarzystwa Socjologicznego dla Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan; raport dostępny: <http://www.google.pl/search?hl=pl&q=raportu+%E2%80%9EPracuj%20C4%85cy+Polacy+2006&lr=>

¹⁵⁷ Fragment wypowiedzi prof. Juliusza Gardawskiego pochodzi z wywiadu: J. Ćwiek, *Czy związki zawodowe to zło konieczne?* 15.05.2008, <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,3930811.html>

9.1. Wnioski

Pracodawcy nie postrzegają związków jako partnera do rozmowy ani kanału komunikacyjnego, który może pomagać w *przeplynie rzetelnej informacji o trudnościach w przedsiębiorstwie*. *Gdy pracodawca stara się uzyskać odpowiednie informacje od pracowników, ci nie będą o niektórych rzeczach mówili, będą się obawiali krytykowania bezpośrednich przełożonych itd.* Natomiast związki zawodowe, mające pewien zakres niezależności, łatwiej dotrą do tych informacji i mogą je przekazać zarządowi¹⁵⁸. Pracownicy z kolei zdają się nie dostrzegać, że przez działalność w ramach związku zawodowego mają szansę aktywnie wpływać na warunki pracy, poziom ochrony praw pracowniczych i stosunki pracy. Jak stwierdzono w badaniach fokusowych, jednym z głównych wyzwań stojących przed działaczami związków zawodowych jest dotarcie do pracowników i lepsza współpraca z nimi. Należy się z tym wnioskiem zgodzić.

10. ZAGROŻENIA DLA PRAW PRACOWNICZYCH

Ochronę praw pracowniczych zapewniają przede wszystkim przepisy kodeksu pracy, które umożliwiają dochodzenie zaległego wynagrodzenia¹⁵⁹, w tym wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach¹⁶⁰ lub w porze nocnej¹⁶¹, odszkodowania za dyskryminację¹⁶² oraz molestowanie seksualne¹⁶³, niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy¹⁶⁴, odszkodowania lub zadośćuczynienia za mobbing¹⁶⁵. Prawo pracy gwarantuje pracownikowi także bezpieczne warunki pracy¹⁶⁶, uprawnienia związane z rodzicielstwem¹⁶⁷, prawo do odpoczynku dobowego i tygodniowego¹⁶⁸, do urlopu wypoczynkowego¹⁶⁹, ewentualnie do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop¹⁷⁰. Łamanie praw pracowniczych rodzi odpowiedzialność za wykroczenia¹⁷¹, a w skrajnych przypadkach – odpowiedzialność karną¹⁷².

Mimo stosunkowo pełnej ochrony w przepisach, w praktyce prawa pracownicze w sieciach handlowych są poważnie zagrożone. Powodem tego jest dążenie sieci do maksymalizacji zysków kosztem pracowników i ich praw.

¹⁵⁸

Tamże.

¹⁵⁹

Rozdział II działu trzeciego k.p. – Ochrona wynagrodzenia za pracę; art. 84 i n.

¹⁶⁰

Art. 151 i n. k.p.

¹⁶¹

Art. 151⁷ i n. k.p.

¹⁶²

Art. 18^{3d} k.p.

¹⁶³

Art. 18^{3d} w zw. z art. 18^{3a} § 6 k.p.

¹⁶⁴

Art. 45 k.p.

¹⁶⁵

Art. 94³ k.p.

¹⁶⁶

Art. 207 i n. k.p.

¹⁶⁷

Art. 176 i n. k.p.

¹⁶⁸

Art. 132 i art. 133 k.p.

¹⁶⁹

Art. 152 i n. k.p.

¹⁷⁰

Art. 171 k.p.

¹⁷¹

Dział trzynasty k.p. – Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika; art. 281 i n.

¹⁷²

Rozdział XXVIII kodeksu karnego – Przepięstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, art. 218-221.

10.1. System generowania zysków przy minimalnych kosztach na przykładzie sieci sklepów „Biedronka”

Choć sieci handlowe działają w Polsce od początku lat 90., dopiero sprawa Bożeny Łopackiej z 2004 roku¹⁷³ otworzyła oczy opinii publicznej na warunki pracy w supermarketach. To wówczas powstało Stowarzyszenie Poszkodowanych Przez Wielkie Sieci Handlowe „Biedronka”¹⁷⁴, a do sądu – dzięki mobilizacji lokalnego środowiska prawniczego¹⁷⁵ – zaczęły wpływać pozwы innych pracowni przeciwko Jeronimo Martins Dystrybucja S.A. Ujawnione nieprawidłowości, a zwłaszcza powszechność ich występowania w sklepach sieci¹⁷⁶, pozwalają stwierdzić, że stworzono tam system, który musiał prowadzić do naruszeń praw pracowników. Celem tego systemu było generowanie zysków przy jak najniższych kosztach po stronie spółki (pracodawcy).

Poniżej, na przykładzie „Biedronki” jako sieci, w której dochodziło do najcięższych naruszeń, te zaś zostały najpełniej zbadane i opisane¹⁷⁷, omówione zostaną najbardziej powszechne przykłady łamania praw pracowniczych oraz rozwiązania systemowe, które do tego prowadziły. Zaznaczyć jednak trzeba, że przedstawione naruszenia oraz informacje dotyczące sposobu organizacji zakładów pracy i czasu pracy odnoszą się również do innych sieci.

10.1.1. Niedobory kadrowe

Obsada personelu w poszczególnych supermarketach była zbyt niska w stosunku do ilości pracy. Kasjerki zatrudniane były na ¾ etatu, kierowniczk/ycy sklepów na cały etat. W praktyce jednak zarówno jedne, jak i drudzy rozpoczęli pracę wcześniej, a kończyli później, niż wynikałoby to z umowy. Przed otwarciem sklepu należało wyłożyć pieczywo, sprawdzić terminy ważności i usunąć produkty przeterminowane, przebrać warzywa i owoce, przeliczyć pieniądze w kasetce. Po zakończeniu pracy kasjerka-sprzedawczyni rozliczała się, zdawała utarg i wykonywała czynności porządkowe w sklepie. W sumie czynności przed i po zakończeniu pracy zajmowały od półtorej do dwóch godzin. Do codziennych obowiązków dochodziło rozładowywanie dostaw, które nadchodziły kilka razy w tygodniu w godzinach popołudniowych. Jeśli zdarzyło się, że towar został dostarczony po opuszczeniu sklepu przez pracowników, kierownik sklepu informował ich telefonicznie o konieczności powrotu i dokonania rozładunku. Rozładunek trwał przeciętnie dwie godziny. Niezależnie od tego, co kilka tygodni prowadzona była inwentaryzacja towarów trwająca średnio osiem godzin, a raz na jakiś czas także generalne sprzątnięcie sklepu (sieć nie zatrudniała sprzątaczy), przesuwanie regałów i przestawianie towarów.

Na skutek zbyt małej obsady zarówno kierownicy sklepów, ich zastępcy, jak i kasjerki-sprzedawczynie pracowali ponad dopuszczalne normy¹⁷⁸, nie otrzymując wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani dodatku za pracę w godzinach nocnych¹⁷⁹. Pracodawca łamał zarazem prawo swoich pracowników do odpoczynku dobowego oraz tygodniowego¹⁸⁰ (rekord ujawniony w programie interwencyjnym stacji telewizyjnej TVN wyniósł 30 godzin nieustannej pracy).

¹⁷³ Bożena Łopacka była kierowniczką sklepu „Biedronka” w Elblągu. Sąd przyznał jej kwotę 26 238,33 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

¹⁷⁴ www.stowarzyszenie-biedronka.pl

¹⁷⁵ Radca prawny Lech Obara wraz ze Stowarzyszeniem Poszkodowanych Przez Wielkie Sieci Handlowe „Biedronka” stworzył sieć szesnastu kancelarii prawnych obsługujących tego rodzaju sprawy w różnych miastach. Mec. Obara jest członkiem Rady Konsultacyjnej.

¹⁷⁶ W jednym tylko 2004 roku w wyniku kontroli przeprowadzonych w sieci sklepów „Biedronka” PIP wydała 2 260 wniosków o usunięcie stwierdzonych naruszeń; Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, *Przestrzeganie przepisów prawa pracy w supermarketach, hipermarketach i sklepach dyskontowych w latach 1999-2005*; <http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/99030001.pdf>

¹⁷⁷ Tamże.

¹⁷⁸ Z kontroli PIP przeprowadzonych w 2004 r. wynika, że problem ten dotyczył 28% placówek. Tamże.

¹⁷⁹ 32% placówek według raportów PIP. Tamże.

¹⁸⁰ 39% placówek według raportów PIP. Tamże.

10.1.2. Niezatrudnianie ładowaczy-magazynierów, brak elektrycznych wózków widłowych

W przeciwieństwie do innych sieci handlowych, w „Biedronce” nie wyodrębniono stanowiska ładowacz-magazynier. Z założenia więc rozładowywaniem towarów z samochodów dostawczych (każdy o ładowności przekraczającej dwadzieścia ton), ich przewożeniem do magazynu, a następnie na halę sprzedażową oraz rozkładaniem na półkach zajmowały się pracownice zatrudnione na stanowisku kasjerka-sprzedawczyni. Pracownice „Biedronki” wykonywały zatem prace wykraczające poza ich zakres obowiązków.

Przez pierwsze dziewięć lat działalności „Biedronki” na polskim rynku żaden ze sklepów nie był wyposażony w podstawowy sprzęt transportu wewnętrznego: elektryczne wózki widłowe. Transport wewnętrzny odbywał się przy użyciu wózków ręcznych i siłą mięśni zatrudnionych kobiet. Przy tym pracodawca nie wyposażał pracownic w obuwie ochronne. Następstwem tego stanu rzeczy były urazy ciała, mięśni, kręgosłupa oraz schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego. W niektórych wypadkach istniało bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia¹⁸¹. Wydaje się, że niewyposażenie sklepów w odpowiedni sprzęt to także jedno z rozwiązań systemowych narzuconych w ramach oszczędnościowej polityki firmy (a nie decyzji na szczeblu kierowników okręgu czy rejonu).

10.1.3. Dopuszczanie do pracy bez badań lekarskich

Zagrożenia dla zdrowia pracownic „Biedronki” związane z wykonywaniem ciężkich prac fizycznych nie miały szansy wypłynąć na światło dzienne w wyniku wstępnych i okresowych badań lekarskich. Pracodawca w skierowaniach na badania nie ujawniał bowiem, że w grę wchodzi praca w warunkach uciążliwych, wymagające wysiłku fizycznego przenoszenia towarów. W skierowaniach pisano „prace lekkie, kasjer-sprzedawca”. Zaświadczenie lekarskie o przydatności do pracy ograniczało się więc wyłącznie do prac wskazanych w skierowaniu, a nie tych rzeczywiście wykonywanych. Oznacza to, że zatrudnione dopuszczano do pracy bez właściwych badań lekarskich.

10.1.4. Fałszowanie ewidencji pracy

Niezależnie od systemu prowadzącego do naruszeń praw pracowniczych, spółka Jeronimo Martins uprawiała także politykę, której celem było utrudnianie pracownikom dochodzenia roszczeń. W ewidencji czasu pracy nie rejestrowano rzeczywistego czasu, a jedynie czas wynikający z umowy o pracę. Nie ujawniano godzin pracy w porze nocnej. Pracę w nadgodzinach ujawniano, ale w ograniczonym wymiarze. Pracodawca co miesiąc przydzielał limit nadgodzin do wykorzystania, i tylko ta pula znajdowała odzwierciedlenie w ewidencji. Kierownicy sklepów mieli od swoich przełożonych zakaz ujawniania pozostałych nadgodzin. Co więcej, pracownicy codziennie potwierdzali własnym podpisem, że nie zgłaszają zastrzeżeń do rozliczenia.

W sprawach wszczynanych przed sądem pracy przez pracownice „Biedronki” pracodawca bronił się, powołując na oficjalną ewidencję czasu pracy, na to że pracownica własnym podpisem codziennie potwierdzała jej rzetelność oraz na własny regulamin pracy, którego treść pozostawała w zgodzie z kodeksem. Sąd jednak odmówił wiarygodności ewidencji czasu pracy i stwierdził, że była sporządzana pod kątem kontroli, tak aby zgadzała się z oficjalnym grafikiem. Sąd oparł się na zeznaniach świadków, którzy zwracali uwagę, że sprawne wykonywanie obowiązków było niemożliwe ze względu na brak odpowiedniego magazynu, na częstotliwość tzw. przestawiania sklepu, częste promocje i duży ruch klientów

¹⁸¹ W toku kontroli inspektorzy PIP stwierdzili 57 przypadków rażącego naruszenia przepisów powodującego bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników. Do innych prac skierowali 120 pracowników, głównie kobiet, zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

przy małej przepustowości sklepu. Ustalenie faktycznej liczby nadgodzin okazało się jednak niemożliwe. Ewidencja czasu pracy, jako nierzetelna, nie mogła służyć jako dowód, podobnie jak zeznania świadków – ze względu na ulotność pamięci ludzkiej. Wobec takiego stanu rzeczy sąd ustalił liczbę przepracowanych godzin na podstawie szacunku¹⁸². Opierając się z jednej strony na raportach gotówkowych, wysokości utargu, raportach z zamknięcia systemów komputerowych i zestawieniu dostaw, z drugiej zaś na liczbie kasjerów, kierowników i zastępców zatrudnionych w spornym okresie, sąd pośrednio mógł ustalić, jaki nakład pracy był potrzebny, a co za tym idzie – ile godzin pracownik powinien przepracować, aby wykonać wszystkie obowiązki. W jednej ze spraw sąd nie wziął jednak pod uwagę zmian natężenia ruchu klientów związanego z okresami świąt ani też czasu pracy przy generalnym porządkowaniu sklepu, gdyż powódka nie przedstawiła żadnych dowodów¹⁸³. Własne oszacowanie sąd następnie porównywał z zestawieniem pracownicy, a gdy z kalkulacji sądu wynikało, że mogła pracować dłużej, niż to wynikało z jej własnego zestawienia, sąd kierował się zestawieniem pracownicy.

10.1.5. Odpowiedzialność karna za naruszenia praw pracowniczych

Do tej pory nie udało się pociągnąć do odpowiedzialności karnej osób, które stworzyły tego typu system prowadzący do nadużyć i podejmowały decyzje o jego wdrożeniu. Najczęściej karane są osoby, które wdrażały system na najniższym szczeblu zarządzania, tj. kierownicy sklepów, którzy często sami bywali ofiarami naruszeń praw pracowniczych. Do tej pory prokuratura stawiała zarzuty wyłącznie kierownikom sklepów i ich zastępcom¹⁸⁴. Materiał dowodowy nie dawał podstaw do pociągnięcia do odpowiedzialności karnej osób stojących wyżej w hierarchii, jak chociażby kierownicy regionów. Podobne wyniki przynoszą kontrole PIP, która przykładowo w 2004 roku ukarała grzywną 112 osób, przy czym zaledwie sześć osób to kierownicy okręgów, a dwie – kierownicy regionów.

W sprawach karnych w grę najczęściej wchodziła odpowiedzialność za:

- fałszowanie dokumentów oraz potwierdzanie nieprawdy (art. 270 i 271 k.k.) w związku z nierzetelnym prowadzeniem ewidencji czasu pracy;
- znęcanie się nad pracownikami, mobbing (art. 207 k.k.), znieważenie pracownika (art. 216 k.k.), wymuszanie określonych zachowań przez groźby bezprawne lub przemoc (art. 207 k.k.),
- złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych (art. 218 k.k.),
- narażenie na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 220 k.k.)¹⁸⁵,
- niepowiadomienie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej (art. 221 k.k.).

10.2. Przestrzeganie praw pracowniczych dziś

Po sprowokowaniu zainteresowania mediów i oburzenia opinii publicznej przez naruszenia w sieci sklepów „Biedronka”, doszło do pewnej poprawy sytuacji pracowników tych supermarketów. Władze spółki Jeronimo Martins

¹⁸² Szacunkową metodę ustalenia liczby nadgodzin sądy pracy dopuściły w sprawie Bożeny Łopackiej oraz Bożeny Taurogińskiej. Można oczekiwać, że w innych sprawach sądy przyjmą podobną praktykę.

¹⁸³ Oprócz własnego zeznania pracownika konieczne jest chociażby uprawdopodobnienie roszczenia. Za dowód mogą posłużyć np. notatki w prywatnym kalendarzu.

¹⁸⁴ W sprawie Bożeny Łopackiej zarząd spółki Jeronimo Martins, świadom, jakie szkody dla wizerunku firmy może przynieść niekorzystny rozgłos w mediach, próbował zdyskredytować Łopacką składając zawiadomienie o popełnieniu przez nią przestępstwa fałszowania ewidencji czasu pracy. Postępowanie to zostało umorzone z powodu znikomej społecznej szkodliwości czynu.

¹⁸⁵ Śmiercią zakończyła się sprawa Anety Glińskiej, pracownicy sklepu „Biedronka” w Ustce. Biegli stwierdzili, że przyczyną śmierci było pęknięcie tętniaka mózgowego powstałego w związku z ciężką pracą fizyczną. Prokuratura rejonowa umorzyła postępowanie karne.

dostrzegły, że fatalny wizerunek, jaki spółka zyskała w wyniku nagłośnienia systemowych naruszeń praw pracowniczych, może przynosić znaczne straty finansowe. Świadomość konsumentka w Polsce rośnie, zatem firmy zmuszone są lepiej dbać o swój wizerunek społeczny. Obecnie sklepy „Biedronka” są wyposażone w elektryczne wózki widłowe, wprowadzono komputerową ewidencję czasu pracy, uruchomiono infolinię, za której pośrednictwem pracownicy mogą zgłaszać swoje uwagi, podwyższono pensje pracowników pełnoetatowych.

Obecnie uwaga mediów i zainteresowanie społeczne problemami pracowników sieci handlowych osłabło. Tymczasem wielu problemów wciąż nie rozwiązano. Badanie przeprowadzone przez Koalicję KARAT pokazuje, że nadal aktualne pozostają problemy dotyczące rozliczania nadgodzin, nieprzestrzegania norm czasu pracy, tzw. ciągów pracy – naruszania prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego, braku wyposażenia pracownic w buty ochronne do obsługi wózków, przekraczania norm dotyczących wysiłku fizycznego kobiet, mobbingu i naruszania godności pracowników przez przełożonych. Podobnie wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy pokazują, że sieci supermarketów w Polsce wciąż mają wiele do poprawienia¹⁸⁶.

10.3. Wybrane problemy dotyczące roszczeń pracowniczych

10.3.1. Przedawnienie

Zgodnie z art. 292 k.p. dochodzenie roszczeń pracowniczych jest ograniczone trzyletnim terminem przedawnienia. Oznacza to, że po upływie trzech lat od dnia, w którym, przykładowo, pracodawca zobowiązany był rozliczyć się z pracownikiem za nadgodziny, pracownik nie będzie miał możliwości wygrania przed sądem pracy. U podłoża przedawnienia leży m.in. założenie, że uprawnionemu nie dzieje się krzywda, stąd nie dochodzi on swoich praw. Jednak w przypadku relacji pracodawca – pracownik założenie to odpada. Najczęściej bowiem pracownicy nie dochodzą swych praw z obawy przed utratą pracy. Dzieje się tak zwłaszcza na trudnym rynku pracy, kiedy warunki dyktują pracodawcy¹⁸⁷. Na brak stabilności ekonomicznej nakłada się także niska świadomość pracowników oraz brak dostępu do profesjonalnej obsługi prawnej.

W związku z powyższym postuluje się przedłużenie terminu przedawnienia albo – co wydaje się lepszym rozwiązaniem – zawieszenie biegu przedawnienia na czas zatrudnienia u pracodawcy, przeciwko któremu pracownik będzie dochodził swoich roszczeń.

10.3.2. Mobbing

Mobbing został uregulowany w kodeksie pracy w sposób, który pracownikowi będącemu jego ofiarą może utrudniać jego udowodnienie. Łatwiejszą drogą może się okazać powództwo do sądu cywilnego o naruszenie dóbr osobistych (naruszenie godności osobistej).

¹⁸⁶ Kontrola przeprowadzona w 2006 roku w supermarketach sieci Carrefour i Mini Mall wskazuje na naruszenia m.in. w zakresie udzielania pracownikom należnego odpoczynku, wypłaty wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń, udzielania urlopów wypoczynkowych, posiadania przez pracowników orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku, przestrzegania norm ręcznego przenoszenia ciężarów, wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej, wyposażania pracowników w odzież i obuwie roboczej. Raport dostępny na stronie: http://www.kielce.oip.pl/inform/spraw2006/pdf/spraw2006_roz04_15.pdf

¹⁸⁷ Taki był rynek w latach 2002-2005, kiedy dochodziło do łamania praw pracowników sieci „Biedronka”.

W sądzie pracy pracownik musi udowodnić łącznie następujące przesłanki:

- nękanie, zastraszanie lub inne działania skierowane przeciwko pracownikowi było „długie i uporczywe” – cechą mobbingu jest więc ciągłość, która wyłącza poza zakres tego pojęcia jednorazowe incydenty,
- mobbing musi wywoływać określone skutki: „zanizoną ocenę przydatności zawodowej, (...) poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”. Nie każde dotkliwe dla pracownika zachowanie będzie można zakwalifikować jako mobbing, w grę wchodzi zachowania o pewnym ciężarze gatunkowym, noszące znamiona prześladowania.

W niektórych przypadkach – nie zawsze skrajnych – mobbing może stanowić przestępstwo, np. zniewagi – 216 k.k., pomówienia – 212 k.k., naruszenia nietykalności cielesnej – 217 k.k., spowodowania rozstroju zdrowia – 257 k.k., ciężkiego uszczerbku na zdrowiu – 256 k.k., gróźb karalnych 190 k.k., wymuszenia – 191 k.k., znęcania się psychicznego – 207 k.k. Wówczas pracownik może złożyć zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa.

10.3.3. Prawo kadry zarządzającej do wynagrodzenia za nadgodziny

Pracownicy supermarketów pełniący funkcje kierowników często spotykają się z odmową wypłaty wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach. Pracodawcy powołują się na zasadę, że kadra zarządzająca „wykonuje w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych”¹⁸⁸. Jest to jednak praktyka nieprawidłowa. Sądy pracy przyjmują, że powyższa zasada nie ma zastosowania, gdy konieczność zostawania po godzinach ma charakter stały. To na pracodawcy ciąży takie ukształtowanie obowiązków pracownika, aby mógł on pełnić swoje obowiązki w normalnym czasie pracy. Jeszcze raz przypomnijmy, że przykładowo w sieci „Biedronka” kierownicy sklepów z jednej strony, działając pod presją swoich przełożonych oraz obawy o utratę pracy, realizowali politykę firmy prowadzącą do łamania praw pracowniczych, z drugiej zaś strony sami byli ofiarami naruszeń.

10.4. Wnioski

Jak wynika z raportów pokontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy, obserwacji organizacji pozarządowych i doniesień mediów, prawa pracownicze w sieciach handlowych nadal stanowią pole nadużyć. Niewielki ułamek spraw trafi do sądów pracy lub organów ścigania. Pracownicy supermarketów, działając pod presją ekonomiczną, obawiając się czy to utraty pracy, czy szykan, często rezygnują z niezwykle żmudnego dochodzenia swoich praw. Na to nakłada się niska świadomość prawna, niewiedza w zakresie uprawnień przysługujących pracownikowi oraz obowiązków ciążących na pracodawcy. Badanie pokazało m.in., że na przykład mobbing jest przez pracownice super- i hipermarketów mylony z dyskryminacją.

Innym ważnym czynnikiem, który ujemnie wpływa na zdolność pracowników do obrony swoich praw przed nadużyciami, jest brak dostępu do profesjonalnej i niedrogiej obsługi prawnej. Pracownicy supermarketów otrzymują wynagrodzenie, którego wysokość oscyluje najczęściej w granicach wynagrodzenia minimalnego i nie stać ich na wynajęcie adwokata, który poprowadziłby ich sprawę. Lukę w dostępie do poradnictwa prawnego próbują wypełnić organizacje społeczne, co jednak nie daje pożądanego efektu. Polskie samorządy prawnicze nie promują w swoich szeregach świadczenia pomocy *pro bono* na rzecz upośledzonych ekonomicznie grup społecznych¹⁸⁹.

¹⁸⁸ Art. 151⁴ § 2 k.p.

¹⁸⁹ Inicjatywa mec. Lecha Obarę i współpracujących z nim kancelarii należy do rzadkości.

Wobec takiego stanu rzeczy wydaje nieprzypadkowe to, że pracownikom supermarketów bliższe są takie działania obronne jak strajk¹⁹⁰. Konieczne wydaje się np. wzmocnienie merytoryczne działaczy związkowych. Niepokojące jest bowiem, że zaledwie kilka procent skarg, które corocznie wpływają do PIP, pochodzi od związków. Niedostatecznie też wykorzystywane są kompetencje kontrolerów PIP, którzy m.in. mogą wydawać nakazy zapłaty, usunięcia naruszeń, przeniesienia pracownika, mogą nakładać mandaty, kierować wnioskami o ukaranie do sądu oraz składać zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

11. ZAKOŃCZENIE

Mimo że na mocy przepisów prawa pracy zasadniczo możliwe jest zapewnienie pracownikom sklepów wielkopowierzchniowych dostatecznej ochrony przed nadużyciami i wyzyskiem ze strony pracodawców, to nadal, jak pokazały wyniki badań Koalicji KARAT, występują tam naruszenia, związane przede wszystkim z czasem pracy (m.in. bezprawne wydłużanie czasu pracy, brak przerw w pracy, nieprzestrzeganie długości okresów odpoczynku, niewypłacanie wynagrodzeń i dodatków za przepracowane godziny nadliczbowe) oraz bezpieczeństwem i higieną pracy. Dochodzi także do stosowania mobbingu, pracownicy są szykanowane. Problematyczne są oprócz tego: kwestia prawidłowego zawierania umów o pracę oraz powierzania zadań zgodnie z zakresem obowiązków pracownika, kierowanie na badania lekarskie w związku z faktycznie wykonywanymi obowiązkami, prawidłowe udzielanie urlopów i innych zwolnień od pracy.

Zdaniem badanych, przyczyny tych naruszeń związane są ze zbyt małą liczbą zatrudnionych, co wynika z oszczędności dyrekcji sklepów i dużej rotacji. Pracownicy często odchodzą z pracy po krótkim okresie, gdyż zarobki w super- i hipermarketach są bardzo niskie. Panują tam trudne warunki pracy, związane m.in. z wykorzystywaniem pracowników i nakładaniem na nich zbyt wielu obowiązków oraz koniecznością pracy w soboty/niedziele/święta. Odchodzą też dlatego, że relacje między pracownikami a przełożonymi są niewłaściwe, wskutek czego atmosfera w pracy jest trudna do zniesienia. Dodać do tego należy: nieznaną prawa pracy przez pracodawców, kadre zarządzającą oraz samych pracowników (niska świadomość prawna), niewłaściwe stosowanie przepisów prawa, a także nieprawidłowe zarządzanie sieciami sklepów i poszczególnymi supermarketami.

Do takich wniosków doszła także Państwowa Inspekcja Pracy¹⁹¹, która jako przyczyny nieprawidłowości występujących w sklepach wielkopowierzchniowych wskazała m.in.:

- brak znajomości przepisów prawa pracy,
- dużą rotację pracowników, zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych,
- niewłaściwą organizację pracy oraz utrzymywanie minimalnego poziomu zatrudnienia,
- niedostateczne wyposażenie w środki techniczne wspomagające ręczne prace transportowe.

W wyniku kontroli¹⁹², na której oparto powyższe wnioski, PIP ujawniła po raz kolejny występowanie szeregu nieprawidłowości związanych z warunkami pracy i niewłaściwą ochroną praw pracowniczych w super- i hipermarketach. Są one w ogromnym stopniu zbieżne z naruszeniami ukazanymi dzięki badaniom Koalicji KARAT, ale warto o nich wspomnieć, gdyż kontrole PIP ujawniają także skalę naruszeń. Inspektorzy stwierdzili 126 wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym, z których większość stanowiły naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. W 40 przypadkach wstrzymali prace ze względu na rażące naruszenia przepisów, bezpośrednio zagrażają-

¹⁹⁰ P. Mazurkiewicz, *Tesco: najpierw pikieta, później strajk*, Rzeczpospolita z 11.03.2008; <http://www.stowarzyszenie-biedronka.pl/content/view/93/71/> albo http://www2.rp.pl/arttykul/72960,105042_Tesco__najpierw_pikieta__pozniej_strajk.html

¹⁹¹ Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2007 r.; <http://www.pip.gov.pl>. Wyniki kontroli w super- i hipermarketach w 2007 r. Informacja prasowa. <http://www.pip.gov.pl/html/pl/info/doc/99030031.pdf>

¹⁹² Przeprowadzonej w 2007 r. w 78 sklepach należących do 28 sieci handlowych.

ce zdrowiu i życiu pracowników, oraz skierowali 31 osób do innych prac – dotyczyło to głównie kobiet – z powodu przekroczenia dopuszczalnych mas transportowych towarów. Aż w 51% kontrolowanych sklepów stwierdzono nieprawidłowości dotyczące prowadzenia akt osobowych pracowników, w 33% sklepów wykazano błędy w prowadzeniu ewidencji czasu pracy (niewłaściwe rozliczanie godzin nadliczbowych oraz pracy w porze nocnej), a w 21% nieprawidłowości dotyczyły niewypłacania lub zaniżania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W 20% placówek PIP stwierdziła uchybienia w udzielaniu należnego odpoczynku, 24% sklepów nie przestrzegało pięciodniowego tygodnia pracy, w 25% kontrolowanych supermarketów nieprawidłowo udzielano urlopu wypoczynkowego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo. W 27% placówek stwierdzono nieprawidłowości dotyczące treści umowy o pracę. W 50% skontrolowanych placówek nieprawidłowo składa się towary oraz nie przestrzega ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych. Inne ujawnione uchybienia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak już była mowa, dotyczyły przede wszystkim braków w wyposażeniu pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, nieprzestrzegania norm dla ręcznego przemieszczania towarów, oznakowania i zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych, eksploatacji wózków silnikowych, nieprzestrzegania obowiązku wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze (39%) oraz środki ochrony indywidualnej (19%)¹⁹³.

W związku z powyższym postulować m.in. należy:

- podnoszenie wśród pracowników świadomości przysługujących im praw i zasad systemu prawa oraz ich aktywizowanie w zakresie samodzielnego zdobywania wiedzy na temat ich praw i spoczywających na nich w pracy obowiązków,
- rozwijanie kultury prawnej po to, by istniała dobra wola właściwego stosowania prawa pracy w super- i hipermarketach, szkolenie kadry zarządzającej w zakresie prawa pracy,
- przeprowadzenie analizy sposobu zarządzania sklepami wielkopowierzchniowymi; umiętny dobór kadry zarządzającej,
- wspieranie tworzenia reprezentacji pracowników,
- poprawę w zakresie przestrzegania i stosowania przepisów BHP, wnikliwe kontrole PIP,
- prowadzenie przez pracodawców ewidencji czasu pracy w taki sposób, aby umożliwić pomiar rzeczywistego czasu pracy oraz prawidłowo rozliczać pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, zapewnić pracownikom odpowiednią liczbę godzin nieprzerwanego odpoczynku oraz przerwy w pracy, szczególnie wnikliwe analizowanie przez kontrolerów PIP prowadzonej w sklepach wielkopowierzchniowych dokumentacji związanej z ewidencją czasu pracy¹⁹⁴.

¹⁹³ Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2007 r.

¹⁹⁴ Szczegółowe rekomendacje dotyczące warunków pracy kobiet oraz ochrony praw pracowniczych w sklepach wielkopowierzchniowych, opracowane w toku prac Rady Konsultacyjnej, znajdują się w Aneksie do niniejszego raportu.



Aneks

Rekomendacje wypracowane przez Radę Konsultacyjną utworzoną w ramach projektu: „Ochrona praw pracowniczych osób zatrudnionych w super- i hipermarketach w Polsce z perspektywy równouprawnienia płci”.

I. Rekomendowane zmiany w zakresie prawa adresowane do:

- ⇒ Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach (NKK), Sejm RP
 - ⇒ Ministerstwa Sprawiedliwości
 - ⇒ Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
1. Zmiana przepisów dotyczących biegu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy:
 - zawieszenie na czas trwania stosunku pracy biegu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy lub
 - przerwanie biegu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy po zawiadomieniu inspektora pracy o roszczeniu, lub
 - przedłużenie okresu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy do minimum 5 lat.
 2. Przedłużenie do 10 lat okresu ścigania przestępstw przeciwko prawom pracowniczym (zmiana art. 218, 220 kodeksu karnego).
 3. Zapewnienie materialnej równości stron podczas procesów sądowych w sprawach ze stosunku pracy i cywilnych – zmiana w systemie ustanawiania pełnomocników z urzędu, np. przez:
 - wprowadzenie systemu bonów na korzystanie z usług kancelarii prawnych,
 - stworzenie systemu konkursów dopuszczających organizacje pozarządowe do postępowań w sądach,
 - urealnienie stawek wynagrodzeń za zastępstwo procesowe (obecne stawki np. w sprawach przywrócenia do pracy, wypadków przy pracy, sprawach świadczeń emerytalno-rentowych – 60 zł).
 4. Dopuszczenie radców prawnych, organizacji pozarządowych oraz osoby najbliższej pokrzywdzonej/emu do postępowania przygotowawczego w sprawach karnych.
 5. Zmiana przepisów dotyczących godzin nadliczbowych – przede wszystkim wypłata wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, a dni wolne przyznawane na wniosek pracownika.
 6. Wprowadzenie obowiązku wypłaty dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy, niezależnie od przysługującego pracownikowi dnia wolnego – w systemie równoważnego czasu pracy (rekomendacja dodatkowo adresowana do pracodawców).
 7. Wspieranie tworzenia i działalności związków zawodowych w sieciach supermarketów, m.in. przez zaostreżenie restrykcji za uniemożliwianie ich powstawania i działania – np. przez zastraszanie, nękanie czy represjonowanie pracowników, którzy chcą działać w związkach (rekomendacja dodatkowo skierowana do Państwowej Inspekcji Pracy).
-

II. Rekomendacje dotyczące zmiany prawa i praktyki jego stosowania adresowane do:

- ⇒ pracodawców
 - ⇒ Państwowej Inspekcji Pracy
 - ⇒ Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach (NKK), Sejm RP
 - ⇒ Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
 - ⇒ Komisji Trójstronnej (płace minimalne)
1. Umowy o pracę powinny zawierać jasne, zrozumiałe dla pracowników sformułowania, precyzyjnie określać stanowisko pracy oraz związany z nim zakres obowiązków. Należy wykluczyć możliwość dowolnego rozszerzania zakresu obowiązków przez pracodawców, np. przez dodawanie klauzuli „oraz wszelkie inne polecenia przełożonych”.
 2. Nadanie priorytetu stosowaniu umów o pracę na czas nieokreślony.
 3. Podniesienie płacy minimalnej.

III. Rekomendowane zmiany w zakresie działań podejmowanych przez inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy adresowane do:

- ⇒ Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP
 - ⇒ Państwowej Inspekcji Pracy
1. Zmiany w sposobie przeprowadzania kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy:
 - kontrole powinny być niezapowiedziane i bardziej gruntowne,
 - system nadzoru nad przestrzeganiem przepisów BHP powinien być doskonalony, a egzekwowanie przestrzegania przepisów BHP – skuteczniejsze,
 - skuteczniejsza egzekucja przepisów dotyczących wyposażenia sklepów wielkopowierzchniowych w środki techniczne wspomagające ręczne prace transportowe, a także norm wagowych przy ręcznych pracach przeładunkowych (normy opakowań zbiorczych),
 - szersze wykorzystywanie w praktyce możliwości wystawiania nakazów zapłaty przez inspektorów PIP (np. w sytuacji zalegania i uchylania się pracodawcy od wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe).
 2. Egzekwowanie przez inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy stosowania przepisów dotyczących oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy i informowania o nim pracowników oraz egzekwowanie stosowania przepisów dotyczących szkoleń z zakresu BHP, w tym szkolenia wstępnego złożonego z:
 - instruktażu ogólnego, podczas którego pracownik powinien być zapoznany z wymaganiami w zakresie BHP,
 - instruktażu stanowiskowego, w trakcie którego pracownik powinien być zapoznany z czynnikami środowiska pracy występującymi na stanowiskach, na których praca będzie wykonywana, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach. Instruktaż taki powinien być przeprowadzony przed dopuszczeniem pracownika do pracy.
 3. Zmiana systemu ewidencjonowania czasu pracy tak, by uniemożliwić stosowanie podwójnych grafików – np. przez wprowadzenie kart zegarowych, porównywanie grafików z faktyczną obecnością pracowników podczas kontroli PIP (rekomendacja dodatkowo skierowana do sieci supermarketów).

IV. Rekomendowane zmiany kompleksowe adresowane do wielu podmiotów w celu podjęcia wspólnych działań:

1. Wypracowanie nowego modelu definiowania i kwalifikowania chorób związanych z wykonywaną pracą (warunki, sposób wykonywania) w związku z orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego z 19.06.2008 (P23/07, opublikowane w Dzienniku Ustaw z 2 lipca 2008 Nr 116, poz. 740).
 - ⇒ Minister Zdrowia,
 - ⇒ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
 - ⇒ Państwowa Inspekcja Sanitarna
 - ⇒ Instytut Medycyny Pracy
 - ⇒ Centralny Instytut Ochrony Pracy
 - ⇒ partnerzy społeczni

2. Ograniczenie praktyki pakowania towarów przez producentów i w centrach dystrybucyjnych w kartony zbiorcze i jednostki paletowe o masie przekraczającej dopuszczalne normy BHP dotyczące ręcznego przenoszenia ciężarów.
 - ⇒ Polska Organizacja Handlu i Dystrybucji
 - ⇒ Państwowa Inspekcja Pracy
 - ⇒ sieci supermarketów

3. Wypracowanie standardów dotyczących dostosowania liczby osób zatrudnionych w super- i hipermarketach do zadań.
 - ⇒ Państwowa Inspekcja Pracy
 - ⇒ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
 - ⇒ związki zawodowe
 - ⇒ sieci supermarketów
 - ⇒ organizacje pracodawców (w zakresie Społecznej Odpowiedzialności Biznesu)

4. Organizowanie szkoleń i kursów z zakresu:
 - przysługujących pracownikom super- i hipermarketów praw, ich obowiązków, instrumentów ochrony praw pracowniczych,
 - zasad prawa pracy, zmian w prawie pracy, przepisów antydyskryminacyjnych,
 - relacji interpersonalnych, asertywnego zachowania,
 - zarządzania personelem (dla kadry kierowniczej),
 - Społecznej Odpowiedzialności Biznesu.
 - pracodawcy
 - związki zawodowe
 - organizacje pozarządowe
 - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Bibliografia:

- Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2004;
- Jończyk J., *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965;
- Kwiatkowska H., *Komentarz do kodeksu pracy. Kodeks pracy po zmianach. Stan prawny na 5 czerwca 2007*, Gazeta Prawna;
- Oponowicz K., Chmielecka A.: *Sytuacja pracowników super- i hipermarketów. Raport z badania*, Koalicja KARAT, Warszawa 2008;
- Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Pracy, *Przestrzeganie przepisów prawa pracy w supermarketach, hipermarketach i sklepach dyskontowych w latach 1999-2005*, Warszawa 2005, <http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/99030001.pdf>;
- Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2007 r., <http://www.pip.gov.pl>;
- Sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach w 2006 r., Kielce 2007, http://www.kielce.oip.pl/inform/spraw2006/pdf/spraw2006_pdf.htm; http://www.kielce.oip.pl/inform/spraw2006/pdf/spraw2006_roz04_15.pdf;
- Zakład Badań Naukowych Polskiego Towarzystwa Socjologicznego dla Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Raport *Pracujący Polacy 2006*, <http://www.google.pl/search?hl=pl&q=raportu+%E2%80%9EPracuj%C4%85cy+Polacy+2006&lr=>;
- Ustawa z dn. 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny. Dz. U. 1964 Nr 16, poz. 93 z późn. zm.;
- Ustawa z dn. 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny. Dz. U. Nr 88, poz. 553, z późn. zm.;
- Ustawa z dn. 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy – tekst jednolity. Dz. U. 1998 Nr 21, poz. 94 z późn. zm.;
- Ustawa z dn. 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Dz. U. Nr 79, poz. 550, z późn. zm.;
- Ustawa z dn. 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.;
- Ustawa z dn. 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy. Dz. U. Nr 89, poz. 589;
- Ustawa z dn. 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy. Dz.U. Nr 35, poz. 163 z późn. zm.;
- Ustawa z dn. 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – tekst jednolity. Dz. U. 2005 Nr 31, poz. 267 z późn. zm.;
- Ustawa z dn. 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Dz. U. Nr 199, poz. 1673 z późn. zm.;
- Ustawa z dn. 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – tekst jednolity. Dz. U. 2001 Nr 79, poz. 854 z późn. zm.;
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich, wzoru zaświadczenia lekarskiego i zaświadczenia lekarskiego wydane go w wyniku kontroli lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Dz. U. Nr 65 poz. 741 z późn. zm.;

- Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Dz. U. Nr 60, poz. 281;
- Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Dz. U. Nr 62, poz. 286 z późn. zm.;
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 22 lipca 2005 r. w sprawie orzekania o czasowej niezdolności do pracy. Dz. U. Nr 145 poz. 1219 z późn. zm.;
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 lipca 2002 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczególnych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzenia chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach. Dz. U. Nr 132, poz. 1115;
- Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet. Dz.U. Nr 114, poz. 545;
- Wyrok SN z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS z 1998 r. nr 12, poz. 360;
- Wyrok SN z 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 428/98;
- Wyrok SN z 26 stycznia 2005 r., sygn. akt II PK 197/04;
- Wyrok TK z 19 czerwca 2008 r., sygn. akt P 23/07. Dz. U. Nr 116, poz. 740;
- Wyrok TK z 24 czerwca 2008 r., sygn. akt SK 16/06. Dz. U. Nr 119, poz. 771;
- Ćwiek J., *Czy związki zawodowe to zło konieczne?* 15.05.2008, <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,3930811.html>;
- Mazurkiewicz P., *Tesco: najpierw pikieta, później strajk*. Rzeczpospolita z 11.03.2008; <http://www.stowarzyszenie-biedronka.pl/content/view/93/71/>; http://www2.rp.pl/artykul/72960,105042_Tesco__najpierw_pikieta__pозniej_strajk.html;
- Otto P., *Dyskonty wracają do łask*, GP, http://biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/91103,dyskonty_wracaja_do_lask.html;
- PAP: *W ponad połowie hipermarketów stwierdzono nieprawidłowości*. Gazeta Wyborcza, 13.03.2008 r., <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90445,5020525.html>;
- Zalewski T., *Normalna praca, minimalna płaca – to się nazywa wyzysk*. http://www.rp.pl/artykul/56552,59042_Normalna_praca__minimalna_placa___to_sie_nazywa_wyzysk.html;
- Strony internetowe: http://www.wynagrodzenia.pl/sloownik_1.php/wpis.376, http://www.tf.pl/download/statystyczne/z-03_ob.pdf (Zakres składników wynagrodzeń w gospodarce narodowej wg GUS).

