



Jednocześnie trwała intensywna kampania internetowa, powstała specjalna strona do nagłaśniania spraw związanych z OTTO, dzięki której wciąż zgłaszały się nowe osoby, które przekazywały kolejne informacje na temat rozlicznych nieprawidłowości, których ofiarą padli pracownicy.

Z początku, zarząd firmy w ogóle nie chciał rozmawiać - lekceważąc kampanię protestu. Dopiero, gdy ukazały się dwa, trzy artykuły w prasie lokalnej, firma uznała, że warto jest udzielić wywiadów wyjaśniających w mediach. Gdy w marcu b.r. odbyła się akcja protestacyjna pod główną siedzibą OTTO w Holandii (zorganizowana przez ZSP i Vrije Bond), firma przestraszyła się na poważnie i spełniła postulaty dwóch pracowników, którzy jako pierwsi zgłosili się po pomoc. Kolejne sprawy szły już nieco łatwiej, tym bardziej, że odbyły się kolejne protesty pod biurami agencji na Słowacji, w Czechach i w Niemczech (pod biurem agencji Olympia wykupionej przez OTTO). Uzyskano w ten sposób realizację postulatów kolejnych poszkodowanych pracowników - w tym uzyskano wypłatę zwolnienia chorobowego dla pracownika, który zachorował pracując dla firmy.

Największym ciosem w medialną reputację firmy była emisja w czerwcu programu dziennikarstwa śledczego w holenderskim radiu Argos. Dziennikarze zainteresowali się informacjami przekazanymi przez VB i ZSP i odwiedzili hotele robotnicze zarządzane przez OTTO. Wyczerpująco opisali tragiczne warunki zakwaterowania, które w nich panują. Pracownicy opisali, jak są zmuszani do płacenia prawie 300 euro miesięcznie za małe pokoje, gdzie niekiedy stłoczonych jest nawet 6 osób. OTTO utrzymywało do tamtej pory, że w ogóle nie zarabia na hotelach. Opisano też system kar i potrąceń z pensji, który oficjalnie - według zapewnień prezesa OTTO, Franka van Goola - w ogóle nie istnieje. Po emisji, wiarygodność zapewnień zarządu znacznie się zmniejszyła i firma została zmuszona do poprawy najbardziej rażących naruszeń.

Odpowiedzią firmy była kampania propagandowa, mająca na celu poprawę nadszarpniętego wizerunku. W dniach 2-3 lipca 2011 na wrocławskim rynku odbywały się Międzynarodowe Mistrzostwa w Piłce Nożnej Ulicznej Bezdomnych. Głównym sponsorem mistrzostw była agencja pracy tymczasowej OTTO Workforce. W ten sposób firma próbowała wyrobić sobie wizerunek firmy o profilu charytatywnym, dbającej o interesy najuboższych.

ZSP postanowiło nie pozostawić tego wydarzenia bez odpowiedzi. W sobotę 2 lipca, aktywiści z ZSP-Warszawa i ZSP-Wrocław przeprowadzili pikietę podczas mistrzostw. Kibicom i przechodniom rozdawano ulotki opisujące nadużycia firmy. Pikietujący wdarli się też na trybuny. Wywiązała się sprzeczka z pracownikami ochrony pracującymi dla OTTO, którzy starali się przekonywać, jaką dobrą firmą jest OTTO i że nie trzeba przeszkadzać w tak "fajnym" wydarzeniu. To spowodowało, że firma uznała, że należy zacząć traktować ZSP poważnie i przyjąć zupełnie inną taktykę. Firma podjęła bardziej rzetelne próby rozwiązania problemów pracowników.

Rozwiązano problem pracowników WAGO ELWAG, którzy otrzymywali zaniżone wynagrodzenia i problemy kolejnych pracowników.

Kampania przeciw OTTO pokazała, że zdecydowana postawa pracowników, którzy stanowczo domagają się realizacji swoich praw, wraz z kampanią pikiet i informacji medialnych - najlepiej w kilku krajach jednocześnie - może umożliwić pracownikom uzyskanie oczekiwanych ustępstw od pracodawcy o wiele szybciej i sprawniej, niż gdyby próbowali dochodzić swoich praw przed sądem. Związek Syndykalistów Polski - działając w ramach Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników - może w ten sposób pomóc pracownikom oszukany przez agencje pracy tymczasowej.



Kontakt:  
ottoslaveforce@gmail.com

## Potrącenia z wypłaty: Co można z tym zrobić?



Najpierw trzeba rozróżnić, co pracodawca może zrobić nie łamiąc prawa, a powinniśmy tolerować. Są to dwie różne rzeczy. Wielu pracodawców stosuje różne kary wobec pracowników - niektóre zupełnie nielegalnie, a niektóre legalnie, zwłaszcza jak ktoś podpisał umowę, która na to zezwala. Ale nawet jeśli pracodawca - jako strona umowy - działa „w ramach swoich uprawnień”, nie oznacza to, że działa zasadnie.

Na przykład: pracownicy agencji pracy tymczasowej OTTO wyjeżdżający za granicę do pracy są zobowiązani do podpisania zgody na potrącenie 500 euro z pensji w wypadku naruszenia umowy, np. wcześniejszego zakończenia kontraktu. Brzmi to rozsądnie i pracownicy podpisują to bez większego zastanowienia. Oczywiście pracownik szukający pracy jest od początku na słabszej pozycji. Wielu pracowników bardzo potrzebuje pracy i jest gotowych podpisać prawie wszystko. A potem okazuje się, że nie ma dla nich dość pracy, a warunki są nie takie, jakich oczekiwali. Wtedy kierownicy z firmy OTTO mówią im, że jeśli nie są zadowoleni, mogą spokojnie zrezygnować z pracy. Po powrocie do kraju okazuje się, że pracownicy którzy w dobrej wierze skrócili swój pobyt otrzymują ku swojemu zaskoczeniu 500 euro mniej, z powodu potrąceń z pensji.

Wiele osób już przyjęło taki sposób myślenia, że nawet gdy zapisy umowy są złe, nie można narzekać, bo człowiek powinien wiedzieć, co podpisuje. To sposób myślenia, zakładający fałszywie, że każdy może spokojnie znaleźć dobrą pracę, że pracownicy godzą się świadomie na takie warunki i że to wina pracownika, że nie zrozumiał wielostronicowej, skomplikowanej umowy. Takie myślenie - niestety - oznacza przyzwolenie na wyzyskiwanie i oszukiwanie stojących na słabszej pozycji pracowników przez nieuczciwych pracodawców.

Rozwiązanie takich problemów nie może się ograniczać do indywidualnej walki z każdym poszczególnym przypadkiem łamania interesów pracownika oddzielnie. Problem jest systemowy i można go rozwiązać tylko w drodze organizacji pracowników, aby wymusić zmianę niekorzystnych warunków pracy. Jednak w każdym jednostkowym przypadku należy podjąć walkę, zamiast się poddawać.

W sytuacji, w której żaden z pracowników nie podejmuje żadnych działań, sytuacja może być bardzo trudna. Pracodawca czuje pełną swobodę, by czynić to co mu się podoba i czuje, że nikt mu się nie będzie w stanie oprzeć. Jeden przykład: parę lat temu skontaktowały się z nami studentki, które pracowały w sklepie obuwicznym w jednym z centrów handlowych w Warszawie. Z ich opisu sytuacji wynikało, że ich pracodawca stosował wobec nich odpowiedzialność zbiorową. Tzn. jeśli w kasie brakowało złotówki, potrącał złotówkę z pensji KAŻDEJ z dziewczyn. Zdarzało się to od czasu do czasu... Zwykle chodziło o kwoty rzędu 2 zł, czasem 10 lub 20 zł. Pracownikom to się nie podobało, ale ponieważ były to małe sumy, przywykły do tego systemu. Jednak szef nieodpowiednio zabezpieczył towar i pewnego dnia doszło do kradzieży w sklepie. Pracodawca uznał, że pracownicy powinny być zbiorowo odpowiedzialne nawet za kradzieże w sklepie. Gdy ze sklepu zniknęła para butów o wartości 300 zł, dokonał potrącenia 300 zł. z pensji każdej z dziewczyn.

Pierwsze pytanie, które zadały pracownicy, to czy to jest legalne. OCZYWIŚCIE NIE JEST. Jednak skąd te dziewczyny, które pracują po raz pierwszy w swoim życiu, mają o tym wiedzieć? Dlatego właśnie Związek Syndykalistów Polski stara się jak najszerzej informować pracowników o ich prawach. Ale to nie wystarcza.

W takiej sytuacji, wiedząc już, że to nielegalne (a także skrajnie nieetyczne), trzeba zastanowić się, co dalej zrobić. Tutaj przeszkodą są różne realia, których ludzie bardziej zamożni nie rozumieją. Nie było możliwości podać pracodawcy do sądu, bo pracownicy nie dysponowały odpowiednią dokumentacją potrąceń (pracodawca nie wystawił potrącenia na papierze). Oskarżenie musiałoby się opierać na zeznaniach świadków. Jednak sprawy sądowe długo trwają. A gdy pracodawca dowie się, że został pozwany do sądu, z pewnością od razu zwolni pracownicy. Szybszą metodą uzyskania sprawiedliwości jest akcja bezpośrednia. Należy zacząć od rozmowy z

pracodawcą, a jeśli to nie poskutkuje, rozpocząć pikiety pod sklepem, wzywając konsumentów do bojkotu sklepu w razie nie rozwiązania problemu. Wtedy też, trzeba starać się, żeby szef nie zwolnił pracowników. Bo szefowie łamiący prawo nie zawahają się uciec się do takich metod.

W tej sytuacji, wielu pracowników może odczuwać strach, szczególnie jeśli nie może sobie pozwolić na utratę pracy. W tym przypadku, każda z pracownic zarabiała ok. 1200 zł. miesięcznie, z czego trzeba było opłacić jeszcze studia i mieszkanie. Choć utrata 300 złotych była dla każdej z nich bardzo bolesna (pracownice bały się, że nie będą miały za co porządnie zjeść w tym miesiącu), bały się, że jak stracą pracę, znajdą się w jeszcze gorszej sytuacji.

Gdy ktoś raz zgodzi się na takie traktowanie, pracodawca nie będzie mieć żadnych przeszkód, by zrobić to kolejny raz, bo będzie zdawał sobie sprawę, że może robić, to co uważa za stosowne. A nawet gdyby pracownice rzuciły tę pracę, to nie stanowi rozwiązania problemu, gdyż pracodawca postąpi dokładnie tak samo następnym razem.

Trzeba z tym walczyć. Słyszeliśmy o bardzo wielu takich sytuacjach. Często łamane są prawa osób bardzo młodych. Tylko jeśli będziemy konsekwentnie reagować na takie sytuacje jako pracownicy, jako ludzie solidarni z innymi pracownikami, możemy mieć nadzieję, że podobny proceder zostanie zatrzymany i pracodawcom nie będzie tak łatwo wciąż łamać prawa pracownicze i tworzyć tak niekorzystne warunki pracy.

Na następnej stronie, opisujemy stan prawny dotyczący potrąceń. Warto zaznaczyć, że prawo nie zawsze jest korzystne dla pracowników, a pracownicy powinni walczyć o lepsze warunki, niż te, które przysługują im z mocy prawa. Np. choć pensja minimalna wynosi 1386 zł, jest zupełnie normalne że pracownicy walczą o wyższe i bardziej godne pensje. Także normalne jest, że nawet gdy pracodawcy wprowadzili (zgodnie z prawem czy nie) system kar pieniężnych, nie należy biernie tego akceptować.

**RAZEM JESTEŚMY SILNIEJSI**



**ZWIĄZEK SYNDYKALISTÓW POLSKI**