

WE WŁASNEJ OBRONIE



ZSP-IWA

**Międzynarodowy Tydzień
Akcji Przeciw
Niewypłaconym Pensjom**

Październik 2020

Międzynarodowy tydzień akcji przeciw niewypłaconym pensjom



W drugim tygodniu października, Związek Syndykalistów Polski zwracał uwagę na problem niezapłaconych wynagrodzeń za pracę w ramach międzynarodowego tygodnia działań zorganizowanego przez **Międzynarodowe Stowarzyszenie Pracowników**. Kradzież pensji może przybierać różne postaci i w czasie wielu lat naszych zmagania z tym problemem, widzieliśmy wiele przykładów takich sytuacji. Związek Syndykalistów Polski jest jednym z niewielu związków w Polsce, które zdecydowanie przeciwdziałały niezapłaconym pensjom, osiągając sukcesy tam, gdzie inni nie podejmowali walki. Udało nam się odzyskać zaległe pieniądze w sytuacjach, w których system prawny całkowicie zawiódł pracowników – dzięki metodom akcji bezpośredniej. Patrząc wstecz, widzimy że ponad setka pracowników brała udział w tych akcjach i mogła otrzymać należne im pieniądze. ZSP jest prawdopodobnie najbardziej skuteczną organizacją pracowniczą, która zajmuje się tym problemem w Polsce.

Bardzo często podjęcie akcji bezpośrednich skutkuje zwycięstwem pracowników. Ale w niektórych sytuacjach, pomimo wszystkich naszych wysiłków, nasze działania nie były zwieńczone sukcesem. Najczęstszą przyczyną braku powodzenia jest korzystanie z kruczków prawnych przez przedsiębiorczych złodziei w celu uniknięcia odpowiedzialności. Uważamy, że warto dokładnie opisać te sytuacje i wyjaśnić, dlaczego to problem systemowy, którego rząd nie chce wcale rozwiązać. Zasadniczo można stwierdzić, że rząd jest współnikiem przestępstwa kradzieży pensji.

Uważamy, że w tak trudnych sytuacjach i tak warto jest działać, bo nawet jeśli nie uda nam się osiągnąć naszych celów, przynajmniej inni pracownicy otrzymają ostrzeżenie o pracodawcach-złodziejach i będą wiedzieli, że należy ich unikać. W wielu przypadkach, udało nam się doprowadzić do zamknięcia

takich biznesów. I dobrze – bo nie powinniśmy pozwalać przestępcom na dalszą kradzież czasu i pieniędzy pracowników. Kradzież pensji ma daleko idące konsekwencje. Często dotyczy osób, które i tak są w bardzo złej sytuacji finansowej, co może prowadzić do akumulacji zadłużenia (w tym czynszowego) i czasem doprowadzić do eksmisji i utraty domu. Mamy też doświadczenia z obroną lokatorów przed eksmisjami, dlatego wiemy, jak często brak możliwości zapłaty za czynsz wiąże się z wynagrodzeniem, którego nie otrzymali od pracodawcy.

Pełna lista wszystkich naszych akcji zakończonych sukcesem byłaby dość długa, dlatego skoncentrujemy się jedynie na tych najciekawszych. Nie chcemy być jak inne organizacje, które nigdy nie mówią o swoich niepowodzeniach, dlatego też wspomnimy o kilku sytuacjach, w których nam się nie udało osiągnąć celu, jak w zeszłorocznej kampanii przeciw Hostelowi 24. Naszym celem jest pokazanie niektórych luk prawnych i przeszkód, które stoją na drodze pracownikom. Niestety tysiące innych pracowników padło ofiarą podobnych sytuacji i jest to po prostu nie do zaakceptowania. Uważamy, że tydzień akcji jest świetną okazją, by przyciągnąć więcej uwagi na tego typu sprawy i uświadomić szerszej grupie ludzi, że jeśli nie podejmiemy nacisków i dalszych działań, podobne pataologie będą nadal trwać. To musi się skończyć.

Rodzaje i metody kradzieży wynagrodzeń

Gdy mówimy o niezapłaconych wynagrodzeniach, większość osób myśli o najprostszej sytuacji: tzn. gdy pracownicy pracowali, ale nie otrzymali wynagrodzenia, które był im winien pracodawca. Należy to jednak rozumieć szerzej. Kradzież pensji może przybierać różne postaci, w tym bardzo szeroko rozpowszechnione w Polsce: zinstytucjonalizowaną kradzież płatnych urlopów i zwolnień chorobowych, która została zalegalizowana w postaci umów śmieciowych (walka z tym zjawiskiem to jedna z naszych kampanii, którą będziemy także kontynuować w tym roku). Ta forma kradzieży pensji jest bardzo rozpowszechniona. Wiele umów oferowanych pracownikom powinno być umowami o pracę, ale są konstruowane inaczej wyłącznie w celu obniżenia kosztów pracy. Innymi słowy – po to, by nie zapłacić pracownikom tego, co im się należy. Rząd raz na jakiś czas udawał, że zamierza skończyć z tą patologią, ale nie zrobiono nic, by umożliwić wszystkim pracownikom otrzymywanie proporcjonalnych do czasu pracy płatnych urlopów, ani nie dostarczono pracownikom skutecznych narzędzi walki z nadużyciami pracodawców.

Bezpłatne nadgodziny są w Polsce prawdziwą pandemią. To najczęstsza postać kradzieży wynagrodzenia. Pracodawcy pozbawieni skrupułów fałszują ewidencję czasu pracy lub nie prowadzą jej w ogóle – mimo, że jest to w oczywisty sposób sprzeczne z prawem. Zbyt ufni pracownicy mogą się znaleźć w sytuacji, w której nie będą w stanie udowodnić, jak długo pracowali. Zdarzało się jednak, że nawet gdy pojedyncza osoba postanawiała walczyć z nadużyciami, systematyczny wyzyk był ujawniany i setki ludzi



korzystały z uwiecznionej sukcesem kampanii. ZSP miał wiele sukcesów w tym obszarze, ale pozostaje to dużym problemem w naszym kraju.

Inne formy kradzieży wynagrodzenia mogą przybierać postać unikania umów o pracę i stosowania nadużyć w zapisach umów cywilno-prawnych.

Przedsiębiorcy są bardzo kreatywni w wynajdywaniu luk prawnych. Państwo, w którym prym wiodą prymusi ideologii neoliberalnej, zawsze gotowi służyć kapitałowi, z niewieloma wyjątkami wspiera te patologiczne praktyki.

Dobrym przykładem takiej praktyki jest pozorowanie, że pracownicy są samozatrudnionymi podwykonawcami przez wymóg rejestracji przez nich działalności gospodarczej. Tacy pracownicy pracują na umowach cywilno-prawnych, które nie dają im prawa do świadczeń ani nie gwarantują pensji minimalnej. W razie problemu pracodawca nie bierze odpowiedzialności za warunki, w których pracują podwykonawcy. ZSP mierzyło się z tym problemem wiele razy i mamy pewne zwycięstwa w tym obszarze, który był systematycznie ignorowany przez związki zawodowe głównego nurtu.

Podwykonawstwo komplikuje relacje pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Może się okazać, że pracownicy pracują formalnie dla osób lub firm, które nie są faktycznie obecne w miejscu pracy i nie mogą zostać pociągnięte do odpowiedzialności. Niektóre firmy istnieją tylko i wyłącznie po to, by pełnić rolę pośrednika dla prawdziwego pracodawcy. Pracownicy często padają ofiarą oszustw pośredników, podczas gdy prawdziwi szefowie nie są pociągani do odpowiedzialności.

Ale nawet wtedy, gdy mamy do czynienia z bezpośrednimi umowami, pracodawcy potrafią dodawać nieuczciwe klauzule. Sądy uznają ważność tych klauzul, jeśli pracownik podpisał umowę, nawet jeśli jest to sprzeczne z obowiązującymi ustawami. Do tych zapisów należą drastyczne kary umowne, które są często narzucane w sposób nielegalny.

Inną metodą kradzieży pensji są niepłatne okresy szkolenia, co także jest nielegalne. Niestety jest to nadal dość rozpowszechniona praktyka, której ofiarami często padają młodzi pracownicy. Obcokrajowcy, którzy nie znają prawa lub są skłonni zrezygnować ze swoich praw, by otrzymać zatrudnienie, stanowią inną grupę narażoną na oszustwa pracodawców. Pracownicy zatrudnieni nielegalnie bez żadnych umów lub pół-legalnie boją się reagować na przypadki oszustw ze strony pracodawców, gdyż są zastraszani i boją się, że to oni poniosą konsekwencje, gdy sprawa wyjdzie na jaw, a nie nieuczciwi pracodawcy.



Niestety te najczęstsze formy kradzieży pensji nie są jedynymi, które napotkaliśmy. Ta kradzież jest wspierana przez nieefektywny system prawny, w którym pracownicy nie mogą skutecznie walczyć o swoje prawa i który daje bogate możliwości oszustom. Nawet tam, gdzie rząd podjął jakieś działania, po całych latach kampanii prowadzonych przez nasz związek i inne związki, nie ma

wystarczającej ochrony dla pracowników. Jednym z przykładów jest pensja niższa niż minimalna, z czym walczyliśmy od lat.

W przeszłości, pracownicy pracujący na umowach cywilno-prawnych nie mogli liczyć na gwarancję pensji minimalnej. Kilka lat temu wprowadzono minimalną stawkę godzinową, co zostało okrzyknięte wielkim zwycięstwem. Jednak kasta polityczna chowa głowę głęboko w piasek i jest kompletnie wyalienowana z rzeczywistości w której żyją ludzie pracujący, nie dostrzega, że wciąż wielu pracuje za stawkę niższą niż minimalna – nawet jeśli to ludzie, których na codzień spotykają. Wystarczy, że umowa nie odzwierciedla prawdziwej liczby przepracowanych godzin i że ewidencja czasu pracy jest fałszowana. Trudno ocenić jak wiele tysięcy pracowników jeszcze zarabia poniżej pensji minimalnej. Zwykle są to osoby w bardzo niepewnej sytuacji, które nie mają zbyt wielu innych możliwości zarobienia na życie.

Tam, gdzie rząd i system prawny nas zawiodły, najlepszą metodą walki jest akcja bezpośrednia i okazywana sobie solidarność.

PRZYKŁADY AKCJI PRZECIWKO KRADZIEŻY PENSJI

Od początku swojego istnienia (od 2007 r.), Związek Syndykalistów Polski angażował się w walkę z dziesiątkami spraw związanych z kradzieżą pensji, które dotyczyły setek pracowników – efekt tych działań mógł pomóc nawet tysiącom pracowników, wtedy gdy zmusiliśmy firmy do porzucenia nielegalnych praktyk, takich jak bezpłatne nadgodziny. Poniżej opiszemy tylko niektóre z wielu spraw, które są typowe dla różnych rodzajów problemów z niezapłaconymi wynagrodzeniami i jak je rozwiązyaliśmy. Omówimy też przypadki, gdzie nie udało nam się uzyskać pozytywnego zakończenia, wraz z wytłumaczeniem dlaczego.



Odbyło się wiele akcji, które przyniosły zwycięstwo pracownikom, ale których nie opisaliśmy w tym artykule. To nie dlatego, że nie były ważne. Wymienimy je na końcu, tak by czytelnicy mogli przeczytać więcej informacji na naszej stronie.

Dino i POLOmarket

W obu sieciach supermarketów dochodziło do licznych naruszeń praw pracowników. Kradzież pensji zachodziła w zakresie niepłatnych nadgodzin, braku prawidłowej ewidencji czasu pracy i fałszowania dokumentacji czasu pracy. Niestety jest to dość częste w niektórych sieciach supermarketów, w których od pracowników oczekuje się, że wykonają wiele zadań przed rozpoczęciem zmiany i po jej zakończeniu, w tym sprzątania, rozliczania kas i przenoszenia towarów. W obu przypadkach, pod marketami odbyło się wiele pikiet i miały też miejsce wizyty w siedzibie zarządu jednego z Marketów. Ostatecznie, pracownicy byli w stanie otrzymać wypłatę za pracę w

nadgodzinach. Nasz związek pomógł im także skompletować dowody na pracę w nadgodzinach.



Przypadek marketów Dino był szczególnie interesujący. Z powodu intensywności kampanii, doszło do ujawniania wciąż nowych przypadków nadużyć i sieć została zmuszona do zmiany swoich praktyk i setki pracowników musiało otrzymać wypłaty za pracę w nadgodzinach. W przypadku POLOmarketu, nacisk spowodował pewne zmiany, ale w mniejszym stopniu. POLOmarket starał się odstraszyć pracowników sprawami karnymi

wytaczanymi przeciw nim. Ciekawe było to, że kampania, w którą angażują się tylko niektórzy pracownicy może poprawić warunki pracy dla wszystkich.

Pikieta w Dopiewie (wyżej)



Dziesiątki protestów odbyły się pod POLOmarketami w kilku regionach kraju, z udziałem pracowników z różnych miast.

PKS Grodzisk Mazowiecki

W początkowych latach działalności ZSP, zaangażowaliśmy się w kilka walk kierowców autobusów. W 2008 r. dowiedzieliśmy się o systematycznym procederze kradzieży pensji w firmie PKS Grodzisk Mazowiecki. W firmie pracowali kierowcy pochodzący z Ukrainy. Pracowali w Warszawie, gdyż firma wygrała przetarg na obsługę niektórych linii autobusowych w stolicy. Jak na ironię, PKS Grodzisk Mazowiecki był firmą z tzw. akcjonariatem pracowniczym,

teoretycznie zarządzanym przez pracowników (tego rodzaju iluzje były typowe dla okresu transformacji gospodarczej).

Kierowcy pracowali zwykle po 60-75 godzin tygodniowo. Często pracowali dłużej, niż pozwalał na to dzienny limit. Jednym sposobem okradania pracowników przez tę firmę było narzucanie kar pieniężnych na kierowców, którzy wypalili zbyt dużo paliwa. Potrącenia były dokonywane nielegalnie i mogły nawet wynosić 50% otrzymywanych wynagrodzeń. Kierownictwo twierdziło, że pracownicy „przekraczali normy”, choć nigdy nie istniał żaden pisemny zapis obowiązujących „norm”. Zużycie paliwa było większe w dwóch sytuacjach: gdy w mieście były korki i gdy była włączona klimatyzacja. Tzn. w sytuacjach, nad którymi kierowcy nie mieli żadnej kontroli. (Warszawiacy korzystający z transportu publicznego może zrozumieją lepiej, dlaczego nieraz musieli walczyć o włączenie klimatyzacji latem.) Kradzież pensji była tylko częścią problemu. Firma dostarczała bardzo złej jakości kwatery dla pracowników i przetrzymywała ich paszporty. W maju 2008 r. kierowcy stwierdzili, że mają już tego dość.

Kierowcy rozpoczęli dziki strajk. Otrzymali od nas wsparcie w postaci pomocy w udokumentowaniu swoich roszczeń wobec firmy i Miasta i w sformułowaniu swoich żądań. Dzień po wysłaniu przez nas dokumentacji, szef firmy pojawił się w zajezdni z kopertami pełnymi pieniędzy.

Akcja strajkowa okazała się bardzo skuteczna. Stworzyła bezpośredni nacisk na firmę wynajmowaną przez Miasto, która musiała rozwiązać problem, gdyż w przeciwnym wypadku firmie groziły sówite kary umowne za brak świadczenia usług lub nawet zerwanie umowy.

To tylko jeden z wielu przykładów, jak pracownicy są okradani ze swoich pensji w formie różnych potrąceń karnych wymyślanych przez szefów. Wiele z tych kar jest niezgodnych z prawem. Na szczęście kierowcy postanowili działać.

Sadar

Ta firma nie jest prawdopodobnie nikomu znana. To jedna z setek firm, które dostarczają personel instytucjom publicznym w ramach outsourcingu miejsc pracy. Ta firma specjalizuje się w dostarczaniu usług sprzątania. Pracownicy, które wzięły udział w tej kampanii pracowały w ośrodku dla uchodźców w Dębaku, niedaleko Grodziska Mazowieckiego. W tej firmie miały miejsce różne rodzaje kradzieży pensji: zatrudnianie na umowach niezgodnych z faktycznie wykonywaną pracą, czy też całkiem bez umowy. Pracownicy, którzy pracowali 40 godzin tygodniowo mieli umowy na znacznie krótszy wymiar czasu pracy. Powodowało to, że płatności do ZUS i liczba przysługujących płatnych dni wolnych były niższe. W razie konfliktu, pracodawca mógł twierdzić, że dany pracownik pracował tylko kilka godzin w tygodniu.



Gdy pracownice zaczęły domagać się od szefa przestrzegania swoich praw, spotkały ich nagany i groźby ze strony pracodawcy. Wtedy postanowiły działać. W pracy odbył się protest, zostały opublikowane artykuły prasowe, a pod domem właścicieli firmy odbyła się pikietą. Zaraz po tym proteście, pracownice otrzymały należne im wynagrodzenia.

Działając w ramach ciągłej kampanii ZSP „Dość wyzysku za publiczne pieniądze”, która ma na celu ukrócenie procederu korzystania z takich firm outsourcingowych przez podmioty państwowe, pracownice skontaktowały się z Ministerstwem odpowiedzialnym za nadzór nad ośrodkiem dla uchodźców, żeby porozmawiać o bezpośrednim zatrudnieniu. (Jedna osoba została zatrudniona bezpośrednio, pozostałe postanowiły zmienić pracę). Skontaktowaliśmy się też z przedstawicielami samorządów w sprawie braku umów personelu sprząającego podmiejskie pociągi Warszawskiej Kolei Dojazdowej, co spowodowało podjęcie działań w tej sprawie.

Impuls

Inną firmą, która posiadała wiele umów z instytucjami samorządowymi, rządowymi i finansowanymi z publicznych pieniędzy była agencja Impuls działająca w Warszawie. Impuls dostarczał pracowników do outsourcingu usług, takich jak sprzątanie lub praca na portierni. Pracowników ubranych w mundury Impulsu można było spotkać przy wejściach do ministerstw, urzędów miejskich, teatrów, czy nawet do stołecznego Pałacu Kultury i Nauki. Firma wygrała wiele przetargów oferując najniższe ceny. Ceną za to było okradanie pracowników.



Powyżej: Pracownicy okupowali biuro Impulsu, żądając wypłaty pieniędzy.

Podstawowym problemem było to, że niektórzy pracownicy otrzymywali stawkę niższą niż stawka minimalna, którą by otrzymywali mając umowę o pracę, która się im należała z racji wykonywanej pracy (wówczas nie obowiązywała jeszcze stawka minimalna na umowie zlecenie). Dodatkowo, stawka zadeklarowana na umowach była niższa, niż ta którą realnie otrzymywali. Umowy opiewały na niską liczbę godzin, ale w rzeczywistości pracownicy pracowali o wiele dłużej i płacono im „pod stołem”. Firma bardzo często spóźniała się z płatnościami lub nie płaćiła w ogóle. Pracownicy nie wiedzieli jak sobie z tym radzić, gdyż w razie podjęcia działań prawnych, mogli uzyskać uznanie jedynie oficjalnie zadeklarowanych godzin i stawek. Starając się o zapłatę całości obiecanego wynagrodzenia narażali się na zarzut oszustwa podatkowego. Groźba konsekwencji prawnych dla pracowników za oszustwa pracodawcy była narzędziem zastraszania w ręku pozbawionych skrupułów szefów.

Pierwszy pracownik, który skontaktował się z naszym związkiem poinformował nas, że w tej samej sytuacji znajduje się wielu innych pracowników. Pod biurem

ustawiały się kolejki pracowników oczekujących na wypłatę gotówki. Wielu z nich odchodziło z pustymi rękoma. Zasugerowaliśmy im zorganizowanie się. Związkowcy głównego nurtu uważają, że tego rodzaju działanie jest niemożliwe, gdyż pracownicy są rozproszeni w wielu miejscach pracy. Jednak wystarczyło przejść się do biura i porozmawiać z pracownikami oczekującymi w kolejce po zapłatę, czy odwiedzić ich w miejscu pracy, żeby udało się ich zaprosić na spotkanie. Związki zawodowe głównego nurtu podejmują się organizowania pracowników w innym celu i zazwyczaj nie są zainteresowane sytuacją, w której nie mogą zarabiać na pracownikach.

Pierwszym krokiem było opisanie problemów z agencją i zorganizowanie kilku akcji pod jej biurem. Gdy grupa pracowników dokonała okupacji biura, nagle spod ziemi pojawił się szef. Gdy zrozumiał, że nikt nie opuści biura bez otrzymania wynagrodzenia i że cała akcja była filmowana, podjął nagle decyzję o wypłacie tysięcy złotych w gotówce wszystkim pracownikom zebranym na akcji. A całymi tygodniami wmawiał pracownikom, że „nie ma pieniędzy” i że będą musieli wrócić kiedy indziej po swoje wynagrodzenie.

Dość wyzysku za publiczne pieniądze



Agencja Impuls stała się głównym akcentem naszej kampanii „Dość wyzysku za publiczne pieniądze”. Udało nam się wykazać, że w niektórych przetargach firma zaoferowała tak niskie stawki, że instytucje publiczne musiały wiedzieć, że nie starczyło to na wypłatę stawek minimalnych na umowie o pracę. System przetargowy, gdzie cena była głównym priorytetem tworzył patologię, w której niektóre instytucje publiczne dokonujące

outsourcingu miejsc pracy zachęcały do zatrudniania pracowników na najgorszych warunkach pracy dostępnych w Warszawie. Władze zareagowały na nagłośniecie tej patologii, ale jak w przypadku wielu działań rządowych, zaproponowane „rozwiązania” pozostawiały duże pole do nadużyć. Usłyszeliśmy głośne deklaracje, że cena nie będzie już głównym priorytetem podczas procedury przetargowej i że zostaną wprowadzone klauzule społeczne gwarantujące zatrudnianie pracowników na normalnych umowach o pracę. W późniejszym czasie wprowadzono też minimalną stawkę godzinową, niezależną od tego, czy pracowali na umowie o pracę, czy na umowie cywilno-prawnej. Zmiany okazały się dość fasadowe, gdyż nie wprowadzono sztywnego wymogu stosowania klauzul społecznych w przetargach, a jedynie uchwalono, że „mogą być stosowane”. Później dowiedzieliśmy się, że Warszawa nigdy nie wprowadziła mechanizmów umożliwiających weryfikację, na jakich warunkach pracują podwykonawcy usług dla Miasta.

Rząd zareagował na sytuację tak, jak zwykle – udając, że traktuje problem poważnie i pozorując wrażliwość społeczną. Jednak kampania w sprawie agencji Impuls i publiczne deklaracje władz spowodowały, że zyskaliśmy nowe narzędzia do krytykowania podmiotów publicznych. Władze stały się bardziej wrażliwe na ujawnianie nadużyć i musiały bardziej się starać o zachowanie

dobrego wizerunku. Udało nam się w wyniku nacisków doprowadzić do utraty przez agencję Impuls kontraktów publicznych. Jednak agencja zmieniła nazwę i udaje, że jest inną firmą. Jednak nie słyszeliśmy już o takich samych nadużyciach.

GreenWay

Innym rodzajem kradzieży pensji, który często przydarza się młodszy pracownikom (choć nie tylko im), jest nielegalne korzystanie z bezpłatnych okresów próbnych, w czasie których ma rzekomo odbywać się szkolenie. Wedle polskiego prawa, okres szkoleń musi być objęty wynagrodzeniem.

Niektórzy pracodawcy próbują to jednak omijać. Jednym z nich była pierwsza wegetariańska sieć franczyzowa w Polsce o nazwie GreenWay.

GreenWay nakłaniał pracowników do darmowej pracy przez kilka dni w ramach „szkolenia”. Inni pracownicy alarmowali nas, że personel restauracji zmienia się z tygodnia na tydzień. Okazało się, że nie chodzi o żadne „szkolenie”, ale o wykorzystywanie darmowej siły roboczej. Gdy jedni darmowi pracownicy odchodzili, przyjmowano nowych.



Akcja protestacyjna pod GreenWay we Wrocławiu.

Zorganizowaliśmy kampanię, w tym protesty w restauracjach w różnych miastach, wewnątrz i na zewnątrz. Podczas jednej z akcji, pod barem GreenWay rozdawano darmowe wegetariańskie jedzenie. Ta kampania wywołała wiele dyskusji. Działacze na rzecz praw zwierząt, którzy pracowali w tych restauracjach, nie przyłączyli się do protestów, gdyż inny związek (podający się za syndykalistyczny) przedstawiał sieć franczyzową jako „krok do przodu dla wegetarianizmu”. Nacisk ze strony pseudo-syndykalistów osłabił kampanię, jednak była ona wystarczająco silna, by powstrzymać bezprawne praktyki i doprowadzić do wypłaty wynagrodzenia dla tych osób, które podjęły walkę.

Właściciele franczyzy bardzo przejęli się negatywnym rozgłosem. Dość kiedyś liczne w całej Polsce restauracje były zamykane w ciągu roku od przeprowadzonej przez nas kampanii i do tej pory przetrwało jedynie niewiele z nich.



Uber Eats

W Uber Eats występuje wiele różnych nieprawidłowości. Jak twierdzą niektórzy pracownicy w Warszawie, obiecywano im prawo do wyższych stawek po przepracowaniu określonej liczby godzin, jednak aplikacja w tajemniczy sposób przestawała działać tuż przed osiągnięciem magicznego limitu godzin. Tego typu skargi

słyszeliśmy też od innych pracowników na całym świecie, nie tylko w Uberze. Mimo wyrażania skarg, nie powstała wokół tego kampania, w której zmobilizowaliby się pracownicy. Zamiast tego miała miejsce inna sytuacja związana z kradzieżą pensji.

Sposób działania Uber Eats jest zupełnie skandaliczny. Zamiast bezpośrednio zatrudniać pracowników, firma podpisuje umowy z „niezależnymi firmami”, czyli osobami prawnymi, które dalej podzlecają pracę, niekiedy dziesiątkom innych pracowników. Te „firmy” nie są poddane żadnej regulacji i nie mają statusu agencji pracy tymczasowej. Uber Eats zatrudnia głównie obcokrajowców, w tym wielu studentów. Pośrednicy pracy często okazują się nieuczciwi.

Pracownicy często obawiają się protestować, gdyż nie są pewni swojego statusu prawnego. Wielu z nich ma wizy studenckie, ale dla części z nich przyjechało pracować, a rejestracje na uczelniach stanowią jedynie przykrywkę umożliwiającą uzyskanie wizy. Jako studentom, wolno im pracować tylko ograniczoną liczbę godzin. Jednak faktycznie pracują o wiele dłużej. Zazwyczaj nie ma żadnych dokumentów świadczących o ich pracy. Umowa łączy tylko Uber Eats z pośrednikiem.

Uber Eats oczywiście zdaje sobie sprawę, że pośrednik raportujący tysiące godziny pracy tygodniowo musi podzlecać swoją pracę, ale firma udaje, że tego nie widzi. Tworzy to sytuację, a której pracownicy mogą być bardzo łatwo oszukani. Pracownicy skontaktowali się z nami, gdy ich pośrednik przestał im płacić. Wcześniej zdarzył się już przypadek pośrednika, który zniknął z pieniędzmi pracowników i wyjechał do Indii. W oby przypadkach na lodzie bez wypłat zostało ponad 100 pracowników.

Po ustaleniu tożsamości pośrednika, zagroziliśmy mu wywołaniem poważnego skandalu i osoby, które poprosiły o pomoc otrzymały wynagrodzenia. Nie wiemy jednak, czy zapłacił wszystkim, gdyż tylko mała grupa pracowników postanowiła podjąć działania. Później, pracownicy musieli tylko wspomnieć, że należą do ZSP i otrzymywali zapłatę.

Wolelibyśmy zbudować w tym miejscu pracy trwałą strukturę i mamy nadzieję, że to kiedyś się uda, ale na razie działania pracowników były sporadyczne. Prawdopodobną przyczyną jest fakt, że pracownicy czują się niepewnie i mają mniej wsparcia społecznego, niż w innych krajach na świecie, gdzie już udało im się zorganizować. Wielu pracowników obawia się, że ich wizy zostaną anulowane, jeśli okaże się, że zamiast studiować pracowali. Pomimo ograniczeń

w aktywności związkowej, możemy uznać, że w kilku konkretnych sytuacjach odnieśliśmy sukces. Kampania przeciwko takiemu podwykonawstwu, które sprzyja kradzieży pensji, będzie przez nas kontynuowana.

Amazon



Pracownicy Amazona zatrudnieni za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej Adecco i Manpower doświadczali różnych problemów z wypłatami. Byli jednak w stanie się temu skutecznie sprzeciwić, korzystając z metod akcji bezpośredniej. Problemy zaczęły się już na początku funkcjonowania

Amazona w Polsce, gdy pracownicy nie otrzymywali wynagrodzenia za czas postojowy. Zgodnie z prawem pracy, szkolenia odbywają się po podpisaniu umowy i są płatne. Pracownicy, którzy mieli rozpocząć pracę w Amazonie po podpisaniu umowy nie zostali od razu wpisani do harmonogramu, mimo że byli gotowi do podjęcia pracy. Czas oczekiwania powinien być objęty wynagrodzeniem, choć agencje starały się przekonać pracowników, że wynagrodzenie postojowe im nie przysługiwało. Próbowano również twierdzić, że umowy rozpoczęły się później i stworzono jednodniowe umowy na czas szkoleń z datą wsteczną. Pracownicy postanowili się zorganizować i walczyć o przysługujące im wynagrodzenia.

Gdy rozpoczęła się praca, pojawiły się nowe problemy. Opóźnione płatności, nieopłacone nadgodziny i problemy z płatnościami za zwolnienia chorobowe. (Te problemy niestety nie zostały rozwiązane po dziś dzień i pracownicy z Amazonu wciąż do nas o tym piszą.) Zorganizowani w ZSP, pracownicy protestowali przed biurami agencji pracy tymczasowej działającymi w Amazonie w wielu miastach w Polsce i zagranicą. Dzięki tym akcjom, pracownicy mogli otrzymać zaległe wynagrodzenia. W niektórych przypadkach nawet za 28 dni płatnego postojowego. To było duże zwycięstwo jak na polskie warunki, gdyż wiele agencji pracy tymczasowej w Polsce obchodzi przepisy wprowadzając pracowników w błąd lub każąc im podpisywać fikcyjne umowy z nieprawidłową datą. To jedyne tego typu zwycięstwo pracowników agencyjnych, o którym słyszeliśmy.

Innym rodzajem problemu, z którym spotkali się pracownicy jest brak wypełniania przez pracodawcę druków Z3 po zakończeniu okresu zatrudnienia. Powoduje to brak możliwości otrzymania zasiłku z ZUS w razie choroby po zakończeniu pracy. Unikanie wpłacania składek ubezpieczeniowych jest niestety dość częstą formą kradzieży pensji w Polsce. Pracownicy, za których nie płacono składek nie mogą otrzymać zasiłku w razie choroby. Jednak dzięki protestom, pracownikom udało się uzyskać spełnienie i tego żądania.

Innym efektem protestów przeciwko agencji Manpower było to, że magazyny Amazona w Polsce na pewien czas zakończyły współpracę z tą agencją.

Firma budowlana Edyta Lucińska



Niewielu słyszało o tej firmie budowlanej, ale wygrała ona swego czasu wiele przetargów na remonty dla ministerstw i administracji samorządowych. Jak się okazało, firma zatrudniała bezdomnych do remontów mieszkań komunalnych w Warszawie, nie podpisując z nimi żadnych umów i nie wypłacając im pensji.

Tego rodzaju kradzież pensji jest w Polsce częstym zjawiskiem i pracownicy, którzy pracowali bez umów często uważają, że są na straconej pozycji i nie mają jak walczyć o odzyskanie swoich pieniędzy. Prawdą jest, że system prawny nie oferuje im żadnego wsparcia, a instytucje państwowe nie uznają takich osób za pracowników. W tej sytuacji postanowiliśmy dokonać okupacji Urzędu Dzielnicy odpowiedzialnego za sytuację. Urzędnikom wytknęliśmy, że budynek Urzędu ochraniali pracownicy firmy Impuls (zobacz wyżej), którzy od miesięcy nie otrzymywali wynagrodzeń. Rzecznik dzielnicy, w konfrontacji z dziennikarzami, wyglądał dość niepoważnie, gdy wyjaśniał, że Dzielnica nie korzysta z klauzul społecznych w rozpisywanych przez siebie przetargach, ale nawet gdyby korzystała, to nie miałaby możliwości sprawdzenia, czy pracownicy podwykonawców nie pracują na czarno.

Brak jasnego celu protestów (firma nie miała żadnego biura) ograniczał nasze możliwości akcji bezpośredniej. Dlatego postanowiliśmy skoncentrować protesty na Urzędzie Dzielnicy, który był zlecaniodawcą prac. W końcu pracownicy byli w stanie uzyskać nakaz zapłaty, jednak wyegzekwowanie zajęcia komorniczego majątku właścicieli



firmy zajęło dość długo. W międzyczasie jeden z pracowników popadł w ciężką chorobę.

Proces trwał dość długo i był jednym z rzadkich przypadków, gdzie pracujący na czarno byli w stanie odzyskać pieniądze, które był im winien pracodawca. Ta grupa pracowników niestety jest najbardziej wrażliwa i często narażona na wyzysk.

Sprawy problematyczne

JW Construction

Budowlanka to obszar, w którym wypadki przy pracy i kradzież pensji zdarzają się niezwykle często. W większych projektach, w których udział biorą liczni podwykonawcy, często zdarzają się sytuacje, że pracownicy nie otrzymują wynagrodzenia. ZSP zajmowało się wieloma sytuacjami tego typu w branży budowlanej. Jednak sytuacja pracowników z Chin pracujących przy budowie budynków mieszkalnych dla JW Construction (jednego z większych polskich deweloperów) była zupełnie wyjątkowa. Problem dotyczył aż 450 pracowników, z których 50 podjęło działania.

Pracownicy zostali zwербowani w Chinach przez trzy różne agencje do pracy w Polsce. Za „usługę” otrzymania pracy musieli zapłacić około 1500 USD. Agencje podpisały z nimi umowy dwuletnie i obiecano im 700 euro plus pokój i wyżywienie za 250 godzin pracy miesięcznie. Pracownicy zostali wynajęci dwóm podejrzanym podwykonawcom (których właścicielami były te same osoby), jednak te firmy nie podpisały na miejscu żadnych umów z pracownikami. Podwykonawcy (w praktyce jeden podwykonawca) wykonywali prace na dwóch placach budowy. Pracownicy byli wożeni na miejsce i mieli problemy ze zidentyfikowaniem miejsca budowy. Na budowie dochodziło do licznych naruszeń zasad BHP. W końcu pracownikom udało się ustalić dwie



lokalizacje, gdzie pracowali przez 3 miesiące nie otrzymując wynagrodzenia. W momencie podjęcia strajku praktycznie już cierpieli głód. Strajkujący zostali zwolnieni z pracy przez podwykonawcę, firmę V-Agra.

Gdy obcokrajowiec z pozwoleniem na pracę zostanie zwolniony, oznacza to że jego wiza traci ważność, gdyż jest powiązana z zatrudnieniem u konkretnego pracodawcy. Taki pracownik musi opuścić terytorium Polski. Zazwyczaj wiąże się to też z koniecznością opuszczenia miejsca zamieszkania udostępnionego przez pracodawcę. Firma V-Agra wysłała pracownikom list grożący poinformowaniem władz o sytuacji i rozpoczęciem procedury deportacyjnej. Pracownicy nie mieli pożywienia, pieniędzy, ani miejsca zamieszkania.

Nie mając innego wyjścia, aby uniknąć deportacji, postanowili rozbić obóz na trawniku przed Ambasadą Chin, na ziemi, która nie jest uznawana za terytorium RP. Opuszczenie trawnika mogło się dla nich zakończyć deportacją.

ZSP pomogło pracownikom nagłośnić protest i sformułować żądania. Sprawa była niezwykle trudna, gdyż podwykonawcy spierali się, kto był faktycznym pracodawcą – spółki działające w Polsce, czy agencje w Chinach.

Pracownicy otrzymali natychmiastową pomoc, w tym żywność, ubrania i śpiwory od ZSP i okolicznych mieszkańców. W końcu umieszczono ich w hotelu i podwykonawcy zostali zmuszeni do opłacenia hoteli i posiłków. W wyniku ujawnienia przez nas skandalu, zaniechano procedury deportacyjnej, ale pracownicy i tak musieli wrócić do Chin. W końcu pracownicy otrzymali pomoc od ambasady w powrocie do domu i zapewnienia rządu, że agencje zostaną zmuszone do wypłacenia wynagrodzenia. Udało nam się dowiedzieć o sytuacji tylko kilku osób, które wróciły do Chin. Niektórzy z pracowników otrzymali pełne wynagrodzenie, inni częściowe, a inni nie dostali nic.

Ponieważ była to niezwykle skomplikowana sytuacja, możemy kampanię potraktować tylko jako częściowy sukces. Generalny wykonawca, firma o znanej marce, została poddana presji, by nie korzystać z podejrzanych podwykonawców, jednak ta sytuacja nadal jest bardzo rozpowszechniona i pracownicy nadal znajdują się w bardzo niepewnej sytuacji z powodu reżimu wizowego.



Pikieta na jednym z placów budowy.

W najgorszej sytuacji znajdują się obywatele krajów objętych najostrzejszym reżimem wizowym. Pracownicy niekiedy nie są w stanie samodzielnie udowodnić przez kogo zostali zatrudnieni, a wytaczanie sprawy sądowej z terytorium Polski przeciw pracodawcy w kraju pochodzenia pracowników jest praktycznie niemożliwe. Jedną z metod nacisku na tego typu agencje jest organizowanie przeciw nim kampanii, tak aby pracownicy wiedzieli, by ich unikać. Czasem to przynosi efekty i tego typu kampanie udawało nam się przeprowadzić z agencjami działającymi na rynku europejskim (takimi jak Otto Workforce i Groen Flex), jednak możliwości wymiany informacji z Chinami są znacznie bardziej ograniczone. W tej sytuacji nie udało nam się osiągnąć nic

więcej ponad zapewnienia rządu, że sytuacja zostanie rozwiązana. Choć możliwości aparatu władzy w Chinach z pewnością pozwalałyby zapewnić przestrzeganie praw i bezpieczeństwa obywateli chińskich pracujących zagranicą, władze nie podjęły takich działań.

Hostel 24



Hostel 24 w Bydgoszczy jest jednym z biznesów, które zostały zmuszone do zamknięcia po przeprowadzeniu przez ZSP kampanii w obronie praw pracowników. Choć w tym przypadku nie możemy mówić o zwycięstwie (z powodu dużych komplikacji prawnych), mamy przynajmniej satysfakcję z faktu, że właściciele Hostelu nie będą już w stanie

krzywdzić kolejnych pracowników.

Hostel 24 stosował praktykę zatrudniania wciąż nowych osób, studentów lub obcokrajowców i odmawiania im wypłaty wynagrodzenia. Większość pracowników odchodziła po miesiącu lub dwóch, gdy tylko stawało się jasne, że nie otrzymają wynagrodzenia. W końcu pracownicy podjęły działania i zorganizowały około 30 osób, które znajdowały się w tej samej sytuacji.

Prawnik Hostelu 24 natychmiast zaczął grozić pracownikom pozwami, twierdząc że nigdy nie byli oni pracownikami Hostelu 24. Hostel 24 to tylko nazwa, a firma, która faktycznie zatrudniała pracowników funkcjonowała pod inną nazwą. Jak się okazało, właściciele tego biznesu mieli doświadczenie w podobnych matactwach. Nasz związek podjął działania polegające na prowadzeniu pikiet, okupacji hostelu i pikiecie pod domem właściciela (co spotkało się z poparciem jego sąsiadów). Negatywna reklama zmusiła właścicieli do zamknięcia hostelu, jednak pracownicy nadal nie otrzymali swoich pieniędzy.

W Polsce obowiązuje zasada, że w razie gdy firma nie jest w stanie zapłacić pracownikom, musi złożyć wniosek o upadłość. Jeśli nie zrobi tego firma, pracownicy mogą złożyć pozew o upadłość spółki i mogą zyskać prawo do starania się o zaspokojenie swoich roszczeń z masy upadłościowej. Gdy sąd wyda decyzję o upadłości, pracownicy mogą starać się o wypłatę zaległych wynagrodzeń ze specjalnego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (Fundusz finansowany jest ze składek opłacanych przez pracowników).

Aby utrudnić pracownikom uzyskanie nakazu zapłaty, oszuści z Hostelu 24 rozwiązyali Zarząd spółki, tak aby nie było kogo zobowiązać do wypłaty zaległych wynagrodzeń. Ten wybieg prawny napotkaliśmy już wcześniej, ale rząd nie chce podjąć żadnych działań, by uniemożliwić tę metodę kradzieży

pensji. W ten sposób pracodawcy-przestępcy unikają osobistej odpowiedzialności. Pracownicy napotkali też na inny problem. Gdy czekali na wyrok dotyczący upadłości, rozpoczęła się epidemia koronawirusa i wszystkie terminy sądowe zostały przełożone. Jednak termin złożenia wniosku o wypłatę zaległych wynagrodzeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wynosi rok od momentu, gdy były wymagalne. Przekroczenie terminu oznacza wygaśnięcie roszczenia. Oczywiście sytuacja była nadzwyczajna i dlatego wciąż trwa walka o przywrócenie terminu. Krótki termin nie jest racjonalny, zważywszy jak wolno procedują sądy. Prawo jest skonstruowane tak, by utrudnić pracownikom korzystanie z funduszu. Samo złożenie pozwu o upadłość wymaga opłacenia kosztów sądowych w wysokości ok. 1000 zł (które mogą, ale nie muszą zostać umorzone), co w niektórych przypadkach przekracza wysokość sumy, którą starają się odzyskać pracownicy.

Vis / Atlantic

Podobne problemy napotkali pracownicy Vis/Atlantic. Atlantic był kiedyś w Polsce znaną marką bielizny i sklepy tej marki funkcjonowały w wielu centrach handlowych w całym kraju. Produkty były też sprzedawane zagranicą. Firma zatrudniała niektórych pracowników przez spółkę Vis, a innych bezpośrednio przez spółkę Atlantic. Choć firmy faktycznie funkcjonowały jak

jedna całość, pracodawcy twierdzili, że chodzi o dwie różne firmy. Z tego wybiegu korzystano, by pozbawić pracowników należnych im praw. Kodeks pracy wymaga, by po określonym czasie przepracowanym na umowach na czas określony, pracownik został zatrudniony na umowę na czas nieokreślony i nabył odpowiedni okres wypowiedzenia. By uniknąć wypełnienia tego obowiązku, pracodawcy zatrudniali pracowników rotacyjnie raz w jednej, raz w drugiej spółce. W ten sposób mogli twierdzić, że pracownicy nie wypracowali sobie stażu pracy w żadnej ze spółek. To oczywiste oszustwo, ale jest dozwolone przez prawo i rząd nie jest zainteresowany załatwianiem tej luki prawnej.

Niektórzy z pracowników, którzy zorganizowali się i podjęli walkę byli w stanie uzyskać wypłatę zaległych wynagrodzeń od firmy Atlantic, jednakże pracownicy zatrudnieni przez spółkę Vis napotkali problem w postaci rozwiązania zarządu spółki, przez co nie można było określić, kto jest odpowiedzialny za dostarczenie dokumentacji niezbędnej do otrzymania zasiłków i wypłat z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. W ten sposób setki pracowników zostało okradzionych z pensji.

Poniżej: konfrontacja z szefem pod sądem w Warszawie.



Złe Mięso



Ostatnim przykładem trudnej sprawy jest kampania przeciw wegetariańskiej restauracji Złe Mięso we Wrocławiu. Większość pracowników restauracji była zatrudniona na czarno, dlatego nie były odprowadzane żadne składki do ZUS. Nie było też przeważnie żadnych umów. W nielicznych przypadkach, gdzie jednak były

podpisywane umowy, były sporządzane w dwóch różnych wersjach – jedna dla pracodawcy, druga dla pracownika. Pracowników zachęcano, by przekazywali pieniądze z napiwków na fundację charytatywną, ale pieniądze nigdy tam nie trafiały. Gdy pracownicy próbowali podnosić te problemy, spotykali się z pogrózkami ze strony szefa i wielu po prostu odeszło.

Szef był jednym z tych pracodawców, którzy uważają, że składki ubezpieczeniowe niszczą przedsiębiorców i starał się przedstawić jako ofiarę. Jego starania nie odniosły większego skutku, co świadczy o tym, że świadomość społeczna jednak się mocno zmieniła. Dawniej bywało tak, że właściciele „alternatywnych” biznesów mogli liczyć na sympatię lewicy i pseudo-syndykalistów. Jednak tym razem się to nie powiodło. Gdy szefowi nie udało się pozyskać sympatii, postanowił po prostu zamknąć restaurację. Wolał nie prowadzić interesu w ogóle, niż zapewnić pracownikom prawidłowe umowy i wziąć za nich odpowiedzialność.

Tą sytuację trudno nazwać zwycięstwem pracowników, ale uważamy, że biznesy, które okradają pracowników z pensji nie powinny móc dalej funkcjonować. W tym przypadku (i w kilku innych, z którymi mieliśmy do czynienia) przynajmniej doprowadziliśmy do tego, że wyzysk w miejscu pracy nie będzie już mieć miejsca.



Adres strony ZSP-IWA: zsp.net.pl

Poniżej znajdują się opisy innych sytuacji dotyczących kradzieży pensji. W niektórych z nich, kradzież pensji była tylko jednym z problemów. Było też kilka spraw, które nie zostały rozwiązane, gdyż pracownicy nie chcieli kontynuować walki, ale o nich nie piszemy w tym artykule.

Linki do artykułów:

<https://zsp.net.pl/poszkodowani-pracownicy-marketow-marcpol-walcza-o-wynagrodzenia>

<https://zsp.net.pl/pracownicy-marcpolu-otrzymali-czesc-zaległych-wynagrodzen>

<https://zsp.net.pl/otto-zapłaciło-pracownikom-po-akcjach-solidarnościowych>

<https://zsp.net.pl/pracownik-otto-z-poznania-otrzymał-należne-mu-wynagrodzenie>

<https://zsp.net.pl/schaffa-shoes-i-walka-o-zaległe-wynagrodzenie>

<https://zsp.net.pl/wygrana-zsp-z-schaffa-shoes>

<https://zsp.net.pl/final-sprawy-joli>

<https://zsp.net.pl/zwyciestwo-rafala-w-sporze-o-nadgodziny-z-polomarket>

<https://zsp.net.pl/sad-w-bydgoszczy-zasadził-odszkodowanie-od-sieci-polomarket>

<https://zsp.net.pl/agencja-ag-otrzymała-fundusze-od-hotelu-czekamy-na-wypłaty-dla-pracowników>

<https://zsp.net.pl/pierwsze-wypłaty-dla-pracowników-ag>

<https://zsp.net.pl/kolejny-sukces-w-kampanii-pracowników-otto-workforce>

<https://zsp.net.pl/po-interwencji-zsp-restauracja-w-plonsku-wypłaciła-zaległe-wynagrodzenie>

<https://zsp.net.pl/wygrana-w-sprawie-nieuczciwego-pracodawcy-magdalena-majorczyk-zapłaciła>

<https://zsp.net.pl/wroclaw-pozytywne-zakonczenie-sprawy-nieplacenia-skladek-zus-przez-wlascicielke-przedszkola>

<https://zsp.net.pl/firma-fortex-finance-zaczęła-wypłacać-zaległe-pensje>

<https://zsp.net.pl/sprawa-wago-elwag-i-inne-sprawy-związane-z-agencją-otto>

Kontakt: info@zsp.net.pl

**Międzynarodowe Stowarzyszenie Pracowników:
secretariado@iwa-ait.org**

