

Wielka ucieczka pracowników supermarketów

HANDEL Nadmiar obowiązków, niska płaca i mobbing – patologie w sklepach potwierdza Inspekcja Pracy

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

– Z marketu w Będzinie w ubiegłym tygodniu z pracy odeszło siedem osób i nie jest to odosobniony przypadek – mówi Piotr Adamczak, przewodniczący Solidarności w Biedronce. Powodem są warunki pracy. – Sieć tnie etaty od zeszłego roku. Dziś w jednym sklepie pracują średnio o dwie osoby mniej niż rok temu. A obroty rosną. Dostawy towaru są codziennie, a nie jak parę lat temu do czterech razy w tygodniu. Asortyment wzrósł o 100 proc., przez co każdego dnia do rozładowania jest nawet 66 palet – wylicza Adamczak. Jedna osoba wykonuje dziś obowiązki dwóch pracowników, a nieposłuszeństwo jest karane naganą.

Podobne jest w innych sieciach, np. w Auchan, o czym mówi nam Dariusz Paczuski z NSZZ „Solidarność” w tej firmie.

Andrzej Kubisiak z Work Service przyznaje, że sytuacja w handlu nie jest łatwa. Już ponad połowa firm deklaruje, że ma niedobory kandydatów do pracy. Firmy kuszą wyższymi wynagrodzeniami, ale pensje rosną tylko dla nowo zatrudnionych. Mimo to chętnych na miejsce odchodzących nie ma – rośnie liczba ogłoszeń na stanowiska kasjerów, ale i kierowników. – Zamieściliśmy ogłoszenie, po kilku tygodniach zgłosiła się jedna osoba. Od razu

ją zatrudniliśmy – słyszymy od kierownika jednego ze sklepów sieci Dino, która narzeka na niedobór personelu. – Zatrudniam 14 osób, cztery mniej niż przed rokiem. Pracy jest więcej, bo teraz do naszych obowiązków należy też inwentaryzacja, którą jeszcze niedawno przeprowadzał zespół kilkudziesięciu osób delegowanych do tego z centrali – wyjaśnia rozmówca z Dino. Mówi, że z powodu natłoku obowiązków łamane są procedury w sklepach: kasjerka

W Auchan datę dwóch dni wolnych na dziecko trzeba podać w styczniu

zostawia kasę bez opieki i biegnie rozkładać ulotki.

Kolejny problem to nieprawidłowości w udzielaniu urlopów. Część osób odeszła z Biedronki po zarządzeniu, że w sklepach na Pomorzu urlop podczas wakacji można wziąć tylko na tydzień. A załogi marketów w Pile, Wałczu i Elblągu mają obowiązek pracy przez dwa tygodnie we wskazanej przez kierownictwo placówce na Wybrzeżu. Biedronka nie odpowiedziała na naszą prośbę o komentarz.

W Auchan pracownik nie może sam wybrać terminu urlopu, a datę dwóch dni wolnych przysługujących

na dziecko musi wskazać już na początku roku. – Wymusza się wykorzystywanie na bieżąco urlopu, w wakacje ludziom brakuje dni wolnych – tłumaczy Paczuski.

– Pracodawca ma prawo decydować, kiedy udzieli urlopu, ale zatrudniony ma prawo żądać nieprzerwanego 14-dniowego wypożyczynku – komentuje Grzegorz Orłowski z kancelarii Orłowski – Patulski – Walczak. Więcej kontrowersji budzi przymusowa delegacja do innego sklepu. – Na to pracownik musi wyrazić zgodę, może odwołać się do sądu, jeżeli z powodu odmowy poniósłby konsekwencje – dodaje Orłowski.

Na nieprawidłowości uwagi zwraca też Państwowa Inspekcja Pracy, która w zeszłym roku skontrolowała 154 hipermarkety i 587 mniejszych sklepów. Uznała, że w dużych sklepach jest problem z przekraczaniem norm związanych z podnoszeniem ciężarów. W 50 proc. sklepów zalega niewypakowany towar, co grozi wypadkiem i wskazuje na problemy kadrowe. Do pracy dopuszczani są ludzie bez badań lekarskich i bez szkolenia. W placówkach nie ma też oceny ryzyka zawodowego (zagrożeń dla życia i zdrowia) i nie informuje się o sposobach jego ograniczenia. W dużych marketach nie robiło tego odpowiednio 10 i 6 proc. sklepów. Nieprawidłowości w tym zakresie ujawniono u 27 proc. wszystkich pracodawców. ©



Dziś jedna osoba musi wykonywać pracę dwóch. Przybywa obowiązków, ubywa personelu

ROZMOWA

Pozew realnie nie zaszkodzi Biedronce



SŁAWOMIR PARUCH

radca prawny, partner
w kancelarii Raczkowski Paruch

Byli pracownicy Biedronki chcą pozwać sieć za naruszenie ich dóbr osobistych. Jeśli chcą dochodzić roszczeń za coś, co rzekomo wydarzyło się przed kilkunastoma laty, to napotkają liczne trudności nie tylko prawne, ale i faktyczne. Informacja o takich zamierzeniach to raczej akcja wymierzona w wizerunek Biedronki. Zgodnie z obowiązującym prawem pracownicy mają na to trzy lata od dowiedzenia się o uszczerbku wynikającym – jak twierdzą, a właściwie, jak twierdzi ich przyszły pełnomocnik – z rzekomego naruszenia ich dóbr osobistych. Jeśli deklarowana strategia opiera się na założeniu, że sąd uzna dłuższy termin przedawnienia, to jest to strategia mało realna, a już na pewno nierealna do zastosowania wobec szerszego grona potencjalnych powodów. Dłuższy termin przedawnienia miałby zastosowanie przy popełnieniu występku.

Sprawy z tytułu naruszenia dóbr osobistych nie są łatwe do udowodnienia. Trzeba przekonać sąd do tego, że pracownik poniósł krzywdę z powodu naruszeń prawa dotyczącego warunków pracy. W szczególności wykazać, że doznał uszczerbku na zdrowiu.

Czy wytoczenie sprawy o naruszenie dóbr osobistych jest właściwą drogą?

To ostatnio modne roszczenie, co jednak nie wpływa na skuteczność. Wręcz przeciwnie. Podobnie było z wprowadzeniem do kodeksu pracy w 2004 r. przepisów dotyczących mobbingu. Wielu pracowników upatrywało w nich szansy na dochodzenie zadośćuczynienia. Tymczasem zaledwie kilka procent spraw kończy się sukcesem pracowników. W związku z brakiem skuteczności pozwów w tych sprawach pracownicy zaczęli dochodzić roszczeń o zadośćuczynienia na innej podstawie, tj. zarzucając naruszenie dóbr osobistych. Znam jednak bardzo nieliczne sprawy, w których pracownikom udało się zrealizować swoje roszczenia.

Czy większa liczba pozwanych mogłaby zwiększyć szansę na wygraną?

Absolutnie nie. Powództwa grupowe nie dotyczą dochodzenia roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Nie dotyczą też spraw z zakresu prawa pracy. Nie będą miały zatem zastosowania. Pracownicy nie będą mogli złożyć pozwu grupowego w sprawach, o których mówimy. Każde powództwo będzie zatem musiało być złożone oddzielnie. Sąd może w uzasadnionych przypadkach połączyć sprawy z indywidualnych powództw do wspólnego rozpoznania, jednak jest to decyzja sądu wymagająca spełnienia określonych przesłanek, jeśli sąd uzna, że jest to zgodne z zasadą ekonomii procesowej. Może to mieć miejsce np. wtedy, gdy osoby składające powództwo były zatrudnione w tym samym sklepie. ©

Rozmawiała Patrycja Otto