

Podstawowe prawa pracownicze

Przyszło nam żyć w dziwnym społeczeństwie, gdzie ustanowiona na godnym pożałowania poziomie minimalna płaca coraz częściej staje się płacą „normalną”, czy też „standardową”.

Zakupy w najtańszych marketach, wynajem jakiejś nory (po zawyżonych cenach), liczenie każdej złotówki. Zasada jest prosta: jeśli pracobiorca* wynajmuje do pracy kolejną osobę to nie dlatego, że biznes mu się wali – przeciwnie, kolejni pracownicy poszukiwani są wtedy, gdy interes się rozrasta.

Przypominamy podstawowe rzeczy, bo przy dzisiejszym tempie życia wielu o tym zapomina.

Umowa o pracę a umowa zlecenie

Zgodnie z Kodeksem Pracy, w ramach stosunku pracy (gdzie powinna zostać zawarta umowa o pracę) pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracobiorcę i pod jego kierownictwem.

Cechą charakterystyczną umowy zlecenie jest brak zależności i podporządkowania zleceniobiorcy (pracownikowi) wobec zleceniodawcy (pracobiorca). Wynika z tego między innymi, że zleceniobiorca nie musi wykonywać pracy w miejscu i czasie określonym przez zleceniodawcę. Wykonywanie zlecenia nie podlega stałemu nadzorowi, zleceniobiorca powinien stosować się jedynie do wskazówek zleceniodawcy. W przeciwieństwie do umowy o pracę zlecenie nie musi być wykonywane osobiście.

Stawki godzinowe

Przy umowie o pracę łączny koszt pracobiorcy na godzinę za pracownika wynosi ponad 15 zł (cały czas mowa o stawce minimalnej). Pamiętaj o tym, gdy pracujesz na czarno, czy na innej umowie, niż umowa o pracę, pracobiorca nie musi płacić Ci za urlop, a jak np. złamiesz nogę i pójdziesz w gips na kilka miesięcy, to nie dostaniesz grosza. Na umowie o pracę urlop jest 100% płatny, a na zwolnieniu chorobowym dostajesz 80% wynagrodzenia.

Ponadto, 27% skontrolowanych w 2017 roku pracobiorców nieprawidłowo ewidencjonowało czas pracy, 15% swoim pracownikom wypłacało

stawkę godzinową na niższym poziomie – a tu mowa tylko o tej bardzo niewielkiej części skontrolowanych firm. Warto zwrócić także na to, że im większa rotacja w firmie, tym gorzej to o niej świadczy. Z „dobrych” firm ludzie tak szybko nie odchodzą.

Zarabiamy marnie m.in. dlatego, że sami się na to zgadzamy. Nie negocjujemy wyższych stawek, bo pozwoliliśmy sobie wmówić, że to co MINIMALNE jest „normalne”. Nas „argumentacja napiwkowa” absolutnie nie przekonuje. Chcemy normalnej podstawy. Napiwki to dodatek, który może być wypłacony, lub nie. Dodatek dawany nam za moją pracę przez klientów, pracobiorcy nic do tego!

Zastanówmy się ile rzeczy w firmie, w której pracujemy kupimy za godzinę pracy, a ile dziennie przechodzi przez nasze ręce pieniędzy. Jaki jest zysk na jednej sprzedanej rzeczy – zysk, który w zdecydowanej większości trafia do jednej osoby – cwaniaka, który ciągle płacze jakie to ponosi „koszty utrzymania”, że „pracuje po 24h na dobę”, „ponosi ryzyko” czy że „zarabia mniej od nas”. Jeśli mu tak źle, to niech sam zostanie pracownikiem i zatrudni się u innego „biznesmena”.

Jak walczyć o swoje prawa?

Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Umowa o pracę lepiej chroni pracownika i zwykle jest dla niego korzystniejsza. Jeżeli pracownikowi wydaje się, że pomimo zawarcia umowy cywilnoprawnej wykonuje pracę, może zgłosić się do organizacji zajmującej się walczeniem z patologiami tzw. „januszów biznesu”. Takiej jak Związek Syndykalistów Polski, oddolnej, niebiurokratycznej organizacji pracowniczej działającej na zasadach pomocy wzajemnej i demokracji bezpośredniej (kontakt w stopce poniżej).

*celowo użyta została taka forma. Szeef bierze Twoją pracę i dzięki niej czerpie zyski. Nie znalazł jej na ulicy i nie postanowił jej dobrotliwie „dać” komuś. To Ty dajesz swoją pracę w zamian za małą część uzyskanego Twoimi rękoma zysku.

Redakcja: Godność Pracy

Redaktor prowadzący, skład:
Xavier Woliński

Kontakt:

dolnyslask@zsp.net.pl
http://zsp.net.pl

GODNOŚĆ PRACY

BIULETYN WALCZĄCYCH PRACOWNIKÓW I PRACOWNIC



Płatne chorobowe, a nie umowy śmieciowe!

W XXI wieku znowu musimy walczyć o podstawowe prawa pracownicze. Nie tylko o podwyżki, ale nawet takie oczywistości dla pokolenia naszych rodziców jak płatne urlopy, albo płatne chorobowe.

Sprawa nie wygląda ciekawie. Pracujesz, często ponad siły w gastronomii, albo innych usługach. Dostałeś umowę o dzieło, albo zlecenie, albo pracujesz na czarno. Szeef mówi ci, że to lepiej, bo zostanie ci więcej rzekomo „w kieszeni”. A co jeśli zachorujesz? Co jeśli będziesz chciał odpocząć od pracy? Na umowie o pracę masz gwarantowany płatny urlop i chorobowe. Na śmieciówkach nie ma takiej gwarancji. Nie mówiąc już o tym, że właściciel może cię zwolnić znacznie łatwiej niż na umowie o pracę i nie musi tego uzasadniać.

Dochodzi do tego kwestia stawek, które są zwykle bardzo niskie. Pracownicy są niezorganizowani, dzięki temu

szeefowie firm mogą sobie pozwolić na więcej. Pomiatać pracownicą czy pracownikiem, wywierać na niego presję, albo wmawiać, że nie ma praw. Niezorganizowani pracownicy mają znacznie trudniej, jeśli chodzi o walkę o lepsze płace czy warunki pracy. Wmawia nam się, że organizacje pracownicze to „przeżytek”. A to właśnie one, zwłaszcza na Zachodzie wywalczyły lepszy standard życia.

Lepsze płace w za Odrą nie wzięły się z łaski pańskiej, ale walki i samoorganizacji pracowników. Dlatego ta gazetka ma zachęcić cię do zorganizowania się bez względu na formę zatrudnienia. Kontakt do naszej organizacji znajdziesz na ostatniej stronie.



Gastronomia - strefa wyzysku

Ostatnimi czasy coraz częściej mówi się o warunkach pracy w gastronomii. Częściej, choć wciąż za mało - bo mimo że to oblegany przez pracowników sektor usług, wiele złych praktyk pracodawców nie zmienia się od lat.

A każda z nich narusza, bądź wprost łamie prawa pracownicze. Sama w gastronomii pracowałam cztery lata. Niby niewiele, ale wystarczająco, by zrozumieć rozmiar wyzysku w tej branży. I nieważne, czy restauracja, pub lub kawiarnia są wegańskie i powołują się na etyczne podejście do zwierząt, czy mięsne, bądź studenckie - wszędzie napotkałam na podobne zachowania, traktujące osoby pracujące jak maszyny, którym przecież rzekomo nie są potrzebne pieniądze, prawne regulacje, czas na odpoczynek i własne życie. Oto przykłady:

Umowy

W pierwszej pracy, popularnej wegańskiej restauracji we Wrocławiu, dostałam umowę dopiero po miesiącu, oczywiście z datą na dzień, w którym faktycznie zaczęłam tam pracować. W drugiej - doradzono mi na ten temat w ogóle nie rozmawiać z szefem, a jeśli ktoś miał „szczęście” podpisać tam jakiś papier, okazywał się on zafałszowany lub bezwartościowy (na przykład - podpisanie umowy na pół etatu, ale odprowadzanie składek na jedną czwartą, błędy w nazwiskach lub datach). W innej

również żadnej wzmianki o umowie, mimo miąższości pracy. A jeśli dostawałam umowę, okazywało się, że ktoś inny nie mógł się o nią doprosić przez pół roku.

Stawki

Najwyższa, za którą pracowałam to 11,50 zł za godzinę. Ale bywało różnie - swoją przygodę z gastronomią zaczęłam od 8 zł, która powoli przeistoczyła się w 9, a o 10 zł już musiała zostać wysłana specjalna delegacja do szefostwa, która podwyżkę co prawda uznała, ale z pouczeniem i niesmakiem. Nie spotkałam się z wyższymi pensjami, mimo że jest to praca ciężka, obciążająca fizycznie i psychicznie, często pod presją czasu i klientów. Oczywiście za te pieniądze wymaga się wszystkiego. Pracy w nadgodzinach, perfekcji, braku przerw i żadnego marudzenia.

Czas pracy

Nie jest to w żaden sposób normowane, zależne od właściciela. Zazwyczaj nie dopraszałam się o wolne w szczególne dni, ale jeśli już, to spotykało się to z niezadowolaniem i komentarzem

o „kiepskim okresie”. Praca po 12 godzin to norma, a najdłuższe zmiany jakie miałam, potrafiły trwać 16,5 godziny. Mogłam też przyjść rano do pracy i zobaczyć, że zostałam tego dnia wykreślona z grafiku, bez uprzedniego powiadomienia. Kilka dni pod rząd powyżej „standardowych” 8 godzin pracy również nie jest rzadkością. Potrzeba pilnie wolnego na następny dzień lub pracownika rozkłada choroba? Cóż, to jego problem. W każdej knajpie, którą poznałam od środka, chorzy przychodzili do pracy, bo nie było nikogo innego na zastępstwo. Brzmi niezbyt higienicznie? Tak, ale to nic niezwykłego. Tak to funkcjonuje.

Wymagania

Pracownik musi być wszechstronny. Najlepiej żeby jednocześnie był kucharzem, obsługiwał kasę, sprzątał, zajmował się dostawą, był kierowcą i układał grafik. Jeśli nawet są w miarę określone

obowiązki, można być pewnym, że będzie ich tylko przybywać. W gastronomii pracownik nie ma czasu na nudę, a te krótkie chwile odpoczynku zostają wypełnione „zadaniami specjalnymi”, którym oczywiście zamęczony sprostą - ale za jaką cenę?

A to tylko niektóre praktyki stosowane w gastronomii, jednak dają dość konkretny obraz warunków, z jakimi pracownicy muszą się zmierzyć. Nie są one żadną tajemnicą, a jednak ciągle te problemy są pomijane milczeniem. Wynika to pewnie z rotacyjnego charakteru tej pracy, jeśli pojawia się problem, zmęczenie lub konflikty - po prostu odchodzi się do innej restauracji. Gdzie czeka prawdopodobnie to samo. Dlatego warto zacząć mówić, rozmawiać z innymi pracownikami, sprzeciwiać się i głośno żądać swoich praw - jeśli przestaniemy się godzić na bezkarny wyzysk, wtedy istnieje realna szansa na poprawę warunków w gastronomii.

Jessica

Wegebiznes okiem pracownicy

Czy coraz bardziej popularny biznes wegański, oprócz nacisku na etyczne traktowanie zwierząt, w równym stopniu traktuje etycznie swoich pracowników?

Dieta wegańska jest obecnie coraz prężniej rosnącym trendem. I dobrze. Promuje zdrowie, dbałość o środowisko naturalne przez brak konsumpcji produktów zwierzęcych, czy niski ślad węglowy*, a także etykę. I przy etyce warto się zatrzymać, bo w gastronomii wegańskiej promuje się kuchnię roślinną jako szanującą zwierzęta, ale często nie szanuje się osób zatrudnianych przez lokale wegańskie. Dlaczego? Bardzo często miłe z wyglądu wegańskie miejsca oferują najniższą krajową za godzinę dla sprzedawców i sprzedawczyń, barmanek i barmanów, pomocnic i pomocników, tłumacząc się rzekomymi ogromnymi kosztami pracowniczymi i kosztami utrzymania lokali.

Inną sprawą są wynagrodzenie kucharek i kucharzy, wymaga się od nich bardzo dużo, a pensje są różne - czasem zależy od znajomości z właścicielem czy właścicielką, stopnia doświadczenia... ale pensja pensją, bo w gastro (nie tylko wegańskim) powszechne są umowy na 1/3 etatu, czyli około 400 zł wynagrodzenia miesięcznie. Resztę pracodawca, pracodawczyni płaci 'pod stołem', tłumacząc się

„wysokimi kosztami”, czyli ubezpieczeniem i podatkami, a więc czymś, co daje nam gwarancję opieki zdrowotnej oraz jest naszym udziałem w budżecie publicznym, a w tym i w emeryturach, projektach społecznych itp. itd...

Zdarza się również, że wegańskie kuchnie nie mają zezwolenia sanepidu (albo dostają je przez łapówki bez spełniania wszystkich standardów), mają stare, zużyte sprzęty, brak dobrej wentylacji, brak odzieży roboczej, a kiedy wchodzi się do lokali, czy na ich Facebooka niektóre miejsca pulsują nowoczesnym stylem i designerskim wystrojem, ich strony internetowe wyglądają jakbyśmy znaleźli się prawie w raj, wszystko jest ładne, zdrowe i etyczne...

Weganizm stał się bardzo popularny, ale nieuczciwi pracodawcy i pracodawczynie robią z niego często kolejny element maszyny kapitalistycznego wyzysku, schowany pod wartościami etyki, szacunku i dbania o Naturę czy zdrowie.

Warto więc oprócz składu produktów, zapytać o warunki pracy w danym miejscu.

Patrycja