

Anarcho-Biblioteka
Dobry pieróg to wywrotowy pieróg



Praca tymczasowa, agencje pracy i wyzysk w majestacie prawa

Anonim

Anonim
Praca tymczasowa, agencje pracy i wyzysk w majestacie prawa
2010

pl.anarchistlibraries.net

2010

Dochodzenie praw pracowniczych przez pracowników tymczasowych jest dość trudne. Dzieje się tak z wielu przyczyn. Po pierwsze, pracownik tymczasowy ma do czynienia z wieloma podmiotami, o dość niejasno rozgraniczonych kompetencjach. W przypadku, który omawialiśmy tutaj, pracownik tymczasowy miał do czynienia z przynajmniej czterema podmiotami: polską agencją Groen Flex, holenderską agencją Eurocontract, podwykonawcą czyszczącym okręty, firmą Zeeland Maritime Cleaning i firmą Van Ouwerkerk do której należała stocznia, w której miał miejsce wypadek.

Po drugie, pracownicy tymczasowi pracujący zagranicą często nie znają miejscowego języka, przez co jeszcze trudniej im zrozumieć zawiłości prawne ich sytuacji względem poszczególnych firm. Często są też zupełnie odizolowani i nie wiedzą do kogo się zwrócić z prośbą o pomoc lub poradę. Nawet po powrocie do kraju, mają problem, by pozwać do sądu właściwą spółkę. Nieprzypadkowo, pracownik firmy Groen Flex powiedział poszkodowanemu: „Niech pan założy sprawę!”. Doskonale zdawał sobie sprawę, że sprawy sądowe składane w Polsce przeciwko spółce są oddalane.

Przyczynę prawną takiego stanu rzeczy podała Inspekcja Pracy w Opolu:

„Pracodawcą zagranicznym był Eurocontract [...] Właściwa umowa o pracę była zawarta na podstawie holenderskiego prawa. Wobec powyższego w przypadku stwierdzenia naruszenia praw pracowniczych poszkodowany powinien zgłosić swoje roszczenia bezpośrednio do pracodawcy holenderskiego”.

Według opinii prawników, pozywanie spółki holenderskiej przed polskim sądem – choć teoretycznie możliwe – jest bardzo trudne ze względu na wadliwą implementację dyrektyw Unii Europejskiej w prawie polskim. Brakuje przykładów na skuteczne działania prawne tego typu. Oznaczało to, że w przypadku chęci pozwania do sądu spółki Eurocontract, Michał - pracownik o którym mowa - musiałby zatrudnić prawnika w Holandii, co przy jego sytuacji finansowej, było kompletnie niemożliwe.

Dodatkowo, konstrukcja typowej umowy o pracę sezonową – z którą pracownicy często zapoznają się dopiero po przybyciu do kraju, gdzie mają pracować – praktycznie uniemożliwia dochodzenie odszkodowania za utracone wynagrodzenie i skierowanie do pracy innej, niż ta, która znajdowała się na ogłoszeniu o pracę.

Dość typowe jest umieszczanie klauzul, które zdejmują z pracodawcy-użytkownika (czyli firmy, która wynajmuje pracownika od agencji pracy tymczasowej) zobowiązania do wypłacania wynagrodzenia za okres, kiedy

nie ma pracy dla pracownika, nawet jeśli umowa dotyczy ustalonego okresu pracy.

Często zdarza się również umieszczanie klauzul, które umożliwiają pracodawcy-użytkownikowi, przydzielenie pracownikowi tymczasowemu dowolnych zadań, nawet wtedy, gdy pracownik nie ma żadnego doświadczenia w tego rodzaju pracy.

Jak pisze Janusz Wiśniewski w pracy „Prawne Aspekty Pracy Tymczasowej”, powołując się na przepisy Ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych – „pracodawca-użytkownik jest zobowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy”.

Natomiast podlega negocjacji pomiędzy pracodawcą-użytkownikiem, a agencją pracy tymczasowej „zakres przyjęcia przez pracodawcę-użytkownika obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, obejmujących w szczególności dostarczenie pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego, oraz środków ochrony indywidualnej [...] przeprowadzenia szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego, oraz informowanie o tym ryzyku”.

Zapis ustawy precyzuje, że pracownik tymczasowy POWINIEN zostać poinformowany o wyniku negocjacji pomiędzy pracodawcą-użytkownikiem, a agencją pracy tymczasowej w sprawie podziału obowiązków dotyczących BHP. Taki zapis nie ma jednak odzwierciedlenia w praktyce i pracownicy nie są informowani o podobnych ustaleniach. Zresztą nawet gdyby byli informowani zgodnie z przepisami, trudno oczekiwać, żeby każdy pracownik orientował się w zawiłościach prawnych, które często stanowią także wyzwanie dla prawników, zwłaszcza w sytuacji, gdy w grę wchodzi także prawodawstwo innego państwa.

Zagmatwany stan prawny stworzony przez ustawę o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, oraz skomplikowany łańcuch podwykonawców pracy sezonowej powodują, że pracownikowi będzie bardzo trudno się zorientować, od którego podmiotu ma dochodzić odszkodowania.

Autor opracowania o pracy tymczasowej pisze również: „pracownik tymczasowy zatrudniony niezgodnie ze swoimi kwalifikacjami nie może ponosić skutków błędów popełnionych w pracy, jeżeli są one wynikiem braku tych kwalifikacji”. To bardzo ważny wniosek, który może się przydać w momencie, gdy pracodawca oskarża pracownika o spowodowanie wypadku (jak to się stało w przypadku Michała).

Niemniej jednak, na przykładzie tego przypadku, trudno dojść, która z firm odpowiadała za przeprowadzenie szkolenia BHP (którego nie było) i za szkody, których doznał pracownik w wyniku braku przeszkolenia i braku odpowiedniej odzieży roboczej. Czy odpowiedzialność ponosi agencja pracy tymczasowej Eurocontract, czy firma Zeeland Maritime Cleaning, która świadczyła usługi czyszczenia statków, czy też zakład naprawczy Van Ouwerkerk, w którym dokonywano prac w momencie wypadku?

Ponieważ pracownik nie ma dostępu do umów pomiędzy tymi firmami, nie ma praktycznie szans, żeby ustalić, kto jest odpowiedzialny za jego uszczerbek na zdrowiu – nawet gdyby po pracy nie robił nic innego, tylko studiował akty prawne.

To wszystko wskazuje na ogromną przewagę pracodawców nad pracownikami w dobie neoliberalnej deregulacji. Deregulacja nie sprzyja wcale uproszczeniu relacji pomiędzy firmami, a pracownikami, ale raczej sprzyja rozproszeniu odpowiedzialności pomiędzy podmiotami i ustanowieniu coraz większej liczby skomplikowanych umów pomiędzy nimi.

Przegranymi w tej grze są, jak zwykle, pracownicy, którym z satysfakcją szef może powiedzieć: „pozwyj mnie!” – wiedząc z góry, że jest to niewykonalne. Jedyną skuteczną odpowiedzią na skorumpowany, biurokratyczny system jest zdecydowana, międzynarodowa akcja bezpośrednia. Że przynosi ona skutki, pokazuje najlepiej sprawa Michała.