



Pracownicy MM Szynaka-Living naprawiają błędy po godzinach. Czytelnik alarmuje, firma zabiera głos

data aktualizacji: 2018.07.06



W pełnej emocji prośbie o interwencję nasz Czytelnik alarmuje, że w ławskim zakładzie przedsiębiorstwa MM "Szynaka-Living" pracownicy... "są zmuszani do pracy za darmo". Jak wyjaśnia, chodzi o bolesne dla zatrudnionych konsekwencje wadliwego wykonania produktów, tzn. błędów popełnionych podczas pracy. W przedsiębiorstwie zatrudnieni mogą naprawić te błędy, ale w czasie, za który nie otrzymają dodatkowego wynagrodzenia. Na naszą prośbę zakład przedstawia, na czym dokładnie polegają stosowane w tej kwestii rozwiązania. W ocenie Dariusza Miśtała, prezesa zarządu MM "Szynaka-Living", są one "nie tylko zgodne z prawem ale i słuszne i sprawiedliwe".

O zbadanie sprawy poprosił Czytelnik, zatrudniony w przedsiębiorstwie z branży meblarskiej z siedzibą na ulicy Lubawskiej w Ławie. Poniżej treść zgłoszenia mężczyzny.

"Witam, chciałbym, abyście poruszyli temat pracy w MM "Szynaka-Living" w Ławie. Tzn. "pracy za darmo", ponieważ **ludzie są ZMUSZANI do pracy za darmo (po godzinach pracy lub muszą oddawać swoje dni urlopowe) za to, że np. źle sformatowali płytę, dany element jest źle oklejony, powiercony lub rozcięty.**

Każdy popełnia błędy, ale zakład jest ubezpieczony od strat materiału, mimo to żeruje na

behradnych pracownikach. **Zdarzają się sytuacje, że pracownik musi odpracować ponad 80 godzin w ciągu tygodnia! Jest to rzeczą nierealną, więc oddaje się 10 dni urlopu wypoczynkowego!**

Mam nadzieję, że poruszyście ten temat i dzięki Wam coś zmieni się na lepsze w tym zakładzie. Pozdrawiam. Pracownik MM Szynaka"

Przekazaliśmy przedsiębiorstwu list Czytelnika z prośbą o ustosunkowanie się do jego treści. "Czy faktycznie w Państwa zakładzie praktykuje się "karanie" pracowników za popełnione podczas pracy błędy koniecznością odpracowania ich wartości (bez zapłaty za takie dodatkowe godziny) lub koniecznością oddania urlopu wypoczynkowego? Jeśli tak, jakiej grupy pracowników dotyczą takie zasady? Czy w Państwa ocenie takie rozwiązanie jest zgodne z prawem? Czy jest to etyczne zachowanie ze strony pracodawcy?" - to treść naszych pytań skierowanych do firmy.

Otrzymaliśmy wyczerpującą odpowiedź. W jej pierwszej części są zawarte ogólne informacje o strukturze zatrudnienia w zakładzie oraz polityce firmy w tym zakresie.

- Zakład MM "Szynaka Living" Sp. z o.o. w Iławie na dzień dzisiejszy (korespondencja jest datowana na 5 lipca - przyp. red.) zatrudnia 468 pracowników, gdzie łącznie z osobami świadczącymi na rzecz zakładu usługi i kooperantami to około 800 osób - informuje **prezes zarządu wymienionej spółki Dariusz Miśtał**. - Zakład wywiązuje się z obowiązków określonych przez przepisy prawa pracy. Jako pracodawca byliśmy wielokrotnie wyróżniani przez Państwową Inspekcję Pracy oraz inne Instytucje. W zakładzie są wdrożone systemy zarządzania jakością oraz bezpieczeństwem pracowników. Możemy pochwalić się najnowszymi technologiami. Pracownicy są cyklicznie szkoleni w zakresie obsługi maszyn jak również bezpieczeństwa i higieny pracy. Szczycimy się tym, że pracują u nas rodziny pracowników a w wielu przypadkach ich pokolenia.

Dalej przedsiębiorstwo odnosi się już do konkretnego zagadnienia zgłoszonego przez naszego Czytelnika.

- **Jeśli chodzi o kwestię wadliwego wykonania z winy pracownika produktów to pracodawca stosuje ogólne zasady przewidziane w kodeksie pracy. Zgodnie bowiem z art. 82 § 1 Kodeksu pracy "za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli skutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu"** - przytacza podstawę prawną Dariusz Miśtał. - Treść zacytowanego wyżej przepisu nie budzi wątpliwości interpretacyjnych. Oczywiście dyspozycji wskazanej normy prawnej nie można traktować w kategorii kar pieniężnych albowiem takowe zostały uregulowane w zupełnie innym dziale Kodeksu pracy i mogą być stosowane wyłącznie w określonych sytuacjach - dodaje prezes zarządu MM "Szynaka Living". - **Wychodząc jednak naprzeciw pracownikom, na ich wniosek, Pracodawca wyraża zgodę na usunięcie wad w czasie za który wynagrodzenie nie przysługuje. W takiej sytuacji pracownik otrzymuje należne mu wynagrodzenie - bez pomniejszenia o jakim mowa wyżej. Zgodnie bowiem z art. 82 § 2 Kodeksu pracy "jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości**

produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje". Podkreślić należy, że zasady określone przez kodeks pracy są stosowane powszechnie albowiem dotyczą one wszystkich pracowników na terenie naszego kraju, nie tylko zatrudnionych w MM "Szynaka-Living" Sp. z o.o. **Takie rozwiązania oparte na regulacji Kodeksu pracy są nie tylko zgodne z prawem ale i słuszne i sprawiedliwe. Jestem przekonany, że ta krótka informacja pozwoli na pełne zrozumienie danej materii.**

W sprawie chcieliśmy także uzyskać stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy. Pytaliśmy nie o sytuację w konkretnym zakładzie, ale o przedstawienie ogólnych wytycznych w przedmiotowej kwestii, która, jak można wnioskować z listu Czytelnika, budzi wśród pracowników kontrowersje. Prośby o komentarze przekazaliśmy firmie MM "Szynaka Living" oraz Państwowej Inspekcji Pracy w tym samym dniu, tj., 28 czerwca. Prywatny zakład znalazł czas, by udzielić odpowiedzi, a publiczna instytucja - dotychczas nie.

Źródło:

<https://www.infolawa.pl/aktualnosci/item/55126-pracownicy-mm-szynaka-living-naprawiaja-bledy-po-godzinach-czytelnik-armuje-firma-zabiera-glos>