

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

**Komisja
Polityki
Społecznej
i Rodziny**

■ **PODKOMISJI STAŁEJ DO SPRAW
RYNKU PRACY
(NR 10)
z dnia 15 kwietnia 2026 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia Komisji Polityki Społecznej i Rodziny – podkomisji stałej do spraw rynku pracy (nr 10)

15 kwietnia 2026 r.

Podkomisja stała do spraw rynku pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Joanny Frydrych (KO)**, przewodniczącej podkomisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– **zapoznanie się z informacją głównego inspektora pracy na temat wyników kontroli przestrzegania praw pracowniczych w ogólnopolskich sieciach handlowych.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Magdalena Świątek** główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Ewa Skierska** dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy wraz ze współpracownikami, **Gabriela Kaim** przewodnicząca Organizacji Międzyzakładowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Solidarność Jeromino Martins Polska SA i Dino Polska SA wraz ze współpracownikami, **Karol Tyszka** ekspert Polskiej Organizacji Handlu i Dystrybucji.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Damian Norwiński**, **Elżbieta Przybylska** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Szanowni państwo, myślę, że możemy zaczynać, bo już wybiła godzina 11:30, a nawet 11:31, tak że proszę o zajęcie miejsc.

Droży państwo, otwieram posiedzenie podkomisji stałej do spraw rynku pracy. Witam państwa posłów oraz wszystkich gości biorących udział w dzisiejszym posiedzeniu.

Bardzo serdecznie witam przedstawicieli Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: panią Magdalенę Świątek, głównego specjalistę w Departamencie Prawa Pracy, i panią Jolantę Flakowicz, starszego specjalistę w Departamencie Prawa Pracy. Witam przedstawicieli Głównego Inspektora Pracy: panią Ewę Skierską, dyrektora Departamentu Prawnego, oraz panią Joannę Suchanowską, wicedyrektora Departamentu Prawnego. Witam bardzo serdecznie stronę społeczną.

Porządek dzisiejszego posiedzenia przewiduje zapoznanie się z informacją głównego inspektora pracy na temat wyników kontroli przestrzegania praw pracowniczych w ogólnopolskich sieciach handlowych. Czy są uwagi do porządku? Nie widzę i nie słyszę. Stwierdzam zatem, że podkomisja przyjęła porządek dzisiejszego posiedzenia.

Bardzo proszę panią Ewę Skierską, dyrektorkę Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy, o przedstawienie informacji. Bardzo proszę.

Dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy Ewa Skierska:

Dzień dobry.

Szanowna Komisjo, szanowni państwo, przedstawiając wyniki kontroli przeprowadzonych w ogólnopolskich sieciach handlowych, pragnę przede wszystkim podkreślić niezmiennie zaangażowanie inspektorów pracy w realizację powierzonych im zadań. Ich codzienna, rzetelna praca, często w trudnych warunkach i przy skomplikowanych strukturach właścicielskich sieci, jest kluczowa dla skutecznego egzekwowania praw pracowniczych w Polsce.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy to nie tylko suche statystyki, ale przede wszystkim aktywna misja na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz eliminowania patologii na rynku pracy. Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi kontrole ukierunkowane na ocenę przestrzegania przepisów prawa pracy w ogólnopolskich sieciach handlowych od 1999 r. Od początku kontrole skoncentrowane były na sieciach handlowych. Wówczas sieci należały do zagranicznych właścicieli, którzy wchodzili na polski rynek ekspansywnie, niejednokrotnie bez należytego poszanowania naszych przepisów. W ciągu 26 lat, jakie upłynęły od pierwszych kontroli

sieci handlowych, rynek handlowy uległ istotnej zmianie. Pojawiły się sieci dyskontów, sieci franczyzowe oraz stanowiące coraz większy segment rynku sieci oparte na polskim kapitale.

Obecnie sieci handlowe w Polsce prowadzone są w oparciu o różne modele działalności. Część z nich działa w ramach jednego podmiotu, prowadzona jest przez jednego przedsiębiorcę pod jednolitą nazwą. Pozostałe prowadzone są na podstawie franczyzy, gdzie poszczególne placówki handlowe rejestrowane są na prowadzących je przedsiębiorców, a nazwa sieci nie stanowi elementu identyfikującego przedsiębiorcę w dostępnych rejestrach urzędowych. Poddani kontroli przedsiębiorcy prowadzący placówki handlowe niejednokrotnie prowadzą też inne obok handlu rodzaje działalności. Poszczególne sieci handlują różnym asortymentem. Są sieci wyspecjalizowane w sprzedaży odzieży, obuwia, kosmetyków, materiałów budowlanych, sprzętu RTV, artykułów spożywczych i przemysłowych, a także takie, które mają asortyment mieszany. Kolejnym czynnikiem różniącym jest wielkość sklepów. Są placówki wielopowierzchniowe i małe, na przykład Żabka czy Duży Ben. Wszystkie te czynniki wpływają zarówno na rodzaj stwierdzanych nieprawidłowości, jak i ich skalę oraz możliwość oddziaływania inspektorów pracy na sieć jako całość poprzez kontrolę pojedynczych placówek.

Przystępując do szczegółowego omówienia danych, proszę mieć na uwadze, że każda decyzja, każde wystąpienie inspektora to krok w stronę bezpiecznego i bardziej sprawiedliwego sektora handlu w naszym kraju. W niniejszym wystąpieniu prezentuję wyniki kontroli wybranych sieci handlowych, które handlują asortymentem mieszanym, najdłużej działających na polskim rynku oraz najpopularniejszych sklepów dyskontowych opartych na polskim kapitale.

W okresie od początku stycznia 2025 do 9 kwietnia 2026 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 1364 kontrole sklepów tych sieci handlowych. Naruszenia ujawnione w toku czynności kontroli dotyczyły przede wszystkim technicznego bezpieczeństwa pracy. Najwięcej spośród nich dotyczyło magazynowania i składowania asortymentu zgromadzonego w sklepach oraz niezapewnienia drożnych, o szerokości zgodnej z przepisami, dojść do stanowisk pracy, dróg komunikacyjnych i ewakuacyjnych na terenie hal sprzedaży, przestrzeni magazynowej i socjalnej. Przeprowadzone kontrole wykazały przypadki składowania towarów w miejscach do tego niewyznaczonych, często poza przestrzenią magazynową, bezpośrednio na paletach ustawionych w hali sprzedaży. Odnotowano przypadki zastawiania przejść komunikacyjnych, dojść do stanowisk pracy, a w niektórych przypadkach dróg ewakuacyjnych w sposób powodujący przewężenie tych dróg, dojść, przejść, a nawet ich całkowite zablokowanie.

Inspektorzy pracy wskazywali na przypadki nieprzestrzegania wewnętrznych instrukcji magazynowania i składowania. W niektórych przypadkach towar zgromadzony w sklepach kompletowany był w stosach albo dostarczany na paletach na wysokość przekraczającą wartość określoną w instrukcjach, niejednokrotnie w sposób niegwarantujący ich stabilności i bezpieczeństwa. Przy dekompletowaniu stosów w niektórych sklepach nie zapewniono informacji o dopuszczalnej nośności regałów magazynowych. Wnoszono uwagi do oznakowania dróg komunikacyjnych oraz pól odkładczych w magazynach.

W niektórych sklepach na terenie hali sprzedaży i magazynu stwierdzono uszkodzenia nawierzchni dróg i przejść komunikacyjnych. Naruszenia przepisów dotyczących magazynowania i składowania zgromadzonego asortymentu, skutkujące zastawianiem dróg i przejść komunikacyjnych, występowały z reguły w mniejszych sklepach i zdaniem kontrolujących inspektorów pracy związane były ze zbyt małą powierzchnią magazynową w stosunku do wielkości kierowanych dostaw w okresach wzmożonego ruchu klientów.

Odnotowano przypadki niezapewnienia ładu i porządku w pomieszczeniach magazynowych oraz na zapleczach sklepów, w tym w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych, a nawet w halach sprzedaży. Stwierdzono przypadki składowania asortymentu w pomieszczeniach socjalnych, a także niezapewnienia wymaganego wyposażenia tych pomieszczeń. W niektórych przypadkach pomieszczenia zaplecza wymagały doraźnych napraw i remontów oraz uzupełnienia brakującego wyposażenia.

Inspektorzy pracy interweniowali w przypadkach eksploatacji uszkodzonych urządzeń technicznych, w tym uszkodzonego sprzętu i instalacji elektrycznej, zastawiania dostępu do rozdzielnic i wyłączników głównych energii elektrycznej. W niektórych sklepach urządzenia zasilane były przewodami, które nie zostały zabezpieczone przed możliwością ich uszkodzenia mechanicznego lub potknięciem. Pulpity sterujące niektórych urządzeń nie zostały opisane zgodnie z przepisami lub oznakowanie to zostało naniesione w sposób nietrwały i uległo zatarciu w trakcie eksploatacji.

Ujawniono także przypadki braku właściwego nadzoru nad pracownikami, polegające na tolerowaniu stosowania skrzynek po napojach, niegwarantujących odpowiedniej wytrzymałości, jako urządzeń pomocniczych w dostępie do wyższych półek regałów sklepowych. Sporadycznie odnotowano nieprawidłowości w zakresie przygotowania do pracy, polegające na nieterminowym poddawaniu pracowników okresowym badaniom lekarskim oraz szkoleniom okresowym w dziedzinie BHP.

Naruszenia przepisów prawnej ochrony pracy stwierdzono sporadycznie. Dotyczyły one przede wszystkim sporządzania rozkładów czasu pracy, tzw. harmonogramów, lub też przekazywania ich pracownikom z wyprzedzeniem krótszym niż tygodniowym. Nieprawidłowość ta została ujawniona w 2,7% kontroli.

Problem stanowiło też nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy, które wystąpiło w 2,3% kontroli. Stwierdzono także nieudzielenie urlopu wypoczynkowego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo – w 1,5% kontroli, a także nieinformowanie lub nieprawidłowe informowanie o warunkach pracy – niespełna 1%. Podobną skalę nieprawidłowości ujawniono w odniesieniu do zapewnienia odpoczynku dobowego.

W skontrolowanych placówkach w praktycznie niewielkiej skali występował problem powierzenia pracownikom lub zatrudnionym w pracy w handlu wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych w niedziele i święta oraz niektóre inne dni. Na skontrolowane w tym zakresie 673 sklepy ujawniono 1,3% nieprawidłowości.

Także w przypadku kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców nie stwierdzono znacznej skali naruszeń. Inspektorzy pracy objęli kontrolą 99 cudzoziemców, nie stwierdzając przypadków nielegalnego powierzenia pracy obcokrajowcom. W zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich przeprowadzono 134 kontrole. W 9 kontrolach ujawniono nieprawidłowości dotyczące zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych.

W omawianym okresie zarejestrowano 705 skarg na ogólnopolskie sieci handlowe. Dotyczyły one zarówno bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i prawnej ochrony pracy. Inspektorzy pracy ocenili, że ponad 48% z nich było bezzasadnych, a 1/4 zasadnych. W pozostałych przypadkach dostępne inspektorowi pracy środki dowodowe nie pozwoliły dokonać oceny zasadności zgłoszonych problemów. Spośród zgłoszonych skarg 30 dotyczyło zbyt niskich temperatur w sklepach jednej sieci, w 11 przypadkach zasadność skarg została potwierdzona.

W 2025 r. i na początku 2026 r. prowadzono także akcje kontrolne nakierowane na określone sieci handlowe. Kontrole te swoim zakresem objęły przede wszystkim problematykę organizacji czasu pracy, magazynowania i składowania oraz temperatur panujących w sklepach. W ramach akcji kontrolnej przeprowadzonej w sieci, wobec której zgłoszone skargi dotyczyły zbyt niskich temperatur, przeprowadzono 461 kontroli. W wyniku kontroli, oprócz decyzji regulujących inne problemy, wydano 136 decyzji dotyczących zbyt niskiej temperatury w pomieszczeniach pracy, 24 decyzje dotyczące niezabezpieczenia stanowisk pracy kasowych przed napływem chłodnego powietrza z zewnątrz, 7 decyzji dotyczących niezapewnienia ogrzewania w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych, 6 decyzji dotyczących niezapewnienia pracownikom odzieży chroniącej przed zimnem.

Uwzględniając napływające zgłoszenia dotyczące niskich temperatur w pomieszczeniach zakładów pracy, związanych z falą mrozów, które nawiedziły nasz kraj, główny inspektor pracy podjął decyzję o zintensyfikowaniu działań kontrolnych w sklepach sieci Dino i uruchomieniu od 6 lutego 2026 ogólnokrajowej infolinii służącej do zgłaszania nieprawidłowości dotyczących zbyt niskiej temperatury w pomieszczeniach pracy. Działania infolinii zostały zawieszone, począwszy od dnia 19 marca 2026 r. w związku z brakiem zgłoszeń na podany na naszych stronach internetowych numer kontaktowy, co należy wiązać z poprawą warunków pogodowych, w szczególności wzrostem temperatury zewnętrznej.

Infolinia koordynowana była centralnie przez Departament Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy. W sumie zarejestrowano 31 zgłoszeń, w większości anonimowych, które zostały przekazane do rozpatrzenia przez właściwe miejscowo-okręgowe inspektoraty pracy. Wszystkie wyżej wymienione naruszenia spotkały się z adekwatną reakcją inspektorów pracy, ponieważ wystąpiły w 1189 kontrolach. Oznacza to, że w przypadku blisko 13% kontroli nie odnotowano nieprawidłowości. W pozostałych inspektorzy pracy wydali ponad 5570 decyzji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, z czego 85 decyzji stanowiły decyzje ustne wykonane w czasie kontroli. Skierowano także 73 wniosków oraz wydano 48 poleceń w sprawie usunięcia uchybień.

Inspektorzy pracy ujawnili 182 wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w związku z tym na 26 osób nałożono grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 31 tys. zł. Do sądu skierowano 8 wniosków o ukaranie, zaś wobec 113 osób poprzestano na zastosowaniu środków oddziaływania wychowawczego. Skierowano także 1 zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W czasie kontroli podejmowano także działania prewencyjne w postaci 4186 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 1177 porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 225 porad z zakresu legalności zatrudnienia.

Jak już wspomniałam, sieci handlowe stosują różne modele prowadzonej działalności. W niektórych sklepy powiązane są właścicielem, w innych stanowią odrębne przedsiębiorstwa powiązane wspólnym szyldem. Ponadto, pierwsza z wymienionych grup też nie jest jednorodna. Niektóre sieci mają scentralizowany system zarządzania obejmujący wspólne prowadzenie spraw kadrowych, inne zaś dają większą swobodę prowadzenia sklepów i zarządzania sprawami kadrowymi kierownikom tych placówek. Placówki te mają różną wielkość i poziom zatrudnienia, zatem efektywność działań inspektorów pracy będzie różna w zależności od sieci.

W sieciach o scentralizowanej strukturze zarządzania realizacja decyzji, wystąpień i poleceń inspektora wydanych na podstawie kontroli przeprowadzonych w jednym sklepie wymusza zmiany we wszystkich podległych placówkach. Nieco większe problemy z tego rodzaju oddziaływaniem występują w sieciach o rozproszonej strukturze zarządzania, jednak z czasem i w takich podmiotach osiąga się poprawę stanu przestrzegania przepisów, szczególnie gdy działają one wiele lat na polskim rynku pracy.

Potwierdzają to opisane kontrole. Sieci te dysponują profesjonalną obsługą kadrowo-księgową oraz prawną, inwestują również w opracowanie procedur, szkolenia kadry kierowniczej sklepów i zakup narzędzi informatycznych służących prawidłowemu zarządzaniu, w tym planowaniu i ewidencjonowaniu czasu pracy. Stąd też te placówki mogą być obecnie kontrolowane głównie w wyniku skarg napływających do Państwowej Inspekcji Pracy, co służy rozwiązaniu bieżących problemów, które w sferze prawnej ochrony pracy nie mają charakteru systemowego, a wynikają raczej z błędów popełnianych przez kierujących w poszczególnych sklepach.

Inaczej jednak jest w placówkach franczyzowych. Jak wspomniałam, w sieciach tych działają odrębni przedsiębiorcy, którzy nierzadko, oprócz działalności handlowej, prowadzą także działalność o innym profilu. Właściciele sklepów i lokalizacja placówek podlegają ciągłym zmianom, dlatego też nie zachodzi możliwość oddziaływania przez inspektora pracy na wszystkie sklepy w sieci w oparciu o jedną lub kilka kontroli. Oddziaływanie organu kontroli ogranicza się jedynie do placówki podlegającej kontroli, co zmniejsza efektywność także ze względu na występujące zmiany właścicielskie i lokalizacyjne. Dla małych przedsiębiorców nieposiadających odpowiedniego przygotowania prawnego, jak również niekorzystających ze względów ekonomicznych z wyspecjalizowanych służb kadrowo-księgowych, poważny problem stanowi zarówno zakres nałożonych na nich obowiązków, jak i ich częste zmiany.

Należy też zauważyć, że choć podmioty udzielające franczyzy podejmują próby pomagania franczyzobiorcom poprzez udzielanie im informacji dotyczących sposobu postępowania w określonych sytuacjach, co niekiedy sprowadza się do udzielania wytycznych, jak omijać przepisy, to jednak realizacja tych wskazówek spoczywa na poszczególnych przedsiębiorcach. Oni też ponoszą konsekwencje ich stosowania w postaci konieczności wykonywania decyzji, wystąpień i poleceń inspektorów pracy, a nierzadko podlegają również odpowiedzialności wykroczeniowej. Jednak interwencja inspektora zawsze będzie nakierowana na konkretnego przedsiębiorcę i pozostanie bez wpływu na pozostałe placówki sieci.

Podsumowując, mimo zmieniających się modeli biznesowych sieci handlowych, priorytetem inspekcji pozostaje niezmiennie ochrona człowieka w procesie pracy, co nasi inspektorzy realizują z pełnym poświęceniem każdego dnia. Dziękuję za uwagę.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję, pani dyrektor, za przedstawioną informację. Mam taką gorącą prośbę – gdybyście mieli ten materiał w formie elektronicznej, to bardzo proszę o przesłanie dokumentu na adres sekretariatu Komisji.

Drodzy państwo, otwieram w tym miejscu dyskusję i bardzo proszę o zabranie głosu w pierwszej kolejności przez państwa posłów. Mamy już pierwszego chętnego, bardzo proszę, panie pośle.

Posel Adrian Zandberg (Razem) – spoza składu podkomisji:

Dzień dobry.

W pierwszych słowach chciałem podziękować inspekcji pracy za to, że po tym, kiedy pojawiły się alarmujące zgłoszenia dotyczące sytuacji w sieciach Dino, inspektorzy w tej sprawie ruszyli do pracy w wielu miejscach, nie tylko do tej jednej placówki, od której zaczęła się historia w debacie publicznej.

Jednak pozwoliłem sobie zabrać głos, bo wydaje mi się, że powinniśmy porozmawiać o problemie, który ma jednak naturę systemową, to znaczy o tym, w jaki sposób naruszanie przepisów dotyczących sposobu organizacji pracy, warunków pracy, temperatury w pracy jest używane przez niektóre sieci handlowe jako narzędzie do redukcji kosztów. Napotykamy na ten problem, o którym wspomniała pani dyrektor, w przypadku niektórych placówek franczyzowych, co znaczy, że problem jest systemowy, natomiast interwencja inspekcji dotyczy jednego konkretnego sklepu, jednej konkretnej placówki, jednego konkretnego przedsiębiorcy. Myślę, że to jest sprawa, o której powinniśmy poważnie porozmawiać, na ile można byłoby prawnie wzmocnić inspekcję, dać jej silniejsze narzędzia oddziaływania, bo to, wydaje mi się, jest dziś realnym kłopotem.

Druga sprawa to jest kwestia tego, na ile dzisiejszy model karania w przypadku, w którym mamy do czynienia z systemowym nieprzestrzeganiem przepisów, jest adekwatny. Te mandaty – proszę wybaczyć, że to powiem w obecności inspekcji, z punktu widzenia dużych sieci handlowych – są po prostu śmieszne. To są pieniądze, które w skali budżetów tych przedsiębiorstw są dosłownie niezauważalne. W związku z tym dochodzi do sytuacji, w której mamy inspekcję wyposażoną w narzędzia działania przy założeniu, że to jest kwestia skorygowania błędów, że to jest kwestia punktowej interwencji. Pytanie jednak, czy jako ustawodawcy wyposażyliśmy inspekcję w wystarczające narzędzia działania, kiedy mamy do czynienia z naruszaniem praw pracowniczych o charakterze systemowym?

W mojej ocenie tak nie jest. Jako Razem zgłaszaliśmy w tej sprawie poprawki dotyczące tego, żeby wzmocnić inspekcję, jeżeli chodzi o proporcjonalność kar. Niestety, te poprawki nie zyskały przychylności ministerstwa i większości rządzącej. Będziemy jednak do tego wracać, bo moim zdaniem te sprawy, takie jak ta historia, która poruszyła opinię publiczną, jeżeli chodzi o mrożenie pracowników podczas mrozów występujących tej zimy, dość dobrze pokazują, że państwo niestety ciągle przy systemowym naruszaniu przepisów przez niektórych przedsiębiorców jest słabsze, niż być powinno, żeby nie powiedzieć – bezradne. Powinniśmy poważnie porozmawiać w parlamencie, co zrobić, żeby to zmienić. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję, panie pośle, i proszę pana posła Mosińskiego o zabranie głosu.

Posel Jan Mosiński (PiS):

Dziękuję, pani przewodnicząca.

Pani dyrektor, dziękuję za to sprawozdanie, raport dotyczący oceny sytuacji, jeżeli chodzi o kwestie pracownicze w sieciach handlowych w Polsce. Natomiast patrząc na to w ujęciu horyzontalnym, potwierdza się to, co podnosi wielokrotnie strona społeczna.

Nie tak dawno rozmawiałem z szefem Krajowego Sekretariatu Banków, Handlu i Ubezpieczeń panem Alfredem Bujarą, który podnosił kwestie dotyczące z jednej strony malejącej obsady etatowej w sieciach, a z drugiej zwiększania zakresu obowiązków. To wybrzmiało w tym sprawozdaniu, które pani przedstawiała. W dalszym ciągu są również zagrożenia zwolnieniami. Bez wątpienia pracownik w środowisku pracy, jeśli chodzi o sieci handlowe, jest w gorszej sytuacji, bo jak wiadomo, sieci dysponują szeroką kadrą, nie tylko HR, ale również kancelariami prawnymi.

Jako wieloletni działacz „Solidarności” obserwuję wzrost uzwiązkowienia w sieciach handlowych. To jest pochodna trudnych warunków pracowniczych, bo gdyby one były dobre, to myślę, że moje koleżanki, moi koledzy mieliby trudności z zakładaniem organizacji zakładowych czy też podzakładowych w tego typu strukturach handlowych.

Być może umknęło to mojej uwadze, za co przepraszam, a jeżeli nie, to nie słyszałem o ewentualnej, może jakiejś globalnej kwocie kar, jakie nakłada inspekcja pracy za tego typu przypadki w wyniku kontroli przeprowadzanych w sieciach handlowych. Z tego, co wiem, one są przeprowadzane. Tylko pytanie, jaka jest skala, że tak powiem, dyscyplinowania pracodawców w tych sieciach handlowych?

Tego nie było w tym sprawozdaniu, ale pojawia się również kwestia dotycząca programu pilotażowego sprzedaży całonocnej w jednej z sieci handlowych. To również jest zagrożenie,

nie tylko w mojej ocenie, że pracujący tam ludzie będą pracować 7 dni w tygodniu, a nie 5 czy 6, jak to jest w przypadku handlu, nazwijmy to, normalnego. Polecam więc uwadze inspekcji pracy, dopóki są to programy pilotażowe dotyczące kilku sklepów jednej sieci, przyjrzenie się, w jakich warunkach, jeżeli chodzi o czas pracy i tym podobne, pracownicy wykonują swoje obowiązki. Nie trzeba przekonywać, że polski pracownik w handlu jest pracownikiem kreatywnym, pracowitym, natomiast bez wątpienia nie idzie to w parze z wynagradzaniem i tworzeniem warunków pracy polskim pracownikom właśnie w tych sieciach. Dziękuję uprzejmie.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję.

Umówmy się w ten sposób, że zrobimy pierwszą rundę pytań, później pani dyrektor odpowie i jeżeli ktoś będzie chciał jeszcze dopytać, to wtedy zrobi to w drugiej rundzie.

Czy jeszcze ktoś z państwa chce zabrać głos? Bardzo proszę. Proszę się jeszcze tylko przedstawić do protokołu.

Przewodnicząca Organizacji Międzyzakładowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” Jeromino Martins Polska SA i Dino Polska SA Gabriela Kaim:

Dzień dobry, Gabriela Kaim, przewodnicząca związków zawodowych „Solidarność”.

Droży państwo, podziękuję Państwowej Inspekcji Pracy za przeprowadzenie naprawę bardzo dużej liczby kontroli dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, w przypadku których byliśmy też wnioskodawcami.

Tak jak wspomniała pani dyrektor, głównym problemem jest to, że wynikły również takie nagle sytuacje. Chodzi o pracowników, którzy pod przykrywką Glovo będą teraz pracowali również w niedzielę, mimo że nie ma takich dostaw i sporządzania dostaw dla klientów. Będą jednak wykonywali te same czynności, jakie wykonują w normalnym tygodniu pracy, czyli wykładanie towarów itp. To już zostało zgłoszone, więc wszystko zostawiamy w rękach PIP.

Natomiast, jeżeli chodzi o całokształt tych kontroli, o mandaty, to pracodawcy śmieją nam się w twarz, bo te mandaty są naprawę bardzo niskie. Uważam, że one powinny być wyższe. Wtedy skończyłoby się to, co się dzieje w dzisiejszym handlu. Moim zdaniem to jest wyzyskiwanie człowieka przez człowieka: nadmierne zmiany grafikowe, wydłużanie godzin czasu pracy, zatowarowanie na tyle, na ile można upchnąć asortyment w magazynach, które nie są z gumy. Towary znajdują się też poza sklepami. Mamy z tym do czynienia na co dzień. I powiem szczerze, przez to, co się dzieje, ludzie płaczą nam do telefonów o pomoc i wsparcie. Wysyłamy zgłoszenia, tak jak było to we wspomnianym już tutaj przypadku – temperatury w tych sieciach handlowych to była masakra. Jak można tak traktować pracownika? To jest karygodne.

Moim zdaniem kontrole sieci handlowych, gdzie kasy są usytuowane na wprost drzwi, powinny być częste, naprawę sukcesywne, nawracające. Niedługo będzie kolejna zima. Trzeba byłoby się zastanowić, jak to rozwiązać. Każda inna sieć handlowa ma, jak państwo zauważyli, wiatrołapy chroniące pracowników przed zimnem. Niestety, jedna polska firma się z tego wyłamała, stąd te kontrole. To nie sprzyja pracy pracownikom w takich ciężkich warunkach podczas zimy.

Kolejną rzeczą, o której wspomniałam, jest Glovo, gdzie pracownicy są przeciążeni pracą, fizycznie i psychicznie wykończeni nadmiarem obowiązków, wyliczaniem, w ile minut mają rozłożyć palety. Niestety, tak jest obecnie w jednej firmie. Mamy też na to dowody.

Co jeszcze chciałabym przypomnieć? Przede wszystkim te zestawione alejki, hydranty – to jest po prostu karygodne. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję.

Czy ktoś z państwa jeszcze chce zabrać głos? Bardzo proszę i też proszę przedstawić się do protokołu.

Ekspert Polskiej Organizacji Handlu i Dystrybucji Karol Tyszka:

Dzień dobry, Karol Tyszka, Polska Organizacja Handlu i Dystrybucji.

Bardzo się cieszę, że mam okazję się tutaj wypowiedzieć. Dziękuję serdecznie paniom za informację dotyczącą kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

Nie podoba mi się, że padają ogólniki, że problem jest systemowy albo że dotyczy to wszystkich czy większości sieci handlowych. Z tego, co nawet panie powiedziały, to nie jest prawda. Zdaje się, że to dotyczy jednej sieci, padła jej nazwa. Panie z „Solidarności” nie wymieniły...

Przynajmniej ja nie usłyszałem, żeby padła jakaś konkretna nazwa. Może warto mówić o konkretnych, bo tak to wrzucamy wszystkie sieci, cały ten handel wielkopowierzchniowy, sieciowy do jednego worka, podczas gdy tak naprawdę warunki dla pracowników, które ten handel oferuje, w większości oczywiście, bo zdarzają się rozmaite sytuacje, są bardzo dobre.

Sieci wielkopowierzchniowe, sieci handlowe czy handel sieciowy, na przykład franczyzowy, to są pracodawcy bardzo często pierwszego wyboru dla określonej grupy pracowników. Standard pracy, wynagrodzenia, świadczenia socjalne, wszelkiego rodzaju inne możliwości wynikające nie tylko z Kodeksu pracy, ale też wychodzące zdecydowanie poza ten kodeks są czymś oczywistym, o czym tak naprawdę wszyscy wiemy. Naturalnie, należy piętnować wszelkiego rodzaju patologie, należy o tym głośno mówić, kontrolować, karać mandatami, we wszelki inny możliwy i dopuszczalny prawnie sposób. Jednak trzeba również trzymać proporcje i nazywać po imieniu tych, którzy nie przestrzegają tych przepisów, nie wiem, narażają na przykład zdrowie pracowników, a nie wrzucać wszystkich do jednego worka.

Dodam, że organizacja przeze mnie reprezentowana skupia praktycznie cały handel wielkopowierzchniowy, ale akurat nie tę sieć, o której panie powiedziały. Zdaje się, że jest to sieć całkowicie polska czy z polskim kapitałem. Będę więc bardzo wdzięczny jednak za różnicowanie i wskazywanie konkretnych przykładów w tej dyskusji. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję.

Czy ktoś jeszcze w pierwszej turze?

Poseł Adrian Zandberg (Razem) – spoza składu podkomisji:

Jeśli można, dosłownie dwa zdania ad vocem.

Tak, to prawda, że jeżeli chodzi o mrożenie pracowników na skalę systemową, miało to miejsce w jednej sieci, ale prawdą jest też, że inne sieci handlowe bilans przestrzegania praw pracowniczych również mają nad wyraz wątpliwy. Nie sięgając daleko, ta sama organizacja związkowa, która alarmowała w sprawie Dino, ma za sobą długie przeprawy i boje o przestrzeganie elementarnych praw pracowniczych, włącznie ze zwalnianiem związkowców, w sieci Kaufland i długie perypetie sądowe w tej sprawie.

Myślę więc, że niestety możemy mówić o tym, że problem luźnego podchodzenia do przepisów prawa pracy ma charakter systemowy, nie dotyczy tylko tej jednej sieci handlowej. Chciałbym jednak to podkreślić. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję.

Pani dyrektor, bardzo proszę o udzielenie odpowiedzi.

Dyrektor departamentu GIP Ewa Skierska:

Ustosunkowując się do państwa pytań dotyczących niskich temperatur, powiem tak. Wiadomo, że chodziło o sieć Dino. Na podstawie naszej statystyki okręgowe inspektoraty pracy rozliczyły 461 kontroli w sklepach Dino Polska, prowadzonych właśnie w ramach akcji zimowej. W 367 kontrolach wydane zostały środki prawne w postaci 1316 decyzji nakazowych, w tym 1098 decyzji ustnych, które zostały wykonane jeszcze w trakcie kontroli. Kiedy mówiłam, że wydano 136 decyzji dotyczących zbyt niskich temperatur w pomieszczeniach pracy, dotyczyło to Dino.

Robiliśmy również kontrole Kauflandu, one nie są jeszcze zakończone. Przeprowadziliśmy także dwie akcje w okresie wzmożonego ruchu klientów – przed świętami wielkanocnymi i długim weekendem majowym oraz przed świętami Bożego Narodzenia i Nowym Rokiem w roku 2025 w sieci sklepów Biedronka. W obu przypadkach kontrole potwierdziły przypadki zgłaszania naruszeń przepisów dotyczących magazynowania i składowania zgromadzonego w sklepach asortymentu, przypadki nieprzestrzegania wewnętrznych instrukcji obowiązujących w tym zakresie oraz zastawiania dróg, przejść komunikacyjnych, ewakuacyjnych i dojść do stanowisk pracy.

W przypadku kontroli PIP dotyczących niskich temperatur podczas zimy chodzi także o ten nawiew zimnego powietrza, bo to też są warunki pracy, tj. jaka jest zapewniana temperatura.

Na pewno będziemy to realizować centralnie, ogólnie, żeby 16 okręgowych inspektoratów pracy postępowało tak samo, systemowo. Będziemy reagować na wszelkie sygnały i rozwiązywać te systemowe problemy na przyszłość, żeby uniknąć tego, co wydarzyło się teraz, w tym

roku. Nie można oszczędzać na ludziach, przeciążać ich. Wiadomo przecież, że człowiek wycieńczony psychofizycznie nie ma motywacji do pracy. Nie można również omijać przepisów prawa, na przykład, że ktoś pracujący na etacie pójdzie pracować w niedzielę na umowę-zlecenie. To są godziny nadliczbowe, jest zakaz handlu w niedzielę. Na pewno będziemy to także monitorować na bieżąco. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję, pani dyrektor.

Jeszcze pan poseł Jan Mosiński, bardzo proszę.

Poseł Jan Mosiński (PiS):

Dziękuję uprzejmie, pani przewodnicząca.

Będę polemizował z szanownym panem. To nie dotyczy tylko jednej sieci. Mówimy o Dino, mówimy akurat o pewnym wycinku kontroli, który oczywiście wykazał złe traktowanie pracowników, jeżeli chodzi o warunki pracy. Natomiast poza dyskusją, to jest nie tylko moja ocena, są narastające problemy dotyczące pracowników sieci handlowych. Świadczy o tym chociażby liczba sporów zbiorowych. Liczba wniosków strony związkowej, a jako członek „Solidarności” się tym interesuję, wskazuje, że strona społeczna poszukuje propozycji rozwiązania tychże problemów.

Jest też jeszcze jedna kwestia, na którą może nie zwracamy uwagi. Obniżki towarów, ściąganie klientów – to również dotyczy pracowników, którzy mają pracować więcej, lepiej, szybciej itd. Ta presja może przynieść po czasie negatywne skutki zdrowotne. Jest to jednak również coś, co powinno spotkać się mimo wszystko z jakąś oceną, analizą z naszej strony. Oczywiście można rywalizować o rynek, ale to się nie może odbywać kosztem pracownika, a tak też się dzieje. Proszę się więc nie denerwować, że krytykujemy wszystkie podmioty działające w ramach tzw. sieci handlowych w Polsce, ale u wielu z nich tak to wygląda.

Z perspektywy czasu widzę, że kiedyś było więcej personelu w sklepie, było więcej pracowników. Dzisiaj muszę chodzić, szukać, żeby ktoś mi odpowiedział, gdzie mogę znaleźć jakiś asortyment, bo to też się co chwilę zmienia w sklepach. Tydzień temu to było w tym miejscu, za dwa tygodnie dany asortyment będzie w innym miejscu. Kiedyś było więcej pracowników, lepsza komunikacja, moim zdaniem, z korzyścią dla sieci. Od tego się niestety odchodzi. Dlaczego? Wiadomo, chodzi o rywalizację o klientów, kosztem, powtarzam się, pracowników.

Jeszcze raz więc dziękuję pani dyrektor za te informacje i polecam uwadze program pilotażowy, który ma się odbywać, czy się odbywa, chyba w Lidlu, dotyczący sklepów całodobowych, bo tam może dochodzić do problemów dotyczących czasu pracy. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję.

Czy są jeszcze jakieś pytania? Ktoś ma jeszcze głos w dyskusji, ad vocem ewentualnie? Nie widzę, nie słyszę. Pani dyrektor?

Dyrektor departamentu GIP Ewa Skierska:

Nie, dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Dobrze. Bardzo serdecznie dziękuję wszystkim dyskutującym i pani dyrektor za udzielenie odpowiedzi na zadane pytania.

Drodzy państwo, wyczerpaliśmy porządek dzisiejszego posiedzenia podkomisji.

Bardzo serdecznie dziękuję wszystkim za udział w posiedzeniu i zamykam posiedzenie podkomisji.