

Janusz Żołyński

Kryteria warunkujące legalność strajku lub innej akcji protestacyjnej

Roczniki Administracji i Prawa 12, 253-273

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

KRYTERIA WARUNKUJĄCE LEGALNOŚĆ STRAJKU LUB INNEJ AKCJI PROTESTACYJNEJ

UWAGI WSTĘPNE

Problematyka sporu zbiorowego, a w konsekwencji strajku lub innej akcji protestacyjnej jest szeroko omawiana w literaturze. Pomimo jednak obszerności publikacji w tym zakresie wiele zagadnień jest wciąż problematycznych. Istnieją bowiem przesłanki, których spełnienie *lege artis* powoduje uznanie, że strajk jest legalny, oraz przesłanki, które bezpośrednio nie dotyczą wprawdzie legalności akcji strajkowej, lecz ich spełnienie bez wątpienia wpływa na pokojowy jego przebieg i brak zarzutu, że zostały naruszone prawa lub interesy osób trzecich. Niniejsze opracowanie poświęcone jest wybranym zagadnieniom sporu zbiorowego, a mianowicie pewnym kryteriom, których spełnienie warunkuje możliwość przeprowadzenia legalnego strajku lub innej akcji protestacyjnej. Poruszono także problematykę innych przesłanek które, jak wspomniano, bezpośrednio nie dotyczą legalności akcji strajkowej, lecz niewątpliwie wpływają na jej organizację i przebieg. Z uwagi na zakres opracowania poruszone zostaną zatem jedynie niektóre zagadnienia¹.

I. KRYTERIA BEZWZGLĘDNI WPŁYWAJĄCE NA LEGALNOŚĆ STRAJKU

1. KRYTERIUM ADEKWATNOŚCI SOCJALNEJ

Rzeczą oczywistą i niebudzącą wątpliwości w doktrynie prawa pracy jest fakt, że na organizatorach sporu zbiorowego, w tym i strajku, spoczywa szczególny rodzaj odpowiedzialności w płaszczyźnie ekonomiczno-socjalnej. Wyrażona jest ona w dyrektywie zawartej w art. 17 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych² (dalej SporyZbior.U.), która stwierdza, że „podmiot reprezentujący pracowników powinien wziąć pod uwagę współ-

* dr; radca prawny.

¹ W zakresie innych obowiązków, kryteriów, warunkujących przeprowadzenie legalnej akcji protestacyjnej zob. opracowanie autora *Obowiązki uczestników i organizatorów strajku*, MPP 2011, nr 8. Ponadto w zakresie legalności strajku zob. m.in.: P. Korus, *Strajk nielegalny*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1997/98; W. Kulesza, *Demonstracja, blokada, strajk (granice wolności zgromadzeń i strajku w polskim prawie karnym na tle prawa niemieckiego)*, Łódź 1991; M. Kurzynoga, *Warunki legalności strajku*, Warszawa 2011; M. Kurzynoga, *Kwestia prawa lekarzy do strajku*, PiZS 2012, nr 5; M. Kurzynoga, *Referendum strajkowe jako przesłanka legalnego strajku*, PiZS 2008, nr 10.

² Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Dz.U. Nr 55, poz. 236 z późn. zm.

mierność żądań do strat związanych ze strajkiem”. Dyrektywa ta określana jest mianem adekwatności socjalnej (a także racjonalności żądań czy ekwiwalentności ekonomicznej)³. Stąd żądania objęte sporem zbiorowym winny być racjonalne, tj. takie, które pracodawca może spełnić. Organizatorzy strajku winni zatem wziąć pod uwagę aktualne możliwości finansowe pracodawcy, jego kondycję ekonomiczną oraz perspektywy rozwoju. Przeprowadzenie strajku może przynieść bowiem negatywne skutki dla pracodawcy, a tym samym „odbić się rykoszetem” także w stosunku do załogi zakładu pracy. Stanowisko moje wynika z tego, że pracodawca w wyniku takiej akcji może utracić dobry wizerunek w oczach swoich nie tylko przyszłych, lecz i obecnych kontrahentów. Pracodawca może więc zostać uznany za partnera niepewnego i niewiarygodnego, skoro pracownicy wszczynają wobec niego akcję protestacyjną. Wywołanie sporu zbiorowego, a w konsekwencji strajku może spowodować uzasadnione obawy, że pracodawca ma z załogą problemy, których nie potrafi rozwiązywać w sposób pokojowy i które mogą rzutować na jego reputację jako wiarygodnego partnera w interesach. Konsekwencją podjętych działań przez związki zawodowe może być np. utrata kontraktów, które są obecnie negocjowane, a tym samym nastąpi brak zamówień i środków finansowych, co doprowadzić może do redukcji zatrudnienia. W prowadzonych interesach, szczególnie gospodarczych, partnerzy wymagają wobec siebie nie tylko lojalności, dawniej określanej jako „kupieckiej”, ale również pełnej, właściwej i terminowej realizacji zawartych kontraktów. Wszelkie opóźnienia w realizacji zawartych umów (bez względu na przyczyny) powodują często reakcję „łańcuchową”, szczególnie wobec dużych kontraktów handlowych mających charakter wieloletni, gdzie z reguły występuje kooperacja, a więc zaangażowanych jest wiele podmiotów w celu realizacji produktu finalnego.

Nie ulega przy tym wątpliwości, że jeżeli żądania związku zawodowego wszczynającego spor zbiorowy są zgodne z SporyZbior.U., tzn. mieszczą się w katalogu żądań opisanych w art. 1 tej ustawy, a strajk został zorganizowany zgodnie z prawem, to niezmiernie trudno będzie organizatorom postawić przed sądem zarzut naruszenia tego aktu prawnego. Uwzględniając oportunizm polskich sądów, trudno byłoby skutecznie wykazać, że działanie organizatorów strajku było sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego lub miało na celu obejście prawa. Możliwość pociągnięcia organizatorów strajku do odpowiedzialności widzę jedynie w sytuacji, gdyby ich żądania były wręcz **ekstremalne** (np. dotyczyłyby gwarancji zatrudnienia dla wszystkich pracowników do czasu uzyskania uprawnień emerytalnych), lub gdy „poniesienie przez pracodawcę strat niewspółmiernych do korzyści osiągniętych przez pracowników w dzisiejszych realiach gospodarki rynkowej może następnie skutkować pogorszeniem się sytuacji samych pracowników, a nawet doprowadzić pracodawcę do upadłości”⁴. Nie zawsze jednak możliwe będzie zastosowanie jednego kryterium. Tym niemniej dotyczyć to będzie zwłaszcza sporu o żądania, których pracodawca z oczywistych powodów nie będzie mógł spełnić. Przychyłam się do poglądu, że w takich sytuacjach należałoby uznać strajk za nielegalny⁵, a zatem pozycja prawna pracodawcy, który zamierzałby wyciągnąć konsekwencje wobec organizatorów strajku, byłaby wtedy mocniejsza.

³ Szerzej zob. J. Żołyński, *Zasada ekwiwalentności ekonomicznej i racjonalności żądań w sporze zbiorowym*, MPP 2012, nr 8.

⁴ B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998, s. 129-130.

⁵ B. Cudowski, *Pozycja stron sporu zbiorowego*, [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Kraków 7-9 maja 2009 r., red. A.M. Świątkowski, Warszawa 2009, s. 218.

2. KRYTERIUM DOBROWOLNOŚCI UDZIAŁU W STRAJKU

Kolejnym kryterium, którego spełnienie spoczywa na organizatorach strajku, jest obowiązek zachowania dobrowolności udziału w strajku. Naruszenie tego kryterium może spowodować zarzut bezprawności akcji strajkowej. Otóż niedopuszczalne jest przymuszanie do udziału w strajku – art. 18 SporyZbior.U. zawiera normę prawną o dobrowolności udziału w strajku. Organizatorzy strajku nie mogą również wymuszać na strajkujących „specjalnego” zaangażowania się w tej akcji. Przepisy SporyZbior.U. nie określają bowiem sposobu, w jakim ma przejawiać się udział pracownika w strajku. Stąd udział pracownika w strajku, zależnie od jego woli, może być zarówno bierny, jak i aktywny. Z reguły w większości grono strajkujących pracowników zachowuje się biernie, czekając na „rozwój sytuacji”. Zachowanie aktywne będzie odnosiło się w szczególności do działaczy związkowych – organizatorów strajku. Sprowadza się ono między innymi do takich sytuacji, gdy działacz związkowy agituje za strajkiem, przemawia, rozdaje materiały propagujące strajk, blokuje pomieszczenia pracodawcy, tworzy z pracowników tzw. „żywe tarcze” itp. W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że uwzględniając zasadę wolności związkowej, nie ma przeszkód prawnych, aby związki zawodowe podjęły nawet szeroko rozumianą akcję propagującą i zachęcającą do udziału w strajku. Akcja ta może przybrać postać zebrań z załogą, rozdawania ulotek, afiszy propagandowych, indywidualnej namowy do udziału w strajku, udzielania wywiadów w mediach itp. Stąd niezbędne jest przeprowadzenie przez pracodawcę szczegółowej analizy stanu faktycznego i właściwe udokumentowanie, co dany pracownik robił w trakcie strajku, w którym miejscu przebywał, z kim rozmawiał, jakie podejmował czynności itp. Może to mieć istotne znaczenie w przypadku podjęcia przez strajkujących czynności niezgodnych z SporyZbior.U. lub w ogóle niezgodnych z obowiązującym porządkiem prawnym.

Prawo do udziału w strajku należy do szczególnej kategorii praw indywidualnych. Indywidualne prawo do strajku nie może się wiązać z przynależnością związkową, społeczną, zawodową czy polityczną. Udział w akcji strajkowej nie jest spóźnieniem się do pracy, lecz świadomą decyzją o jej niewykonywaniu. Powoduje on zawieszenie więzi prawnej – zwalnia pracowników od znacznej części obowiązków określonych przepisami prawa pracy. Udział pracownika w strajku jest całkowicie dobrowolny i nie może być w jakikolwiek sposób wymuszony. Dobrowolność uczestnictwa obowiązuje we wszystkich stadiach trwania akcji strajkowej – od czynności przygotowawczych do samego rozpoczęcia strajku. Dotyczy to zarówno członka związku zawodowego ogłaszającego strajk, jak i pracownika niezrzeszonego. Z tego też względu zarówno organizatorzy strajku, jak i pracodawca zobowiązani są do powstrzymania się od wywierania jakiegokolwiek presji na załogę za lub przeciw strajkowi. Pracodawca może jednak podejmować czynności informacyjne i wyjaśniać, że wywołanie strajku może doprowadzić do bardzo trudnej sytuacji zakładu pracy oraz że strajk jest nielegalny i udział w nim może spowodować poważne konsekwencje dla jego uczestników, w postaci kar porządkowych czy rozwiązania stosunku pracy, jak również odpowiedzialności cywilnej za wyrządzenie szkody, a także odpowiedzialności karnej. Zapowiedź taka nie może być

w świetle prawa rozumiana jako groźba bezprawna lub działanie wyłączające swobodne podjęcie decyzji przez pracowników.

Uczestniczenie w strajku jest prawem osobistym pracownika. Pracownik może przystąpić do strajku od samego początku jego trwania, może również przystąpić do niego już w jego trakcie. Może także w każdym momencie z niego zrezygnować. Uchwała zarządu związku zawodowego proklamująca strajk, po uprzednim przeprowadzeniu referendum, nie obliguje żadnego pracownika do udziału w strajku. Opowiedzenie się pracownika za podjęciem akcji strajkowej nie oznacza tym samym, że jest on następnie zobligowany do wzięcia w nim udziału. Pracownik, który w referendum był przeciwny strajkowi, może następnie wziąć w nim udział. Z tego też względu uchwały zarządu związku zawodowego zobowiązujące członków związku do udziału w strajku, pod rygorem zastosowania wobec nich określonych sankcji statutowych (np. wykluczenia ze związku), są – moim zdaniem – bezprawne.

Udział w strajku mogą wziąć również pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych. Dotyczy to również kierownika zakładu pracy i jego zastępców, choć ze względów praktycznych i obowiązku kierowania zakładem pracy uważam takie zachowanie raczej za niewykonalne. Nie wchodząc w szczegóły, należy wskazać, że takie zachowanie może oznaczać nielejalność i naruszenie obowiązków wobec właściciela zakładu pracy.

Przymuszanie do udziału w strajku może być sankcjonowane odpowiedzialnością karną. Stąd zgodnie z art. 26 ust. 2 SporyZbior.U. kto kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy, podlega karze. Odpowiedzialność karna może wynikać również wprost z przepisów kodeksu karnego. Jeżeli organizatorzy strajku, w celu przymuszenia do wzięcia w nim udziału, dopuszczą się pobicia, gwałtu, naruszenia miru domowego, uszkodzenia ciała, znęcania się, oszczerstwa, zniewagi itp., zastosowanie będzie miał ten akt prawny.

3. KRYTERIUM KONIECZNOŚCI PRZEPROWADZENIA REFERENDUM

Kryterium konieczności przeprowadzenia referendum należy do przesłanek, które można określić „kryteriami stadialnymi”. Otóż strajk, jako kolejne stadium rozwiązywania sporu zbiorowego (choć w tym zakresie występują poglądy uznające, że nie można traktować strajku jako etapu rozwiązywania sporu zbiorowego)⁶, nie może zostać ogłoszony i przeprowadzony bez uzyskania akceptacji załogi wyrażonej w formie referendum. W tym miejscu nasuwa się spostrzeżenie, że wypowiedzenie się załogi w głosowaniu o strajku powszechnie określa się jako „referendum”, choć SporyZbior.U. w ogóle nie posługuje się tym sformułowaniem. Pojęcie to, mające zastosowanie w powszechnym obiegu związkowym, zostało przyjęte na gruncie doktryny prawa pracy i orzecznictwa sądowego oraz nie ma nic wspólnego z pojęciem referendum wynikającym z konstytucji, ustawy z dnia 15 września 2000 r. o referendum lokalnym⁷ czy ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o referendum ogólnokrajowym⁸.

⁶ Np.: J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 219; Z. Masternak, *Spory zbiorowe*, [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, Warszawa 2005, s. 381; J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2008, s. 301.

⁷ Ustawa z dnia 15 września 2000 r. o referendum lokalnym, Dz.U. Nr 88, poz. 985 z późn. zm.

⁸ Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o referendum ogólnokrajowym, Dz.U. Nr 57, poz. 507 z późn. zm.

Rozpatrując problematykę referendum, należy zaznaczyć, że do obowiązków organizatorów strajku należy nie tylko w ogóle przeprowadzenie referendum, lecz przeprowadzenie go w sposób właściwy. Przez słowo „właściwy” rozumiem przestrzeganie postanowień SporyZbior.U. Należy mianowicie zauważyć, że niejednokrotnie można się spotkać z praktyką, że referendum organizowane jest przed mediacjami. Kategorie należy uznać, że powyższe zachowanie jest **niezgodne** z SporyZbior.U. Przemawia za tym wykładnia funkcjonalna (etap, na którym prowadzony jest spór zbiorowy – przepisy te zawarte są w art. 20 SporyZbior., a więc nie tylko po przepisach regulujących mediację, lecz także arbitraż). Pracownicy w referendum mają bowiem zdecydować o strajku w kwestiach, które z kolei są jeszcze przedmiotem mediacji. W trakcie mediacji stanowiska stron mogą ulec bowiem zmianie lub modyfikacji (lecz nie mogą co do zasady zmieniać przedmiotu objętego żądaniami wszczynających spór zbiorowy), a także strony mogą zakończyć spór, podpisując stosowne porozumienie.

Osobnego omówienia wymaga także obowiązek dbałości organizatorów strajku o właściwe formułowanie pytań referendalnych, w tym niezamieszczenia pytania nieobjętego przedmiotem sporu (jako elementu sporu zbiorowego). Należy wyraźnie zaznaczyć, iż strajk jest w zasadzie ostatnim etapem sporu zbiorowego. Zgodnie z art. 7 ust. 2 SporyZbior.U. w zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem. Przedmiot sporu zbiorowego powinien być zatem objęty wszystkimi stadiami związanymi z rozwiązywaniem sporu zbiorowego. Zgłoszenie sporu ma istotne znaczenie dla oceny legalności strajku ze względu na zasadę identyczności żądań objętych sporem. Strajku nie mogą usprawiedliwiać żądania nieujęte w zgłoszeniu sporu, jak też żądania, co do których rokowania zakończyły się podpisaniem porozumienia⁹. Legalny strajk może być ogłoszony jedynie po wyczerpaniu procedury strajkowej. Skoro strajk jest kolejnym etapem prowadzenia sporu zbiorowego, to przedmiot sporu nie powinien ulec zmianie bez uprzedniego zgłoszenia go pracodawcy (w takiej sytuacji **zmiana** przedmiotu sporu może stanowić uzasadnioną podstawę do uznania, że zaistniał nowy spór zbiorowy). Tym samym z naruszeniem prawa mamy do czynienia w sytuacji, w której pytanie referendalne odnosi się do materii nieobjętej sporem zbiorowym i jeśli będzie sugerować, że te kwestie są objęte przedmiotem sporu zbiorowego. W tym zakresie strajk będący konsekwencją takiego referendum można ocenić jako **nielegalny**.

Ocena naruszenia przepisów SporyZbior.U. w ramach organizowania referendum strajkowego zależeć zatem będzie od sformułowania pytania kierowanego do załogi, tj. czy jest ono traktowane jako przedmiot sporu zbiorowego. Jeżeli wśród pytań referendalnych znajdzie się np. pytanie w kwestii podwyżek płac, sugerujące, że są one przedmiotem sporu zbiorowego (a faktycznie nie były objęte przedmiotem żądań związku wszczynającego spór zbiorowy), ewentualny strajk należy zakwalifikować jako częściowo nielegalny. Z kolei jednak gdy pytanie referendalne nie będzie dotyczyło materii sporu, lecz zostanie sformułowane jako **element badania (sondażu) przez związek opinii pracowników na temat np. podwyżek płac u pracodawcy, to działanie takie należy uznać jako dopuszczalne**. Stąd okoliczność, że jedno z pytań referendalnych dotyczy sprawy niebędącej przedmiotem sporu zbiorowego nie przesądza jeszcze o uznaniu strajku za nielegalny. Organizatorzy strajku powinni zatem rzetelnie poinformować uczestników o związanych ze sporem faktach. Jed-

⁹ Wyrok SN z 17 lutego 2005 r., II PK 217/04, OSNIPUiSP 2005/189/285.

nakże jeżeli działanie to **nie nosi znamion umyślnego** wprowadzenia w błąd pracowników, to nie ma podstaw do zarzutu naruszenia ustawy. Należy przy tym zwrócić uwagę, iż większość organizatorów strajku, którzy są z reguły działaczami związkowymi, korzysta ze szczególnej ochrony prawnej przed rozwiązaniem stosunku pracy. Oznacza to tym samym, iż wyciągnięcie wobec nich konsekwencji w postaci rozwiązania z nimi stosunku pracy wymaga zgody organu związkowego, której uzyskanie będzie w zasadzie niemożliwe.

Za wątpliwością co do wyciągnięcia wobec pracowników konsekwencji w takich sytuacjach może przemawiać niestety liberalne stanowisko sądów pracy, które prawdopodobnie wyrażą pogląd, iż tego rodzaju zachowania nie można kwalifikować w kategoriach „ciężkiego” naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Prawdopodobnie zostanie uznane, że naruszenie z pewnością występuje, lecz mieści się w granicach „niezależności i swobody w działaniu związków zawodowych”.

Niezależnie od powyższego, pracodawca winien w takiej sytuacji wystosować do związku zawodowego pismo, w którym zostanie zwrócona uwaga, że umieszczenie dodatkowego pytania referendalnego w sposób, który sugeruje, że jest to przedmiotem sporu, stanowi naruszenie SporyZbior.U. oraz będzie wprowadzać pracowników w błąd. W konsekwencji takie działanie – niegodne ze stanem rzeczywistym i prawnym – stanowi naruszenie obowiązku pracowniczej lojalności oraz naruszenie SporyZbior.U., co może spowodować wyciągnięcie przez pracodawcę stosownych sankcji przewidzianych prawem. Zamieszczenie takiego pytania można potraktować jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy. Do pracowników kierujących akcją strajkową stosuje się bowiem w całości również treść art. 100 k.p., który to przepis „wylicza” ustawowe obowiązki nałożone na osoby pozostające w stosunku pracy. Takie działanie może zostać nawet zakwalifikowane jako podstawa do rozwiązania z pracownikami kierującymi akcją strajkową umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wobec pracodawcy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Powyższe dotyczyłoby w szczególności sytuacji, w której działaczom związkowym można przypisać **winę umyślną** w ich działaniu.

4. KRYTERIUM UPREDZENIA PRACODAWCY O TERMINIE STRAJKU

Kolejnym kryterium warunkującym legalność akcji strajkowej jest uprzedzenie pracodawcy o terminie strajku. Zgodnie bowiem z art. 20 ust. 3 SporyZbior.U. do obowiązków organizatorów strajku należy uprzedzenie pracodawcy o terminie ogłoszenia strajku. Termin ogłoszenia strajku nie może nastąpić wcześniej niż na 5 dni przed powzięciem tej wiadomości przez pracodawcę. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie określa formy „uprzedzenia” pracodawcy, zatem może być ona dokonana w dowolny sposób. Względy celowościowe przemawiają jednak za formą pisemną.

Okres pomiędzy ogłoszeniem strajku a jego rozpoczęciem określany jest w praktyce jako pogotowie strajkowe, choć nie jest to termin ustawowy. Jego ogłoszenie nie zmienia w sferze normatywnej statusu pracowników ani innych regulowanych ustawą relacji na linii organizatorzy strajku – pracodawca¹⁰. Wymóg „uprzedzenia” podyktowany jest koniecznością przygotowania się również pracodawcy do strajku. Z uwagi na brak stosownej re-

¹⁰ K.W. Baran, *Komentarz do ustaw o organizacjach związkowych, o organizacjach pracodawców, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o zwolnieniach grupowych*, Gdańsk 2004, s. 259.

gulacji w zakresie liczenia 5-dniowego terminu uważam, że ze względów celowościowych i funkcjonalnych należy przyjąć konstrukcję, iż uwzględnia się wyłącznie te dni, w których pracownicy zakładu pracy faktycznie świadczą pracę. Stanowisko powyższe uzasadniam w ten sposób, że w przypadku wystąpienia w okresie 5 kolejnych dni świąt i dodatkowo np. niedzieli, pracodawca mógłby mieć zbyt krótki czas na podjęcie właściwych działań przygotowawczych (wstrzymania lub zabezpieczenia produkcji, powiadomienia kontrahentów, powiadomienia właściwych organów administracji państwowej i samorządowej oraz, np. w przypadku strajku w służbie zdrowia, ewentualnego powiadomienia społeczności lokalnej). W tym miejscu należy zauważyć, że strajk może zostać przeprowadzony **bez etapu rokowań lub mediacji**, jeżeli:

a) bezprawne działania pracodawcy uniemożliwiło ich przeprowadzenie.

Tymi bezprawnymi działaniami pracodawcy mogą być:

- utrudnianie, przeszkadzanie lub uniemożliwianie działaczom związkowym przybycie na miejsce rokowań lub mediacji,
- utrudnianie, przeszkadzanie lub uniemożliwianie działaczom związkowym kontaktów z załogą w przedmiocie sporu,
- nieudzielenie związkom zawodowym niezbędnej informacji do prowadzenia działalności związkowej,
- odraczanie lub przerywanie posiedzeń bez uzasadnionej przyczyny,
- podejmowanie działań zmierzających wyłącznie do przedłużenia rokowań lub mediacji,
- odmowa przystąpienia do rokowań lub mediacji,
- nierealizowanie i nierespektowanie zaleceń mediatora,
- nieustanowienie przedstawiciela pracodawcy do prowadzenia rokowań lub mediacji,
- uporczywe uchylanie się pracodawcy od podpisania np. protokołu rozbieżności z rokowań,
- bojkotowanie lub szykanowanie mediatora.

Osobno należy zwrócić uwagę, że bezprawnymi działaniami, wprawdzie niedotyczącymi już etapu rokowań czy mediacji, są:

- zaniechanie delegowania członków do składu kolegium arbitrażu społecznego,
- zaniechanie realizacji porozumienia zbiorowego lub orzeczenia kolegium arbitrażu społecznego.

b) pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym (art. 17 ust. 2 SporyZbior.U.).

Należy wyraźnie nadmienić, że SporyZbior.U. nie definiuje pojęcia „działacz związkowy” prowadzący spór. W praktyce występuje także problem z rozpoznaniem, którzy działacze związkowi prowadzą spór. Czy prowadzenie sporu to wyłącznie kierowanie nim, czy także współpraca, pomoc w jego prowadzeniu (udział w „sztapie” protestacyjnym)? Nie wskazując i nie rozstrzygając tutaj poglądów, jakie występują w doktrynie prawa pracy, uważam, że w zakresie sporu zbiorowego i z uwagi na jego charakter (dbanie o interesy załogi) za działacza związkowego „prowadzącego spór zbiorowy” należy uznać nie tylko członka zarządu związku zawodowego (któremu z reguły przysługuje i tak ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy wynikająca z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, zwaną dalej ZwZaw.U.)¹¹, nie tylko członka danego związku czy osoby wchodzącej do tzw. ko-

¹¹ Ustawa z dnia z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz.U z 2001 r., Nr 79, poz. 854 z późn. zm.

mitetu strajkowego¹², lecz każdego innego pracownika (nawet niezrzeszonego), który aktywnie uczestniczy w sporze zbiorowym. Z tego też względu decydujące znaczenie będzie tutaj miało „aktywne uczestnictwo w sporze”, które należy rozumieć szeroko – zarówno bezpośrednie kierowanie sporem (przez przewodniczącego związku), jak i prowadzenie z ramienia związku agitacji wśród załogi, organizowanie spotkań z załogą, uczestniczenie w rokowaniach i mediacjach po stronie związku zawodowego itp. Intencją ustawodawcy z pewnością nie było bowiem pozbawienie pracy osób kierujących sporem zbiorowym, a tym samym uniemożliwienie jego zakończenia. Istotne przy tym jest to, że rozwiązanie stosunku pracy z „działaczem związkowym musi **pozostawać w bezpośrednim związku z tym sporem. Stąd rozwiązanie stosunku pracy z innych przyczyn (np. spożywanie alkoholu w pracy) nie upoważnia do przeprowadzenia strajku.**

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie rozstrzyga także kwestii, czy w sytuacji, gdy pracodawca utrudnia prowadzenie sporu zbiorowego, lub gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym, wymagane jest przeprowadzenie referendum strajkowego. Uważam, że z uwagi na:

- a) systematykę przepisów zawartych w SporyZbior.U. (przeprowadzenie referendum znajduje się w art. 20) i braku wyraźnego wyłączenia w art. 17 tej ustawy konieczności przeprowadzanie referendum,
- b) bezpośrednie konsekwencje strajku w postaci utraty wynagrodzenia za czas tej akcji ponoszą pracownicy, do ogłoszenia strajku w niniejszej sprawie niezbędne jest również uzyskanie stosownej zgody załogi.

5. KRYTERIUM WARUNKUJĄCE OGŁOSZENIE STRAJKU OSTRZEGAWCZEGO (PREWENCYJNEGO)

Kolejnym obowiązkiem organizatorów strajku jest przestrzeganie przesłanek warunkujących możliwość ogłoszenia strajku ostrzegawczego. Strajk ostrzegawczy jest bowiem szczególną – dozwoloną przez prawo – formą wywarcia nacisku na pracodawcę przez podmiot inicjujący spór zbiorowy¹³, jeszcze w czasie trwania procesu pokojowego rozwiązywania sporu zbiorowego. Strajku ostrzegawczego nie można jednak przeprowadzić w sposób dowolny¹⁴. Wcześniej wymagane jest formalne wszczęcie sporu zbiorowego. Ponadto nie można go przeprowadzić na dowolnym etapie postępowania. Zgodnie z art. 12 SporyZbior.U. jeżeli przebieg **postępowania mediacyjnego** pozwala sądzić, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem terminów ustawowych (przewidzianych

¹² Na temat komitetu strajkowego szerzej zob. J. Żołyński, *Status prawny komitetu strajkowego*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2012.

¹³ Strajk ostrzegawczy należy do tzw. strajków sporadycznych (określanych z ang. *hit and run strike, switch strike, rolling strike, rotating strike, repetitious work stoppage*). Istota tego strajku polega na przerwaniu pracy w celu zmanifestowania żądań, zwrócenia uwagi na nieprawidłowości w trakcie postępowania podjętego w celu pokojowego rozwiązania konfliktu w zakładzie pracy. W różnych krajach charakter prawny i sposób prowadzenia tych strajków jest różny. Zob. B. Aaron, *Methods of industrial action: courts, administrative agencies and legislatures*, [w:] *Industrial Conflict. A Comparative Legal Survey*, red. B. Aaron, K.W. Wedderburn, Longan 1972, s. 91 i nast.

¹⁴ Wobec szczupłości orzecznictwa sądowego warto przywołać wyrok SR w Lubinie, który w orzeczeniu z dnia 4 września 2012 r., sygn. II K 908/11, wyraźnie stwierdził, że zorganizowanie strajku ostrzegawczego bez zachowania wymogów SporyZbior.U. powoduje uznanie takiej akcji za nielegalną.

w art. 7 ust. 2 i art. 13 ust. 3), organizacja związkowa, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż dwie godziny strajk ostrzegawczy. Stąd strajk ostrzegawczy **nie może** zostać przeprowadzony na etapie rokowań. Może być jednak zastosowany dużo wcześniej niż strajk podstawowy, który ma być ostatecznym argumentem w sporze z pracodawcą.

Ocena, czy prowadzona mediacja nie rokuje nadziei na zakończenie sporu, należy **wyłącznie** do organizacji związkowej wszczynającej spór. Musi mieć ona zatem „uzasadnioną ocenę”, że przebieg mediacji nie zakończy sporu przed upływem terminów wyznaczonych przez związek zawodowy na podstawie art. 7 ust. 2 i 13 ust. 3 SporyZbior.U., a więc przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu zbiorowego (art. 7 ust. 2 SporyZbior.U.), lub przed upływem terminu, na który organizacja związkowa się zgodziła – na wniosek mediatora – przesunąć strajk na czas niezbędny do dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu (art. 13 ust. 2 SporyZbior.U.). Problem sprowadza się tutaj do tego, że czas trwania mediacji nie jest ograniczony czasowo. Przede wszystkim zależy on będzie od umiejętności mediatora oraz zaangażowania stron sporu zbiorowego. Ponadto pracodawca nie posiada instrumentów prawnych umożliwiających przeciwdziałanie tej postaci strajku. Ostatecznie oceny, czy związek zawodowy miał podstawę do przyjęcia, że mediacje nie zakończą się w terminie, dokona wydział karny sądu rejonowego. Będzie to miało miejsce wtedy, gdy pracodawca złoży zawiadomienie do organów ścigania na organizatorów strajku o popełnieniu przestępstwa z art. 26 ust. 2 SporyZbior.U., tj. o popełnienie przestępstwa polegającego na kierowaniu strajkiem zorganizowanym wbrew przepisom ustawy. Zagadnienie to nie jest jednak proste. Na trudności związane z prawidłową oceną postępowania pracodawcy w procesie mediacji zwraca uwagę między innymi M. Seweryński¹⁵.

Strajk ostrzegawczy może przeprowadzić **wyłącznie organizacja związkowa**, która **wszczęła** spór. Strajk ten może zostać także ogłoszony i przeprowadzony przez organizację związkową wszczynającą spór zbiorowy, która **nie zamieściła** w zgłoszeniu sporu zbiorowego zapowiedzi o możliwości zorganizowaniu strajku (zgodnie z art. 7 ust. 2 SporyZbior.U.). Uprawnienia do ogłoszenia strajku ostrzegawczego nie posiada jednak organizacja związkowa, która:

- sporu zbiorowego nie wszczęła,
- po wszczęciu sporu przez inny związek zawodowy przyłączyła się do niego.

Należy w tym miejscu wyraźnie zaznaczyć, że strajk ostrzegawczy jest szczególną – dozwoloną przez prawo – formą wywarcia nacisku na pracodawcę przez wszczynający spór zbiorowy związek zawodowy. Strajk ostrzegawczy ma charakter prewencyjny i celem jego wywołania jest uniknięcie strajku podstawowego¹⁶. Jest on mianowicie środkiem dyscyplinującym opieszałego pracodawcę do szybkiego zakończenia postępowania mediacyjnego. Stąd pośrednio jest środkiem dyscyplinującym do takiego działania również mediatora. Przytoczone powyżej okoliczności powodują, że strajku ostrzegawczego nie można jednak – jak wspomniałem – przeprowadzić w każdym czasie i w sposób dowolny. Wcześniej wymagane jest formalne wszczęcie sporu zbiorowego. Ponadto nie można go przeprowadzić na dowolnym etapie postępowania. Z tego też względu wszczynane niejednokrotnie spon-

¹⁵ M. Seweryński, *Problemy legislacyjne zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 424.

¹⁶ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, t. 3, Warszawa – Kraków 1986, s. 147-148.

taniczne strajki ostrzegawcze, bez zachowania warunków wynikających z SporyZbior.U., nawet w dobrze rozumianym interesie załogi czy interesie społecznym, są strajkami nielegalnymi. Tym niemniej wyrażam pogląd, że jeżeli pracodawca w sposób „uporczywy” uchyli się od prowadzenia rokowań czy mediacji, to tak samo jak strajk podstawowy (bezterminowy) można ogłosić strajk ostrzegawczy.

Jak wspomniano, strajk ostrzegawczy jest szczególnym rodzajem akcji protestacyjnej pracowników, ograniczonym ustawowo do 2 godzin i mającym na celu wywarcie presji na pracodawcę na etapie mediacji. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie wprowadza w tym zakresie żadnej specjalnej procedury i nie odsyła do innych przepisów tej ustawy, w tym nie odsyła w szczególności do art. 20. (W ogóle nie wprowadza odesłania do SporyZbior.U. – Rozdział 4. Strajk, jak to czyni w przypadku strajku solidarnościowego). Stąd z uwagi na szczególnie charakter strajku ostrzegawczego, jego ograniczenie czasowe, jak i ze względu na ograniczenie przedmiotowe (co według mnie ma najważniejsze znaczenie, tj. strajk ten może być wprowadzony wyłącznie, gdy ocena mediacji jest negatywna), do przeprowadzenia tej akcji protestacyjnej od strony proceduralnej **nie jest wymagane** przeprowadzenie referendum wśród załogi. Ze swojej strony postulowałbym jednak, aby strajk ostrzegawczy – mimo braku formalnego nakazu – został poddany procedurze referendum, choćby w wymiarze co najmniej sondażowym. Za przeprowadzeniem referendum przemawiają następujące okoliczności prawne:

- a) za okres strajku pracownicy nie otrzymują wynagrodzenia, stąd organizatorzy tej akcji powinni zapytać załogę, czy dobrowolnie pozbawia się części swojej płacy,
- b) głosowanie to byłoby dodatkowym wyrazem poparcia udzielonego przez załogę związkowi zawodowemu w sporze z pracodawcą i tym samym dodatkowo legitymizowałoby ten spór.

Identycznie, opierając się na systematyce przepisów SporyZbior.U. i braku stosownych odesłań, w przeciwieństwie do strajku podstawowego, przeprowadzenie strajku ostrzegawczego **nie wymaga** również dokonania formalnego uprzedzenia pracodawcy o terminie przerwania pracy – uprzedzenia pracodawcy 5 dni wcześniej o planowanym strajku. (Odmienne poglądy wyraża A.M. Świątkowski¹⁷). W doktrynie¹⁸ słusznie zauważa się, że określenie terminu zawiadomienia pracodawcy o tym strajku ma na celu zapobieganie nadmiernemu wykorzystywaniu tego rodzaju strajku, a jednocześnie stworzeniu pracownikom możliwości dojścia do porozumienia z pracodawcą, uświadamiając mu determinację w dochodzeniu żądań. Uważam, że uprzedzenie pracodawcy powinno mieć jednak miejsce z uwagi choćby na fakt, iż byłoby wyrazem odpowiedzialności i przezorności jego organizatorów przed ewentualnymi dla nich konsekwencjami – pracodawca miałby czas na podjęcie skutecznych działań zmierzających do ochrony życia i zdrowia pracowników oraz osób trzecich (dotyczy to między innymi przemysłu wydobywczego, hutnictwa, zakładów ochrony zdrowia itp.).

Strajk ostrzegawczy ma charakter dobrowolny. Nie mogą wziąć w nim udziału jednak pracownicy, którzy ze względów podmiotowych i przedmiotowych są pozbawieni prawa do strajku:

¹⁷ A.M. Świątkowski, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wrątny i K. Walczak, Warszawa 2009, s. 352-353x.

¹⁸ T. Wrocławska, *Prawo do strajku w prawie pracy państw bałtyckich w świetle prawa międzynarodowego. Implikacje dla Polski*, Poznań 2007, s. 68x.

- a) niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa,
- b) niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Służby Celnej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej,
- c) prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.

Organizatorzy strajku ostrzegawczego zobligowani są przestrzegać takich samych zasad jak przy strajku podstawowym, tj. zasady współmierności żądań do strat wywołanych strajkiem, zasady adekwatności socjalnej itp. Nie podzielam tym samym poglądów, że z uwagi na krótki okres trwania strajku nie stwarza to przesłanek do rozważania takiego dylematu¹⁹. Z własnego doświadczenia zawodowego wiem, że w niektórych gałęziach przemysłu, np. w przemyśle wydobywczym, nawet krótkotrwały strajk może spowodować wielomilionowe straty, które ze względu na technologię produkcji mogą być trudne do odrobienia. Sygnalizuję jedynie w tym miejscu fakt, że powstaje problem prawny z tzw. „odpracowaniem” – kiedy i w jakich warunkach miałyby być dokonane „odpracowanie”. Czy nie wystąpiłby problem z tzw. pracą w godzinach nadliczbowych? Czy wykonywanie pracy „odrobkowej” nie naruszałoby normy dotyczącej stanowiska i charakteru świadczonej pracy?

Nie ulega wątpliwości, że organizatorzy strajku ostrzegawczego zobligowani są także do współdziałania z kierownictwem pracodawcy w celu zapewnienia ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy tych obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego, jak również przywrócenia normalnej działalności zakładu w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji.

Strajk ostrzegawczy może być przeprowadzony wyłącznie jeden raz i nie może być dłuższy niż 2 godziny. Z powyższego wynika, że jeżeli organizatorzy strajku przeprowadzili go przez okres jednej godziny, nie mogą ogłosić ponownie strajku ostrzegawczego na „uzupełniającą” godzinę. Ponadto strajk ostrzegawczy nie jest warunkiem wstępnym, jak również przesłanką warunkującą legalne ogłoszenie strajku „ostatecznego”. W tym też względzie jest on niezależny od strajku podstawowego.

Organizatorzy strajku ostrzegawczego przeprowadzonego wbrew ustawie ponoszą nie tylko szeroko rozumianą odpowiedzialność pracowniczą i karną. Zgodnie z art. 26 ust. 3 SporyZbior.U. w takiej sytuacji, jeżeli została wyrządzona szkoda pracodawcy lub osobie trzeciej, organizatorzy ponoszą odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym.

6. KRYTERIUM ZAKAZU OGŁOSZENIA STRAJKU W SPRAWACH INDYWIDUALNYCH

Organizatorzy strajku winni również pamiętać o obowiązku niedopuszczalności prowadzenia sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych roszczeń pracowników. Przywoływana już ustawa wyraźnie **zakazuje** prowadzenia sporu zbiorowego w sprawach indywi-

¹⁹ W. Masewicz, *Rokowania oraz spory zbiorowe. Poradnik nr 26, Biblioteczka pracownicza*, Warszawa 1993, s. 76x.

dualnych. Zgodnie z art. 4 ust. 1 tego aktu prawnego niedopuszczalne jest prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników.

Organem uprawnionym do rozstrzygania roszczeń pracowników generalnie jest sąd pracy. (Status organów rozstrzygających spory o roszczenia pracownicze mają też sądy administracyjne, rozpoznające indywidualne spory dotyczące zatrudniania w administracji publicznej)²⁰. W myśl art. 476 § 1 k.p.c. rozpoznaje on sprawy:

- o roszczenia ze stosunku pracy lub z nimi związane,
- o ustalenie stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy,
- o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy,
- o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że właściwości sądów pracy z kolei nie podlegają spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy, stosowania norm pracy oraz pomieszczeń w hotelach pracowniczych (art. 262 § 2 k.p.). Z tego też względu nie mieszczą się w kategorii sporów zbiorowych takie żądania, jak:

- żądanie przywrócenia do pracy indywidualnego pracownika (specyficzna sytuacja występuje w przypadku rozwiązania umowy o pracę z prowadzącym spór zbiorowy działaczem związkowym),
 - żądanie wypłaty pracownikowi wynagrodzeń wynikających ze stosunku pracy,
 - żądanie pracownika uchylenia nałożonej kary porządkowej,
- gdyż wszystkie one mogą być dochodzone w drodze indywidualnego powództwa przed sądem pracy.

W zakresie indywidualnych żądań pracowników wypowiedział się między innymi Sąd Najwyższy. Otóż w wyroku SN z dnia 5 czerwca 1996 r.²¹ stwierdzono, że spór na tle przewidzianego w art. 31 ust. 1 ZwZaw.U. prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej jest sporem z zakresu prawa pracy. Na podstawie tego przepisu pracownik może zatem domagać się przed sądem zobowiązania pracodawcy do zwolnienia go od pracy. Z powyższego wynika, że spór taki ma charakter indywidualny, a więc odmowa zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy nie może być przedmiotem sporu zbiorowego. Inną kwestią jest fakt, że zgodnie z art. 17 ust. 2 SporyZbior.U. może być wszczęty strajk, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym. Należy podkreślić, że spory zbiorowe dotyczące kategorii spraw indywidualnych (w świetle postanowień art. 4 ust. 1 SporyZbior.U.) **są nielegalne.**

²⁰ T. Kuczyński, *Spory pracy oraz ich rozwiązywanie*, [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, Warszawa 2005, s. 304 i nast. Wskazany tryb dotyczy np. niektórych kategorii spraw pracowników mianowanych zatrudnionych w NIK.

²¹ Wyrok SN z dnia 5 czerwca 1996r., I PRN 37/96, OSNP 1997/3/36.

II. KRYTERIA, KTÓRYCH SPEŁNIENIE BEZPOŚREDNIO NIE WPŁYWA NA LEGALNOŚĆ STRAJKU

Przedstawione poniżej kryteria bezpośrednio nie wpływają na legalność podjętej akcji strajkowej. Niezachowanie ich jednak może powodować określone skutki dla jej organizatorów. Mogą to być skutki prawne w postaci:

- a) zastosowania sankcji z zakresu prawa karnego,
- b) odpowiedzialności przewidzianej przepisami prawa cywilnego lub innych aktów prawnych.

1. KRYTERIUM POSZANOWANIA DÓBR OSOBISTYCH I OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH UCZESTNIKÓW STRAJKU

Pomimo faktu, że spór zbiorowy, w tym i strajk, jest okresem, w którym informacje o tych zjawiskach są szczególnie pożądane przez osoby trzecie (głównie przez mass media), organizatorzy strajku są w pełni zobowiązani do stosowania przepisów ustawy o ochronie danych osobowych²², jak również do ochrony dóbr osobistych w rozumieniu Kodeksu cywilnego oraz dóbr pracowniczych w rozumieniu art. 11¹ k.p. Dotyczy to zarówno pracowników biorących udział w strajku, jak i tych, którzy do strajku nie przystąpili (potocznie określanych mianem łamistrajków, z ang. nazywanych *strikebreakers*)²³. Stąd nie mogą oni gromadzić, przechowywać ani też przetwarzać danych dotyczących strajkujących (chyba że jest to niezbędne, np. w celu wypłaty dla strajkujących środków „pomocowych” z funduszu strajkowego związku zawodowego) oraz osób, które odmówiły udziału w strajku. Dane takie należy potraktować bowiem jako dane wrażliwe (sensytywne), stąd jeżeli takie dane już zostaną powzięte, to winny one – co do zasady – ulec zniszczeniu.

Komitet strajkowy winien zadbać również o zachowanie godności osobistej strajkujących i jednocześnie chronić łamistrajków przed strajkującymi. Zobowiązany jest przeciwdziałać ubliżaniu, wyszydzaniu czy poniżaniu tych pracowników. Niedopuszczalne jest również jakiegokolwiek szykanowanie łamistrajków – ośmieszanie, używanie wulgarnych zwrotów, podawanie do publicznej wiadomości listy osób niestrajkujących czy używanie rękoczynów, blokowanie wejścia i wyjścia z pracy. W tym też celu organizatorzy strajku mogą zastosować rozwiązanie przyjęte w niektórych państwach, a mianowicie mogą powołać wewnętrzne struktury organizacyjne strajku, tzw. warty strajkowe. Zadaniem ich byłoby w szczególności dbanie o spokojny przebieg strajku, a więc o zachowanie porządku i bezpieczeństwa. Można by użyć stwierdzenia, że warty strajkowe mogłyby przyjąć rolę „milicji strajkowej”, lecz bez uprawnień do stosowania przymusu bezpośredniego. Stąd zadaniem ich byłoby między innymi przeciwdziałanie akcji pikietowej blokującej dostęp do miejsc świadczenia pracy czy zmuszającej pracowników pragnących kontynuować pracę do przechodzenia między szeregami strajkujących („ran the gauntlet”)²⁴.

²² Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, tekst jedn. Dz.U. z 2002 r. Nr 101 poz. 926 z późn. zm. Szerzej zob. J. Żołyński, *Ochrona danych osobowych strajkujących*, MPP 2013, nr 2.

²³ Łamistrajek (z ang. *strikebreakers*) nie jest pojęciem ustawowym regulowanym SporyZbior.U. Jest to potoczne określenie pracowników niebiorących udziału w strajku (negatywne nazwanie pracowników będących przeciwnikami strajku), które zostało wypracowane „przez ruch związkowy” i zostało przyjęte do powszechnego stosowania.

²⁴ A. Hueck, C.C. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts. Zweiter Band*, Berlin – Frankfurt a/M 1957, s. 963 i in.

2. KRYTERIUM PRZECIWDZIAŁANIA WYPADKOM W TRAKCIE STRAJKU

Kryterium przeciwdziałania organizatorów strajku lub innej akcji protestacyjnej wypadkom w trakcie ich przeprowadzania nie należy oczywiście do warunków *sine qua non* skutkujących legalnością takich akcji. Brak jednak zachowań zmierzających do uniknięcia tych zjawisk może wobec organizatorów takich akcji skutkować stosowną odpowiedzialnością prawną. Z tego też względu do obowiązków organizatorów wszelkich akcji protestacyjnych (w tym strajku) należy przeciwdziałanie takim zdarzeniom. Nie ulega bowiem najmniejszej wątpliwości, że na organizatorach strajku spoczywa szczególny obowiązek dbania o zdrowie i życie strajkujących oraz pracowników niebiorących udziału w strajku. W tym też zakresie winni oni ściśle współdziałać z pracodawcą i wydawać stosowne decyzje, które będą przeciwdziałały możliwościom zaistnienia zdarzenia wypadkowego, a jeżeli już będzie ono miało miejsce, podjąć niezbędne czynności w celu udzielenia pomocy poszkodowanemu. Jeżeli zatem w okresie strajku strajkujący pracownik ulegnie wypadkowi, zdarzenie takie może zostać uznane za wypadek przy pracy. Nie wynika to wprost z przepisów, lecz z orzecznictwa Sądu Najwyższego. W wyroku SN z 25 lipca 1990 r.²⁵ wskazano, że udział pracownika w strajku na terenie zakładu pracy nie oznacza automatycznie zerwania związku z pracą, stąd pracownik zachowuje zatem prawo do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy. Wyrok ten został wydany wprawdzie na gruncie uprzednio obowiązującej ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych²⁶, lecz zachował on swoją aktualność również pod rządami obecnie obowiązującej ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych²⁷. Zgodnie z art. 3 ust. 1 tej ustawy za wypadek przy pracy uważa się nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiły w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
- 2) w trakcie lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez jego polecenia,
- 3) w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku, wynikającego ze stosunku pracy.

W wyniku wypadku w trakcie strajku pracodawca zobowiązany jest podjąć działania w celu ustalenia przyczyn i okoliczności tego zdarzenia. Tryb postępowania w przy-

Zob. też J. Żołyński, *Status prawny komitetu strajkowego...*

²⁵ Wyrok SN z 25 lipca 1990 r., II PRN 5/90. W tym m. miejscu nadmieniam, że w niektórych opracowaniach błędnie podaje się, że wyrok został opublikowany w OSNCP 1991, nr 3, poz. 34. Ze swojej strony ww. orzeczenia doszukałem się w „Lex Polonica” nr 317465 i jego teza brzmi następująco: „Celem ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, t. jedn. Dz.U. z 1983 r., Nr 30, poz. 144 ze zm., było objęcie ryzykiem pracodawcy wszelkich zdarzeń o charakterze nagłym spowodowanych przyczyną zewnętrzną, którym pracownik ulega w związku z pracą. Nie można z góry zakładać, że udział w strajku na terenie zakładu pracy oznacza automatycznie zerwanie związku pracą”.

²⁶ Ustawa z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, tekst jedn. Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz. 144 z późn. zm.

²⁷ Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, tekst jedn. Dz.U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322 z późn. zm.

padku wypadku zaistniałego w trakcie strajku jest identyczny jak w każdym innym takim zdarzeniu, tj. pracodawca winien jest powołać zespół powypadkowy zgodnie z rozp. RM z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy²⁸. Do powinności organizatorów strajku w tym zakresie należeć będzie obowiązek udzielenia wszelkiej pomocy zespołowi powypadkowemu powołanemu przez pracodawcę (pomocy w dokonaniu oględzin miejsca zdarzenia, skierowania świadków czy specjalistów do udzielenia informacji).

Zdarzenie wypadkowe, jakiemu uległ pracownik w trakcie strajku, może być uznane za wypadek przy pracy, jednakże warunkiem *sine qua non* w takich okolicznościach jest łącznie spełnienie dwóch warunków:

- 1) strajk musi być zorganizowany zgodnie z przepisami SporyZbior.U., a więc musi to być strajk **legalny**,
- 2) zdarzenie wypadkowe musi mieć charakter nagły, wywołany przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiły w związku z udziałem w strajku.

W przypadku nieuznania zdarzenia za wypadek przy pracy, poszkodowany może wystąpić do sądu pracy z powództwem o ustalenie i sprostowanie protokołu na podstawie art. 189 k.p.c. Z takim powództwem w interesie poszkodowanego może wystąpić również organizacja związkowa.

Jeżeli wypadek w trakcie strajku wystąpił z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, konsekwencje takiego zdarzenia ponosi pracodawca. Z kolei, jeżeli było to wynikiem decyzji organizatorów strajku, pracodawca może wyciągnąć stosowne konsekwencje prawne wobec tych osób. W takiej sytuacji organizatorzy strajku mogą być pociągnięci również do odpowiedzialności cywilnej i karnej.

3. KRYTERIA NATURY LOGISTYCZNEJ

Kryteria natury logistycznej również bezpośrednio nie mają wpływu na legalność akcji protestacyjnych w trakcie trwania sporu zbiorowego. Tym niemniej w zakresie obowiązków organizatorów strajku nieodzownym jest również zwrócenie uwagi, że podejmując decyzję o przeprowadzeniu strajku, komitet strajkowy zobowiązany jest podjąć szereg czynności natury logistycznej oraz przewidzieć skutki socjalne dla pracowników biorących w nim udział. Winien przeanalizować skutki strajku dotyczące wynagrodzenia. Otóż udział w strajku jest niepłatny (za czas strajku pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia – art. 23 ust. 2 SporyZbior.U.). Przedłużający się strajk jest zatem dotkliwy dla pracowników i ich rodzin. W szczególności będzie to dotyczyło strajku okupacyjnego²⁹, podczas którego komitet strajkowy winien podjąć następujące działania:

- określić miejsca, w którym będą przebywali strajkujący,
- określić miejsca, w których strajkujący będą spożywali posiłek oraz wypoczywali,
- określić sposób aprowizacji strajkujących,
- zapewnić ochronę osobistą strajkującym, również w zakresie zabezpieczenia ich mienia,

²⁸ Rozporządzenie RM z 1 lipca 2009r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, Dz.U. Nr 105, poz. 870.

²⁹ Szerzej zob. J. Żołyński, *Status prawny strajku okupacyjnego*, MPP 2012, nr 5.

- zapewnić i określić sposób komunikowania się strajkujących z rodzinami, w przypadku przedłużającego się strajku okupacyjnego,
- określić sposób komunikacji na zewnątrz.

Nieodzownym jest zwrócenie uwagi, że zagadnienie przebywania strajkujących na terenie zakładu pracy, sposób ich aprowizacji, kontakt z rodziną nie są regulowane przepisami Spory-Zbior.U. ani też innymi aktami prawnymi. Tym niemniej pracownicy biorący udział w strajku nie mogą korzystać, **bez zgody pracodawcy**, ze środków łączności, transportu, żywności, wyposażenia pracodawcy itp. Żadne przepisy nie upoważniają także do korzystania z pomieszczeń i znajdujących się tam urządzeń niezbędnych do zapewnienia bieżących potrzeb strajkujących oraz do ich ochrony życia i zdrowia. Korzystanie z nich odbywać się więc winno w takim zakresie, aby po zakończeniu strajku przywrócenie ich do normalnych funkcji było możliwe. Nie oznacza to, że pracodawca jest zobowiązany do dostarczenia tych nośników w sposób nieograniczony. Pogląd ten może być kontrowersyjny, lecz poza tradycją, trudno jest mi znaleźć argument za tym przemawiający. Strajk jest bowiem związany z oderwaniem się od pracy (zaprzesaniem jej świadczenia) i z reguły wyrządza szkodę pracodawcy, choćby w postaci braku tzw. przychodów. Stąd – *de lege ferenda* – stan ten winien być przedmiotem stosownej regulacji ustawowej. Według *de lege lata* sposób i zakres ich dostępności powinien – moim zdaniem – wynikać z „bieżących” potrzeb i być przez komitet strajkowy ustalony z pracodawcą w stosownym porozumieniu. Z oczywistych względów, które w moim przekonaniu w cywilizowanym świecie uważam za przejaw humanitaryzmu, pracodawcy są zobligowani do umożliwienia bezpośredniego kontaktu ze strajkującymi przez ich bliskich. Obecnie środkami tymi nie są już „kontakt przez bramę lub płot”, lecz kontakt telefoniczny oraz w innej informacji przestrzennej (za pośrednictwem np. łączy internetowych) Nie oznacza to, że pracodawca zobligowany jest ponieść z tego tytułu dodatkowe koszty. Obowiązkiem pracodawcy jest zatem umożliwienie strajkującym kontaktu telefonicznego, tzn. rodzina może połączyć się ze strajkującym pracownikiem, co nie oznacza, że strajkujący może na koszt pracodawcy wybierać numery połączeń telefonicznych z rodziną. Nie znajduję jednak przeszkód prawnych w zawarciu porozumienia przez pracodawcę z komitetem strajkowym, w którym to porozumieniu zostanie ustalone, z jakich np. numerów telefonicznych pracownicy będą mogli dzwonić do bliskich, oraz że komitet strajkowy pokryje koszty tych połączeń. Stąd możliwe będzie uiszczenia „kaucji” przez związek zawodowy na rzecz pracodawcy w celu ewentualnego zaspokojenia jego roszczeń finansowych. Ponadto w przypadku braku uregulowania należności z tego tytułu przez związek zawodowy pracodawca będzie mógł wystąpić ze stosownym powództwem sądowym. Sądem właściwym będzie tutaj sąd „cywilny”, gdyż żądanie pracodawcy nie będzie żądaniem wynikającym ze stosunku pracy. Należności z tego tytułu związek zawodowy będzie mógł pokryć z funduszu strajkowego. Wyrażam pogląd, że umożliwienie bezpośredniego kontaktu strajkujących z bliskimi może rozładowywać wzajemne frustracje i niepotrzebne emocje, a tym samym może być w pewien sposób „pomocne” w społecznym łagodzeniu skutków tej akcji protestacyjnej.

III. KRYTERIA WARUNKUJĄCE PRZEPROWADZENIE INNEJ AKCJI PROTESTACYJNEJ NIŻ STRAJK

Na organizatorach protestów pracowniczych w trakcie trwania sporu zbiorowego, innych niż strajk, spoczywają także obowiązki wynikające z innych aktów prawnych niż Spory-Zbior.U. Wiąże się to akcjami protestacyjnymi określanymi jako tzw. pozastrajkowe

formy protestu. Przepisy SporyZbior.U. „wyposażyły” bowiem związki zawodowe w inne niż strajk, lecz zgodne z prawem, formy wywierania nacisku na pracodawców w trakcie trwania **legalnego sporu zbiorowego**. Uprawnienia takie wynikają z art. 25 SporyZbior.U. Zgodnie z tym przepisem, po **wyczerpaniu trybu rokowań (a więc po podpisaniu protokołu rozbieżności)** można organizować inną akcję niż strajk, która to akcja:

- 1) nie zagraża życiu lub zdrowiu ludzkiemu,
- 2) nie powoduje przerwania pracy.

Z tego też względu przeprowadzenie akcji protestacyjnej **w czasie pracy jest niedozwolone**. Samowolne przerwanie pracy przez pracowników jest zatem zagrożone sankcjami przewidzianymi przepisami prawa pracy. Pracodawca może zatem w stosunku do uczestników wyciągać sankcje dyscyplinujące (kary porządkowe) wraz z rozwiązaniem stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Takie same sankcje może wyciągnąć również wobec organizatorów akcji (zarządu związku). Jednocześnie należy zaznaczyć, że przerwa w świadczeniu pracy jest nieusprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy (nieświadczeniem pracy), za co zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie nie przysługuje. Oczywiście dopuszczalne jest przeprowadzenie takiej akcji w czasie pracy, ale po uprzednim uzgodnieniu czasu i jej zakresu z pracodawcą i ewentualne ustalenie, czy za ten okres pracodawca gotów będzie wypłacić pracownikom wynagrodzenie. Wydaje się jednak mało prawdopodobne, aby pracodawca przystał na takie rozwiązanie.

- 3) nie narusza obowiązującego porządku prawnego.

Z powyższego wynika, że wcześniejsze podjęcie akcji protestacyjnej niż po zakończeniu rokowań, jest niedopuszczalne.

Formy pozastrajkowej akcji protestacyjnej to między innymi:

- a) agitacja, akcja ulotkowa, kolportaż gazetek związkowych,
- b) pikiety. Związkom zawodowym przysługuje prawo swobodnego wyboru symboli, prezentowania flag, afiszy, informowania członków i innych zainteresowanych pracowników o sprawach związanych z prowadzoną akcją.
- c) bojkot. Bojkot jest akcją np. zachęcającą klientów i konsumentów wymienionego pracodawcy do zaprzestania kupowania produkowanych przez niego towarów lub korzystania z oferowanych przez niego usług.
- d) hot cargo – przedmioty, których nie powinno się dotykać. Jest to szczególna i specyficzna forma wsparcia działań podjętych przez związek zawodowy wszczynający spór zbiorowy w celu wywarcia presji na innego pracodawcę. Polega ona na odmowie dostarczania odbiorcom produktów wytwarzanych przez przedsiębiorcę, który jest stroną sporu zbiorowego. To swoista forma solidarności ze związkiem zawodowym reprezentującym interesy innych pracowników w sporze zbiorowym z innym pracodawcą³⁰. Z punktu widzenia obowiązujących przepisów polskiego prawa pracy tego rodzaju metodę protestu należy uznać za nielegalną, gdyż godzi ona w podstawowe zasady prowadzenia sporów zbiorowych, a w płaszczyźnie indywidualnego prawa pracy stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych. Organizatorzy takiej akcji nie mogą bowiem wkraść w kompetencje właścicielskie i zarządcze pracodawcy i tym samym decydować, które produkty, towary będą dostarczane przez pracodawcę do swoich kontrahentów.
- e) spotkania, seminaria, publiczna dyskusja. Strajkujący na takich imprezach przedstawiają cele i żądania kontestujących pracowników. Akcje te nie są limitowane ilościowo i czasowo, a więc mogą być powtarzane w dowolnych odstępach czasowych, aż do osiągnięcia wszystkich lub niektórych żądań,

³⁰ A.M. Świątkowski, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów...*, s. 434x.

f) oflagowanie zakładu pracy, organizowanie marszów, wieców.

Analizując prezentowaną problematykę, należy stwierdzić, że do powinności organizatorów sporu zbiorowego zamierzających przeprowadzić pozastrajkową akcją protestacyjną należy również uzyskanie zgody:

- **pracodawcy**. Uzyskanie zgody pracodawcy – choć mam pełną świadomość, że stanowisko to „burzy” dotychczasowe postępowanie organizatorów sporów zbiorowych – dotyczyć będzie w głównej mierze organizowania manifestacji i przemarszów na terenie zakładu pracy oraz terenie przynależnym do zakładu pracy (stanowiącym własność pracodawcy). Ponadto często spotykane wywieszanie flag (oflagowanie zakładu pracy) wymaga również uzyskania akceptacji pracodawcy. Oczywiście nie dotyczy to wydzielonych miejsc w zakładzie pracy, które znajdują się „w dyspozycji związków zawodowych”, przez które rozumieć należy np. siedzibę związku czy tzw. gabloty związkowe.

Problematycznym zagadnieniem jest kwestia manifestacji, które można określić „cichymi”. Zachowanie to sprowadzałoby się do biernego pozostawania w zakładzie pracy, np. po godzinach pracy pracownicy pozostają na korytarzach biurowca, w którym pracują, trzymając w rękach afisze protestujące, w podobny sposób zachowują się górnicy po zakończonej pracy, pozostając na cechowni. Taka akcja byłaby dopuszczalna – moim zdaniem – wyłącznie, gdyby odbywało to się podczas funkcjonowania zakładu pracy (inni pracownicy świadczą pracę). Protestujący nie mogliby jednak utrudniać pracy pracującym. Tym samym akcja ta w specyficzny sposób upodobniałaby się to do „strajku okupacyjnego”. Nie byłaby jednak dopuszczalna już po zakończeniu pracy wszystkich pracowników, gdyż byłby to strajk okupacyjny.

- **właściwych organów (instytucji)**. Dotyczyć to będzie w szczególności w przypadku manifestacji, marszów pokojowych, wieców itp. poza zakładem pracy. W takiej sytuacji może zachodzić konieczność uzyskania zgody stosownych organów. Zagadnienie to reguluje ustawa z dnia 5 lipca 1990 r. Prawo o zgromadzeniach³¹. Ustawa ta formułuje zasadę wolności zgromadzeń, polegającą na tym, że każdy ma prawo do pokojowego gromadzenia się, a wolność gromadzenia się podlega ograniczeniom przewidzianym tym aktem prawnym. Z zasady tej wynika, że takie prawo przysługuje również związkom zawodowym. Zgromadzeniem publicznym jest zgrupowanie co najmniej 15 osób, zwołane w celu wspólnych obrad lub w celu wspólnego wyrażenia stanowiska na otwartej przestrzeni dostępnej dla nieokreślonej imiennie liczby osób. W tym też celu organizatorzy winni zawiadomić organ gminy właściwy ze względu na miejsce zgromadzenia, nie później niż na 3 dni i nie wcześniej niż na 30 dni przed datą zgromadzenia. Organ gminy zakazuje zgromadzenia publicznego, gdy jego cel lub odbycie sprzeciwiają się ustawie lub naruszają przepisy karne, albo mogą zagrażać życiu lub zdrowiu, albo mieniu w znacznych rozmiarach. Gdyby demonstracja miała się odbyć na drodze, zastosowanie mają dodatkowe przepisy, a mianowicie Rozporządzenie MSWiA z dnia 21 czerwca 1999 r. w sprawie określenia sposobu zapewnienia bezpieczeństwa i porządku publicznego podczas trwania imprez na drogach, warunkach ich odbywania oraz trybu postępowania tych sprawach³². Ustawa ta nakłada jednocześnie na związki zawodowe podejmujące akcje związane z manifestacjami czy przemarszami obowiązek

³¹ Ustawa z dnia 5 lipca 1990 r. Prawo o zgromadzeniach, Dz.U. Nr 51, poz. 297 ze zm.

³² Rozporządzenie MSW z dnia 21 czerwca 1999 r. w sprawie określenia sposobu zapewnienia bezpieczeństwa i porządku publicznego podczas trwania imprez na drogach, warunkach ich odbywania, trybu postępowania w tych sprawach, Dz.U. Nr 59, poz. 631.

wyboru przewodniczącego zgromadzenia. Na przewodniczącym zgromadzenia spoczywają bowiem szczególne obowiązki. Odpowiada on za zgodny z przepisami jego przebieg i ma w tym celu podejmować przewidziane w ustawie środki. Może on między innymi domagać się opuszczenia zgromadzenia przez osoby naruszające przepisy i w tym celu wezwać policję lub straż miejską. W przypadku bowiem wyrządzenia szkody można od niego domagać się odszkodowania, przy czym należy jednak organizatorowi wykazać własną winę, a więc ustalić w każdym wypadku nie tylko winę uczestnika demonstracji, ale i niezachowanie wymaganej staranności przez samego organizatora. Organizator odpowiada nie tylko za szkody wyrządzone np. miastu, lecz także za szkody na osobie fizycznej, która została pobita przez manifestantów, czy zniszczono jej prywatne mienie.

g) masowe przesyłanie listów (e-maili). Skierowane są one generalnie w formie apeli do organów władzy i administracji państwowej i samorządowej, polityków, posłów, radnych itp.

h) „brak współpracy” (kampania nieposłuszeństwa). Zachowanie to polega na zbiorowym i solidarnym powstrzymaniu się pracowników przed wykonywaniem określonych obowiązkowych i koniecznych prac uzupełniających, np. konserwacyjnych. Akcja ta z uwagi na to, że polega na naruszeniu obowiązków pracowniczych, jest niedozwolona i może skutkować zastosowaniem określonych sankcji wobec pracowników biorących w niej udział. Brak współpracy można określić również jako „kampanię nieposłuszeństwa”, gdyż pracownicy podejmują działania (lub nie wykonują określonych czynności), nie zwracając przy tym uwagi na zakazy, ostrzeżenia i reakcje pracodawcy.

Szczególną formą pozastrajkowej akcji protestacyjnej, stosowanej przez organizację związkową wszczynającą spór zbiorowy, może być **tzw. wysłuchanie publiczne**. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, jak również inne przepisy prawa pracy wprost nie przewiduje tego rodzaju akcji protestacyjnej. Nie budzi to jednak mojej wątpliwości, że akcja taka może zostać przeprowadzona, gdyż będzie ona specyficznym **rodzajem, odmianą wiecu, manifestacji**. Z uwagi na brak szczegółowej regulacji prawnej w tym przedmiocie („posiłkowo” można zastosować uregulowania zawarte w rozp. RM z 7 lutego 2006 r., w sprawie wysłuchania publicznego dotyczącego projektów rozporządzeń³³), w celu zachowania spokoju publicznego oraz przeciwdziałaniu zagrożeniu zdrowia i życia osób biorących w niej udział, akcja taka winna odbywać się według następujących zasad:

- na przeprowadzenie jej na terenie zakładu pracy wymagane jest uzyskanie zgody pracodawcy,
- wziąć w niej udział mogą wyłącznie pracownicy, którzy nie świadczą pracy (akcja taka nie uzasadnia przerwania pracy),
- winno być wyraźne wskazanie terminu i miejsca jej przeprowadzenia,
- winien być wyznaczony prowadzący wysłuchanie,
- winny być wyznaczone z imienia i nazwiska osoby, które będą zabierały głos w „debacie”,
- należy umożliwić obu stronom ustosunkowanie się do racji i argumentów drugiej strony,
- wysłuchanie winno być dokumentowane (za pomocą urządzeń rejestrujących dźwięk i głos lub protokolowane).

³³ Rozporządzenie RM z 7 lutego 2006 r. w sprawie wysłuchania publicznego dotyczącego projektów rozporządzeń, Dz.U. Nr 30, poz. 207.

PODSUMOWANIE

Niniejsze opracowanie jedynie w sposób syntetyczny przedstawia niektóre przesłanki, których spełnienie bezpośrednio wpływa na uznanie strajku za legalną akcję zbiorowości pracowniczej skierowaną przeciwko pracodawcy. Wskazuje również na inne okoliczności, które mogą mieć w pewnym zakresie pośrednio na nią wpływ. Uwidacznia zatem, co niestety często jest zapomniane przez związki zawodowe, że wszczęcie sporu zbiorowego z pracodawcą i w konsekwencji przeprowadzenie strajku lub innej akcji protestacyjnej nie może być akcją zorganizowaną spontanicznie (*ad hoc*) i nieprzemyślaną. Na organizatorach sporu zbiorowego (strajku) spoczywa bowiem szereg obowiązków, których niewykonanie lub naruszenie może powodować określone komplikacje natury prawnej, ekonomicznej i społecznej. Niewątpliwie są to obowiązki bezpośrednio rzutujące na jego legalność w świetle SporyZbior., a także inne obowiązki, których niezachowanie może powodować pociągnięcie ich organizatorów do stosownej odpowiedzialności.

Bibliografia

- Aaron B., *Methods of industrial action: courts, administrative agencies and legislatures*, [w:] *Industrial Conflict. A Comparative Legal Survey*, red. B. Aaron, K.W. Wedderburn, Longan 1972.
- Baran K.W., *Komentarz do ustaw o organizacjach związkowych, o organizacjach pracodawców, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o zwolnieniach grupowych*, Gdańsk 2004.
- Cudowski B., *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998.
- Cudowski B., *Pozycja stron sporu zbiorowego*, [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Kraków 7–9 maja 2009 r., red. A.M. Świątkowski, Warszawa 2009.
- Hueck A., Nipperdey C.C., *Lehrbuch des Arbeitsrechts. Zweiter Band*, Berlin – a Frankfurt a/M 1957.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1992.
- Korus P., *Strajk nielegalny*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 1997/98.
- Kuczyński T., *Spory pracy oraz ich rozwiązywanie*, [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, red. A. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, Warszawa 2005.
- Kulesza W., *Demonstracja, blokada, strajk (granice wolności zgromadzeń i strajku w polskim prawie karnym na tle prawa niemieckiego)*, Łódź 1991.
- Kurzynoga M., *Kwestia prawa lekarzy do strajku*, PiZS 2012, nr 5.
- Kurzynoga M., *Referendum strajkowe jako przesłanka legalnego strajku*, PiZS 2008, nr 10.
- Kurzynoga M., *Warunki legalności strajku*, Warszawa 2011.
- Masewicz M., *Rokowania oraz spory zbiorowe*. Poradnik nr 26, Biblioteczka pracownicza, Warszawa 1993.
- Masternak Z., *Spory zbiorowe*, [w:] *Prawo pracy. Zarys wykładu*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Z.A. Masternak, H. Szurgacz, Warszawa 2005.
- Piątkowski J., *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2008.
- Seweryński M., *Problemy legislacyjne zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey, T. Zieliński, Warszawa 2006.

- Świątkowski A.M., *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wratny i K. Walczak, Warszawa 2009.
- Wrocławska T., *Prawo do strajku w prawie pracy państw bałtyckich w świetle prawa międzynarodowego. Implikacje dla Polski*, Poznań 2007.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, t. 3, Warszawa – Kraków 1986.
- Żołyński J., *Status prawny strajku okupacyjnego*, MPP 2012, nr 5.
- Żołyński J., *Obowiązki uczestników i organizatorów strajku*, MPP 2011, nr 8.
- Żołyński J., *Zasada ekwiwalentności ekonomicznej i racjonalności żądań w sporze zbiorowym*, MPP 2012, nr 8.
- Żołyński J., *Ochrona danych osobowych strajkujących*, MPP 2013, nr 2.
- Żołyński J., *Status prawny komitetu strajkowego*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2012.

Streszczenie: Niniejsze opracowanie jedynie w sposób syntetyczny przedstawia niektóre przesłanki, których spełnienie bezpośrednio wpływa na uznanie strajku za legalną akcją zbiorowości pracowniczą skierowaną przeciwko pracodawcy. Wskazuje również na inne okoliczności, które mogą mieć w pewnym zakresie pośrednio na nią wpływ. Uwidacznia zatem, co niestety często jest zapomniane przez związki zawodowe, że wszczęcie sporu zbiorowego z pracodawcą i w konsekwencji przeprowadzenie strajku lub innej akcji protestacyjnej nie może być akcją zorganizowaną spontanicznie (*ad hoc*) i nieprzemyślaną. Na organizatorach sporu zbiorowego (strajku) spoczywa bowiem szereg obowiązków, których niewykonanie lub naruszenie może powodować określone komplikacje natury prawnej, ekonomicznej i społecznej. Niewątpliwie są to obowiązki bezpośrednio rzutujące na jej legalność w świetle ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a także inne obowiązki, których niezachowanie może powodować pociągnięcie ich organizatorów do stosownej odpowiedzialności.

Słowa kluczowe: strajk, legalność, odpowiedzialność, organizatorzy strajku, łamistrajk

THE CRITERIA CONDITIONING THE LEGALITY OF A STRIKE OR OTHER FORM OF PROTEST

Abstract: This study is just a synthetic overview of some conditions whose fulfilment directly determines the status of a strike as a legal action undertaken by the staff against their employer. It also specifies some other circumstances which may affect it in an indirect way. It therefore reveals the fact which is often ignored by trade unions that an initiation of a collective dispute with an employer and, consequently, the organisation of a strike or other form of protest cannot be a spontaneous action which has not been thought over carefully beforehand. It lies with the strike organisers to fulfil a wide range of duties whose non-performance or violation may result in certain complications of legal, economic or social character. Beyond doubt, the duties in question include obligations which directly affect the legality of the protest in the light of the Act on Collective Disputes as well as some other obligations whose non-performance may result in legal action being taken against strike organisers.

Key words: strike, legality, responsibility, strike organisers, strike-breaker