Strajk

Na podstawie W. Ryśnik „Strajk /dr J.Borowicz - kierownik naukowy

Wprowadzenie

Czym jest strajk? Samo słowo strajk wzięło się od angielskiego „Strike” oznaczającego uderzenie/atak. Oryginalnie akcję strajkową uważano za atak na pracodawcę, a słowo przyjęło swoje dzisiejsze znaczenie w XIX wieku. Z angielskiego, poprzez państwo niemieckie przyszło do Polski, gdzie jego pisownia została spolszczona. A definicja? W literaturze brak jest jednomyślności. W zależności od punktu widzenia definicja może być inna. Od ściśle technicznego „powstrzymania się od pracy” do rozbudowanych studiów socjologicznych. Posłużę się tu przykładowym problemem z definicją podanym przez W. Masewicza. „Czym jest strajk? Tylko lokalnym konfliktem społecznym, przejawem walki klas, symptomem dezorganizacji stosunków systemu, sposobu sprawowania władzy, zjawiskiem z obszaru patologii, zła społecznego, instrumentem presji w rokowaniach o uzyskanie nowych praw lub walki o interesy?”. Ten fragment pokazuje jak różne mogą być interpretacje i jak ciężkie jest stworzenie opisu który jest jednocześnie uniwersalny i wyczerpujący. W tradycji niemieckiej (H. C. Nipperdey) za strajk uznaje się zwykle zbiorowe, jednoczesne, zaplanowane przerwanie pracy przez większą liczbę pracowników. Niestety nie ma żadnych dalszych wskazówek, kiedy liczba pracowników staje się „większa”. Inną możliwością (T. Zieliński) jest identyfikacja strajku jako różnych w formie zachowań kontestacyjnych pracowników obecnych w pracy, a występujących przeciwko pracodawcy z określonymi żądaniami. Ciężko też wskazać moment w którym strajki wyodrębniły się spośród chaotycznych buntów. Można jednak stwierdzić, że nasilenie strajków zwiększało się z czasem, od połowy XIX wieku aż do lat pięćdziesiątych wieku XX, choć nie można wykluczyć, że większa ilość strajków wynika po prostu z rosnącej ilości robotników przemysłowych.

Prawo do strajku, warunki jego legalności i status pracowników w czasie strajku

1. Prawo do strajku

Co sprawia, że strajk nie jest zwykłym złamaniem obowiązków pracowniczych, ale raczej całkowicie legalna zagrywką pracowników? Ścisłe przestrzeganie zapisów ustawy? Szczere intencje? Czy może raczej nie naruszenie pewnych istotnych zakazów? Pewnie po części każde z wymienionych. Przypomnijmy czym bowiem jest strajk. Wg T. Zielińskiego otrzymujemy dość prostą definicję, na strajk składają się 3 elementy. Cel ekonomiczny, zbiorowe przerwanie pracy i działanie w celu zmiany w układzie stosunków pracy. Warto dodać, że w tym przypadku zachowanie zbiorowe wymaga pewnej organizacji i zaplanowania, a nie jedynie sumy zachowań grupy, prowadzącego do takiego efektu. Wynika to jednoznacznie z zapisów Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Cel ekonomiczny wynika z katalogu przedmiotów sporu w art. 1. Zbiorowe przerwanie pracy wynika z zapisu art. 17 definiują strajk jako zbiorowe powstrzymanie się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu. Ustawa narzuca też cel będący zmianą w układzie stosunku pracy, gdyż de facto tylko takie mogą być przedmioty sporu i tylko taki może być charakter ustępstw pracodawcy. Konieczność bycia zorganizowanym działaniem wynika właściwie z procedury sporu zbiorowego. Art. 2 mówi, że pracowników reprezentować musi związek zawodowy. Już to narzuca wyższy stopień organizacji działania. Art. Od 7 do 16 mówią o procedurze działań które pozwalają na ogłoszenie strajku. Wymaga to rokowań i mediacji które mają się zakończyć niepowodzeniem. Art. 15 mówi bezpośrednio, że dopiero wówczas jest to dozwolone.

Właściwie większość teoretyków prawa zgadza się co do tego i podaje definicję zbliżoną to powyższej. Podstawowymi ograniczeniami działań pracowników są oczywiście granice tego czym strajk faktycznie jest, albo prościej, nie jest legalnym strajkiem inicjatywa która nie jest strajkiem w ogóle (jakkolwiek banalnie to brzmi).

Obywatele, przynajmniej ci pracujący choć nie tylko, mają prawo łączyć się w związki zawodowe, a te mają prawo strajkować. Ustaliliśmy już z grubsza co znaczy strajkować, co jednak znaczy mieć prawo? To już dużo trudniejsze pytanie i choć próbowało na nie odpowiedzieć wielu ludzi można śmiało założyć, że nie ma jednej odpowiedzi. Przyjęcie koncepcji prawa do strajku jako wolności obywatelskiej oznaczałoby, że jest on dozwolony wszędzie tam, gdzie nie jest jednoznacznie zakazany, jest to koncepcja przeciwna do koncepcji prawa do strajku jako uprawnienia, które z definicji jest nadawane przez prawodawcę. Wynika to także z faktu, że prawo podmiotowe powinno dawać pewne instrumenty dochodzenia go. W praktyce jednak związek zawodowy któremu odmówiono by prawa do strajku nie miałby możliwości dochodzenia roszczenia na drodze sądowej. Można przyjąć, za aktami międzynarodowymi, prawo do strajku jako prawo człowieka. Został on w ten sposób określony w kolejno w umowach wymienionych w poprzednim rozdziale. Pewnym problemem jest tu brak definicji strajku, jednak prawo człowieka oznacza coś absolutnego, co zostanie dopiero pod pewnymi względami ograniczone, a państwo jest zobowiązane inicjować i wspierać działania dążące do jak najpełniejszego wykorzystania tego prawa. Prawo UE pozwala jednak, w miejscach nieregulowanych przez nie na indywidualne sformułowanie obostrzeń i procedur strajku. Wynika z tego, że prawo nie nadaje prawa do strajku, a przeciwnie, prawo ogranicza, albo precyzyjniej, wyznacza granice korzystania z wolności.

Ustawy precyzują także pojęcie strajku nielegalnego. Pierwszą (obowiązującą nadal) ustawą która wspomina nielegalny strajk jest ustawa o związkach zawodowych z 1991 mówiąca w art. 35 ustęp 3 o odpowiedzialności za kierowanie nielegalnym strajkiem słowami „Odpowiedzialność za kierowanie nielegalnym strajkiem określa ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych” i odsyłająca do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych która z kolei mówi o strajku zorganizowanym wbrew przepisom ustawy. W efekcie musimy przyjąć te pojęcia jako (w tym przypadku) równoznaczne. Dodatkową informacją jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2007 mówiący, że nielegalnym jest strajk zorganizowany wbrew przepisom ustawy. Co więc mówi ustawa o sporach zbiorowych? Art. 26, ustęp pierwszy mówiący o odpowiedzialności karnej i cywilnej za naruszenie przepisów ustawy przewiduje w ustępie pierwszym kary grzywny lub ograniczenia wolności za przeszkadzanie we wszczęciu lub prowadzeniu sporu zbiorowego lub niedopełnia obowiązków określonych w ustawie. Ustęp drugi mówi o identycznej karze której podlega kierujący strajkiem lub akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy. Oznacza to, że prawa do strajku nie można stracić i nawet ujęcie rezygnacji ze strajków w układzie zbiorowym jako ustępstwa pracowników nie powoduje automatycznej nielegalności strajków w trakcie trwania układ gdyż jedynym kryterium pozostaje tu ustwa. Warto jeszcze doprecyzować, że strajk zorganizowany wbrew przepisom ustawy to w szczególności strajk zorganizowany bez wcześniejszego wykorzystania metod pozastrajkowych (rokowania; mediacja), niepoprzedzony referendum zakładowym, zorganizowany bez zachowania ustawowych terminów albo przez pracowników pozbawionych prawa do strajku przez ustawę.

Ale… Właściwie która ustawa? Czy wyłącznie ta wewnątrz której zapis się znajduje? Trybunał Konstytucyjny rozwiązał tę zagadkę w wyroku z dnia 13 V 2008 r., decydując że chodzi tu o wszelkie ustawy które strajk mógłby naruszać. A właściwie to wszystkie obowiązujące ustawy nie naruszające umów międzynarodowych, gdyż konstytucja wskazuje, że prawo do strajku może podlegać tylko takim ograniczeniom na jakie pozwalają te umowy. Zdaniem L. Florczyka prawa do strajku nie można stracić, związek zawodowy może się go jednak zrzec. Opiera się to na założeniu, że nie jest to zabronione, jest więc dozwolone.

W tym momencie w głowie powstaje mętlik. To w końcu po zawarciu w układzie zbiorowym zrzeczenia się prawa do strajku staje się on „strajkiem zorganizowanym wbrew przepisom ustawy”? Nie. Organizator nie podlega sankcjom przewidzianym w ustawie. Nie jest to równoznaczne z całkowitym brakiem konsekwencji łamania postanowień układu. Strona poszkodowana, czyli w tym wypadku pracodawca, może dochodzić odszkodowań na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, tak jak w przypadku wszystkich niedotrzymanych umów. Układ zbiorowy może także przewidywać odpowiednie kary umowne które mają wówczas zastosowanie.

Pewne wątpliwości musi też budzić legalność strajków już trwających w trakcie organizacji których nastąpiły pewne błędy proceduralne. Zwłaszcza w sytuacjach które nie zostały szczegółowo opisane. Jedną z nich jest na pewno sytuacja w której w trakcie trwania sporu zbiorowego następuje modyfikacja żądań. Kierując się ściśle literą prawa, strajk jest wyłącznie dalszą częścią rokowań. Oznacza to, że nie może dotyczyć innych tematów niż te poruszone w czasie negocjacji i w złożonych żądaniach. Oznaczałoby to, że jakiś dodatkowy postulat, dopisany w ostatniej chwili albo wręcz w czasie strajku, powodowałby nielegalność całego strajku. Zasada utraty legalności strajku ma też zastosowanie do innych problemów. Co np. powiedzieć o całkowicie legalnym strajku do którego przystąpiły osoby nieuprawnione, którym strajkować zabraniają ustawy. Zależnie od podejścia, w obydwu przypadkach strajk można uznać za zdelegitymizowany albo można uznać go za legalny, co właściwie eliminowałoby podstawowe ograniczenia nałożone przez ustawę dotyczące organizacji strajków. Trzeba tutaj zaznaczyć, aby uniknąć ewentualnych nieporozumień, że nawet legalność strajku w którym biorą udział osoby pozbawione takiego prawa nie oznacza legalności udziału w strajku. Z jednej strony nawet najbardziej legalny strajk nie pozwala przyłączyć się do niego np. osobom od których pracy zależy życie ludzkie (czyli osobom którym ustawa prawo do strajku odbiera), ale też przyłączenie się tych ludzi do niego nie powoduje automatycznej delegalizacji strajku. Sytuacja nie jest tutaj jednoznaczna. Zależy tutaj od postawy samego związku organizującego strajk, jego ewentualnych obiekcji względem przyłączenia się do niego. Wówczas można uznać, że pracownicy „strajkujący” wbrew zakazowi działają na własną rękę. I łamią obowiązki pracownicze nie pracując niejako pomimo strajku. Jakkolwiek wolność jest czymś jednolitym, to już złamanie prawa można stopniować w zależności od stopnia naruszenia. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 II 2007 r. stwierdza, że konsekwencje złamania ustawy zależą od stopnia naruszenia przepisów, każde jednak uzasadnia odpowiedzialność sprawcy.

Można z niewielkimi zastrzeżeniami przyjąć założenie, że każdy strajk jest przerwą w pracy. Sama przerwa w pracy zaś niekoniecznie jest strajkiem. Bardzo wcześnie dostrzeżono, że konieczne jest doprecyzowanie pewnych zasad i już w roku 1983 Sąd Najwyższy stwierdził, że nawet kilkuminutowa przerwa w pracy może zostać uznana za strajk, jeśli tylko taki był cel biorących w nim udział. Z drugiej strony ciężko odmówić pracownikom prawa do chwilowego przerwania wykonywania obowiązków ze względów fizjologicznych bez związku z walką o prawa pracownicze. Ustalenie prawdziwych intencji pracowników jest niezwykle trudne i musi być oceniane indywidualnie, w razie konieczności również przez sąd. Z drugiej strony zaprzestanie wykonywania pracy nie wymaga wstrzymania się od jakiejkolwiek aktywności. Sama logika podpowiada, że wstrzymanie choćby jednej czynności przez pracownika może mieć katastrofalne skutki dla zakładu pracy. Trzeba więc przyjąć, że strajk może polegać na odmowie wykonywania części obowiązków (np. tych których niewykonanie nie zagraża bezpieczeństwu innych) lub wykonywanie ich w sposób mało staranny i powolny.

Legalny strajk musi być również poprzedzony referendum. Jest ono opisane w ustawie w sposób dość ogólnikowy, a więc wiele wątpliwości musi być rozwiązane w kontekście linii orzecznictwa. Ustawa w art. 20 mówi: „Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników”. Oznacza to konieczność przeprowadzenia głosowania w którym bierze udział większość zatrudnionych i uzyskaniu wśród większości z nich zgody na strajk. Zdanie to, choć na pierwszy rzut oka dość oczywiste, również powoduje pewne zamieszanie. O których pracowników bowiem chodzi? O wszystkich? Czy tylko o tych zaangażowanych w spór zbiorowy? Logika podpowiada, że w głosowaniu prawo wyrażenia opinii powinni mieć wszyscy pracownicy, gdyż absurdalne byłoby wstrzymanie pracy całego zakładu ze względu na strajk ułamka pracowników zatrudnionych na kilku istotnych stanowiskach stanowiących swego rodzaju „wąskie gardła”, wbrew woli miażdżącej większości pracowników. Mamy jednak przykłady takich działań, gdy część pracowników uznała się za jedynych upoważnionych do głosowania. Byli to lekarze, którzy w roku 2006 przeprowadzili głosowania wyłącznie wśród lekarzy. Na marginesie, warto zwrócić uwagę na fakt ogłoszenia strajku na stanowiskach od których zależy życie i zdrowie ludzi dużej grupy ludzi, co zdawałoby się, jest zakazane przez ustawę. Lekarze w dość zaskakujący sposób tłumaczyli takie zawężenie grupy głosujących prawdopodobnym sprzeciwem reszty pracowników. W ten sposób żądania podniesienia płac lekarzy, w oczywisty sposób odbijające się na kondycji finansowej szpitali i w dalszej konsekwencji na perspektywy podwyżek płac reszty pracowników szpitali zostały poparte strajkiem wbrew reszcie pracowników. Ta bardzo kontrowersyjna sytuacja została zalegalizowana wbrew zastrzeżeniom pracodawcy wyrokiem Sądu Rejonowego w Łodzi uznającym strajk za legalny i zgodny z prawem. Można więc przypuszczać, że w głosowaniu powinni wziąć udział wszyscy pracownicy, ale jednak wykluczenie z niego części pracowników nie powoduje automatycznie nielegalności. Artykuł 20 w ustępie drugim precyzuje także głosowanie mające poprzedzić strajk wielozakładowy. Ustawa mówi o tym, że organizuje go organ związku wskazany w statucie (statucie związku) w następstwie koniecznych referendów w każdym zakładów pracy, przy czym w każdym z nich w referendum musi wziąć udział ponad 50% załogi.

Ostatnim warunkiem który musi być spełniony jest również ujęta dość ogólnikowo adekwatność socjalna. Innymi słowy, wyrażona w Art. 17 ust. 3 „Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem”. Oznacza to z jednej strony, że żądania strajkujących (albo raczej zamierzających strajkować muszą być realistyczne i możliwe do spełnienia). Ciężko jednoznacznie odpowiedzieć jakie żądania są nierealistyczne, jednak pragmatyczne podejście do tematu wskazuje, że jedynie zupełnie ekstremalne żądania mogłyby zostać uznane przez sąd za łamiące zapisy ustawy. Dodatkowo ciężko wyobrazić sobie jak miałoby wyglądać porównanie żądań do strat. Nawet krótka przerwa w pracy zakładu może doprowadzić do dramatycznych strat, a także do zrujnowania reputacji i zaufania do pracodawcy. Można by więc przyjąć, że każde żądanie, niebędące jednocześnie sprawą życia lub śmierci dla pracowników byłoby niewystarczająco istotne. Biorąc pod uwagę dotychczasowe doświadczenia zapis ten należy uznać raczej za przepis martwy.

2. Wymogi przedmiotowe legalności strajku

A jakie są przesłanki legalności strajku? Po pierwsze, co oczywiste, zachowanie podstawowych warunków proceduralnych. Zostaną one bardziej szczegółowo omówione w następnym rozdziale, a więc, w skrócie: strajk musi być poprzedzony zgłoszeniem żądań względem pracodawcy, następnie następują rokowania, mediacja, głosowanie, ogłoszenie strajku oraz strajk. Mówi o tym ustawa o sporach zbiorowych w artykułach od 7 do 20. A jakie są inne warunki? Przede wszystkim warunki podmiotowe. Z ustawy wynikają następujące ograniczenia:

 Ograniczenie strajku do praw i interesów które mogą być przedmiotem sporu zbiorowego .

Żądania ekonomiczne, społeczne oraz prawa i wolności związkowe jako przedmiot strajku

 Identyczność żądań

Zasada proporcjonalności

 Zasada pokoju społecznego

 Przestrzeganie przepisów dotyczących przebiegu strajku.

W tym momencie należy przeanalizować poszczególne zapisy. Art.. 1 Ustawy podaje jedynie przykłady praw i interesów mogących być rozstrzygane poprzez spory zbiorowe. Oznacza to, że dość ogólnikowe zapisy o sporach dotyczących warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych, praw i wolności związkowych to przykłady dopuszczalnych przedmiotów sporu. Jednocześnie art. 4 ustawy mówi, że przedmiotem sporu nie mogą być indywidualne żądania pracowników jeśli możliwe jest ich rozstrzygnięcie przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Oznacza to, że musi być przeprowadzony w celu wymuszenia odmiennej interpretacji obowiązujących zapisów wcześniej zawartych porozumień zbiorowych (prawa) lub o unormowanie kwestii dotychczas nierozwiązanych (interesy).

Żądania ekonomiczne, społeczne oraz prawa i wolności związkowe. Te pojęcia nie zostały dotychczas w dokładny sposób zdefiniowane i zakreślone. Warto tutaj przypomnieć jednak, że zgodnie z konstytucją, ograniczenia działalności strajkowej nie mogą być większe niż te dopuszczone przez umowy międzynarodowe. W ten sposób właściwie każdy ponadprzeciętnie restrykcyjny zapis jest nielegalny. Zgodnie bowiem z decyzją MOP strajk nie musi dotyczyć tylko wąsko pojętej kwestii warunków pracy, płac i innych wymienionych, ale też ze względu na problemy społeczne i ekonomiczne139. Także tych niezwiązanych ściśle ze stosunkiem pracy. Ściśle nielegalne są jedynie strajki polityczne, w których interesy pracowników są naruszone (albo przynajmniej tak uważają strajkujący) przez władze publiczne. Międzynarodowa Organizacja Pracy, zazwyczaj bardzo szeroko interpretująca prawo do strajku, stwierdziła jednakże, że strajkiem mogą być jedynie działania zmierzające do walki o interesy ekonomiczne i socjalne. Także ustawowa definicja strajków wyklucza zastosowanie ich w walce politycznej. Ze względu na dość drażliwą kwestię niełatwo wskazać przykłady takich działań w czasie obowiązywania ustawy, lecz najpełniej chyba wypełnia taką definicję strajk nauczycieli przeciwko likwidacji gimnazjów oraz tzw. „strajk kobiet” który ze względu na niemożność przeprowadzenia go w legalny sposób musiał być zastąpiony masowym odejściem na zwolnienia lekarskie, które chronią przed zwolnieniem w wyniku nieobecności w pracy. Dalszym zapisem jest ograniczenie się z zakresem strajku wyłącznie do żądań podniesionych przy okazji rokowań. Wynika to z prostego faktu, że wszelkie spory, przed nastąpieniem strajku muszą przejść przez etap próby pokojowego rozwiązania konfliktu. Art. 17, ustęp 2 mówi, że strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez wcześniejszego wyczerpania „pokojowych” metod. Zmiana listy żądań w trakcie trwania strajku uniemożliwiłaby bowiem polubowne rozwiązanie sporu nawet przy najlepszych chęciach obu stron. W ten sposób nowe żądania powodują wszczęcie nowego sporu, a wszelkie terminy biegną od początku. Obowiązujące poglądy, także te wyrażone w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., wskazują, że pewne modyfikacje żądań są jednak dopuszczalne, o ile mieszczą się w granicach określonych dobrą wolą stron. Oznacza to modyfikacje drobne lub kompromisowe.

Zasada proporcjonalności opiera się na idei współodpowiedzialności pracowników za zakład pracy. Po raz kolejny posłużono się tu ogólnikiem. Albo jakąś formą klauzuli generalnej. A zasada brzmi ona (Art. 17, pkt 3) „Podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem”. Dzięki temu część odpowiedzialności za los przedsiębiorstwa jest przerzucona na pracowników, jednak sformułowanie jest tak ogólne, że właściwie ciężko dociec o co w nim chodzi. Nie wiadomo jaka dysproporcja między żądaniami i stratami jest niedopuszczalna, nie wiadomo jakie straty trzeba wziąć pod uwagę oraz kto właściwie miałby stwierdzić ten fakt (oczywiście poza sądem). G. Bieniek stwierdził nawet, że ze względu na trudności dowodowe oraz rozłożenie się odpowiedzialności na wszystkich pracowników biorących udział w głosowaniu nad strajkiem, stwierdzenie złamania tego zapisu jest niemożliwe i strajk nigdy nie będzie uznany za nielegalny z tego powodu. Przeciwną opinię wyraża B. Wagner twierdząca, że da się ocenić pewną nieracjonalność żądań już na etapie ich formułowania, gdyż o ile ciężko obciążyć kogoś pełną odpowiedzialnością za skutek strajku, to tak długo jak nie poznamy ostatecznego wyniku próby sił możemy dostrzec nieracjonalność żądań których spełnić się nie da. Dla porządku warto jeszcze przytoczyć pogląd B. Cudowskiego który dla utrudnienia nazywa tę zasadę „zasadą racjonalności”. Twierdzi on, że zasada ta ma charakter postulatywny czyli związek powinien rozważyć ten problem. Przytacza on jasny fakt zaistnienia wątpliwości w kwestii tego zapisu. Jego początkowe odrzucenie i późniejsze próby kwestionowania tego poglądu. Zaznacza on, że za takim poglądem przemawiają (poza względami prawnymi) względy społeczne i wychowawcze. W realiach dzisiejszego świata bowiem pogorszenie sytuacji pracodawcy dość szybko odbija się na sytuacji pracowników. Warto tu też wspomnieć, że sam B. Cudowski przytacza też nieobecną u innych teoretyków zasadę racji wystarczającej. Mówi ona ściśle o tym, że żądanie musi być możliwe do zrealizowania. Zasada jest zbliżona do poprzedniej, ale jednak koncentruje się na samej wykonalności żądań, a nie na ich sensowności141.

Ostatnią powszechnie uznaną zasadą jest zasada spokoju społecznego. Zależnie od teoretyka można uznać ją za mutację zasady przestrzegania umów (z tym, że układy zbiorowe nie są ściśle rzecz biorąc umowami). Znaczy to po prostu, że układy zbiorowe trzeba wypowiedzieć, zanim przystąpi się do kolejnych rokowań, jeśli dotyczą one tych samych kwestii. Mówi o tym ustęp drugi art. 4 ustawy o sporach zbiorowych, a dokładniej brzmi on: „Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.”142.

Kwestia przestrzegania praw jest zupełnie oczywista i została po części przedstawiona w poprzednich podpunktach. Strajk musi być przeprowadzony zgodnie z przepisami, gdyż w przeciwnym wypadku jest nielegalny. Dodatkowo ustawa opisuje zachowanie w czasie strajku. Są to kolejno, nieograniczanie kierownika w pełnieniu jego funkcji (art. 21 ustęp 1), wykonywanie poleceń mających na celu uniknięcie poważnych strat materialnych oraz zagrożenia życia art. 21 ustęp 2).

3. Wymogi podmiotowe legalności strajków

Tyle kwestie warunków przedmiotowych. Dotyczących samego strajku. Są jeszcze warunki podmiotowe, dotyczące strajkujących. Jest to prawo właściwie wyłączne pracowników. Przy czym pojęcie to jest w tym wypadku trochę szersze. Obejmuje też członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osobom wykonującym pracę na podstawie umowy agencyjnej oraz pracę nakładczą. Wyłączenie obejmuje oczywiście wymienione we wcześniejszych rozdziałach grupy. Głównie funkcjonariuszy Służby Publicznej, pracowników instytucji siłowych oraz pracowników od których pracy zależy zdrowie i życie ludzkie oraz bezpieczeństwo państwa. Mówiąc o pracownikach generalnie mamy na myśli ludzi mających prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Są to nie tylko wymienieni w ustawie o związkach zawodowych pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej jeśli nie są pracodawcami, ale też, zgodnie z wyrokiem Trybunał Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 „pracownicy” zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia nie znajdującymi się właściwie w stosunku pracy.144

Właściwie ciężko ustalić, kto ma stwierdzić, że od nieprzerwanego wykonywania pracy zależy zdrowie i życie ludzkie. Raczej nie dopuszczalne byłoby uznanie, że stwierdza się to post factum na podstawie efektu strajku i późniejsza ocena. M. Kurzynoga zwróciła także uwagę, że funkcjonowanie niektórych zakładów jest niezbędne dla bezpieczeństwa, życia i zdrowia innych ludzi, a więc jakikolwiek strajk w takim zakładzie byłby niedopuszczalny. Dodatkowo niektóre zakłady pracy mogłyby okazać się kluczowe dla zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony życia dopiero w sposób pośredni oraz dopiero w sytuacji w której strajk obejmie odpowiednią liczbę pracowników. Przykładem może być strajk kopalni węgla która dostarcza węgiel do elektrowni która z kolei zasila szpital. Wówczas brak węgla na rynku może ostatecznie doprowadzić do śmierci pacjentów pilnie wymagających pomocy.

4. Status poszczególnych grup w trakcie strajku

Co oznacza dla pracowników strajk? Paradoksalnie, ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, właściwie nie określa jak ma przebiegać strajk, spróbujmy oprzeć się jednak na pewnikach: Pracownicy strajkujący: Logicznym przypuszczeniem jest, że pracownicy nie powinni dostawać pensji i nie powinni oni być zmuszeni do wykonywania pracy (są możliwe pewne wyjątki od tych zasad, ale nie wpływają one na ogólne zasady którymi rządzi się instytucja strajku. Jedynymi zapisami ustawy które odpowiadają na te, było nie było, istotne wątpliwości są art. 17 definiujący strajk jako zbiorowe powstrzymanie się od pracy w celu walki o interesy ekonomiczne, drugim zapisem prawnym jest art. 23 mówiący o uprawnieniach pracowników w czasie strajku. Ustęp pierwszy mówi, że udział w strajku nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych, jeśli został zorganizowany zgodnie z przepisami. To wynika z samej logiki ustawy. Ustęp drugi stwierdza, że pracownik (choć nie jest to powiedziane wprost, logiczne jest, że chodzi o pracownika biorącego udział w strajku), w okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami, zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Dopiero w tym momencie uzyskujemy właściwe spojrzenie na sytuację strajkujących. Są oni zwolnieni z obowiązku pracy (ani nawet obecności w zakładzie pracy), mają prawo do pełnego ubezpieczenia społecznego i świadczeń z jego tytułu, nie muszą się obawiać choroby, wypadku lub braku składek na emeryturę. Są oni jednak pozbawieni wynagrodzenia. Polskie prawo uniemożliwia także zastosowanie sankcji względem pracowników biorących udział w legalnym strajku. Wszakże nie narusza on obowiązków pracowniczych. Warto tu także przypomnieć, że pracownik przystępując do strajku nie zrywa swoich więzi z zakładem prac. Nadal podlega on reżimowi zakładu pracy, znajduje się na tej samej pozycji w hierarchii i nadal musi wypełniać pewne ustawowe obowiązki pracownicze jak np. ochrona własności czy dbałość o interesy pracodawcy, a zawieszeniu podlega jedynie część wzajemnych zobowiązań. Ze strony pracownika obowiązek wykonywania poleceń związanych ze świadczeniem pracy oraz wykonywania swoich obowiązków służbowych w tym fizycznej obecności w zakładzie pracy, a ze strony pracodawcy obowiązek wypłaty wynagrodzenia. Wszystkie obowiązki pracownika z których nie zwalnia go przystąpienie do strajku (wraz z jednym z którego go zwalnia) są wymienione w ustępie 2 art. 100 kodeksu pracy. Są to: przestrzeganie czasu pracy, przestrzegani regulaminu i ustalonego porządku, przestrzeganie przepisów BHP, dbanie o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie oraz tajemnice, przestrzeganie ogólnych zasad ochrony tajemnicy, przestrzegać zasad współżycia społecznego. Strajk zwalnia pracownika jedynie z obowiązku przestrzegania czasu pracy. Przejawia się to w obowiązku ochrony mienia przed kradzieżą i marnotrawstwem. Także w obrębie tych obowiązków strajkujący są teoretycznie zobowiązani do wykonywania poleceń pracodawcy (chociaż są zwolnieni z obowiązku obecności). Wynika to z art. 21 ustawy o strajkach, zakazującego ograniczania kierownika w jego uprawnieniach. Pracownicy niestrajkujący: Właściwie prawo nie reguluje statusu takich pracowników. W powszechnej opinii łamistrajk jest zdrajcą całej strajkującej załogi. Ciężko więc oczekiwać akceptacji, albo choćby względnej tolerancji ze strony reszty załogi. Z punktu widzenia prawnego przypuszczać można, że pracownicy tacy pracują na dawnych zasadach, niejako ignorując strajk. Chociaż ustawa teoretycznie zabrania przeszkadzania pracownikom którzy nie przystąpili do strajku pracy, to jednak ciężko wyjaśnić jak miałoby wyglądać przezwyciężenie przeszkód związanych ze strajkiem okupacyjnym. O ile jednak czynna napaść i groźba stanowią przestępstwo, to już ciężko wyobrazić sobie jakie prawo łamią pracownicy blokujący stanowisko pracy. Właściwie bowiem mają prawo przebywać w zakładzie pracy jako pracownicy. Pracownicy którym uniemożliwiono podjęcie pracy mają minimalne gwarancje płacy ze względu na gotowość podjęcia pracy w ramach tzw. przestojowego. Jeśli pracownik nie był w stanie podjąć pracy z przyczyn niezawinionych przez siebie przysługuje mu prawo do 60% bazowego wynagrodzenie (ale nie mniej niż wynagrodzenie minimalne!) na bazie art. 81 kodeksu pracy. Zarządzający zakładem pracy: Chociaż teoretycznie pozycja zarządzającego zakładem pracy nie ulega zmianie w wyniku strajku, a ustawa o strajkach w art. 21 mówi o niemożności ograniczania kierownika w wykonywaniu uprawnień w stosunku do pracowników niebiorących udziału w strajku oraz w stosunku do wszystkich w zakresie ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji od których nieprzerwanej pracy zależy bezpieczeństwo oraz działalność zakładu. Istnieje pogląd mówiący, że fakt nieprzystąpienie pracownika do strajku nie oznacza możliwości zmuszenia go do pełnienia roli łamistrajka i zastąpienia pracownika strajkującego.

Procedura strajkowa

W tym momencie, jeśli wciąż nie udało się wypracować porozumienia we wszystkich poruszonych kwestiach, organizacja związkowa prowadząca rokowania I mediacje (i tylko ona) nabiera szereg praw opisanych w art. 15 (strajk), art. 16 (arbitraż) oraz art. 25 (akcje protestacyjne). Są to:

 Prawo do żądania arbitrażu społecznego

 Prawo do ogłoszenia strajku

 Prawo do akcji protestacyjnej

Oznacza to, że ten etap, po zakończeniu negocjacji nie oznacza automatycznie strajku ani też nie wymusza jakiegokolwiek dalszego działania. Nadaje jedynie organizacji pracownikówlegitymizacje do przeprowadzenia głosowania w sprawie strajku wśród pracowników, co zostało opisane w art. 20. Musi ono zostać przeprowadzone wśród przynajmniej 50% pracowników i idea strajku musi zyskać poparcie zwykłej większości pracowników. Ustawa nie precyzuje jednak, wśród jakich pracowników ma zostać przeprowadzone głosowanie. Wśród zatrudnionych na identycznym stanowisku, wśród zatrudnionych w danym dziale, czy wśród wszystkich pracowników danego zakładu pracy. Nie wykształciła się jednak jakaś ścisła doktryna dotyczące tego problemu. Łatwo wyobrazić sobie problemy jakie może spowodować konieczność przeprowadzenia głosowania wśród pracujących w trybie zmianowym, albo podczas sezonu wakacyjnego, gdy duża część pracowników przebywa na urlopach. Ustawa w artykule 20 jednak jasno określa, że chodzi o pracowników zakladu pracy i nie przewiduje żadnych wyjątków. Można więc przyjąć, że jest to kwestia indywidualna. Ustęp drugi art. 20 mówi o strajku międzyzakładowym i nakazuje przeprowadzić osobne referenda w każdym z planujących strajkować zakładów pracy. Jednocześnie można także przeprowadzić akcję protestacyjną w postaci manifestacji, akcji informacyjnej albo dowolnego innego, nieprzerywającego pracy działania w celu wyrażenia swojego niezadowolenia dla aktualnej sytuacji, co gwarantuje art. 25. Powiedzmy jednak, że udało się przeprowadzić głosowanie i zyskać poparcie dla idei strajku wśród większości pracowników. Ogłoszenie wówczas strajku należy połączyć z wyznaczeniem momentu w którym strajk ma się rozpocząć. Opisane jest to w ustępie trzecim art. 20 Termin strajku należy ogłosić najwcześniej 5 dni przed jego rozpoczęciem. Wynika to z oczywistych konsekwencji strajku dla pracodawcy, kontrahentów i społeczeństwa, elementarna uczciwość nakazywałaby danie odpowiedniej ilości czasu na przygotowanie się do niego i zabezpieczenie swoich interesów. W wyznaczonym momencie strajk się rozpoczyna i dołączenie do niego staje się legalne. Ustawa precyzuje strajk w art. 17 jako zbiorowe powstrzymanie się pracowników od pracy. Z wcześniejszych zapisów ustawy wynika, że musi on być zastosowany w celu walki o zbiorowe interesy pracowników. Faktem jest, że przypadkowe przerwanie pracy w czasie strajku może być ciężkie do odróżnienia od przyłączenia się do strajku, jednak należy uwzględnić ten element definicji na równi z powstrzymaniem się od pracy. Definitywnie wyjaśnia to art. 23, ustęp pierwszy mówiący, że udział w strajku nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. Przyłączenie się do strajku następuje w wyniku indywidualnej decyzji i może nastąpić w dowolnym momencie trwania strajku. Trzeba tutaj zaznaczyć, w kontekście wspomnianego już głosowania, że głosowanie za strajkiem nie obliguje pracownika do przyłączenie się do niego, a głosowanie przeciwko nie zabrania przyłączyć się do trwającej już akcji strajkowej. Co do samego uczestnictwa, obowiązuje absolutny zakaz stosowania przemocy i gróźb. Nie wolno nikogo do strajkowania zmuszać, ani też strajkowania zabraniać (oczywiście za wyłączeniem ustawodawcy który może wszystko), co wynika z art.18 mówiącego o dobrowolności udziału w strajku. Właściwie niedopuszczalne są też wszelkie próby fizycznej przemocy i zastraszania, gdyż choć ustawa nic o tym nie mówi, naruszają one art. 191 kodeksu karnego brzmiący: „Kto stosuje przemoc wobec osoby lub groźbę bezprawną w celu zmuszenia innej osoby do określonego działania, zaniechania lub znoszenia, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”. To samo tyczy się stosowania przemocy względem innych pracowników lub przełożonych. Art. 217 kodeksu karnego przewiduje karę roku pozbawienia lub ograniczenia wolności względem osoby która uderza człowieka lubw inny sposób narusza jego nietykalność cielesną. Do strajku można się w każdej chwili przyłączyć, jak i z udziału w nim zrezygnować i wrócić do pracy. Sprawą oczywiście kluczową jest tutaj kwestia wynagrodzeń. Właściwie jedynym powodem dla którego ktokolwiek mógłby powstrzymać się od udziału w strajku jest utrata prawa do wynagrodzenia. Ustawa w art. 23 w ustępie drugim mówi o tym, że pracownik zachowuje prawo do wszystkich świadczeń i uprawnień ze stosunku pracy poza wynagrodzeniem. Ważny jest fakt, że pracodawca ma obowiązek nadal opłacać wszelkiego rodzaju składki i ubezpieczenia społeczne za pracowników. Mimo iż pracownik nie wykonuje żadnej pracy nadal zachowuje wszelkie przywileje pracownicze i jest obciążeniem finansowym dla pracodawcy. W tym miejscu warto jeszcze dodać, że art. 24 przewiduje możliwość tworzenia i dowolnego wykorzystywania funduszów strajkowych. Z założenia mają one służyć strajkującym pracownikom do uwolnienia się z presji ekonomicznej i dać im szansę na „przetrwanie” czasu strajku w czasie którego nie otrzymują wynagrodzeń. Wydaje się jednak, że ta metoda nie przyjęła się w Polsce. Co do formy strajku, najbliższy Polakom strajk zwany „okupacyjnym” budzi paradoksalnie najwięcej wątpliwości, gdyż przebywanie w zakładzie pracy wbrew pracodawcy narusza cały szereg przepisów i praw, zaczynając od ochrony miru domowego którego naruszenie jest ścigane z art. 193 kodeksu karnego, prawa swobodnego dysponowania swoją własnością i ochrony własności prywatnej. W tym przypadku należy jeszcze rozróżnić pracowników którzy przebywają na terenie zakładu i demonstracyjnie odmawiają podjęcia pracy, co można by jeszcze uznać za metodę akceptowalną, choć w np. w krajach anglosaskich zakazaną, to już przeciwna sytuacją, w której pracownicy strajkujący okazują otwartą (choć w sumie zrozumiałą) wrogość względem pracujących i uniemożliwiają im pracę (jest to możliwe nawet przy dużej dysproporcji liczbowej na korzyść pracujących). Także grupa pracowników jest w stanie zablokować urządzenia kluczowe i przeszkodzić pracownikom w pracy. Dobrym przykładem może być zablokowanie wind do kopalń w Kopalni Budryk w dniu 17 XII 2007 r., gdzie niewielki odsetek strajkujących sparaliżował pracę całego zakładu. Międzynarodowa Organizacja Pracy zdaje się stać na stanowisku, że niestrajkujący mają pełne prawo do pracy. Wydaje się, że i polskie sądy częściowo przychylają się do takiego wniosku. Nawet przy uwzględnieniu tych ograniczeń wydaje się oczywiste, że nieobecność części pracowników może skutecznie dezorganizować pracę zakładu. Strajk właściwie nie ma ograniczenia czasu trawania. Niektórzy teoretycy przytaczają pogląd, że strajk ma uzasadnienie jednie tak długo, jak istnieje możliwość uzyskania pożądanego rozwiązania sporu. W momencie, gdy jasne staje się, że strajk nie jest wystarczająco problematyczny dla pracodawcy, gdyż np. nie przyłączyło się do niego wystarczająco dużo pracowników, staje się bezprzedmiotowy. Ciężko więc stwierdzić kiedy strajk miałby stracić legitymizację. Trzeba także przypomnieć, że zgodnie z artykułem 17 niedopełnienie obowiązków proceduralnych ze względu na przeszkody tworzone przez pracodawcę daje organizacji pracowników prawo do rozpoczęcia strajku z pominięciem wymienionych elementów (także głosowania). W praktyce jednak obecna sytuacja pozwala na samokontrolowanie długości strajku, gdyż pracownicy widząc niewielką popularność strajku mogą zostać zmuszeni do zaprzestania beznadziejnej walki w chwili, gdy sytuacja materialna zmusi ich do powrotu do pracy. Z drugiej strony pracodawca prędzej czy później zostanie zmuszony przez sytuacje rynkową, kontrahentów i konieczność funkcjonowania na rynku do ustąpienia przed dużą grupą zdeterminowanych pracowników. W efekcie też, mimo że układ zbiorowy nie daje właściwie żadnych prawnych gwarancji jest ciężki do niewypełnienia, gdyż ryzyko ponownego strajku jest bardzo motywujące. W ten sposób ustawa dająca dość szerokie uprawnienia strajkowe może doprowadzić, zakładając odpowiednią dojrzałość i świadomość społeczeństwa może doprowadzić do celu który jest zawarty w jej tytule. Może rozwiązywać spory, a nie powodować konflikty. A uzyskany dzięki temu pokój społeczny jest korzyścią dla nas wszystkich.