

Jakub Grzegorzcyk
Katarzyna Rakowska
Michał Sobol

SPÓR ZBIOROWY I STRAJK



Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza

Poznań-Warszawa 2023

Ten utwór objęty jest licencją Creative Commons Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne – Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-NC-SA 4.0). Aby zobaczyć kopię niniejszej licencji, przejdź na stronę <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.pl>.

Redakcja: Jakub Grzegorzczuk

Korekta: Artur Mróz

Projekt typograficzny i łamanie: Artur Mróz

Projekt okładki: Artur Mróz

Zdjęcie na okładce: Tytus Szabelski-Różniak

Na zdjęciu: Blokada magazynu Amazon we Wrocławiu, grudzień 2020 r.

Publikacja współfinansowana przez Narodowe Centrum Nauki ze środków projektu badawczego nr 2018/31/N/HS5/02781.

Publikacja współfinansowana przez Fundację „Naprzód” oraz Transform! Europe w ramach programu „Aktywni Naprzód”

Poznań-Warszawa 2023

ISBN: 978-83-962265-1-8

Wydawca:

Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza

ul. Kościelna 4/1A, 60-538 Poznań

www.ozzip.pl

ip@ozzip.pl

Spis treści

Wstęp.	5
---------------	----------

Rozdział 1

Co to jest strajk i dlaczego strajkujemy?	7
Strajk jako szczególne narzędzie – krótka historia	7
Rodzaje akcji strajkowych.	10
Dlaczego (wciąż) strajkujemy?	13
Szeroka i wąska definicja strajku	15

Rozdział 2

Procedura sporu zbiorowego. Od żądań po strajk.	21
Prawo do strajku w polskim systemie prawnym	21
Zasady prawa do strajku	25
Wystąpienie z żądaniami	28
Rokowania	38
Mediacje i strajk ostrzegawczy	44
Arbitraż.	49
Referendum.	50
Strajk	55
Strajk solidarnościowy.	64
Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy i sądowa kontrola legalności strajku.	66

Rozdział 3

Strategiczne podejście do sporu zbiorowego	71
Strategia przygotowania żądań i ich negocjacji	72
Strategie związkowe na poszczególnych etapach sporu.	86
Strategie pracodawców utrudniające prowadzenie sporu zbiorowego	111

O czym warto pamiętać?	117
Zakończenie	122

Rozdział 4

Próby reform przepisów o rozwiązywaniu

sporów zbiorowych 125

Polski model prawa do strajku	126
---	-----

Prawo do strajku w wybranych krajach UE	129
---	-----

Próby reform prawa do strajku w Polsce.	137
---	-----

Procedura sporu zbiorowego

– postulaty Inicjatywy Pracowniczej	143
---	-----

Zakończenie	148
-----------------------	-----

Wzory dokumentów 149

Wstęp

Strajk jest najsilniejszym i najskuteczniejszym narzędziem, jakim dysponuje zorganizowany ruch pracowniczy. Praktycznie wszystkie prawa pracownicze, z których dziś korzystamy, zostały wywalczone za jego pomocą. Pomimo to pracownicy i pracownice w Polsce strajkują rzadko, a organizacje związkowe niechętnie korzystają z gwarantowanego konstytucyjnie prawa do prowadzenia akcji strajkowych. Na tle krajów Unii Europejskiej Polska jest wręcz „strajkową pustynią”, co ostatecznie skutkuje niskim poziomem płac, długimi godzinami pracy, niewielkim znaczeniem układów zbiorowych oraz rozpowszechnieniem „śmiciowego zatrudnienia”.

Jednym z powodów takiego stanu rzeczy są prawne ograniczenia, jakie w latach 90. zostały uchwalone w *Ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, która określa warunki przeprowadzenia legalnego strajku. W Polsce trudno zorganizować strajk, ponieważ wymaga to za każdym razem przejścia przez wieloetapową, skomplikowaną procedurę sporu zbiorowego. Dodatkowo szereg zakładów pracy i stanowisk objętych jest ustawowym zakazem strajku. Ograniczenia te, zwłaszcza w połączeniu z wrogą postawą pracodawców, tworzą czasem wrażenie, że strajk w Polsce jest niemożliwy do przeprowadzenia.

Niniejsza publikacja ma na celu omówienie problematyki strajku od strony prawnej oraz praktycznej. Chcemy zaprezentować zarówno interpretację i objaśnienie przepisów, jak i dostarczyć przykładów działań, jakie członkowie i członkinie związków zawodowych mogą podjąć w toku sporu zbiorowego, aby zakończył się on sukcesem. Książka składa się z 5 części. W Rozdziale 1 przedstawiamy informacje o rodzajach akcji strajkowej, jej znaczeniu dla działalności organizacji pracowniczych oraz omawiamy historyczną ewolucję strajku. Rozdział 2 stanowi szczegółowe objaśnienie przepisów prawnych regulujących procedurę sporu zbiorowego oraz kryteriów legalnej akcji

strajkowej. Na Rozdział 3 składają się praktyczne porady i wskazówki spisane na podstawie doświadczeń Inicjatywy Pracowniczej i innych związków zawodowych. W Rozdziale 4 odnosimy się do ostatnich rządowych projektów zmian *Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, nad którymi trwają obecnie prace legislacyjne. W tej części przedstawiamy także postulaty Inicjatywy Pracowniczej dotyczące prawa do strajku. Ostatnia część opracowania zawiera wzory pism i dokumentów, które mogą okazać się przydatne w prowadzeniu sporu zbiorowego i organizacji strajku.

Mamy nadzieję, że przygotowany przez nas materiał ułatwi czytelnikom i czytelniczkom przejście przez skomplikowaną drogę sporu zbiorowego. Przygotowując go, chcieliśmy przyczynić się do przełamania fatalistycznego przeświadczenia, że czas wykorzystywania strajku jako narzędzia walki o prawa i interesy pracownicze dobiegł końca. Ostatecznie, choć zorganizowanie legalnego strajku w Polsce nie jest łatwe, to jednak szereg przykładów z różnych zakładów pracy dowodzi, że nie jest całkowicie niemożliwe.

Rozdział 1

Co to jest strajk i dlaczego strajkujemy?

Jakub Grzegorzcyk

Strajk jest tak stary, jak społeczeństwo podzielone na klasy społeczne. Stosowali go niewolnicy w starożytności, chłopci pańszczyźniani w systemach feudalnych i robotnicy fabryczni w czasach narodzin kapitalizmu. Sięgają do niego także dziś pracownicy i pracownice niezależnie od tego, czy pracują fizycznie, czy umysłowo, czy zatrudnieni są w sektorze prywatnym, czy publicznym i czy żyją w bogatych państwach Europy, czy na biednym Globalnym Południu (krajach Afryki, Azji, Ameryki Południowej). Strajki były i nadal są stosowane w celu wywalczenia wyższych płac, lepszych warunków pracy, uprawnień dla organizacji związkowych czy zmiany systemu politycznego. Są więc specyficznym narzędziem walki tych klas społecznych, które wytwarzają dobra i dostarczają usługi (*klasy wytwórców, podporządkowane*), a ich sensem jest wywarcie presji na decydentów politycznych i właścicieli środków produkcji (ziemi, maszyn, zakładów pracy), czyli *klasy posiadające*.

Strajk jako szczególne narzędzie – krótka historia

Strajk możemy zdefiniować jako zbiorowe przerwanie pracy lub takie jej wykonywanie, że funkcjonowanie zakładu pracy ulega zaburzeniu¹. Ta forma działania zyskała popularność wraz z rozwojem kapitalizmu

¹ Należy pamiętać, że w tak zdefiniowanym strajku mieszczą się formy protestu, których prawo nie uznaje za strajk, a nawet może uznawać za nielegalne, na przykład spowolnienie pracy, czyli tzw. strajk włoski, albo strajk okupacyjny.

i powstaniem przemysłowej klasy robotniczej, przede wszystkim dlatego, że wywołuje straty finansowe, a więc wywiera presję na przedsiębiorcach. Jeśli jednak spojrzymy na historię strajku, okazuje się, że było to narzędzie używane przez różne klasy społeczne w różnych systemach politycznych i gospodarczych.

Pierwszy zarejestrowany w historii strajk odbył się w starożytnym Egipcie w roku 1157 p.n.e., kiedy pracy odmówili budowniczcy piramid². Bezpośrednim powodem wybuchu protestu było niewydanie racji żywnościowych, a więc głód. Rzemieślnicy porzucili narzędzia, usiedli na tyłach pobliskiej świątyni i rozpoczęli strajk okupacyjny. Według papiirusu zawierającego opis strajku, w kolejnych dniach pracownicy stopniowo otrzymywali część zaległych racji żywnościowych, jednak protesty trwały, ponieważ zapłatę uznano za niewystarczającą. Z dostępnych dokumentów nie wynika, w jaki sposób ten strajk się zakończył.

Na ziemiach polskich pierwszy strajk miał miejsce prawdopodobnie w 1534 r. w Tarnowskich Górach³. Jego przyczyną były niskie płace górników wydobywających srebro i ołów. Zbuntowani kopacze przestali przychodzić do pracy, domagając się zwiększenia zapłaty za wydobywane metale. Reakcją władz miejskich Tarnowskich Gór było aresztowanie przywódców buntu i osadzenie ich w więzieniu. To jednak doprowadziło do rozruchów, podczas których uwięzieni zostali uwolnieni, a do opanowania sytuacji trzeba było ostatecznie wzywać wojsko.

Ze strajku jako narzędzia walki korzystali także wielokrotnie chłopci – zarówno w systemie feudalnym, gdy byli pozbawieni podstawowych praw i wolności obywatelskich, jak i później, po zniesieniu poddaństwa i pańszczyzny. Prawdopodobnie ich największy strajk w historii Polski odbył się w dniach 16–27 sierpnia 1937 r. „Wielki Strajk Chłopski” zorganizowano w celu wymuszenia na sanacyjnej dyktaturze reformy rolnej, demokratycznych wyborów

² *Records of the strike in Egypt under Ramses III*, c1157BCE, Portal libcom.org URL: <https://libcom.org/article/records-strike-egypt-under-ramses-iii-c1157bce>.

³ Dariusz Zalega, *Bez pana i plebana. 111 gawęd z ludowej historii Śląska*, Wydawnictwo RM, Warszawa 2021, ss. 17–20.

parlamentarnych i powrotu do konstytucji z 1921 r. Był to więc protest o podłożu zarówno ekonomicznym, jak i politycznym. Strajk przybrał formę blokad dróg, wstrzymania dowozu żywności do miast oraz rezygnacji z zakupów przez 10 dni. Chłopki, których wiele pracowało jako służące, odmawiały też w tym czasie pracy w folwarkach. Pomimo masowego charakteru (w Wielkim Strajku Chłopskim wzięły udział prawdopodobnie setki tysięcy osób) organizatorom nie udało się jednak osiągnąć zakładanych celów – władze odpowiedziały na strajk siłowo, a wskutek pacyfikacji blokad i wieców przez wojsko śmierć poniosło 170 strajkujących⁴.

Po strajk jako broń w walce o prawa obywatelskie i polityczne sięgali także robotnicy w systemach autorytarnych po II wojnie światowej: władza PZPR w Polsce, wojskowa dyktatura w Brazylii oraz reżim apartheidu (segregacji rasowej) w Republice Południowej Afryki załamały się w latach 80. XX wieku na skutek masowych strajków, w których przewodnią siłą byli robotnicy przemysłu ciężkiego: górnicy i stoczniowcy w Polsce, robotnicy z branży motoryzacyjnej w Brazylii oraz górnicy i metalowcy w RPA.

Co sprawiło, że ze strajku jako narzędzia do walki o swoje prawa i interesy korzystali zarówno niewolnicy w starożytności, jak i pracownicy w czasach współczesnych? Odpowiedź na to pytanie jest stosunkowo prosta: klasy podporządkowane przerywały lub spowalniały pracę ze względu na siłę, jaka zawarta jest w strajku i bezpośredni wpływ, jaki wywiera on na zyski firm i gospodarkę. Inne formy działań zbiorowych, takie jak demonstracje uliczne, obywatelskie projekty zmian prawnych, lobbing wśród polityków czy kampanie w mediach społecznościowych mają znaczenie głównie symboliczne. Ich siła sprowadza się do pokazania, że dane żądania mają szerokie poparcie społeczne. Ich wpływ na gospodarkę i instytucje państwowe jest pośredni, a skuteczność zależy wyłącznie od tego, czy decydenci (politycy lub przedsiębiorcy) skłonni są brać pod uwagę opinię publiczną. Strajk dezorganizuje natomiast procesy wytwarzania dóbr

⁴ Stanisław Krastowicz, *Wielki Strajk Chłopski 1937*, rozbrat.org, <https://www.rozbrat.org/publicystyka/walka-klas/4554-wielki-strajk-chlopski-1937>.

i dostarczania usług, zazwyczaj generuje straty finansowe lub utrudnia sprawne funkcjonowanie instytucji państwowych, dlatego trudniej go zignorować.

Rodzaje akcji strajkowych

Ludzie zawsze byli bardzo pomysłowi w walce o swoje prawa i interesy. Świadczy o tym różnorodność form, jakie przybierały akcje strajkowe na przestrzeni wieków. Z naszej perspektywy istotne będą te rodzaje strajku, które pojawiły się wraz z rozwojem kapitalizmu – ponieważ to ten system gospodarczy jest obecnie dominujący na całym świecie.

W pierwszej fazie rozwoju gospodarki kapitalistycznej, gdy proces produkcji oparty był na nielicznej grupie wysoko wykwalifikowanych rzemieślników, robotnicy raczej nie stosowali strajku rozumianego jako zbiorowe przerywanie pracy. Zamiast tego obejmowali bojkotem tych pracodawców, którzy nie chcieli stosować się do norm i standardów ustalanych przez organizacje pracownicze – członkowie związków nie podejmowali zatrudnienia w danym zakładzie do czasu, aż jego właściciel zgodził się zaakceptować zasady narzucone przez organizację⁵. Ta forma strajku oparta była na kontrolowaniu przez organizacje pracownicze systemu szkoleń zawodowych, od których zależała liczba osób posiadających kwalifikacje i uprawnienia do wykonywania danego zawodu (czyli podaź pracy). Ograniczenie liczby osób, które mogły wykonywać daną pracę, zmuszało pracodawców do respektowania norm narzucanych przez organizacje zrzeszające pracowników. Z czasem ta forma strajku straciła swoją siłę, chociaż w niektórych krajach i branżach bywa stosowana do dziś. Najsłynniejszym współczesnym przykładem wykorzystania „strajku poprzez bojkot” są „zielone bojkoty”, które w latach 1971–1975 prowadziła australijska Federacja Robotników Budowlanych. Bojkoty polegały na

⁵ Richard Hyman, *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class and Society*, Sage, London-Thousands Oaks-New Delhi 2001, s. 75.

odmowie pracy u tych pracodawców, którzy realizowali inwestycje uznane przez związek za szkodliwe dla środowiska naturalnego lub jakości życia w mieście⁶.

Strajk „klasyczny”, polegający na zbiorowym przerwaniu pracy aż do momentu spełnienia żądań, pojawił się wraz z upowszechnieniem masowej produkcji⁷. Postęp technologiczny oraz zmiana organizacji pracy na przełomie XIX i XX wieku sprawiły, że pracownicy i pracownice byli łatwi do zastąpienia, a większość stanowisk pracy nie wymagała formalnych kwalifikacji czy długiego szkolenia. Tym samym strajk oparty o bojkot i kontrolę podaży pracy stracił na znaczeniu. Odpowiedzią ruchu związkowego na nowy sposób produkcji była zmiana formy strajków: popularność zdobyło zbiorowe przerywanie pracy, często łączone z blokadą zakładu pracy lub okupacją budynków. Dążono do rozszerzania strajku w taki sposób, aby objął on całą branżę. Ta forma strajku jest do dziś najpopularniejsza i najczęściej stosowana, choć ma wiele wariantów. Czasem strajk klasyczny łączony jest z blokadą zakładu pracy, co całkowicie paraliżuje produkcję. W innych przypadkach polega po prostu na niestawianiu się strajkujących do pracy. Zdarza się także, że tego typu strajk prowadzony jest w sposób „przerywany” (pracownicy co jakiś czas wracają do pracy, a potem znowu przystępują do strajku) lub „szachowy” (strajkują po kolei poszczególne oddziały zakładu pracy lub kolejne fabryki).

Strajk „włoski” (w krajach anglojęzycznych zwany „work-to-rule”, czyli „pracą zgodnie z zasadami”) pojawił się w takich branżach jak transport kolejowy, usługi pocztowe czy ochrona zdrowia – wszędzie tam, gdzie sposób wykonania pracy określają liczne reguły i procedury, a organizowanie „klasycznego” strajku jest nielegalne lub niemożliwe z innych powodów. Sensem strajku włoskiego jest skrupulatne przestrzeganie wszystkich procedur, aby maksymalnie

6 Jakub Grzegorzczak, *Zielone bojkoty – gdy budowlañcy walczyli o środowisko naturalne* [w:] *Przeciwko wyzyskowi i dewastacji. Inicjatywa Pracownicza wobec kryzysu klimatycznego i ekologicznego*, broszura zredagowana przez Grupę Roboczą ds. klimatu OZZ Inicjatywa Pracownicza, Poznań-Warszawa 2021, ss. 69–74.

7 Joe Burns, *Reviving the strike. How working people can regain power and transform America*, IG Publishing, New York 2011, ss. 15–21.

spowolnić pracę lub ją uniemożliwić. Przykładowo, we Francji pracownicy kolei spowalniali pracę, wykorzystując przepis, zgodnie z którym maszynista powinien dokonać inspekcji każdego mostu na danej trasie, a w razie wątpliwości przeprowadzić konsultację z resztą personelu danego składu. W okresie, kiedy francuskie koleje były znacjonalizowane i obowiązywał na nich zakaz organizacji strajku, protestujący kolejarze przeprowadzali inspekcje i konsultacje tak często i dokładnie, że powodowało to znaczne opóźnienia w ruchu pociągów, a tym samym przynosiło straty podobne do klasycznego strajku⁸.

Strajki różnią się od siebie nie tylko sposobem prowadzenia, ale także celami, jakie chciano za ich pomocą osiągnąć. Piotr Grzebyk opisuje ewolucję celów akcji strajkowych w następujący sposób⁹: początkowo strajki wybuchały, aby pracodawcy (i władze państwowe) uznali związki zawodowe za organizacje uprawnione do reprezentowania interesów pracowniczych. Następnie organizowano je, aby „uzyskać od pracodawców korzystniejsze warunki pracy” lub „zmusić pracodawców do prawidłowego wykonywania wiążących umów, układów lub przestrzegania obowiązujących ustaw”. Z czasem pojawiły się także strajki, których celem był nacisk na władze państwowe – będące wyrazem niezadowolenia z prowadzonej polityki władz oraz przeświadczenia, że pracownicy mają ograniczony wpływ na instytucje państwowe.

Różnych form akcji strajkowej jest tak wiele, że w literaturze z zakresu prawa pracy wyodrębnia się zazwyczaj kilka lub kilkanaście typów. Dokładną i szczegółową typologię akcji strajkowych proponuje Janusz Żołyński, według którego strajki można podzielić według następujących kryteriów¹⁰:

- celu (podział na strajki ekonomiczne – nakierowane na poprawę płac i warunków pracy oraz polityczne – organizowane w celu zmiany władz lub systemu politycznego),

⁸ *Work to rule: a guide*, libcom.org, <https://libcom.org/article/work-rule-guide>.

⁹ Piotr Grzebyk, *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2019, s. 32–33.

¹⁰ Janusz Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2013, ss. 231–233.

- zakresu (strajki zakładowe, ponadzakładowe, branżowe, regionalne i generalne),
- interesów, o które toczony jest strajk (strajki „samodzielne” – toczne w interesie strajkujących pracowników oraz solidarnościowe – organizowane dla poparcia pracowników z innych miejsc pracy),
- intensywności (strajki „podstawowe”, trwające aż do spełnienia żądań albo ostrzegawcze i solidarnościowe, które trwają przez ściśle ograniczony czas),
- metody (strajk okupacyjny, obrotowy, przerywany, włoski, japoński, „szachowy”, absencyjny oraz połączony z blokadą zakładu pracy),
- zgodności z obowiązującym prawem (strajki legalne i nielegalne – „dzikie”),
- czasu trwania (strajki terminowe, bezterminowe, sporadyczne).

Poza wyżej wymienionymi kategoriami Źołyński wskazuje także na kategorię strajków „mieszanych” (które łączą elementy różnych wyżej wymienionych strajków, więc nie da się ich jednoznacznie sklasyfikować) i „pełzających” (polegających na tym, że po zakończeniu strajku w jednym zakładzie pracy po jakimś czasie jest on organizowany ponownie – u tego samego pracodawcy lub w innych zakładach w danej branży, lub regionie).

Dlaczego (wciąż) strajkujemy?

W maju 1978 r. masowe strajki robotników przemysłu metalowego (głównie samochodowego) sparaliżowały produkcję w pasie przemysłowym wokół brazylijskiego São Paulo¹¹. 78 tys. osób domagało się podwyżek płac oraz wprowadzenia bezpośrednich negocjacji

¹¹ Gay W. Seideman, *Manufacturing militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa 1970–1985*, University of California Press, Berkeley-Los Angeles-London 1994, ss. 150–154.

placowych na poziomie zakładowym, bez udziału przedstawicieli rządu. Chociaż Brazylia znajdowała się w tym czasie pod rządami wojskowej dyktatury, a tego typu strajki były nielegalne, pracodawcy szybko podjęli negocjacje z robotnikami. Straty, jakie wywołał protest metalowców i jego zasięg były na tyle duże, że korporacje motoryzacyjne wołały zgodzić się na 25% podwyżki płac niż prosić wojsko o rozbicie strajku. Nieformalny przywódca strajku, Luiz Inácio „Lula” da Silva, który 25 lat później został prezydentem Brazylii, podsumował te wydarzenia w następujący sposób: „Człowiek szybko się uczy, że łatwiej się negocjuje, gdy maszyny stoją”¹².

W tym podsumowaniu zawiera się odpowiedź na pytanie o to, dlaczego cały czas strajkujemy, mimo że sytuacja klasy pracującej jest dziś dużo lepsza niż np. w XIX wieku: strajk lub jego groźba wyrównują pozycję negocjacyjną pomiędzy pracodawcą a pracownikami. Bez możliwości organizacji strajku pracownicy mają niewielki wpływ na poziom płac, warunki pracy czy jej organizację.

Na poziomie indywidualnym, różnica w posiadanych zasobach pomiędzy pracodawcą a pracownikiem sprawia, że to pracodawca jest stroną narzucającą wysokość płac oraz warunki, w jakich praca ma być świadczona. Tę prawidłowość opisał już w XVII w. Adam Smith, uznawany za ojca filozofii liberalizmu. W swojej pracy *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów* zwrócił uwagę, że w przypadku konfliktu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem ten pierwszy jest w znacznie lepszej sytuacji: jego majątek pozwala mu na utrzymanie się przez dużo dłuższy czas (nawet gdyby przez rok czy dwa miał nikogo nie zatrudniać), podczas gdy większość pracowników nie ma oszczędności pozwalających na utrzymanie się bez pracy¹³. Rzecz jasna, pracownicy niezadowoleni z warunków pracy mogą próbować szukać zatrudnienia gdzie indziej, jednak mechanizm kapitalistycznej konkurencji sprawia, że mało prawdopodobne, by inni pracodawcy zaoferowali im znacząco wyższe pensje na podobnym stanowisku (gdyż oznaczałoby to dla nich znacznie wyższe koszty pracy i dużo mniejsze zyski).

¹² Ibid. s. 153.

¹³ Adam Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012, s. 79–81.

Nierówność stron stosunku pracy zachodzi także na poziomie zbiorowym. Bez możliwości przeprowadzenia akcji strajkowej nawet związki zawodowe praktycznie nie są w stanie wymusić realizacji swoich żądań. Ani przepisy prawa pracy, ani rozbudowana argumentacja ekonomiczna, ani wreszcie apelowanie do dobrej woli pracodawcy czy odwoływanie się do opinii publicznej same w sobie nie gwarantują, że postulaty wysuwane przez związki zawodowe zostaną spełnione lub choćby częściowo uwzględnione. Dopiero groźba zbiorowej odmowy pracy jest tym narzędziem, które sprawia, że klasy posiadające są skłonne do poważnego potraktowania rokowań (negocjacji) zbiorowych. Oznacza to, że prawo do strajku jest podstawą, bez której prawo do tworzenia związków zawodowych traci sens. Cytowany powyżej Piotr Grzebyk ujmuje tę prawidłowość w następujący sposób: „Brak możliwości wywarcia presji (przymusu) na pracodawcę za pomocą strajku, tylko bowiem on może odegrać taką rolę, czyni zbiorowe negocjacje *zbiorowym zebraniem*”. Krótko mówiąc, bez strajku nie ma mowy o prawie do negocjacji zbiorowych i w konsekwencji równości stron¹⁴.

Szeroka i wąska definicja strajku

Z opisanej powyżej historii akcji strajkowych i kształtowania się prawa do strajku wyłaniają się dwa sposoby, na jakie możemy rozumieć strajk:

- szeroki – jako każde zbiorowe, zorganizowane działanie, które dezorganizuje proces pracy w celu wymuszenia spełnienia żądań jakiejś grupy pracowniczej,
- wąski – za strajk uznajemy tylko i wyłącznie te zbiorowe formy działania pracowników i pracownic, które prawnie są uznawane za strajk.

W przypadku polskiego prawa pracy strajk w wąskim rozumieniu oznacza usprawiedliwione, zbiorowe przerwanie świadczenia

¹⁴ Piotr Grzebyk, *Od rzędów siły...*, op. cit. s. 42.

pracy przez pracowników, zorganizowane przez związki zawodowe w trakcie legalnego sporu zbiorowego, skierowane do rzeczywistego pracodawcy w celu realizacji żądań będących przedmiotem sporu zbiorowego¹⁵. W tak zdefiniowanym strajku nie mieści się więc np. strajk włoski (w ramach którego nie dochodzi do całkowitego przerwania pracy) lub strajk, w ramach którego nie dopuszcza się do pracy łamistrajków (takie działanie narusza bowiem przepisy *Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*). Wąskie, legalistyczne podejście do strajku ogranicza więc możliwość organizacji skutecznego strajku – wiele działań, które mogłyby doprowadzić do faktycznego zatrzymania działania danego zakładu pracy, jest w takim ujęciu niedopuszczalnych.

Pomimo ograniczeń związanych z wąskim podejściem do strajku, to właśnie ono jest obecnie w Polsce dominujące: większość związków zawodowych stara się trzymać obowiązujących przepisów i dużą wagę przykładają do tego, by spełnić wszelkie obowiązki wynikające z *Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, która określa, kiedy strajk jest legalny. Takie podejście jest zrozumiałe, ponieważ za strajk zorganizowany z naruszeniem przepisów organizatorom grożą konsekwencje prawne (grzywna lub ograniczenie wolności). Jednak kurczowe trzymanie się obowiązujących przepisów rodzi także problemy, ponieważ prowadzi do ciągłego zawężania zakresu legalnej akcji strajkowej – pracodawcy i władze państwowe nie rezygnują bowiem z dążeń do ograniczenia prawa do strajku.

Jednym z głównych powodów uznawania przez państwa demokratyczne prawa do strajku jest fakt, że związki zawodowe sobie to prawo wywalczyły. Z taką, pozornie radykalną, interpretacją historii prawa do strajku zgadza się nawet część prawników i akademików. Przykładowo, Janusz Żołyński twierdzi, że: „Początkowo strajk był mianowicie traktowany jako zabroniona prawem karnym »zmowa konspiratorów«. Dopiero rozwój stosunków przemysłowych i nieustającej walki robotników o poprawę warunków pracy,

15 Janusz Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych*, op. cit. ss. 186–187.

wynagradzania, szeroko rozumianego zabezpieczenia społecznego, wolności zrzeszania się spowodował, że określenie prawne »wolność« strajkowania, czyli możliwość legalnego protestu pracowników, zostało wprowadzone po zniesieniu prawnych zakazów organizowania strajków w kulturze prawnej krajów cywilizacji zachodnich [...]»¹⁶.

Dokładnie w taki sposób doszło do zalegalizowania strajków w powojennej Polsce: do roku 1982 prawo pracy w PRL-u oparte było na założeniu, że strajk nie ma racji bytu w gospodarce socjalistycznej¹⁷. Dopiero masowe strajki w sierpniu 1980 r., w ramach których wysunięto m.in. postulat ustawowych gwarancji prawa do strajku, wymusiły na PZPR-ze obietnicę zalegalizowania tej formy walki pracowniczej¹⁸. Ostatecznie »warunki proklamowania i organizowania strajku« zostały określone w *Ustawie o związkach zawodowych* przyjętej w 1982 r., choć wiele z przyjętych wówczas rozwiązań poważnie utrudniało pracownikom zorganizowanie legalnej akcji strajkowej (np. obowiązek wcześniejszego odbycia rokowań z pracodawcą czy zakaz organizacji strajków dla poparcia indywidualnych spraw pracowniczych).

Późniejsza historia przemian prawa do strajku w Polsce dowodzi natomiast prawdziwości tezy, że słabość ruchu pracowniczego prowadzi do ograniczania prawa do strajku. Po 1989 r. władze krajowe Solidarności nie były zainteresowane budową silnego ruchu pracowniczego, a za swój główny cel uznały wspieranie transformacji od gospodarki centralnie sterowanej do kapitalistycznej. W wyniku tej zmiany podejścia zaniechano walki o ułatwienie procedury organizacji legalnego strajku i w uchwalonej w 1991 r. *Ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* finalnie zachowano wiele obowiązków i procedur, które władze PRL-u umieściły 8 lat wcześniej w *Ustawie o związkach zawodowych*. W ten sposób obowiązujące do dziś przepisy na wiele sposobów ograniczają pracownikom w Polsce możliwość szybkiego i prostego zorganizowania akcji strajkowej.

¹⁶ Ibid. s. 181.

¹⁷ Karolina Stegemann, *Polskie związki zawodowe a zbiorowe prawo pracy do roku 1989*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2011, s. 89.

¹⁸ Ibid.

Widzimy więc, że przepisy określające, kiedy i jaki strajk jest legalny, nie są niezmiennie i „dane raz na zawsze”. Podlegają zmianom zarówno na skutek uchwalania nowego prawa, jak i w wyniku interpretacji dokonywanej przez sądy i władze państwowe. Pracodawcy i ich organizacje aktywnie lobbują na rzecz wprowadzania kolejnych ograniczeń utrudniających organizację strajku oraz wykorzystują sądy do blokowania akcji strajkowych. Władze państwowe i samorządowe także są zainteresowane tym, by liczbę strajków ograniczyć do minimum. Jeżeli te dążenia pracodawców i władz publicznych nie spotykają się z oporem ze strony ruchu związkowego, to efektem jest zawężenie definicji legalnego strajku: kolejne formy działania stosowane przez związki zawodowe uznane będą za nielegalne (np. strajk okupacyjny, strajk przeciwko prywatyzacji), a kolejne grupy pracowników zostaną z mocy prawa pozbawione możliwości organizowania akcji strajkowych.

Opisany wyżej trend do ograniczania prawa do strajku zaobserwować można od lat 80. XX wieku we wszystkich krajach Europy oraz w USA. Jednym z jego najbardziej jaskrawych przejawów było uchwalenie w Wielkiej Brytanii w 1980 r. *Ustawy o zatrudnieniu*, która zakazywała związkom zawodowym organizowania tzw. lotnych pikiet – solidarnościowych akcji protestacyjnych prowadzonych pod bramami zakładów pracy przez pracowników zatrudnionych w innych firmach¹⁹. W ten sposób konserwatywny rząd Margaret Thatcher zablokował możliwość rozszerzania akcji strajkowych na kolejne zakłady pracy, co miało fundamentalne znaczenie dla złamania generalnego strajku górników cztery lata później.

Najdalej w ograniczaniu prawa do strajku poszły jednak władze publiczne i pracodawcy w Stanach Zjednoczonych. Amerykański działacz związkowy i adwokat Joe Burns w swojej książce *Reviving the strike* (*Ożywić strajk*) w szczegółowy sposób opisał, jak złożona sieć aktów prawnych, wyroków sądowych oraz działań władz doprowadziła w USA do stworzenia prawnego „systemu kontroli stosunków

19 Margaret Thatcher, *The Downing Street Years*, Harper Collins, London 1993 s. 99.

pracy” blokującego możliwość legalnego przeprowadzenia skutecznej akcji strajkowej²⁰. Na system ten składają się takie rozwiązania jak: ograniczone możliwości prowadzenia rokowań na poziomie branżowym, zakaz organizowania strajków podczas obowiązywania układu zbiorowego, zakaz organizowania akcji bojkotu oraz strajków solidarnościowych, prawo pracodawców do zatrudniania łamistrajków oraz możliwość pociągnięcia organizatorów nielegalnych strajków do odpowiedzialności finansowej. Część z tych rozwiązań wynika z przepisów *Ustawy o Krajowych Stosunkach Pracy* (NLRA), uchwalonej w 1935 r. i określającej ramy amerykańskiego zbiorowego prawa pracy. Inne powstawały na skutek wieloletniego procesu interpretacji przepisów przez sądy. Połączenie tych elementów doprowadziło do stopniowego odbierania amerykańskiej klasie pracującej możliwości organizowania strajku, który faktycznie blokuje proces produkcji, a przez to jest skuteczny. Powstały w ten sposób „system kontroli stosunków pracy” pozostawia związkom bardzo małe pole manewru – w większości ograniczone do symbolicznych akcji protestacyjnych, które pracodawcy mogą bez żadnej szkody ignorować.

Ponieważ wiele elementów amerykańskiego „systemu kontroli stosunków pracy” można odnaleźć w prawie i wyrokach sądów w innych państwach (w tym w Polsce), rodzi się pytanie: W jaki sposób ruch związkowy – w Polsce, USA i innych krajach – może odzyskać prawo do swobodnego organizowania akcji strajkowych? Burns sugeruje „powrót do korzeni” – skupienie się na tym, by strajk był skuteczny, a dopiero w drugiej kolejności branie pod uwagę, czy dane działanie jest legalne, czy też nie. Jako przykład takiej strategii podaje prawie roczną walkę, którą stoczyli górnicy zrzeszeni w United Mineworkers of America (Zjednoczeni Górnicy Ameryki – UMWA) przeciwko korporacji Pittston Coal w 1989 r.²¹: mimo że kierownictwu firmy udało się uzyskać sądowe zakazy pikiet blokujących dojazd do kopalni oraz wyroki nakazujące UMWA zapłatę 64 milionów dolarów grzywny, związkowcy nie przerwali blokad, przez co ostatecznie

²⁰ Joe Burns, op. cit.

²¹ Joe Burns, op. cit., ss. 247–253 oraz 293.

zmusili pracodawcę do spełnienia postulatów. Udało im się także doprowadzić do unieważnienia kar finansowych w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

Polskim przykładem na skuteczność strategii związkowej proponowanej przez Burnsa są dwa dzikie (nielegalne) strajki, które w 2015 r. i 2022 r. przeprowadzili kierownicy bydgoskich Miejskich Zakładów Komunikacyjnych. Oba strajki zorganizowano bez wcześniejszego wszczęcia sporu zbiorowego, co oznaczało, że były one nielegalne – ich organizatorom groziły grzywny lub nawet kary więzienia, a uczestnikom zwolnienia dyscyplinarne. Pomimo tego w 2015 r. zaledwie po jednym dniu udało się odwołać szefa MZK²², a w 2022 r. po 14 dniach uzyskać 350 zł podwyżki wynagrodzenia zasadniczego²³. Dzięki masowemu udziałowi kierowców bydgoskiej komunikacji publicznej w przypadku obu strajków udało się nie tylko wymusić realizację postulatów, ale także uniknąć represji.

Sukcesy amerykańskich górników z Pittston Coal i bydgoskich kierowców z MZK pokazują, że są sytuacje, w których warto zastosować szersze podejście do akcji strajkowych, przedkładając skuteczność nad legalizm. Są one także dowodem na prawdziwość powiedzenia, które jest popularne wśród części amerykańskich związkowców: „Nie ma strajków nielegalnych, są tylko przegrane”. Rzecz jasna nie oznacza to, że skuteczny strajk musi być z konieczności nielegalny – dysponujemy wieloma przykładami strajków, które zakończyły się sukcesem i były przeprowadzone w stu procentach zgodnie z przepisami. Chodzi raczej o zmianę perspektywy i odważniejsze podejście do walki o prawa pracownicze. Ostatecznie od tego zależą nie tylko nasze warunki pracy i poziom płac, ale także samo prawo do organizacji akcji strajkowych.

22 Jakub Dybański, *Bydgoszcz. Koniec strajku! Szef MZK podał się do dymisji*, transport-publiczny.pl, <https://www.transport-publiczny.pl/wiadomosci/bydgoszcz-koniec-strajku-szef-mzk-podal-sie-do-dymisji-50865.html> [dostęp z 1.10.2022 r.].

23 Witold Urbanowicz, *Bilans strajku MZK Bydgoszcz. Kilka mln zł strat*, transport-publiczny.pl, <https://www.transport-publiczny.pl/wiadomosci/bilans-strajku-mzk-bydgoszcz-kilka-mln-zl-strat-74474.html> [dostęp z 1.10.2022 r.].

Rozdział 2

Procedura sporu zbiorowego. Od żądań po strajk.

Michał Sobol

Prawo do strajku w polskim systemie prawnym

Prawo do strajku jest w Polsce gwarantowane w Konstytucji. Art. 59 ust. 3 ustawy zasadniczej stanowi, że:

związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach.

Granice, o których mowa w cytowanym wyżej przepisie, zostały określone przede wszystkim w Ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 1991 Nr 55 poz. 236 ze zm., dalej: u.r.s.z.). Jest to akt prawny, który wskazuje czynności, jakie należy wykonać oraz warunki, jakie należy spełnić, aby móc zorganizować legalny strajk i w efekcie uniknąć odpowiedzialności karnej i cywilnej za przeprowadzenie strajku nielegalnego (tzw. dzikiego). U.r.s.z. wskazuje także, jakie kategorie pracowników są ustawowo pozbawione prawa do strajku i na jakich stanowiskach pracy strajk jest niedopuszczalny.

Zgodnie z u.r.s.z. zorganizowanie legalnego strajku jest możliwe tylko po przejściu wszystkich obowiązkowych etapów procedury sporu zbiorowego¹ (w literaturze prawniczej wskazuje się, że etapy te stanowią tzw. normatywne przesłanki strajku²). Etapami procedury sporu zbiorowego są:

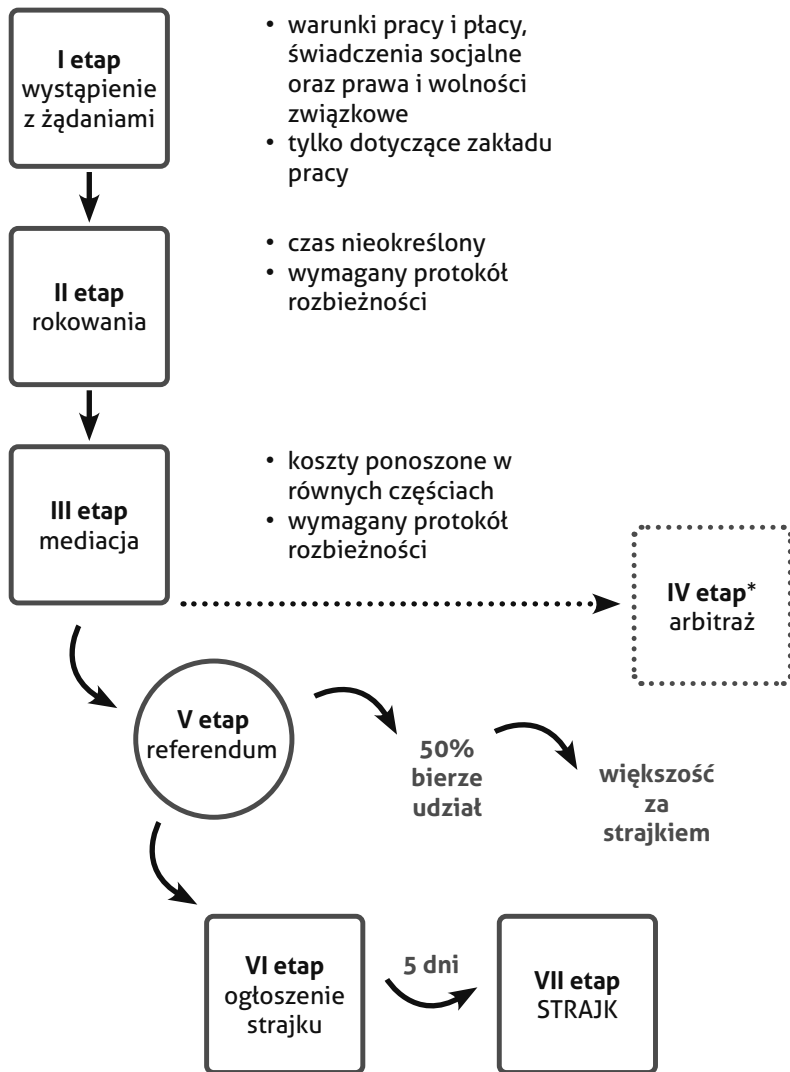
- wystąpienie przez związek zawodowy z żądaniami i wskazanie terminu ich realizacji,
- przeprowadzenie rokowań z pracodawcą,
- sporządzenie protokołu rozbieżności (jeśli nie udało się podczas rokowań dojść do porozumienia),
- wybór mediatora,
- przeprowadzenie mediacji z udziałem mediatora,
- sporządzenie protokołu rozbieżności z mediacji (jeśli nie udało się na tym etapie osiągnąć porozumienia),
- przeprowadzenie przez związek referendum strajkowego, w którym udział weźmie co najmniej połowa zatrudnionych w danym zakładzie pracy, a większość z nich opowie się za strajkiem,
- ogłoszenie strajku co najmniej na 5 dni przed jego planowaną datą.

Procedura sporu może wydawać się prosta, jednak w praktyce często okazuje się, że jej poszczególne etapy rodzą liczne pytania dotyczące tego, na czym dokładnie mają polegać działania podejmowane przez związek i jak nie narazić się na zarzut naruszenia przepisów. Co więcej, niekiedy interpretacja bazująca wyłącznie na regulacjach u.r.s.z. okazuje się niewystarczająca i konieczne bywa sięgnięcie np. do *Kodeksu cywilnego* czy *Ustawy o związkach zawodowych*.

1 Wyjątkiem od tej reguły jest sytuacja, w której bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, lub gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z działaczem bądź działaczką związkową prowadzącym spór – w tych sytuacjach związek zawodowy nie jest zobowiązany do przeprowadzenia rokowań ani mediacji i może przystąpić od razu do referendum strajkowego.

2 Janusz Żołyński, *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowego prawa pracy*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011, rozdz. Strajk; Michał Sobol, *Strajk w polskim modelu dialogu społecznego*, Poznań 2021, s. 39.

Procedura sporu zbiorowego



* Etap fakultatywny.

Ponieważ cele tej publikacji są praktyczne – ma ona „uzbroić” działaczy i działaczki związkowe we wszystkie informacje niezbędne do poprawnego pod względem prawnym przeprowadzenia sporu zbiorowego – stąd w dalszych rozdziałach postaramy się ograniczyć do niezbędnego minimum opis prawniczych sporów interpretacyjnych. Skoncentrujemy się za to raczej na wskazywaniu tych stanowisk (komentarzy) prawników oraz tych wyroków sądowych, które są absolutnie kluczowe dla osiągnięcia celów tej broszury.

Zakładowy i wielozakładowy spór zbiorowy

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wymaga, aby żądania wysuwane przez związek w ramach sporu były kierowane do pracodawcy – tj. (zgodnie z definicją zawartą w art. 3 Kodeksu pracy) do jednostki organizacyjnej, choćby nie posiadała ona osobowości prawnej, lub osoby fizycznej, która zatrudnia pracowników. Takie rozwiązanie w poważny sposób utrudnia działania związków zawodowych, które swoim zakresem działania obejmują więcej niż jednego pracodawcę: nawet jeśli pracodawcy ci wchodzą w skład jednej grupy kapitałowej lub gdy są ze sobą ściśle powiązani na różnych poziomach (finansowym, organizacyjnym), to i tak związek zawodowy, chcąc zrealizować swoje żądania, musi wszcząć spór zbiorowy w każdym z zakładów pracy oddzielnie. Nie jest także możliwe, aby w ramach sporu zbiorowego adresować żądania skierowane do władz publicznych dotyczące prowadzonej przez nie polityki.

Konsekwencje przyjętych w u.r.s.z. założeń są dla polskiego ruchu związkowego bardzo poważne – należą do nich m.in.: trudności w organizacji strajku generalnego oraz brak układów zbiorowych na poziomie branżowym, regionalnym i krajowym. Jednym z najpoważniejszych wyzwań, jakie obecnie przed nami stoją, jest znalezienie sposobów i strategii na skuteczne działanie związkowe na poziomie szerszym niż pojedynczy zakład pracy.

Pomimo opisanych wyżej ograniczeń, u.r.s.z. dopuszcza możliwość toczenia sporu wielozakładowego – dotyczącego dwóch lub więcej podmiotów będących pracodawcami. Ta forma sporu jest jednak uregulowana w sposób „szczątkowy” i w praktyce rzadko wykorzystywana przez związki zawodowe. Warto jednak zastanowić się nad jej wykorzystaniem w ramach planowania strategii sporu zbiorowego, który planujemy wszcząć (por. rozdział 3). W praktyce spór wielozakładowy sprowadza się do równoczesnego wysunięcia wobec kilku pracodawców identycznych żądań i określenia takiego samego terminu ich realizacji. Należy jednak pamiętać, że pracodawcy, których dotyczy taki spór, nie mają obowiązku wspólnego występowania podczas rokowań i mediacji. Może więc zdarzyć się, że w praktyce spór wielozakładowy będzie składał się z kilku toczących się niezależnie sporów z pracodawcami będącymi adresatami żądań.

Dokładnie w taki sposób doszło do strajku generalnego w polskiej edukacji w kwietniu 2019 r.: Związek Nauczycielstwa Polskiego i inne organizacje związkowe przeprowadziły niezależnie od siebie ponad 14 tys. sporów w każdej ze szkół i w każdym z przedszkoli z osobna.

Zasady prawa do strajku

Poza poszczególnymi etapami sporu zbiorowego opisanymi w u.r.s.z. istnieją również pewne „makroreguły”, którymi na każdym kroku muszą kierować się organizacje związkowe i pracodawcy. Niestety, nie zawsze są one wprost wyrażone w przepisach. W wielu przypadkach ich źródłem są badania i komentarze ekspertów z zakresu prawa pracy, które z czasem przyjęte zostały przez szerokie grono prawników i sądy za istotne wskazówki stosowane przy badaniu legalności sporów zbiorowych. Zasady te muszą być brane pod uwagę przy praktycznie każdej czynności prowadzącej do strajku, w trakcie samej odmowy pracy i przy zawieraniu porozumienia kończącego spór zbiorowy.

Pisząc o „zasadach prawa do strajku”, mamy na myśli zasady:

1. Racji ostatecznej – odmowa pracy może mieć miejsce dopiero po wyczerpaniu innych metod dojścia do porozumienia. Zasada ta w sumie sprowadza się do przejścia kolejnych etapów sporu zbiorowego zgodnie z kolejnością wskazaną w u.r.s.z. Patrząc na nią od strony praktycznej, jej sens polega na tym, że związek zawodowy musi udowodnić, że przed strajkiem wykorzystał inne metody działania prowadzące do spełnienia wysuwanych postulatów (czy to w formie negocjacji, zgłaszania wniosków lub zastrzeżeń w formie pism, czy też poprzez inne formy nacisku na pracodawcę, które nie powodowały zatrzymania pracy – jak np. pikety, akcje informacyjne itp.).
2. Celowości – organizatorzy strajku powinni dokonać obiektywnej analizy skuteczności ewentualnego strajku (czy planowane przerwanie pracy faktycznie skłoni pracodawcę do spełnienia wysuwanych żądań). Zasadę tę sygnalizujemy przede wszystkim dlatego, że takie jest stanowisko części prawników. Naszym zdaniem nieprzynoszące rezultatów zakłócenie pracy zakładu nie może być zgodnie z prawem uznane samo w sobie za przekroczenie uprawnień związkowych.
3. Racjonalności – zasada wymagająca przeprowadzenia rachunku „zysków i strat” wynikających z żądań i prowadzonego sporu. Zgodnie z tą zasadą nie powinno się rozpoczynać lub kontynuować strajku, jeśli jest oczywiste, że doprowadzi to do upadłości pracodawcy.
4. Racji wystarczającej – zasada tzw. tożsamości żądań załogi z żądaniami sporu i takiego formułowania postulatów, aby były one możliwe do spełnienia. Zasada ta ma swoje odzwierciedlenie w referendum strajkowym, dla którego wymagane kworum stanowi 50% wszystkich zatrudnionych w zakładzie pracy – w ten sposób załoga wyraża swoje poparcie dla postulatów, jakie w jej imieniu wysuwa związek zawodowy. Możliwość spełnienia postulatów jest natomiast dużo bardziej mglistym pojęciem, jednak

w praktyce można ją stwierdzić na podstawie analizy sytuacji finansowej pracodawcy.

5. Słusznej przyczyny – zasada kierowania się żądaniami, które mogą być przedmiotem sporu zgodnie z u.r.s.z. Zgodnie z ustawą spór dotyczyć może tylko i wyłącznie warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych tych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.
6. Zasada wzajemnego poszanowania stron – dialog między stronami powinien odbywać się bez zbędnych „złośliwości” czy też utrudniania rozmów.
7. Zasada zachowania pokoju społecznego – jeśli w ramach sporu żąda się zmiany dotychczasowych warunków świadczenia pracy lub relacji między związkiem zawodowym a pracodawcą, to w trakcie jego trwania strony powinny przestrzegać dotychczasowych ustaleń z układów i porozumień zbiorowych (mogą tam się również znaleźć przepisy o wzajemnych relacjach, np. o sposobie komunikowania się)³. Zasada pokoju społecznego jest także rozumiana jako obowiązek wcześniejszego wypowiedzenia porozumienia lub układu zbiorowego, jeśli w ramach sporu zgłaszane są żądania zmiany ich treści (por s. [34–36]). Ma ona swoje uzasadnienie w bardziej ogólnej zasadzie „umów należy dotrzymywać”⁴.

W praktyce realizację powyższych zasad sprowadzić można do generalnego wniosku, że spór zbiorowy należy prowadzić „w dobrej wierze”. Oznacza to, że musimy działać w taki sposób, żeby jasne było, że naszą intencją jest: (1) użycie sporu zbiorowego do realizacji żądań, o które zgodnie z prawem można toczyć spór i które miały poparcie wśród załogi; (2) dążenie do osiągnięcia porozumienia z pracodawcą oraz (3) wyczerpanie alternatywnych sposobów wywarcia

3 Michał Sobol, *Strajk w polskim modelu dialogu społecznego*, op. cit. s. 50–51 i wskazana tam literatura.

4 *Pacta sunt servanda*.

presji na pracodawcę, zanim zdecydujemy się na zorganizowanie akcji strajkowej.

Zdaniem ustawodawcy strajk nie jest metodą, która służyć ma „wzbudzeniu zamieszania”, nie może być swego rodzaju samoistnym „pokazem siły” wobec pracodawcy. Ma on być jedynie formą wywarcia presji w celu ukształtowania ładu wewnątrz zakładu pracy uwzględniającego żądania strony społecznej (związkowej).

Wystąpienie z żądaniami

Zgodnie z art. 7 u.r.s.z. spór zbiorowy rozpoczyna się w momencie, gdy pracodawca nie zrealizował wszystkich żądań zgłoszonych przez organizację związkową w wyznaczonym przez związek terminie, nie krótszym niż 3 dni.

Początkiem procedury sporu zbiorowego jest więc wystąpienie przez związek z żądaniami i wyznaczenie terminu ich realizacji. Pracodawca, do którego zostało skierowane takie wystąpienie, stoi przed alternatywą: albo zrealizuje wszystkie żądania związku w wyznaczonym terminie i tym samym zapobiega powstaniu sporu, albo ich nie zrealizuje i tym samym „otworzy” kolejny etap sporu, czyli rokowania. W tym miejscu trzeba pamiętać, że tylko i wyłącznie całkowite zrealizowanie żądań w określonym przez związek terminie jest działaniem pracodawcy, które zapobiega zaistnieniu sporu zbiorowego. Spór rozpocznie się natomiast w następujących sytuacjach:

- gdy pracodawca wprost odmawia spełnienia żądań,
- gdy pracodawca nie odpowiada w żaden sposób na wystąpienie związku,
- gdy pracodawca zrealizuje w wyznaczonym terminie tylko niektóre żądania.

Poprawne rozpoczęcie sporu zbiorowego wymaga jednak, aby żądania związku mieściły się w zamkniętym katalogu spraw, których dotyczyć może spór zbiorowy. Katalog ten zawiera art. 1 u.r.s.z., zgodnie z którym żądania dotyczyć mogą wyłącznie:

- warunków pracy,
- płac i świadczeń socjalnych,
- praw i wolności związkowych.

Jak widać, sprawy, o które można toczyć spór zbiorowy, zostały w ustawie opisane dość ogólnie. Warto więc w tym miejscu przedstawić zwięzły opis, jakie konkretnie kwestie mogą się kryć pod terminami „warunki pracy”, „płace i świadczenia socjalne” oraz „prawa i wolności związkowe”.

Warunki pracy rozumiane szeroko⁵ oznaczać będą wszelkie warunki, w jakich praca jest wykonywana, tj.: środowisko pracy, organizacja pracy, warunki BHP, wyposażenie zakładu pracy, infrastruktura społeczna w zakładzie pracy, dostęp do ochrony zdrowia, dostępność środków komunikacji (dojazdu do pracy), stan techniczny uzbrojenia pracy, możliwość podnoszenia kwalifikacji i szkoleń, kwestie związane z czasem pracy i urlopami, ochrona trwałości zatrudnienia, równe traktowanie i przeciwdziałanie mobbingowi, zmiana rodzaju umów o pracę zawartych z daną grupą pracowników, kryteria oceny pracowniczej, stosunki społeczne zachodzące w procesie pracy (zwłaszcza te pomiędzy przełożonymi i podwładnymi).

Z powyższego wyliczenia płyną dwa ważne wnioski praktyczne. Po pierwsze, nie ma przeciwwskazań, aby związek zawodowy zgłaszał w ramach sporu postulaty odnoszące się do szeroko rozumianej „polityki zatrudnienia” pracodawcy. Można więc toczyć spór o to, na jakich umowach są zatrudniani pracownicy i pracownice, domagać się zmiany jednego typu umów (np. na czas określony) na inne (np. na czas nieokreślony), żądać utrzymania stanu zatrudnienia (wycofania się z planów dokonania zwolnień grupowych) lub wręcz domagać się zwiększenia liczby osób pracujących na wybranych stanowiskach. Drugim wnioskiem jest możliwość toczenia sporu zbiorowego o kwestie, które wpływają na warunki naszej pracy w sposób

⁵ Za takim rozumieniem warunków pracy opowiada się m.in. Janusz Żołyński. Por. Janusz Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2013, s. 29.

pośredni – najlepszym przykładem jest tu problem dojazdu do pracy, gdzie organizacja związkowa może wysuwać żądania np. zorganizowania go przez pracodawcę lub częściowego (a nawet całkowitego) opłacania indywidualnych dojazdów do pracy.

Czy można toczyć spór zbiorowy o outsourcing?

Część prawników jest zdania, że nie jest dozwolone zgłaszanie w ramach sporu zbiorowego żądań dotyczących zmian strukturalnych u pracodawcy. Na takim stanowisku stoi np. Janusz Żołyński, według którego przenoszenie pracowników do firm zewnętrznych (outsourcing) to kwestia wchodząca w skład „uprawnień zarządczych pracodawcy”, na którą związki zawodowe nie powinny mieć wpływu – podobnie jak na wszelkie decyzje o charakterze strategicznym, reorganizującym zakład pracy (np. przekształcenia własnościowe)⁶.

Przyjęcie takiego stanowiska oznaczałoby jednak, że związki zawodowe musiałyby zrzec się roszczeń do kontroli nad sferą, która w istotny sposób warunkuje jakość pracy i poziom płac. Procesy outsourcingu, sprzedaży i prywatyzacji, podobnie jak decyzje o lokalizacji działalności prowadzonej przez pracodawcę w istotny sposób wpływają na warunki, w jakich praca jest wykonywana, na płace oraz możliwość prowadzenia działalności związkowej. Przenoszenie pracowników do firm zewnętrznych czy korzystanie z usług agencji pracy tymczasowej najczęściej wynika z chęci obniżenia kosztów pracy, co z kolei prowadzi do pogorszenia jej warunków i płacy osób, których te procesy dotyczą: często są one zatrudniane na podstawie tzw. elastycznych form zatrudnienia (umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie), co pozbawia je wielu podstawowych praw pracowniczych (dobowe i tygodniowe normy odpoczynku, zasiłki chorobowe, dodatki za nadgodziny, świadczenia z Funduszu Socjalnego, ochrona przed zwolnieniem z pracy i in.).

⁶ Janusz Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych*, op. cit. s. 30–31 oraz s. 77–80.

Dlatego też nie należy rezygnować z prób wszczynania sporów zbiorowych o kwestie outsourcingu, zatrudniania za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej czy prywatyzacji zakładów pracy należących do sfery publicznej. Na stanowisku, że mieszczą się one w szeroko pojętych „warunkach pracy” stoi np. Małgorzata Kurzynoga⁷ i do jej analizy możemy odwołać się, uzasadniając, dlaczego tego typu żądania mogą być – zgodnie z prawem – przedmiotem sporu zbiorowego. Musimy być jednak gotowi na to, że nasz pracodawca będzie starał się tego typu żądania zakwestionować jako „nielegalne”.

Płace i świadczenia socjalne są kategorią równie szeroką, jak warunki pracy. Tutaj także przepisy pozwalają związkom na wysuwanie żądań dotyczących bardzo różnych szczegółowych aspektów polityki wynagradzania w danym zakładzie pracy. Co ważne, w ramach sporu zbiorowego możemy zarówno wysuwać żądania dotyczące faktycznego poziomu płac, jak i zasad wynagradzania u danego pracodawcy. Do tej pierwszej kategorii zaliczać się będą żądania dotyczące podwyżek wynagrodzenia zasadniczego (o określoną kwotę lub procent), waloryzacji płac o wysokość inflacji, wprowadzenia nowych składników wynagrodzenia (jak np. dodatki czy „trzynasta pensja”), podniesienia obowiązujących stawek za godzinę pracy, podniesienia wysokości istniejących dodatków lub zmiennych składników wynagrodzenia (premie, nagrody) itd. Natomiast w odniesieniu do zasad wynagradzania możemy domagać się m.in.: zmian w regulaminach wynagradzania lub premiowania, zwiększenia wysokości funduszu płac, określonych zasad podziału funduszu płac, zmian proporcji pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym a dodatkowymi składnikami wynagrodzenia, zmniejszenia zróżnicowania płac (ustalenia określonej rozpiętości pomiędzy stawką najniższego i najwyższego zaszerzegowania) itd.

⁷ Małgorzata Kurzynoga, *Warunki legalności akcji strajkowej*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011 s. 151.

Jeżeli chodzi o żądania dotyczące świadczeń socjalnych, to większość z nich dotyczy zazwyczaj funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ZFŚS). W tym zakresie możemy domagać się np. zwiększenia odpisu na Fundusz, sfinansowania z niego określonych świadczeń czy też zmiany regulaminu ZFŚS. Należy jednak pamiętać, że nie ma żadnych przeciwwskazań, żeby w ramach sporu zbiorowego żądać np. wprowadzenia dodatkowych świadczeń socjalnych (niezależnych od ZFŚS) przykładowo dotyczących ochrony zdrowia czy edukacji⁸.

Spory płacowe w sferze budżetowej

W przypadku zakładów pracy należących do tzw. sfery budżetowej (urzędy państwowe i samorządowe, szkoły, domy pomocy społecznej, domy kultury) oraz do szerszej kategorii sektora finansów publicznych pojawia się pytanie o celowość i zasadność wysuwania postulatów dotyczących podwyżek w ramach sporu zbiorowego. Wątpliwość ta wynika z faktu, że płace w tych instytucjach ustalane są najczęściej przepisami, których zmiana nie leży w kompetencji pracodawcy (dyrektora danej jednostki). W tego typu instytucjach pracodawca jest zazwyczaj „niesamodzielny majątkowo” i w praktyce niezdolny do prowadzenia negocjacji w zakresie płac, ponieważ nie decyduje on o budżecie. Jednocześnie, u.r.s.z. nie zezwala na to, żeby adresatem żądań wysuwanych w ramach sporu zbiorowego w takich przypadkach byli „pracodawcy majątkowi” (czyli mający tytuł do majątku zakładu pracy) – ministrowie, kierownicy urzędów centralnych lub właściwe jednostki samorządu terytorialnego.

Z tych powodów do skutecznego prowadzenia sporu zbiorowego w zakładach pracy należących do sektora finansów publicznych konieczne jest zaangażowanie „pracodawcy majątkowego” w przebieg

⁸ Andrzej Marian Świątkowski, *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. Jerzy Wrątny i Krzysztof Walczak, 1. wyd., C.H. Beck, Warszawa 2009, Art. 1 nb. 15.

sporu. Można to osiągnąć albo poprzez skierowanie do władz wniosku o wydelegowanie przedstawiciela lub przedstawicielki, którzy wezmą udział w rokowaniach i mediacjach albo poprzez akcje protestacyjne skierowane do władz.

Przykładem skutecznego zastosowania połączenia obu tych strategii był wygrany w 2022 r. spór zbiorowy w Miejskim Centrum Usług Społecznych we Wrocławiu. W skład MCUS wchodzi Domy Pomocy Społecznej, w których działa komisja Inicjatywy Pracowniczej zrzeszająca opiekunów medycznych i kwalifikowanych. Komisja w czerwcu 2022 r. wszczęła spór zbiorowy, domagając się 1000 zł podwyżki brutto. Dzięki protestom, jakie Inicjatywa Pracownicza przeprowadziła na sesjach Rady Miasta, udało się wymusić udział w sporze przedstawiciela władz miasta i doprowadzić do zawarcia porozumienia gwarantującego 700 zł podwyżki.

Ostatnią kategorią spraw, o które można toczyć spór zbiorowy, są prawa i wolności związkowe pracowników, którym przysługuje prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych. Przykładem żądań, które zaliczać się będą do tej kategorii, będą np. żądania: przekazania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, respektowania prawa do korzystania przez członków i członkinie związku z tzw. godzin związkowych, umożliwienia zorganizowania wyborów Społecznej Inspekcji Pracy (SIP) lub uznania przez pracodawcę powołanej SIP, respektowania przez pracodawcę obowiązku uzgadniania ze związkami zawodowymi treści regulaminu pracy lub planu urlopów wypoczynkowych. Co ważne, w zakresie praw i wolności związkowych mamy możliwość wysuwania nie tylko żądań dotyczących respektowania kompetencji i uprawnień związkowych wynikających z przepisów *Ustawy o związkach zawodowych* czy *Kodeksu pracy*, ale także domagania się „większych lub nowych uprawnień”. Przykładowo, nic nie stoi na przeszkodzie, aby w ramach sporu zbiorowego wysunąć postulat przyznania członkom zarządów zakładowych i międzyzakładowych organizacji związkowych działających

u danego pracodawcy większej liczby tzw. godzin związkowych niż wynikająca z art. 31 *Ustawy o związkach zawodowych*.

W art. 4 u.r.s.z. wymienione zostały dwie kategorie postulatów, które w świetle prawa muszą zostać uznane za nielegalne, a co za tym idzie, w których obrębie związki zawodowe nie mogą prowadzić sporu zbiorowego. Do pierwszej kategorii zaliczają się postulaty dotyczące poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed sądem pracy. Drugą stanowią natomiast żądania dotyczące zmiany treści układu zbiorowego pracy (UZP) lub innego porozumienia, którego stroną jest związek zawodowy, o ile nie doszło do wcześniejszego wypowiedzenia układu lub porozumienia, co do których treści związek domaga się zmian.

Zakaz prowadzenia sporu dla poparcia żądań indywidualnych odnosi się do takich sytuacji jak np.: żądanie przywrócenia do pracy indywidualnego pracownika⁹, żądanie uchylenia nałożonej kary porządkowej, żądanie nawiązania stosunku pracy itp. Ujmując to inaczej, można powiedzieć, że spór zbiorowy musi dotyczyć nie tylko większej grupy pracowników i pracownic, ale także jego przedmiotem jest to, w jaki sposób ukształtowane są normy prawne (na poziomie zakładu pracy) – nie istnieje więc możliwość rozstrzygnięcia go przed sądem.

Art. 4 ust. 2 u.r.s.z. zakazuje wszczynania i prowadzenia sporów, które dotyczą „treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa” w sytuacji, gdy nie doszło do wcześniejszego ich wypowiedzenia. Przepis ten, zwany czasem „zasadą obowiązku zachowania pokoju społecznego”, nakłada czasowe ograniczenia na możliwość wszczęcia sporu zbiorowego – jeżeli chcemy rozpocząć spór, w ramach którego żądamy zmiany treści układu zbiorowego lub porozumienia pomiędzy związkiem

9 Warto przypomnieć, że tego typu postulaty miały w historii ruchu związkowego istotne znaczenie. Przykładem tego typu żądań były żądania przywrócenia do pracy Lecha Wałęsy i Anny Walentynowicz w Stoczni Gdańskiej im. Lenina. Patrz: Michał Sobol, *Strajk w polskim modelu dialogu społecznego*, op. cit. s. 62–63; Piotr Grzebyk, *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2019, s. 33.

a pracodawcą, to powinniśmy najpierw je wypowiedzieć. Taki spór rozpocząć się może po upływie okresu wypowiedzenia i należy pamiętać o kilku ważnych zasadach, które warunkują jego legalność:

1. W przypadku UZP okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące kalendarzowe (może on być dłuższy, jeśli tak zostało zapisane w treści układu, jednak nie może być krótszy).
2. W niektórych przypadkach możliwe jest prowadzenie sporu o płace bez wypowiedzania obowiązującego UZP – będzie tak, jeśli nasze żądanie podwyżki wynagrodzeń np. nie wymaga zmiany tzw. „widełek wynagrodzeń” (stawek osobistego zaszerzegowania), które stanowią treść układu¹⁰.
3. Niektórzy prawnicy uznają, że legalne jest prowadzenie sporu zbiorowego bez wypowiedzenia obowiązującego UZP, jeśli żądania dotyczą spraw nieobjętych układem¹¹.
4. „Porozumienia” oznaczają wszelkie „umowy, ustalenia, ugody itp. zawarte pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą”¹² – obowiązek zachowania pokoju społecznego będzie więc obowiązywał także w odniesieniu do porozumień, które zawarliśmy z pracodawcą np. ws. zmiany treści regulaminu wynagradzania lub udostępnienia organizacji związkowej pomieszczeń na działalność związkową.
5. Dopuszczalne jest prowadzenie sporu zbiorowego bez wypowiedzania porozumienia, o ile naszym postulatem jest żądanie zawarcia nowego porozumienia¹³.
6. Większość porozumień pomiędzy związkiem a pracodawcą nie zawiera oznaczenia, czy zostały zawarte na czas określony, czy nieokreślony, a także żadnych odniesień do możliwości rozwiązania ich za wypowiedzeniem. Pomimo to z ostrożności założyć

10 Janusz Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych*, op. cit. s. 57.

11 Na tym stanowisku stoją m.in. Grzegorz Goździewicz oraz Walery Masewicz. por. Grzegorz Goździewicz, *Spory zbiorowe, Strajk (komentarz do ustawy z dnia 23 maja 1991 roku)*, Toruń 1991 s. 18–19 oraz Walery Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych: Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 1998, s. 19.

12 Janusz Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych*, op. cit. s. 58–59.

13 Ibid. s. 53.

należy, że zastosowanie ma tu trzymiesięczny termin wypowiedzenia, analogicznie jak w przypadku UZP¹⁴.

Ustawa nie precyzuje, w jakiej formie żądania mają być zgłoszone pracodawcy. Ze względów dowodowych zaleca się jednak, by była to forma pisemna. Pismo z żądaniami powinno zawierać następujące elementy:

1. datę złożenia postulatów,
2. nadawcę (związek zawodowy),
3. adresata (pracodawcę),
4. wskazanie podstawy prawnej (art. 1 u.r.s.z.), na której podstawie związek przedstawia pracodawcy żądania,
5. listę żądań,
6. czas na ich spełnienie (nie krótszy niż 3 dni).

Na tym etapie nie jest jeszcze konieczne przedstawianie uzasadnienia żądań.

Art. 7 ust. 2 u.r.s.z. pozwala również na to, by przy okazji zgłoszenia postulatów uprzedzić pracodawcę, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk (nie wcześniej jednak niż 14 dni od wszczęcia sporu). W większości przypadków nie jest możliwe dokładne zaplanowanie daty strajku, niemniej jednak w piśmie z żądaniami warto zawrzeć zapowiedź o następującej treści:

„Na podstawie art. 7 ust. 2 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych informujemy, że w razie nieuwzględnienia żądań, w terminie 14 dni od daty rozpoczęcia sporu zostanie ogłoszony strajk”.

Zapowiedź ta umożliwi nam przeprowadzenie strajku ostrzegawczego w sytuacji, gdyby doszło do przedłużenia się rokowań i mediacji (por. s. 46–47).

¹⁴ Wyrok SN z 14 września 2010 r. sygn. II PK 67/10, LEX nr 687016 oraz Wyrok SN z 4 listopada 2010 r. sygn. II PK 106/10, Monitor Prawa Pracy 2011, nr 5, s. 263–268.

Wystąpić z żądaniem może wyłącznie organizacja związkowa. W zakładach, które nie są objęte działaniem żadnego związku, pracownicy, którzy chcieliby zagrozić swojemu pracodawcy strajkiem, mają dwie możliwości: założyć własny związek zawodowy albo, jak podaje art. 3 ust. 4 u.r.s.z., zwrócić się do jakiegoś zewnętrznego zrzeszenia w celu reprezentowania interesów zbiorowych pracowników w prowadzonym sporze zbiorowym.

W przypadku gdy w zakładzie pracy działa więcej niż jeden związek, mogą one wszcząć spór zbiorowy zarówno wspólnie, jak i niezależnie od siebie. Co ważne, prawo do korzystania ze sporu zbiorowego jest niezależne od tego, czy nasza organizacja jest reprezentatywna – żądania w trybie sporu zbiorowego mogą zgłaszać zarówno organizacje reprezentatywne, jak i te, które nie mają takiego statusu. Ponadto, żaden ze związków działających w danym zakładzie pracy nie może zablokować innej organizacji związkowej możliwości zgłoszeniu żądań i prowadzenia sporu. Zgodnie z przepisami u.r.s.z. możliwe jest równoległe prowadzenie wielu sporów zbiorowych w tym samym czasie przez różne organizacje związkowe działające u jednego pracodawcy. Mogą one dotyczyć zarówno identycznych postulatów, jak i zupełnie różnych. O ile związki zawodowe nie zdecydują się na wspólne wszczęcie sporu (por. niżej), to takie spory toczyć się będą niezależnie – istnieje więc możliwość, że niektóre z nich zakończą się porozumieniem na etapie rokowań lub mediacji, a w ramach innych zostanie zorganizowane referendum strajkowe i strajk. Należy pamiętać, że w sytuacji, gdy inny związek zawarł z pracodawcą jakieś porozumienie regulujące kwestie, na których zależy innemu związkowi zawodowemu, to drugi z tych związków ma możliwość samodzielnego wszczęcia sporu dotyczącego tych spraw bez konieczności wypowiedzania porozumienia, które podpisała inna organizacja związkowa. Jeżeli natomiast doszłoby do podpisania dwóch różnych porozumień z dwiema organizacjami związkowymi, ale odnoszących się do tej samej materii prawnej (np. tego, w jaki sposób ma być wyliczane wynagrodzenie), to zgodnie z zasadą automatyzmu strony obowiązywać będą te przepisy, które kształtują warunki korzystniejsze dla pracowników.

Jeżeli związki zawodowe zgadzają się co do żądań, jakie chcą skierować do pracodawcy, mogą wspólnie wejść w spór zbiorowy. Taka decyzja niesie ze sobą jednak konsekwencje: podejmowanie wszelkich dalszych czynności w ramach sporu za „stronę związkową” wymagać będzie zgodnej woli tworzących ją organizacji. Ma to znaczenie o tyle, że w trakcie kolejnych etapów sporu zbiorowego mogą pojawić się różnice zdań co do tego, jakie czynności podejmować względem pracodawcy (np.: czy zgodzić się na propozycję porozumienia, w którego ramach pracownicy otrzymają niższe podwyżki niż te, których związki domagały się w piśmie rozpoczynającym spór). Dla wspólnego wszczęcia sporu zbiorowego wymagane jest wspólne wyrażenie woli skierowania żądań do pracodawcy, chociażby poprzez złożenie podpisów pod pismem rozpoczynającym spór przez osoby uprawnione do reprezentowania poszczególnych związków. Biorąc jednak pod uwagę to, że obecność w zakładzie pracy wielu związków zawodowych bierze się m.in. z różnych wizji na politykę związkową, tudzież po prostu z konfliktów między poszczególnymi członkami organizacji – warto wspomnieć, że niezależnie od przepisów u.r.s.z. występujące wspólnie związki mogą sporządzić razem porozumienie, w którym uregulują zasady podejmowania decyzji w ramach koalicyjnej reprezentacji w sporze zbiorowym.

Rokowania

Po tym, jak dojdzie do skutecznego doręczenia pracodawcy żądań związku zawodowego i nie zrealizuje on w terminie wszystkich wyszczególnionych postulatów, strony przechodzą do rokowań. Ta faza sporu zbiorowego polega na negocjacjach pomiędzy stroną związkową a pracodawcą, natomiast celem jest zawarcie porozumienia kończącego spór.

W tym momencie pojawia się wątpliwość, kto jest uprawniony do reprezentowania strony związkowej podczas rokowań i kolejnych etapów sporu. Ani u.r.s.z., ani żaden inny akt prawny nie określa

zasad powoływania reprezentacji związkowej na potrzeby prowadzenia sporu – oznacza to, że strona związkowa ma dużą swobodę, jeśli chodzi o wybór tego ile i jakich osób będzie reprezentować ją wobec pracodawcy. Ważne jest jednak, aby wybór ten został dokonany zgodnie ze statutem i uchwałami władz związkowych odpowiedniego szczebla. W przypadku OZZ Inicjatywa Pracownicza wybór osób prowadzących w imieniu związku spór zbiorowy powinien zostać dokonany uchwałą zarządu (prezydium) zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej, która może (lecz nie musi) być poprzedzona decyzją (uchwałą) ogólnego zebrania członków i członkiní danej komisji. Zazwyczaj przyjmuje się, że podczas sporu zbiorowego związek jest reprezentowany przez członków i członkinie prezydium, którzy korzystają z ochron związkowych na podstawie art. 32 lub 34 *Ustawy o związkach zawodowych*. Janusz Żołyński, komentując zagadnienie statusu prawnego tzw. komitetów strajkowych (organów, które często zwyczajowo kierują przebiegiem strajku – por. s. 60 i 63), zwraca uwagę, że w ich skład wchodzić mogą „członkowie organów statutowych związku, w ogóle członkowie związku zawodowego, niezrzeszeni w związku zawodowym pracownicy, a także osoby spoza związku występujący jako jego pełnomocnicy, eksperci, doradcy, konsultanci itp.”¹⁵. Analogiczne zasady można przyjąć w odniesieniu do związkowej reprezentacji powołanej na potrzeby prowadzenia wcześniejszych etapów sporu zbiorowego. Ważne, żeby pamiętać o konieczności przygotowania stosownych dokumentów (uchwał i upoważnień) potwierdzających decyzję o określonym składzie związkowego „zespołu negocyjacyjnego”.

Rozpoczęcie rokowań rodzi po stronie pracodawcy obowiązek podjęcia niezwłocznych negocjacji ze związkiem, który wszczął spór (zgodnie z art. 8 u.r.s.z.). W przypadku niezrealizowania tego obowiązku organizacja związkowa może na podstawie art. 26 ust. 1 u.r.s.z. złożyć zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa polegającego na przeszkadzaniu we wszczęciu i prowadzeniu sporu zbiorowego oraz

15 Janusz Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych*, op. cit. s.361.

niedopełnieniu obowiązku określonego w u.r.s.z.¹⁶. Zawiadomienie skierować należy do właściwej (ze względu na miejsce popełnienia przestępstwa) prokuratury rejonowej.

Co dokładnie oznacza „niezwłoczne podjęcie negocjacji”? U.r.s.z. nie określa, w przeciągu ilu dni pracodawca powinien podjąć działania zmierzające do rozpoczęcia rokowań. W doktrynie zbiorowego prawa pracy spotkać się można z poglądem, iż do naruszenia obowiązku, o którym mowa w art. 8 u.r.s.z., dojdzie z pewnością już po 14 dniach od doręczenia żądań, jeśli w tym okresie pracodawca nie podejmie żadnych działań. Termin ten odpowiada bowiem wyrażonemu w art. 7 ust. 2 u.r.s.z. domniemaniu, że możliwe jest przeprowadzenie w takim okresie wszystkich etapów sporu zbiorowego, ze strajkiem włącznie¹⁷.

Drugim z obowiązków pracodawcy związanym z rozpoczęciem rokowań jest zgłoszenie tego faktu do właściwego okręgowego inspektora pracy. Co prawda pracodawca nie musi informować strony związkowej o fakcie zawiadomienia PIP o powstaniu sporu, jednak związki mogą zwrócić się do Inspekcji z zapytaniem, czy pracodawca wywiązał się z tego obowiązku oraz przesłać kopię pisma wszczynającego spór. Takie zapytanie może być pomocne w sytuacji, gdy pracodawca uchyla się od podjęcia rokowań, twierdząc, że żądania zgłoszone przez związek nie mogą być przedmiotem sporu zbiorowego. Zajęcie stanowiska przez okręgowy inspektorat pracy może skłonić pracodawcę do wycofania się z zastrzeżeń odnośnie do legalności żądań wysuniętych przez związek.

Ustawodawca nie precyzuje, jak technicznie powinny zostać zorganizowane rokowania. Nie ma więc żadnych przeciwwskazań, by przyjęły formę np. wymiany pism lub też spotkań za pośrednictwem

16 Niepodjęcie przez pracodawcę rokowań będzie zarówno przestępstwem w rozumieniu pkt. 1, jak i pkt. 2 art. 26 ust. 1 u.r.s.z. Patrz: Wojciech Radecki, *Przestępstwa pozakodeksowe w zbiorowym prawie pracy*, [w:] *Szczególne dziedziny prawa karnego. Prawo karne wojskowe, skarbowe i pozakodeksowe*, red. Marek Bojarski, II, C.H. Beck, Warszawa 2018, s. 1067–1068.

17 Artur Tomanek, *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. Krzysztof Wojciech Baran, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019, s. 422–423, Art. 8 Podjęcie rokowań.

środków teleinformatycznych służących do komunikacji na odległość. Są to sposoby w równym stopniu „uprawnione” jak tradycyjne negocjacje polegające na serii bezpośrednich spotkań. Decydujące znaczenie dla formy rokowań ma zgodna wola obu stron sporu zbiorowego (pracodawcy i strony związkowej).

Jeżeli rokowania przyjmą formę bezpośrednich spotkań stron sporu, dobrym rozwiązaniem jest ustalenie zasad dotyczących protokołowania spotkań (przede wszystkim tego, kto będzie odpowiedzialny za przygotowanie notatki). Protokołowanie, co do zasady, nie powinno prowadzić do nadmiernego wydłużania przebiegu rokowań, na przykład poprzez dokładne dyktowanie wypowiedzi każdego z uczestników negocjacji. Dokument taki modelowo zawiera wyłącznie: omówione tematy, opis stanowisk stron na dany dzień rozmów oraz postanowienia na przyszłość.

Faza rokowań może zakończyć się na dwa sposoby: albo strony sporu podpiszą porozumienie kończące spór zbiorowy, albo – przy braku porozumienia – rokowania kończą się podpisaniem protokołu rozbieżności. Do zawarcia porozumienia kończącego spór może dojść w sytuacji, gdy:

1. udało się przekonać pracodawcę do spełnienia żądań wysuniętych przez związek,
2. związek zrezygnował z niektórych żądań lub zmodyfikował ich treść (np. zamiast 500 zł podwyżki wynagrodzenia zasadniczego zaproponował 200 zł), a pracodawca zgodził się na nową propozycję związku,
3. pracodawca zaproponował inne rozwiązania (wysunął kontrpropozycję), a związek uznał je za zadowalające.

Porozumienie musi mieć formę pisemną i powinno zawierać przede wszystkim zobowiązania stron – tj. wskazanie, kiedy i w jakiej formie zaczną obowiązywać nowe regulacje dotyczące wynagrodzeń, warunków pracy, świadczeń socjalnych lub praw i wolności związkowych.

Należy zaznaczyć, że nie ma przeciwwskazań, aby na etapie rokowań (a także mediacji) zawrzeć porozumienie częściowo kończące spór zbiorowy, które zawierać będzie ustalenia dotyczące wyłącznie tych kwestii, w których zakresie udało się stronom dojść do porozumienia¹⁸. Zawarcie takiego porozumienia oznacza, że w zakresie pozostałych kwestii spornych spór jest kontynuowany.

Porozumienie kończące spór zbiorowy (w tym porozumienie częściowe, o którym była mowa wyżej) należy do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy¹⁹ i ma taką samą pozycję jak układ zbiorowy pracy²⁰. Oznacza to, że wszelkie przepisy mniej korzystne dla pracowników zawarte w regulaminach, statutach i umowach o pracę tracą swoje zastosowanie, a w ich miejsce stosuje się postanowienia zawarte w porozumieniu²¹. Pracownicy zakładu pracy objętego porozumieniem zyskują także możliwość sądowego dochodzenia uprawnień w nim zawartych. Natomiast z perspektywy pracodawcy zawarcie porozumienia oznacza, że podjęcie z nim kolejnego sporu zbiorowego w zakresie kwestii uregulowanych porozumieniem nie jest możliwe wcześniej niż z dniem jego wypowiedzenia²².

Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia, strony powinny podpisać protokół rozbieżności. Jest to dokument, który potwierdza zakończenie fazy rokowań sporu zbiorowego i zawiera opis stanowisk

18 *Rozwiązywanie sporów zbiorowych. Informator 2015*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2016, s. 11.

19 Art. 9 § 1 k.p.: „Ilekcroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy”.

20 Kazimierz Jaśkowski, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy* [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. Ludwik Florek, Wolters Kluwer, Warszawa 2007, s. 88

21 Art. 18 § 1 i 2 k.p.: „Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy”.

22 Nie dotyczy to jednak żądań takich jak wprowadzenie jednorazowej podwyżki wynagrodzeń, chyba że tego typu zobowiązanie (powstrzymanie się przez związek od żądania podwyżek przez określony czas) zostało wprost wpisane do porozumienia kończącego spór.

Zmiana żądań podczas trwania sporu zbiorowego

Co do zasady związek zawodowy nie powinien zmieniać żądań w trakcie trwania sporu zbiorowego – jest to tzw. **zasada identyczności żądań objętych sporem**, zgodnie z którą strajku nie mogą usprawiedliwiać żądania nieuwjęte w zgłoszeniu sporu ani żądania, co do których rokowania zakończyły się podpisaniem porozumienia²³. Innymi słowy, wszystkie etapy sporu powinny toczyć się wokół żądań zawartych w zgłoszeniu. Zasada identyczności żądań objętych sporem nie oznacza jednak, że w toku rokowań lub mediacji związek zawodowy nie może dokonywać żadnych zmian pierwotnych postulatów. Dopuszczalne jest ich konkretyzowanie, zmniejszenie zakresu żądań oraz przedstawianie żądań alternatywnych/subsydiarnych. Przykładowo, gdy pracodawca nie wyraża zgody na podwyżki wynagrodzeń zasadniczych, możliwe jest wysunięcie propozycji, że zamiast podwyżek zwiększeniu ulegnie wysokości odpisu na fundusz świadczeń socjalnych. Jeżeli w toku rokowań lub mediacji uda się dojść do porozumienia, to może ono zawierać ustalenia dotyczące takich właśnie żądań alternatywnych. Jeżeli natomiast alternatywne żądania także zostały przez pracodawcę odrzucone, to w kolejnych etapach sporu (podczas referendum strajkowego i ogłaszania strajku) pisma i dokumenty związkowe powinny odnosić się wyłącznie do pierwotnych żądań, aby zminimalizować ryzyko pojawienia się zarzutów o zmianę żądań.

stron na dzień jego podpisania. *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* nie zawiera szczegółowej definicji protokołu, można jednak uznać, że dokument taki powinien zawierać:

1. nagłówek – „PROTOKÓŁ ROZBIEŻNOŚCI”
2. oznaczenie miejsca i daty jego sporządzenia;
3. oznaczenie stron, które podpiszą protokół rozbieżności (imiona i nazwiska osób reprezentujących stronę pracodawcy oraz organizacje związkowe biorące udział w sporze);

²³ Janusz Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych*, op. cit. s. 74.

4. przedstawienie zdarzeń, jakie miały miejsce od rozpoczęcia sporu zbiorowego, w tym wskazanie: dnia wszczęcia sporu, dni, w których prowadzono rokowania i dnia zakończenia rokowań;
5. przedstawienie stanowisk stron względem każdego z żądań na dzień podpisania protokołu rozbieżności;
6. ewentualne ustalenia dotyczące dalszego prowadzenia sporu;
7. zobowiązanie do przystąpienia do etapu mediacji i deklaracja woli dalszych rozmów w celu polubownego rozwiązania sporu;
8. zastrzeżenie, iż wszelkie ewentualne zmiany do protokołu wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności;
9. podpisy stron.

Protokół przygotowuje się w jednobrzmiących egzemplarzach, w takiej ilości, aby każda ze stron otrzymała co najmniej jeden dokument.

W sytuacji, gdy pracodawca uchyla się od prowadzenia rokowań lub też nie chce podpisać protokołu rozbieżności, istnieje możliwość samodzielnego przygotowania tego dokumentu przez stronę związkową (tzw. jednostronny protokół rozbieżności). W takiej sytuacji należy zrekonstruować stanowisko pracodawcy na podstawie pism lub spotkań i – w miarę możliwości – załączyć do protokołu wszelkie dokumenty, na podstawie których przygotowano opis stanowisk stron. Ze względu na fakt, że protokół rozbieżności jest koniecznym warunkiem rozpoczęcia fazy mediacji, jednostronne przygotowanie go może być konieczne, aby uniknąć sytuacji, gdy spór zostaje „sparaliżowany” przez bezprawne działania pracodawcy.

Mediacje i strajk ostrzegawczy

Po rokowaniach następnym etapem sporu zbiorowego są mediacje. W ramach mediacji strony zasadniczo po raz kolejny powinny starać się dojść do porozumienia, tyle że z udziałem niezależnego mediatora. Zadaniem tego ostatniego jest moderowanie negocjacji

i proponowanie możliwych scenariuszy ugodowych na podstawie profesjonalnej wiedzy z zakresu prawa pracy i stosunków zbiorowych.

Należy pamiętać, że rolą mediatora nie jest rozstrzyganie „kto ma rację” w toczącym się sporze. Z funkcją tą nie wiąza się bowiem żadne kompetencje władcze, a mediator nie jest w stanie w żaden sposób zmusić pracodawcy do zaakceptowania żądań związku ani związku zawodowego do rezygnacji z żądań. Może natomiast sugerować stronom możliwe rozwiązania kwestii spornych, wezwać do przedstawienia dodatkowych wyjaśnień (np. dlaczego zdaniem pracodawcy sytuacja finansowa uniemożliwia spełnienie żądań płacowych) lub zarządzić przygotowanie ekspertyzy dotyczącej sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy. To ostatnie uprawnienie jest istotne zwłaszcza w skomplikowanych sporach dotyczących płac, jeżeli pracodawca przedstawi argumenty świadczące o potencjalnych trudnościach, które mogłyby wystąpić po zrealizowaniu żądań pracowników. Autorem takiej ekspertyzy może być zarówno sam mediator, jak i jakaś biegła w tej materii osoba trzecia. Jej koszty natomiast (wbrew literalnemu brzmieniu art. 13 ust. 2 zd. 2 u.r.s.z.) obciążają pracodawcę²⁴, chyba że strony postanowią inaczej.

Mediator ma także prawo do wystąpienia do związku zawodowego z wnioskiem o przesunięcie planowanego terminu rozpoczęcia strajku właściwego na czas niezbędny do dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu (art. 13 ust. 3 u.r.s.z.). Z prawa tego może skorzystać w sytuacji, gdy stwierdzi, że konieczna jest bardziej wnikliwa analiza dotycząca przedmiotu sporu lub zarządzi przeprowadzenie opisanej wyżej ekspertyzy dotyczącej sytuacji ekonomiczno-finansowej pracodawcy. Co ważne, organizacja związkowa nie ma obowiązku zgadzać się na proponowane przesunięcie terminu – w takiej sytuacji dotychczas wskazany termin pozostanie dalej w mocy.

²⁴ U.r.s.z. posługuje się jeszcze starą terminologią stosowaną kiedyś w ramach k.p. Pierwotnie, w art. 3 k.p. znajdowała się definicja właśnie zakładu pracy, którą w 1996 r. przemianowano na definicję pracodawcy, nie zmieniając jednak równolegle u.r.s.z. Aktualnie za zakład pracy uznaje się przede wszystkim wspólnotę pracodawcy i pracowników.

Wyboru osoby pełniącej funkcję mediatora można dokonać na dwa sposoby: porozumienia stron sporu albo wystąpienia z wnioskiem do ministra właściwego do spraw pracy o wyznaczenie osoby z ministerialnej listy mediatorów²⁵. Wystąpienie z wnioskiem jest możliwe po upływie 5 dni od podpisania protokołu rozbieżności kończącego rokowania i można go także dokonać jednostronnie, jeśli rozmowy z pracodawcą się przeciągają.

Kolejnym krokiem będzie podpisanie umowy, w której mediator wraz ze stronami sporu określi stawkę wynagrodzenia z mediację, zasady dokonywania zwrotu kosztów przejazdu i zakwaterowania lub też takie kwestie jak dyspozycyjność czy harmonogram spotkań.

Zgodnie z art. 111 ust. 3 i 4 u.r.s.z.: wynagrodzenie mediatora nie może być niższe od ustalonego w drodze rozporządzenia, a koszty postępowania mediacyjnego strony sporu zbiorowego ponoszą w równych częściach, chyba że uzgodnią inny ich podział. Minimalne stawki wynagrodzenia mediatorów określa § 1 *Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy*. Wynoszą one: 388 zł za pierwszy dzień mediacji, 311 za drugi dzień mediacji i 235 zł za trzeci i każdy następny dzień mediacji. Warto również podkreślić, że zgodnie z art. 111 ust. 5 u.r.s.z., w razie udokumentowanego braku środków na pokrycie kosztów na wniosek strony sporu zbiorowego koszty mediacji pokrywa minister właściwy do spraw pracy.

Mediacje są jedynym etapem w sporze, w którym może dojść do tak zwanego strajku ostrzegawczego. Polega on na jednorazowym przerwaniu pracy na czas nie dłuższy niż 2 godziny. Oznacza to, że w przypadku zakładów pracy pracujących w trybie zmianowym w strajku ostrzegawczym wziąć udział mogą wyłącznie ci pracownicy, w trakcie których zmiany został on zaplanowany. Strajk ostrzegawczy można zorganizować wyłącznie, jeżeli „przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono

25 <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/spory-zbiorowe/lista-mediatorow>, dostęp: 11.02.2022 r.

do rozwiązania sporu przed upływem terminów przewidzianych w art. 7 ust. 2 i art. 13 ust. 3” tj. jeżeli jest prawdopodobne, że mediacje nie zakończą się przed zapowiedzianą w piśmie wszczynającym spór datą akcji strajkowej (por. s. 36) lub też nową datą strajku ustaloną przez związek po wniosku mediatora o przesunięcie terminu strajku właściwego.

W trakcie mediacji pojawia się także możliwość przeprowadzenia na zakładzie niezagrażających życiu, niestrajkowych akcji protestacyjnych. W ramach tego typu akcji nie ma co prawda możliwości przzerwania pracy, ale możliwe jest organizowanie na terenie zakładu pracy pikiet, demonstracji, wieców lub akcji informacyjnych (o ile nie utrudniają one wykonywania pracy). Klasycznym przykładem takiej akcji protestacyjnej jest oflagowanie zakładu pracy.

Pozastrajkowe formy akcji protestacyjnych

Pozastrajkowe formy akcji protestacyjnych oznaczają działania, które:

1. Są organizowane po wyczerpaniu trybu rokowań (po podpisaniu protokołu rozbieżności kończącego tę fazę sporu),
2. Nie zagrażają życiu lub zdrowiu ludzkiemu,
3. Nie powodują przzerwania pracy.

Do akcji tego typu zalicza się najczęściej: pikiety, demonstracje, wiece, akcje ulotkowe, oflagowanie zakładu pracy, akcje nawołujące do bojkotu produktów spółki czy wysyłania listów protestacyjnych. Udział w nich brać mogą wszyscy pracownicy (także ustawowo pozbawieni prawa do strajku i pracujący na stanowiskach, gdzie nie jest dopuszczalne przerwanie pracy) a ich organizatorem może być zarówno związek zawodowy, jak i sami pracownicy, których spór zbiorowy dotyczy²⁶. Jeżeli akcje te odbywają się poza godzinami pracy lub w czasie pracy, ale nie powodują jej przzerwania, osoby biorące w nich udział nie mogą

²⁶ Janusz Żołyński, Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych, op. cit. s. 329.

z tego tytułu ponosić żadnych negatywnych konsekwencji (ani dyscyplinarnych, ani w formie pozbawienia świadczeń takich jak premie, dodatki, nagrody roczne)²⁷.

W tym miejscu warto zaznaczyć, że działania takie jak akcje ulotkowe czy rozdawanie prasy związkowej na terenie zakładu pracy mogą być prowadzone przez związki zawodowe niezależnie od tego, czy trwa spór zbiorowy. Wbrew opinii wielu pracodawców jest to bowiem normalna i standardowa forma prowadzenia działalności związkowej. Podobnie sprawa wygląda, jeżeli chodzi o pikety i demonstracje organizowane poza terenem zakładu pracy – zgodnie z art. 57 Konstytucji RP „każdemu zapewnia się wolność organizowania pokojowych zgromadzeń i uczestniczenia w nich”, co oznacza, że organizacje związkowe również mają prawo do swobodnego korzystania z tego prawa, na zasadach określonych w Ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. – Prawo o zgromadzeniach. Przepisy tego aktu prawnego nie nakładają na związki zawodowe żadnych szczególnych ograniczeń, jeśli chodzi o możliwość organizowania zgromadzeń w przestrzeni publicznej, w szczególności nie uzależniają możliwości skorzystania z tej wolności od wejścia w spór zbiorowy.

Podobnie jak rokowania, mediacje kończą się albo podpisaniem protokołu rozbieżności, albo porozumieniem kończącym spór. Należy jednak pamiętać, że w tej fazie sporu pod oboma tymi dokumentami znaleźć się powinien także podpis mediatora. Chociaż orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że ustawa nie określa formy udziału mediatora i przy sporządzaniu powyższych dokumentów nie jest konieczne, aby znalazł się pod ich treścią jego podpis, to dla celów dowodowych warto mu to zaproponować²⁸. Pozwoli to na zminimalizowanie ryzyka pojawienia się w przyszłości zarzutów o przeprowadzenie nielegalnej akcji strajkowej lub kwestionowania przez pracodawcę ważności zawartego porozumienia

²⁷ Ibid. s. 340.

²⁸ Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 6 maja 2003 r. o sygn. akt: I PK 157/02.

Arbitraż

Arbitraż jest jedynym nieobowiązkowym etapem procedury sporu zbiorowego. Jest to nic innego jak rozstrzygnięcie sporu przez sąd, o które można wnioskować w razie nieosiągnięcia porozumienia na etapie mediacji. Postępowanie arbitrażowe pełni w u.r.s.z. funkcję „alternatywy” dla akcji strajkowej, choć nie zawsze jego rozstrzygnięcie będzie wiążące dla stron sporu.

Arbitraż rozpoczyna się na wniosek związku zawodowego prowadzącego spór. W przypadku sporów zakładowych wniosek kieruje się do kolegium działającego przy sądzie okręgowym, natomiast przy sporach wielozakładowych – do Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym. We wniosku należy wskazać strony sporu, jego przedmiot oraz trzy osoby wyznaczone przez związek na członków kolegium, a także załączyć protokoły rozbieżności z rokowań i mediacji i wszelkie dokumenty istotne dla sprawy²⁹.

Zgodnie z par. 3 *Rozporządzenia Rady Ministrów ws. trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego* w skład kolegium wchodzi: przewodniczący (wyznaczony przez prezesa sądu spośród sędziów) oraz po trzech członków wyznaczonych przez każdą ze stron sporu. Osoby wyznaczone przez związek i pracodawcę powinny być „bezpośrednio niezainteresowane rozstrzygnięciem sprawy” (art. 16 ust. 3 u.r.s.z.).

W trakcie postępowania arbitrażowego obie strony przedstawiają swoje stanowiska, mogą zostać powołani eksperci, a efektem tego procesu jest orzeczenie, które rozstrzyga o ostatecznym rozwiązaniu sporu. Kolegium przyjmuje orzeczenie większością głosów. Należy jednak pamiętać, że zgodnie z art. 16 ust. 6 u.r.s.z. orzeczenie jest dla stron wiążące tylko w sytuacji, gdy przed rozpoczęciem postępowania żadna z nich nie zadeklarowała inaczej. Oznacza to, że pracodawca, jak i strona związkowa mają możliwość zadeklarowania, że orzeczenie kolegium nie będzie dla nich wiążące. Taka deklaracja zwalnia stronę

²⁹ Art. 16 ust. 3 *Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* oraz par. 3 pkt. 2 *Rozporządzenia Rady Ministrów z dn. 16 sierpnia 1991 r. ws. trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego*.

lub strony sporu z obowiązku stosowania się do ustaleń zawartych w rozstrzygnięciu.

Arbitraż nie jest popularną drogą rozstrzygania sporów zbiorowych, przede wszystkim dlatego, że wiążące dla stron orzeczenie kolegium pozbawia stronę związkową możliwości organizacji strajku. Warto jednak zaznaczyć, że jeśli którakolwiek ze stron zadeklarowała, że orzeczenie nie będzie dla niej wiążące, związek zawodowy może przystąpić do kolejnych etapów sporu po zakończeniu postępowania arbitrażowego.

Referendum

Zgodnie z art. 15 u.r.s.z. „nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej”. Z prawa tego strona związkowa może skorzystać, jeśli nie zdecydowała się na rozpoczęcie procedury arbitrażu oraz po spełnieniu dwóch warunków:

1. zorganizowania referendum strajkowego, w którym weźmie udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy, a większość z głosujących opowie się za strajkiem (art. 20 ust. 1 u.r.s.z.);
2. ogłoszenia akcji strajkowej na 5 dni przed jej rozpoczęciem (art. 20 ust. 3 u.r.s.z.).

Referendum strajkowe to nic innego jak głosowanie, które organizuje i prowadzi związek zawodowy lub wspólna reprezentacja związkowa. *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* pozostawia stronie związkowej stosunkowo dużo swobody w kwestiach takich jak: sformułowanie pytań referendalnych, wybór metody głosowania, określenie czasu trwania referendum i miejsca (lub miejsc), w którym się ono odbędzie. Art. 20 ust. 1 u.r.s.z. stwierdza jedynie, że „*Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy*”, a art. 20 ust. 2 u.r.s.z. określa, że

strajk wielozakładowy „ogłasza organ związku wskazany w statucie po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników”. Jak wskazuje Janusz Żołyński, tak ogólne regulacje oznaczają, że nie ma formalnych przeciwwskazań, żeby referendum strajkowe odbyło się np. przez podniesienie ręki podczas zebrania osób zatrudnionych w danym zakładzie pracy³⁰.

Należy jednak pamiętać, że sposób organizacji referendum może być badany przez sąd lub prokuraturę, jeśli pracodawca będzie kwestionował legalność akcji strajkowej. Zarzuty dotyczące niewłaściwego zorganizowania referendum są jednymi z najczęściej pojawiających się w ramach sądowych postępowań dotyczących sporów zbiorowych. Z tych powodów referendum powinno spełnić następujące warunki:

1. zagwarantowanie wszystkim pracownikom zakładu pracy możliwości swobodnego wyrażenia swojej woli;
2. przyjęcie metody głosowania, która pozwala jednoznacznie stwierdzić, że w głosowaniu wzięło udział 50% zatrudnionych w danym zakładzie, a większość z nich opowiedziała się za akcją strajkową;
3. zminimalizowanie ryzyka, że w referendum wezmą udział osoby nieuprawnione (niepracujące w danym zakładzie pracy);
4. przeprowadzenie referendum na odpowiednim etapie sporu zbiorowego – nie wcześniej niż po podpisaniu protokołu rozbieżności kończącego mediacje (z wyjątkiem sytuacji, gdy pracodawca uniemożliwił przeprowadzenie rokowań lub mediacji, lub rozwiązał stosunek pracy z działaczem związkowym prowadzącym spór);
5. jednoznaczne sformułowanie pytania referendalnego, które odnosi się do żądań ujętych w piśmie inicjującym spór, odnośnie do których nie zostało zawarte porozumienie na etapie rokowań lub mediacji.

30 Janusz Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych*, op. cit. s. 242.

Jak widać, choć u.r.s.z. bardzo lakonicznie odnosi się do zagadnienia referendum strajkowego, to w praktyce ten etap procedury sporu zbiorowego wymaga od strony związkowej dopełnienia szeregu formalności. Przykładowo: by móc stwierdzić ważność referendum, organizacja związkowa musi mieć wiedzę o aktualnym (na moment trwania referendum) stanie zatrudnienia w zakładzie pracy; powinna także dysponować jakąś formą potwierdzenia, że w głosowaniu brały udział wyłącznie osoby uprawnione (np. w formie listy uczestników i uczestniczek referendum, która zawiera nie tylko dane takie jak imię i nazwisko, ale także np. numer ewidencyjny lub oznaczenie działu/jednostki organizacyjnej zakładu pracy).

Wyróżnić można trzy zasadnicze problemy, jakie dotyczą stronę związkową podczas przeprowadzania referendum. Są nimi: frekwencja, problem z określeniem zakładu pracy i forma zbierania głosów (rozwiązywanie tych problemów zostanie szerzej opisane w rozdziale 3). Wszystkie te komplikacje mają swoje źródło w wymogu udziału w referendum co najmniej 50% pracowników zakładu pracy (niezależnie od stosunku głosów za i przeciw).

Osoby uprawnione do udziału w referendum strajkowym

Prawo do wzięcia udziału w referendum strajkowym przysługuje:

1. wszystkim pracownikom zatrudnionym u danego pracodawcy w momencie przeprowadzania głosowania – bez względu na podstawę prawną nawiązania stosunku pracy;
2. od 2018 r. także osobom, które wykonują pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy – jeżeli nie zatrudniają innych osób oraz „mają prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronięte przez związek zawodowy”³¹.

³¹ Art. 6 u.r.s.z. por. także Piotr Grzebyk, *Od rządów siły do rządów prawa*, op. cit. ss. 163–164.

Oznacza to, że prawo do udziału w referendum mają także osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (zleceń i o dzieło) lub w ramach prowadzonej przez nie jednoosobowej działalności gospodarczej – niezależnie od tego, jak długo wykonują pracę w danym zakładzie pracy.

Co ważne, uprawnienie do udziału w referendum przysługuje także tym pracownikom, którzy w momencie przeprowadzania głosowania nie świadczą pracy – tj. przebywającym na urlopach wypoczynkowych i bezpłatnych lub na zwolnieniu lekarskim. Prawa do głosowania nie mają natomiast osoby, które należą do zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej działającej u danego pracodawcy, ale które utraciły status pracownika w związku ze zwolnieniem z pracy (osoby bezrobotne), przejściem na rentę lub emeryturę.

Problematyczna jest natomiast sytuacja pracowników i pracowników tymczasowych (zatrudnianych „za pośrednictwem” agencji pracy tymczasowej na podstawie Ustawy z dn. 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu tymczasowym). Ich pracodawcą formalnie jest agencja pracy tymczasowej, przez co nie wliczają się one do osób „zatrudnionych u danego pracodawcy” (niebędącego agencją pracy tymczasowej) ani „wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy”. W ich przypadku prawo do prowadzenia sporu zbiorowego, udziału w referendum i strajku odnosi się do sytuacji, w której związek zawodowy występuje z żądaniami adresowanymi do agencji pracy tymczasowej, a nie do pracodawcy użytkownika.

Wymóg uzyskania 50% frekwencji w referendum strajkowym w praktyce jest istotnym utrudnieniem dla związków zawodowych. Spełnienie go wymaga co najmniej uzyskania od pracodawcy informacji o stanie zatrudnienia (na podstawie art. 28 *Ustawy o związkach zawodowych*), ustalenia sposobu weryfikacji, czy dana osoba faktycznie jest uprawniona do głosowania oraz przyjęcia takiego sposobu organizacji referendum, który umożliwi wzięcie w nim udziału

wszystkim osobom uprawnionym. Co więcej, próg 50% w praktyce okazuje się dość wysoki, ze względu na to, że wśród osób uprawnionych do głosowania znajdują się nie tylko pracownicy i pracownice bezpośrednio zainteresowani sporem, ale także kadra kierownicza czy osoby pracujące w działach i na stanowiskach, gdzie warunki pracy i płacy są znacząco lepsze od średniej. Jeżeli dodamy do tego problemy związane z dotarciem do osób przebywających na urlopach i zwolnieniach, to widać wyraźnie, że przepisy u.r.s.z. *de facto* wymuszają znaczne rozciągnięcie głosowania w czasie i utrudniają sprawne zorganizowanie akcji strajkowej.

Określenie zakładu pracy z pozoru nie wydaje się skomplikowane. Zdarzyć się jednak może, że zakład pracy nie będzie wyłącznie jednym przedsiębiorstwem w jednym miejscu, lecz będzie to wiele placówek, które powiązane są organizacyjnie przez charakter świadczonej w nich pracy oraz na podstawie mienia wykorzystywanego do prowadzenia działalności (niekoniecznie gospodarczej). Z drugiej strony nie wszystkie placówki należące do jednego pracodawcy będą stanowiły jeden zakład pracy. Przykładowo: innymi zakładami pracy będą kopalnie i ośrodki wypoczynkowe należące do tego samego pracodawcy, ale jednym zakładem pracy będą różne sklepy wielkopowierzchniowe należące do jednej sieci handlowej. Kwestia ta jest na tyle złożona, iż przed rozpoczęciem sporu zbiorowego, a zwłaszcza przed przejściem do etapu referendum, zalecamy konsultację z prawnikami działającymi przy związkach zawodowych.

Forma zbierania głosów bywa problematyczna przede wszystkim ze względu na to, że powinna zarówno umożliwić swobodne wyrażenie woli wszystkim zainteresowanym (czyli wskazane jest, aby gwarantowała jakiś poziom anonimowości), jak i pozwolić na weryfikację, że w głosowaniu nie wzięły udziału żadne osoby nieuprawnione. Aby uczynić zadość tym wymogom, organizacja związkowa, oprócz przygotowania opisanej wyżej „listy głosujących w referendum”, powinna także starać się uzyskać od pracodawcy imienną listę wszystkich osób wykonujących pracę w zakładzie pracy objętym referendum. Taka lista daje możliwość weryfikacji, czy na pewno wszystkie osoby

głosujące w momencie przeprowadzania głosowania pracowały w zakładzie objętym referendum. W praktyce zdobycie takiej listy może być problematyczne ze względu na opór pracodawców, którzy bardzo niechętnie przekazują takie informacje związkom zawodowym, argumentując to koniecznością ochrony danych osobowych.

Przy organizowaniu referendum pewną pomocą może być skorzystanie z nowoczesnych form przeprowadzania głosowań, zwłaszcza poprzez odpowiednie platformy internetowe lub zbieranie głosów także w innych miejscach niż zakład pracy. Niektóre związki zawodowe prowadzące spory zbiorowe uchwalają także regulaminy określające zasady głosowania. Przygotowanie takiego dokumentu nie jest obowiązkowe, więc referendum zorganizowane bez żadnego regulaminu także będzie uprawniało do podjęcia akcji strajkowej (przy frekwencji wyższej niż 50% i większości głosów za podjęciem strajku).

Strajk

Po zakończeniu etapu referendum stronie związkowej przysługuje prawo do rozpoczęcia akcji strajkowej. Strajk musi jednak zostać poprzedzony ogłoszeniem, które powinno nastąpić co najmniej 5 dni przed rozpoczęciem odmowy pracy³². Ogłoszenie powinno być dokonane w takiej formie, aby pracodawca i pracownicy mogli z łatwością się z nim zapoznać. Najlepszą formą ogłoszenia strajku jest jednocześnie wywieszenie komunikatu na tablicy związkowej, podanie informacji w mediach społecznościowych oraz wystosowanie pisma do pracodawcy.

Co do zasady, strajk jest środkiem ostatecznym i nie można go zorganizować bez wcześniejszego odbycia rokowań i mediacji³³. Etapy te można pominąć tylko w sytuacji, gdy bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie któregośkolwiek z nich, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy

³² Art. 20 ust. 3 u.r.s.z.

³³ Zasada ta oraz wyjątki od niej zostały sformułowane w art. 17 ust. 2 u.r.s.z.

z prowadzącym spór działaczem związkowym. Wskazuje się, że sytuacjami bezprawnego działania pracodawcy umożliwiającemu prowadzenie rokowań i mediacji mogą być: uniemożliwianie dotarcia przedstawicieli związku w miejsce rokowań/mediacji, nieudzielanie podczas trwania sporu informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej czy niewykonywanie zaleceń mediatora³⁴. Jeżeli zaś chodzi o zwolnienie prowadzącego spór działacza związkowego, to warto pamiętać, że osoba taka nie musi być koniecznie członkiem/członkinią władz zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej – wystarczy, że pracuje w danym zakładzie pracy i została wyznaczona przez tę organizację do reprezentowania jej przed pracodawcą w ramach sporu (por. s. 38–39).

Zgodnie z art. 17 u.r.s.z.: „Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1”. Z cytowanego przepisu wynika, że istotą strajku (w rozumieniu u.r.s.z.) jest całkowite przerwanie wykonywania pracy. Z przepisów nie wynika natomiast, jak konkretnie przebiegać ma akcja strajkowa. Oznacza to, że może ona być prowadzona:

1. w sposób „ciągły” i na terenie całego zakładu pracy aż do podpisania porozumienia kończącego spór lub decyzji o zawieszeniu bądź zakończeniu strajku;
2. w sposób „przerywany”, gdy pracownicy i pracownice kilkakrotnie w ciągu dnia roboczego przerywają pracę w określonych odstępach czasu, pozostając jednocześnie na swoich stanowiskach³⁵;
3. w sposób „obrotowy”, czyli gdy pracę przerywają cyklicznie pracownicy i pracownice kolejnych jednostek organizacyjnych zakładu pracy³⁶.

34 Andrzej Marian Świątkowski, *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, op. cit., art. 17 nb. 13.

35 Janusz Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych*, op. cit. s.284.

36 Ibid. s. 283.

Podobnie sprawa wygląda, jeśli chodzi o „miejsce”, w którym przebiega strajk – dopuszczalne jest zarówno pozostanie na stanowiskach pracy, jak i gromadzenie się pracowników w pomieszczeniach socjalnych, halach produkcyjnych czy na placach na terenie zakładu. Przepisy nie wskazują natomiast, czy dozwoloną formą strajku jest po prostu niestawienie się w pracy. Takie rozwiązanie wydaje się wątpliwe z dwóch powodów: po pierwsze, niejako „zamazuje” granicę pomiędzy usprawiedliwionym zaprzestaniem pracy w ramach strajku a nieusprawiedliwioną nieobecnością, co z kolei utrudnia ustalenie szeregu praw, jakie przysługują pracownikom biorącym udział w strajku (jak np. prawo do zasiłku chorobowego, wypadkowego czy też skorzystania ze świadczeń wypłacanych z tzw. funduszy strajkowych)³⁷. Po drugie, jeśli dojdzie do podpisania porozumienia kończącego strajk, pracownicy i pracownice powinni niezwłocznie przystąpić do pracy w ustalonym terminie.

Za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych może być natomiast uznany strajk okupacyjny, który polega na fizycznym blokowaniu dostępu do zakładu pracy i pozostawaniu na jego terenie przez całą dobę. Wnikliwa interpretacja przepisów nasuwa również wniosek, że pracownicy powinni przebywać na terenie zakładu pracy wyłącznie w czasie wynikającym z obowiązującego ich harmonogramu (grafiku).

Podczas strajku można także prowadzić wszelkie tzw. inne akcje protestacyjne, co w praktyce sprowadza się do tego, że dalej możliwe będzie podejmowanie takich działań, jak: demonstrowanie flag związkowych, ulotkowanie czy organizowanie wieców z załogą³⁸.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych kładzie duży nacisk na indywidualne prawo pracownika do podjęcia decyzji o tym, czy chce przystąpić lub zrezygnować z uczestnictwa w strajku. Zgodnie z art. 18 u.r.s.z. udział w strajku jest dobrowolny. Oznacza to, że wszelkie formy wywierania presji na pracowników, którzy nie przystąpili do strajku (pot. „łami strajków”), mogą stanowić podstawę do

37 Por. Janusz Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych*, op. cit. s.370–372.

38 Michał Sobol, *Strajk w polskim modelu dialogu społecznego*, op. cit. s. 55.

wyciągnięcia wobec stosujących je osób sankcji dyscyplinarnych lub pojawienia się zarzutów o prowadzenie strajku „niezgodnie z przepisami ustawy”. Należy jednak w tym miejscu zaznaczyć, że cytowany przepis nie zabrania organizatorom ani uczestnikom strajku agitowania za przystąpieniem do akcji strajkowej. Ważne jest jednak, aby agitacja ta nie przybierała formy gróźb czy przemocy werbalnej/fizycznej albo blokowania dostępu do stanowisk pracy.

Art. 23 u.r.s.z. zawiera natomiast gwarancję ochrony uczestników legalnej akcji strajkowej. Przerwanie pracy i odmowa wykonywania poleceń przełożonych nie będą stanowiły naruszenia obowiązków pracowniczych, o ile mają one miejsce podczas strajku, który został przeprowadzony zgodnie z przepisami u.r.s.z. Za udział w takim strajku nie może więc być nałożona kara porządkowa ani nie może być on przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Norma zawarta w art. 23 u.r.s.z. oznacza, że w polskim systemie prawnym zakazane jest dokonywanie tzw. lokautów, czyli zwolnienia strajkujących pracowników i pracownic. Ustawodawca zagwarantował również, że w okresie strajku pracownicy zachowują prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy i czas ten wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy. Jedyną dolegliwością, z jaką muszą zmierzyć się strajkujący pracownicy, jest utrata prawa do wynagrodzenia za czas udziału w akcji strajkowej.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że istnieją sytuacje, w których strajkujący powinni podporządkować się poleceniom pracodawcy – będzie tak w przypadku poleceń związanych z ochroną mienia zakładu pracy lub zapewnieniem pracy tych obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego albo przywrócenia normalnej działalności zakładu pracy. Przykładami takiej sytuacji jest powstrzymanie się od pracy przy urządzeniach do odwadniania kopalń (co skutkuje ich zalaniem) lub przy wielkim piecu w przemyśle hutniczym (co z kolei powoduje jego wygaszenie). W obu podanych przypadkach porzucenie pracy przy wyżej wymienionych urządzeniach *de facto* uniemożliwia

powrót do normalnej działalności zakładu pracy po zakończeniu strajku i może być uznane za naruszenie przepisów u.r.s.z.³⁹.

Należy jednak zaznaczyć, że uprawnienia zarządcze pracodawcy w opisanym wyżej zakresie nie są nieograniczone. *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* nakłada na organizatorów strajku obowiązek współdziałania z kierownikiem zakładu pracy w zakresie wyłącznie niezbędnym (art. 21 ust. 2 u.r.s.z.). Oznacza to, że zasady tej współpracy powinny zostać ustalone wspólnie przez strony sporu zbiorowego w taki sposób, aby nie ograniczać nadmiernie prawa pracowników i pracownic do przystąpienia do legalnej akcji strajkowej. Aby spełnić obowiązek wynikający z art. 21 ust. 2 u.r.s.z., organizatorzy strajku mogą wystąpić pisemnie do pracodawcy z wnioskiem o ustalenie zasad współpracy w zakresie niezbędnym do ochrony mienia zakładu pracy oraz zapewnienia pracy tych obiektów, urządzeń i instalacji, które zgodnie z ustawą nie mogą zostać zatrzymane. Należy jednak pamiętać, że gdyby nie doszło do uzgodnienia zasad tej współpracy, organizatorzy strajku nadal będą zobligowani do współdziałania z pracodawcą w tym zakresie podczas akcji strajkowej.

U.r.s.z. formułuje także w art. 19 bardziej precyzyjny zakaz podejmowania strajku w określonych zakładach pracy i na określonych stanowiskach. Zakazem tym objęte są osoby zatrudnione w następujących instytucjach: Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencja Wywiadu, Służba Kontrwywiadu Wojskowego, Służba Wywiadu Wojskowego, Centralne Biuro Antykorupcyjne, Służba Ochrony Państwa, a także jednostki Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej (art. 19 ust. 2 u.r.s.z.). Prawo do strajku nie przysługuje także pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji

39 Janusz Żołyński, *Strajk i inne formy akcji protestacyjnych*, op. cit. s. 287.

rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze (art. 19 ust. 3 u.r.s.z.). Pozbawione są go także osoby zatrudnione „na stanowiskach i pracujące przy urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa” (art. 19 ust. 1 u.r.s.z.).

Z punktu widzenia prawnego istotnym aspektem strajku jest kwestia kierowania akcją strajkową – na organizatorach strajku ciąży bowiem szereg obowiązków, chociażby takich jak opisane wyżej współdziałanie z pracodawcą czy odpowiedzialność karna i cywilna za kierowanie strajkiem zorganizowanym z naruszeniem przepisów u.r.s.z. (por s. 66–69). Jak wskazuje Janusz Żołyński, strajk „ogłasza i prowadzi wyłącznie związek zawodowy”⁴⁰. Kwestią otwartą jest natomiast to, jakie organy związku będą *de facto* pełnić funkcję organizatora strajku, jaki będzie ich skład osobowy i w jaki sposób zapadać mają kluczowe decyzje dotyczące przebiegu akcji strajkowej (np. jej zakończenia). W przypadku strajku, który jest prowadzony przez jeden związek zawodowy, organem tym powinien być zarząd zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej (w OZZ Inicjatywa Pracownicza: prezydium). Dopuszczalne jest także powołanie komitetu strajkowego (por. ramka na s. 63), który może być organem o szerszym składzie niż zarząd – analogicznie jak ma to miejsce w przypadku powoływania reprezentacji związkowej na potrzeby prowadzenia sporu zbiorowego (por. s. 38–39). Nie ma także przeszkód, aby kierowanie strajkiem zostało powierzone reprezentacji związkowej, która prowadziła poprzednie etapy sporu. W przypadku strajków, które prowadzi wspólnie kilka organizacji związkowych, konieczne staje się wspólne uzgodnienie zasad podejmowania decyzji oraz oddelegowywania przedstawicieli i przedstawicielek poszczególnych organizacji do organu, który kierować będzie strajkiem. Kwestie te można rozstrzygnąć już na wstępnym etapie sporu i ująć w porozumieniu regulującym zasady wspólnego prowadzenia sporu (por. s. 149–150).

⁴⁰ Janusz Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych*, op. cit. s. 360.

Do zadań organu, który kieruje strajkiem, należeć będą m.in.⁴¹:

1. przeanalizowanie współmierności żądań do strat spowodowanych strajkiem (czyli przestrzeganie zasady racjonalności)⁴²;
2. ogłoszenie strajku;
3. wybór formy, jaką przyjmie strajk (ciągły, przerywany lub obrotowy);
4. ustalenie z pracodawcą zasad współdziałania w zakresie ochrony mienia oraz zapewnienia nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, które nie mogą zostać zatrzymane na skutek akcji strajkowej;
5. swoisty „nadzór” nad przestrzeganiem przepisów BHP i przeciwpożarowych w odniesieniu do pracowników i pracownic biorących udział w strajku;
6. prowadzenie ewidencji osób biorących udział w strajku oraz ochrona zbieranych na te potrzeby danych osobowych;
7. komunikacja z załogą i opinią publiczną – informowanie o przebiegu negocjacji z pracodawcą czy planowanych działaniach takich jak wiece, demonstracje czy pikiety;
8. zarządzanie procesem decyzyjnym – organizowanie głosowań załogi w zakresie decyzji o zakończeniu lub kontynuacji strajku, przyjęcia lub odrzucenia propozycji składanych przez pracodawcę podczas strajku i wszelkich innych kwestii, które wymagają podjęcia decyzji w szerszym gronie;
9. ogłoszenie zakończenia strajku;
10. decydowanie lub współdecydowanie o utworzeniu funduszu strajkowego oraz wykorzystaniu środków na nim zgromadzonych.

41 Janusz Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnej*, op. cit. ss. 368–385.

42 W praktyce analiza ta może ograniczać się do wzięcia pod uwagę takich czynników jak: (1) prawdopodobny koszt realizacji żądań strony pracowniczej, (2) sytuacja finansowa pracodawcy, (3) potencjalne straty wywołane akcją strajkową. Dane konieczne do jej przeprowadzenia powinny być dostępne z protokołów etapów rokowań i mediacji lub też związek może o nie wystąpić do pracodawcy na podstawie art. 28 *Ustawy o związkach zawodowych*. Jednocześnie pamiętać należy, że nieudzielenie związkowi odpowiedzi nie jest równoznaczne z koniecznością wstrzymania dalszego prowadzenia sporu – poprzez pisemne zapytanie, strona związkowa wykazała dobrą wolę.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że pod względem formalnym wszystkie decyzje podczas strajku może podejmować organ kierujący strajkiem. Jednakże niektóre kwestie powinny być omawiane i decydowane w szerszym gronie, obejmującym najlepiej wszystkich uczestników i uczestniczki strajku. Zasada ta odnosi się do takich spraw jak przyjęcie lub odrzucenie propozycji przedstawianych przez pracodawcę podczas trwania akcji strajkowej oraz zakończenia akcji strajkowej. Siła strajku płynie bowiem ze zbiorowego, kolektywnego działania strajkujących, a koszty udziału w strajku ponoszą w podobnym stopniu wszyscy jego uczestnicy i uczestniczki poprzez utratę wynagrodzenia. Z tych względów jest zasadne, aby to ogół zainteresowanych decydował o tym, czy słuszne i możliwe jest kontynuowanie akcji strajkowej oraz czy propozycje złożone przez pracodawcę podczas trwania strajku są wystarczające.

Istotną rolę podczas strajków pełnią związkowe fundusze strajkowe – mogą one być tworzone na podstawie art. 24 u.r.s.z. i, co istotne, nie podlegają one egzekucji. Cytowany artykuł pozostawia stronie związkowej duży zakres swobody w zakresie tego, jak w praktyce wyglądać ma tworzenie i zarządzanie funduszem strajkowym: mogą być to zarówno fundusze utworzone *ad hoc*, jak i prowadzone „stale”; można je tworzyć zarówno na poziomie organizacji zakładowych i międzyzakładowych, jak i wyższym (branżowym, regionalnym, ogólnokrajowym, a nawet międzynarodowym). Nie istnieją także żadne ograniczenia odnośnie do celów, na jakie można przeznaczać pieniądze zgromadzone w funduszach oraz metod gromadzenia środków finansowych (rzecz jasna w ogólnych granicach przepisów prawa). Najczęściej fundusze strajkowe służą do wypłaty zapomóg dla osób biorących udział w strajku w celu zrekompensowania utraconego wynagrodzenia. Nie ma jednak przeszkód, aby ze środków funduszu finansować inne wydatki związane ze strajkiem – koszty referendum strajkowego, materiałów informacyjnych czy obsługi prawnej.

Status prawny komitetu strajkowego

Komitet strajkowy jest instytucją, która nie ma umocowania w u.r.s.z. ani żadnym innym akcie prawnym. Pomimo tego jest to zwyczajowa nazwa stosowana przez różne organizacje związkowe na oznaczenie kolegialnego ciała, które kieruje akcją strajkową. Janusz Żołyński stoi na stanowisku, że brak prawnych regulacji dotyczących komitetu strajkowego nie jest równoznaczny z zakazem powoływania tego typu instytucji⁴³. Komitet strajkowy można powołać ad hoc jako „część formalnej struktury związku zawodowego wyłonionej na okres strajku”⁴⁴, należy jednak pamiętać, że decyzja o jego powołaniu powinna zostać podjęta na podstawie i w granicach określonych przez statut związku zawodowego. W takiej sytuacji związek zawodowy pozostanie formalnie organizatorem strajku, jednak realizację samej akcji strajkowej powierzy (na podstawie stosownej uchwały) komitetowi, który będzie ciałem „wykonawczym”⁴⁵. Skład komitetu może być kształtowany dowolnie – podobnie jak ma to miejsce w przypadku powoływania reprezentacji związkowej na wcześniejszych etapach sporu. Należy jednak pamiętać, że z faktu uczestnictwa w komitecie strajkowym mogą wynikać określone obowiązki oraz konsekwencje w przypadku złamania przepisów u.r.s.z.

Strajk może zakończyć się na trzy sposoby:

1. Podpisaniem porozumienia kończącego spór (podobnie jak na etapach rokowań i mediacji);
2. Decyzją o zakończeniu lub zawieszeniu strajku podjętą przez organizatorów i organizatorki strajku;
3. Samoistnym „wygaśnięciem” – powrotem do pracy osób pracujących w zakładzie.

⁴³ Janusz Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych*, op. cit. ss. 358–362.

⁴⁴ Ibid. s. 360.

⁴⁵ Ibid.

Przepisy prawa w żadnym stopniu nie rozstrzygają tego, jak powinien zakończyć się strajk. Każdorazowo rozstrzygnięcie sporu zbiorowego, który doszedł do tego etapu, zależy od zasięgu strajku (liczby uczestników i uczestniczek), długości trwania, wywołanych strat oraz postawy pracodawcy i organizacji związkowych. Zdarzają się akcje strajkowe, które kończą się bez osiągnięcia żadnych koncesji od pracodawcy, a także takie, które kończy porozumienie mające taki sam status co zawierane na etapie rokowań lub mediacji. Jedyną różnicą w porozumieniach zawieranych na etapie strajku w stosunku do tych kończących wcześniejsze fazy sporu jest możliwość zawarcia w nich dwóch szczególnych zapisów:

1. zobowiązania pracodawcy do wypłaty wynagrodzeń za czas strajku;
2. uznania przez pracodawcę, że strajk był prowadzony zgodnie z przepisami u.r.s.z. i zobowiązania do niewyciągania wobec jego organizatorów konsekwencji z art. 26 u.r.s.z. (por. s. 163–164).

Strajk solidarnościowy

Strajk solidarnościowy jest szczególną formą akcji strajkowej dopuszczalną przez *u.r.s.z.* Jego wyjątkowość polega na tym, że uczestnicy i uczestniczki nie kierują żadnych żądań wobec własnego pracodawcy, a jedynie manifestują swoją solidarność z pracownikami i pracownicami ustawowo pozbawionymi prawa do strajku, przerywając pracę na określony czas.

Strajk solidarnościowy można zorganizować wyłącznie na znak solidarności z tymi kategoriami pracowników i pracownic, którym na podstawie art. 19 nie przysługuje prawo do udziału w akcji strajkowej – niedopuszczalne jest natomiast przeprowadzenie go dla wsparcia żądań tych grup pracowniczych, które samodzielnie mogą zorganizować strajk w swoich zakładach pracy. Nie może on trwać dłużej niż połowa dnia roboczego – oznacza to, że w zakładach pracujących w podstawowym systemie czasu pracy (8 godzin dziennie) może on trwać maksymalnie 4 godziny, w zakładach, gdzie obowiązuje system wielozmianowy

Strategiczne wykorzystanie strajku solidarnościowego

25 marca 2013 r. na Śląsku odbył się jednodniowy strajk generalny. Jego organizatorem był Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy zawiązany przez regionalne struktury NSZZ Solidarność, OPZZ, FZZ, WZZ Sierpień '80 oraz ZZ Kontra. Głównym powodem strajku był sprzeciw wobec planowanej przez koalicję PO-PSL reformy kodeksu pracy, która dała pracodawcom możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy. Związki tworzące komitet domagały się także utrzymania systemu emerytur pomostowych, wsparcia dla przemysłu energochłonnego, ochrony miejsc pracy na Śląsku i wprowadzenia ograniczeń dla stosowania przez pracodawców umów śmieciowych.

Pierwszy po 1989 r. strajk generalny w Polsce udało się zorganizować dzięki wykorzystaniu przepisów o strajku solidarnościowym. Pozwalające na przerwanie pracy na pół dnia roboczego w geście solidarności z pracownikami i pracownicami ustawowo pozbawionymi prawa do strajku. Powołując się na te przepisy, pod koniec 2012 r. związki tworzące Komitet ogłosiły, że zamierzają wyrazić solidarność z osobami zatrudnionymi w sądach i innych instytucjach wymiaru sprawiedliwości, gdzie branżowe związki zawodowe toczyły spory zbiorowe w kwestiach płacowych. Kolejnym krokiem były referenda strajkowe, które w pierwszych miesiącach 2013 r. przeprowadzono w ok. 600 śląskich zakładach pracy. Po podliczeniu głosów możliwe było ogłoszenie strajku w tych zakładach, gdzie frekwencja przekroczyła 50% zatrudnionych, a większość głosujących opowiedziała się za strajkiem. W efekcie, 25 marca do strajku przystąpiło ok. 85–100 tys. pracowników i pracownic z kilkuset zakładów z branż: hutniczej, energetycznej, transportowej, edukacyjnej i ochrony zdrowia.

Dzięki koordynacji działań różnych organizacji związkowych strajk z 2013 r. jest jednym z niewielu przykładów masowej, międzybranżowej akcji strajkowej, której celem było wywarcie wpływu na politykę władz państwowych w Polsce. Jest to zarazem dowód na to, że przepisy o strajku solidarnościowym mogą być strategicznie wykorzystane przez związki zawodowe do walki o prawa pracownicze na poziomie szerszym niż zakładowy.

(np. 2 zmiany po 8 godzin), może on trwać maksymalnie połowę całkowitej długości wszystkich zmian, a w zakładach pracujących w trybie 24 godzin na dobę taki strajk może trwać do 12 godzin.

Przy organizacji strajku solidarnościowego konieczne jest także zastosowanie zasad regulujących akcję strajkową zawartych w art. 17–21 u.r.s.z. Oznacza to, że organizatorzy strajku solidarnościowego powinni poprzedzić go przeprowadzeniem referendum, w którym udział weźmie co najmniej 50% załogi zakładu, w którym strajk ma się odbyć. Podobnie jak strajk podstawowy, także i solidarnościowy powinien zostać ogłoszony z pięciodniowym wyprzedzeniem, a decyzję o rozpoczęciu tej formy akcji solidarnościowej powinno poprzedzać dokonanie analizy biorącej pod uwagę współmierność żądań do strat wywołanych strajkiem.

Ze względu na fakt, że strajk solidarnościowy może być zorganizowany „dla obrony praw i interesów, o których mowa w art. 1 u.r.s.z.”, zasadnym jest, żeby związek lub związki zawodowe reprezentujące pracowników i pracownice pozbawione prawa do strajku wszczęły wcześniej spór zbiorowy ze swoim pracodawcą lub pracodawcami, a nawet wyczerpały etapy rokowań i mediacji⁴⁶. Należy bowiem pamiętać, że zakaz prowadzenia strajku nie oznacza jednocześnie zakazu wszczynania sporów zbiorowych. Co więcej, w dalszym ciągu obowiązują ogólne wymogi co do przedmiotu postulatów, a zatem najbezpieczniej będzie, jeśli strajkujący solidarnościowo wstrzymają pracę pod dokładnie tymi samymi postulatami co pracownicy wykluczeni⁴⁷.

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy i sądowa kontrola legalności strajku

Art. 26 u.r.s.z. określa zasady odpowiedzialności za naruszanie przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W przypadku pracodawcy

⁴⁶ Henryk Lewandowski, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz*, [w:] *Prawo pracy*, LexisNexis, Warszawa 2001, art. 22.

⁴⁷ Paweł Korus, *Strajk nielegalny*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, 1997, nr 1, s. 145.

jest to odpowiedzialność karna, a w przypadku strony związkowej karna oraz cywilna, a w niektórych przypadkach także pracownicza⁴⁸.

Strona pracodawcy może zostać pociągnięta do odpowiedzialności w przypadku „przeszkadzania we wszczęciu lub prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego” (art. 26 ust. 1 pkt 1) u.r.s.z.) oraz „niedopełnienia obowiązków określonych w ustawie” (art. 26 ust. 1 pkt 2) u.r.s.z.). Przykładami przeszkadzania w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego będą np. takie działania jak: brak reakcji na pismo wszczynające spór zbiorowy, długotrwałe uchylanie się od podjęcia rokowań, odmowa podpisania protokołu rozbieżności, niedopuszczanie przedstawicieli związku do przeprowadzenia referendum itp. Natomiast niedopełnienie obowiązków określonych w ustawie polega przede wszystkim na niezgłoszeniu faktu zaistnienia sporu właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy. Co ważne, odpowiedzialność za powyższe naruszenia ponoszą konkretne osoby, które dopuszczają się ich „w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją”. Pociągnięcie ich do odpowiedzialności wymaga złożenia do prokuratury zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa. Jeśli prokuratura uzna, że istnieje uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa, rozpocznie tzw. postępowanie przygotowawcze. W przeciwnym wypadku wyda postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania. Proces na poziomie samej prokuratury trwa zazwyczaj minimum kilka miesięcy i polega na zbieraniu materiału dowodowego oraz wyjaśnianiu okoliczności sprawy. Jego zakończeniem jest decyzja o sporządzeniu i wniesieniu aktu oskarżenia do sądu lub też o umorzeniu sprawy. W przypadku wniesienia do sądu aktu oskarżenia to sąd zdecyduje o ewentualnym ukaraniu osoby odpowiedzialnej (np. członków kadry kierowniczej) karą grzywny lub ograniczenia wolności.

Nieco inaczej wygląda natomiast odpowiedzialność strony związkowej. Odpowiedzialności karnej podlegać mogą zarówno te osoby, które „kierują strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew

⁴⁸ Janusz Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnej*, op. cit. s. 220.

przepisom ustawy” (art. 26 ust. 2 u.r.s.z.), jak i te, które np. w związku z zajmowanym stanowiskiem nie dopełniły obowiązków określonych w ustawie (art. 26 ust. 1 pkt 2) u.r.s.z.). Z tą drugą sytuacją będziemy mieć do czynienia np. w przypadku osób wchodzących w skład organu kierującego strajkiem, które odmówiły współpracy z pracodawcą w zakresie niezbędnym do ochrony mienia zakładu pracy. Procedura, która skończyć się może ukaraniem członków związku zawodowego (lub pracowników nienależących do związku, którzy kierowali akcją strajkową), wygląda identycznie jak w przypadku postępowania prowadzonego w odniesieniu do strony pracodawcy.

Poza odpowiedzialnością karną konkretnych osób, zorganizowanie strajku lub innej akcji protestacyjnej wbrew przepisom ustawy niesie ze sobą także ryzyko odpowiedzialności cywilnej. W tym wypadku odpowiedzialność ponosić może organizacja związkowa, ona bowiem jest traktowana jako organizator strajku – bez względu na to, jaki organ i w jakim składzie osobowym w jej imieniu faktycznie strajkiem kieruje⁴⁹. Odpowiedzialność cywilna polega na odpowiedzialności za straty wywołane strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom u.r.s.z. (art. 26 ust. 3). Jest to tzw. odpowiedzialność odszkodowawcza, czyli obowiązek naprawienia szkody wynikłej z popełnienia czynu zabronionego – w praktyce sprowadza się ona do obowiązku pokrycia strat wywołanych nielegalnym strajkiem (lub inną akcją protestacyjną). Pamiętać jednak należy, że w ramach tejże odpowiedzialności naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (art. 361 § 2 kodeksu cywilnego w zw. z art. 26 ust. 3 u.r.s.z.). Pociągnięcie związku zawodowego (lub w wyjątkowych sytuacjach także konkretnych osób kierujących strajkiem) do tego typu odpowiedzialności wymaga postępowania przed sądem cywilnym, gdzie bada się legalność zakończonej lub trwającej akcji strajkowej. Ze względu na fakt, że strajk zorganizowany zgodnie z przepisami u.r.s.z. oznacza strajk, który poprzedza poprawne

49 Ibid. s. 388.

przeprowadzenie całej procedury sporu zbiorowego, sąd może badać działania (i zaniechania) strony związkowej na każdym etapie sporu. Należy jednak pamiętać, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r. „nie każde naruszenie obowiązków spoczywających na organizatorach strajku będzie miało jednakowe znaczenie dla oceny jego legalności w ujęciu całej przeprowadzonej akcji”⁵⁰ – oznacza to, że drobne uchybienia proceduralne czy też niezawinione naruszenie przepisów ustawy nie powinny być podstawą do uznania strajku za „zorganizowany wbrew przepisom ustawy”. Niemniej jednak opisane wyżej zasady dochodzenia odpowiedzialności cywilnej powinny być traktowane jako dodatkowa motywacja, by podczas sporu zbiorowego rzetelnie i dokładnie wypełniać wszelkie obowiązki strony prowadzącej spór wynikające z u.r.s.z. i innych aktów prawnych.

Z przepisów o odpowiedzialności za naruszenie przepisów u.r.s.z. wynikają szczególne zasady sądowej kontroli legalności strajku i sporu zbiorowego. Co do zasady, przyjęty w Polsce model prawa do strajku wyklucza możliwość uprzedniego badania legalności strajku (i samego sporu zbiorowego)⁵¹ – sądy powinny tego typu działania podejmować dopiero po rozpoczęciu akcji strajkowej, gdy pracodawca złoży powództwo o uznanie strajku za nielegalny i zapłatę odszkodowania za straty wywołane „strajkiem lub inną akcją protestacyjną prowadzoną wbrew przepisom u.r.s.z.”. Zdarza się jednak, że już w momencie podawania przez związki zawodowe wyników referendum pracodawcy składają do sądów wnioski o udzielenie zabezpieczenia roszczenia na podstawie art. 730 *Kodeksu postępowania cywilnego*. Tego typu wnioski można złożyć jeszcze przed złożeniem powództwa o ustalenie nielegalności akcji strajkowej, a po ich rozpatrzeniu sąd może wydać postanowienie prewencyjnie zakazujące ogłoszenia oraz przeprowadzenia strajku⁵². Choć taka praktyka sądów

50 Wyrok SN z dnia 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, *Monitor Prawa Pracy*, 2005, nr 7.

51 Piotr Grzebyk, *Od rządów siły do rządów prawa*, op. cit. s. 216.

52 Jakub Grzegorzczuk, Katarzyna Rakowska, *Prawo cywilne przeciw prawom pracowniczym*, strona internetowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza, URL: <https://ozzip.pl/publicystyka/strategie-zwiazkowe/item/2123-prawo-cywilne-przeciw-prawom-pracowniczym> [dostęp z 2.11.2022 r.].

budzi wątpliwości prawne⁵³, to jednak przygotowując się do akcji strajkowej trzeba brać pod uwagę ewentualność, że sąd może prewencyjnie zakazać nam rozpoczęcia akcji strajkowej na określony w postanowieniu czas. W tej sytuacji konieczne będzie złożenie zażalenia na wydane postępowanie lub wniosku o jego zmianę. Może się jednak okazać, że konieczne będzie przesunięcie planowanego terminu strajku do momentu, w którym upłynie okres, na jaki obowiązuje zabezpieczenie roszczenia.

53 Piotr Grzebyk, *Od rządów siły do rządów prawa*, op. cit. s. 217.

Rozdział 3

Strategiczne podejście do sporu zbiorowego¹

Katarzyna Rakowska

W tej części naszej książki przedstawiamy praktyczny poradnik prowadzenia sporu zbiorowego. Jest on oparty na doświadczeniach zebranych podczas sporów zbiorowych prowadzonych przez różne związki zawodowe na przestrzeni ostatnich 10 lat.

Poradnik składa się z 4 części:

1. Strategia przygotowania żądań i ich negocjacji
2. Strategie związkowe na poszczególnych etapach sporu
3. Strategie pracodawców utrudniające prowadzenie sporu
4. O czym warto pamiętać?

Do sporu zbiorowego należy się gruntownie przygotować jeszcze przed złożeniem żądań. Możemy o tym myśleć jak o rozgrywce z pracodawcą. W niektórych miejscach pracy rozgrywka ta będzie przebiegała gładko, w innych – pracodawcy będą starali się utrudniać nam przechodzenie kolejnych etapów sporu zbiorowego, aby uniemożliwić przeprowadzenie legalnego strajku. W tej części nie omawiamy przepisów, a skupiamy się na kwestiach praktycznych.

¹ Rozdział 3 tego poradnika został przygotowany z wykorzystaniem wyników badań prowadzonych w ramach projektu „Związki zawodowe wobec ograniczenia prawa do strajku w Polsce” realizowanego w ramach grantu Narodowego Centrum Nauki, nr projektu: 2018/31/N/HS5/02781. Przykłady działalności związków zawodowych w różnych zakładach pracy zostały zrekonstruowane na podstawie doniesień medialnych.

Strategia przygotowania żądań i ich negocjacji

Żądania przygotowane strategicznie to takie, które odzwierciedlają potrzeby zatrudnionych w zakładzie pracy osób, z którymi się one zgadzają i o które chcą walczyć. Spór zbiorowy to proces, który kosztuje związek dużo energii, pieniędzy i czasu, a jego pomyślny przebieg zależy przede wszystkim od zaangażowania pracownic i pracowników, o których interesy się toczy. Bez poparcia załogi zakładu pracy oraz gotowości do podjęcia ewentualnego strajku spór zbiorowy ma małe szanse powodzenia. To z solidarności i przekonań pracownic i pracowników płynie siła związku. Aby tę siłę zbudować, warto zadbać, by żądania odnosiły się do problemów i potrzeb większości zatrudnionych.

W strategicznym przygotowaniu żądań pomocne będzie wykonanie trzech kroków:

- Przygotowanie „mapy” zakładu pracy,
- Poznanie opinii i potrzeb osób z różnych jednostek organizacyjnych zakładu pracy,
- Zbadanie sytuacji finansowej pracodawcy.

Na tej podstawie możemy następnie ustalić zakres żądań oraz skład zespołu prowadzącego spór zbiorowy w imieniu związku.

„Mapa” zakładu pracy

Mapa zakładu pracy jest opisem takich jego elementów jak: struktura właścicielska, jednostki organizacyjne (działy, sekcje, oddziały, departamenty itp.), geograficzne lokalizacje, w których odbywa się proces pracy, lista stanowisk pracy oraz stan zatrudnienia. Przygotowanie mapy pozwoli nam na lepsze poznanie naszego miejsca pracy, zaplanowanie rozwoju związku w lokalizacjach, gdzie jesteśmy słabsi oraz dotarcie do większej liczby pracowników i pracownic. Mapę można przygotować w formie prostego, odręcznego rysunku lub tabeli z wyżej wymienionymi informacjami.

Poznanie struktury właścicielskiej zakładu pracy i jego powiązań z innymi podmiotami ma kluczowe znaczenie przy ustalaniu adresata żądań oraz podejmowaniu decyzji o tym, w jakich zakładach powinny zostać podjęte działania w ramach sporu. W przypadku podmiotów z sektora publicznego bardzo często konieczne będzie nie tylko zwrócenie się z żądaniami do dyrekcji naszej instytucji, ale także do władz (samorządowych lub państwowych), od których zależy budżet zakładu pracy (por. s. 32–33). W sektorze prywatnym może się natomiast zdarzyć, że nasza firma jest częścią grupy kapitałowej i w dużej mierze zależy od innych podmiotów. W takiej sytuacji najlepszym rozwiązaniem jest wszczęcie sporu wielozakładowego, który obejmie kluczowe zakłady pracy w danej grupie.

Przykład:

Działania Inicjatywy Pracowniczej w Grupie L’Oreal

Od 2011 r. w grupie L’Oreal działa komisja Inicjatywy Pracowniczej. W Polsce w skład grupy wchodzi: biura firmy, sklepy Kiehl’s w Warszawie oraz magazyn w podwarszawskich Błoniach. Osobnym, ale ściśle powiązanim z grupą podmiotem jest fabryka L’Oréal Warsaw Plan w Kaniach. Łączne zatrudnienie w tych wszystkich lokalizacjach wynosi ok. 800 osób, z czego 120 zrzeszonych jest w Inicjatywie Pracowniczej.

Aby móc skutecznie działać, komisja OZZ IP niedługo po zawiązaniu się podjęła decyzję, że swoją działalnością obejmie wszystkie zakłady pracy składające się na grupę L’Oreal oraz powiązane z nią podmioty takie jak fabryka w Kaniach. Dzięki przeprowadzonym przez związek akcjom informacyjnym (ulotkowania i spotkania z zatrudnionymi), udało się ten cel zrealizować i obecnie do komisji należą zarówno pracownicy i pracownice biur, jak i magazynu oraz fabryki. Daje to związkowi lepszą pozycję negocjacyjną podczas rozmów z pracodawcą o warunkach pracy i podwyżkach.

Ponieważ spór zbiorowy dotyczy całego zakładu pracy, to obejmuje także wszystkie lokalizacje i oddziały, w których prowadzona jest działalność naszego pracodawcy. Jest to szczególnie ważne przy etapie referendum strajkowego, gdzie konieczne jest uzyskanie frekwencji na poziomie 50% ogółu zatrudnionych. Przykładowo, komisja Inicjatywy Pracowniczej działająca w Amazonie podczas referendum strajkowego w latach 2022–2023 musiała przeprowadzić głosowania w 12 magazynach rozmieszczonych na terenie całego kraju². Przygotowując się do sporu, musimy więc opracować listę wszystkich lokalizacji zakładu pracy.

Równie ważne jest to, jak nasz zakład pracy jest zorganizowany: jakie jednostki organizacyjne (działy, oddziały, sekcje) są wyodrębnione w jego strukturze, ile osób pracuje na różnych stanowiskach, które zadania są zlecane podwykonawcom. Niektóre firmy szeroko korzystają z outsourcingu, zlecając „na zewnątrz” takie działania jak ochrona, sprząatanie czy księgowość, a dodatkowo korzystają także z usług agencji pracy tymczasowej. Inne natomiast opierają się na bezpośrednim zatrudnieniu większości personelu. Informacje o strukturze organizacyjnej zakładu pracy będą dla nas miały znaczenie np. przy określaniu liczby osób uprawnionych do głosowania w referendum strajkowym. Wiedza o tym, jakie w naszym zakładzie pracy są stanowiska pracy, zakresy obowiązków oraz kto od kogo zależy i komu podlega, pozwala określić rozkład sił i zależności oraz ma duże znaczenie przy układaniu strategii działania podczas sporu zbiorowego.

Ostatnim elementem mapy jest rozpoznanie, ile osób jest zatrudnionych w różnych lokalizacjach i jednostkach organizacyjnych oraz jakie są warunki ich zatrudnienia: ile jest umów stałych, ile czasowych oraz w jakich systemach czasu pracują różne osoby. Informacje te będą istotne np. przy planowaniu działań informacyjnych, strajku ostrzegawczego i referendum, a także podczas samego strajku.

² Referendum strajkowe w Amazon – podsumowanie, serwis internetowy OZZ Inicjatywa Pracownicza, URL: <https://ozzip.pl/informacje/ogolnopolskie/item/2964-referendum-strajkowe-w-amazon-podsumowanie> [dostęp z 28.04.2023 r.].

Opinie i potrzeby różnych grup pracowniczych

Większość sporów zbiorowych w Polsce toczy się o wysokość płac, a głównym żądaniem są podwyżki. Jeśli jednak nie znamy opinii osób zatrudnionych we wszystkich działach i na różnych stanowiskach, może okazać się, że podwyżki są ważne tylko dla części pracowników i pracowników, a naszego sporu zbiorowego nie poprze większość zatrudnionych osób. Zdarza się, że ważniejsze od podwyżki jest zwolnienie tempa pracy lub zmniejszenie norm. Nie warto zakładać z góry, że każdy dział ma takie same problemy.

Opinie warto zebrać w formie ankiety i bezpośrednich rozmów z pracownikami. Można wykorzystać do tego przerwy w pracy, dojazdy lub spotkania po pracy. Nic nie stoi na przeszkodzie, by skorzystać także z takich form zbierania opinii jak zebrania otwarte dla wszystkich zatrudnionych czy media społecznościowe (zamknięte grupy dyskusyjne, listy mailowe, zbiorowe konwersacje i czaty).

Wykorzystanie ankiety pracowniczej w sporze zbiorowym – przykład Danfoss Poland³

W maju 2021 r. komisja Inicjatywy Pracowniczej działająca w firmie Danfoss (producent urządzeń grzewczych, chłodniczych, klimatyzacyjnych i ciepłowniczych) przeprowadziła szczegółową ankietę pracowniczą w zakładzie spółki zlokalizowanym w Grodzisku Mazowieckim. Celem badania było poznanie opinii pracowników i pracownic na temat systemu wynagradzania obowiązującego w firmie oraz stopnia zadowolenia z dotychczasowych podwyżek. W opracowaniu pytań i analizie odpowiedzi pomocy udzieliły osoby z innych komisji związku pracujące w firmach badawczych lub posiadające wykształcenie socjologiczne. Dzięki ankiecie udało się ustalić:

³ Danfoss – wyniki ankiety pracowniczej o wynagrodzeniach, serwis internetowy OZZ Inicjatywa Pracownicza, URL: <https://ozzip.pl/informacje/mazowieckie/item/2838-danfoss-wyniki-pracowniczej-ankiety-o-wynagrodzeniach> [dostęp z 20.04.2023 r.].

- jak duży odsetek pracowników i pracownicz uważa dotychczasowe podwyżki za niewystarczające,
- jak oceniany jest dotychczasowy system wynagradzania w Danfossie,
- czy pracownicy i pracownice uważają, że są sprawiedliwie wynagradzani,
- jakich zmian oczekuje załoga Danfossa.

W ankiecie udało się zebrać odpowiedzi od prawie 200 osób spośród liczącej ok. 1 tys. załogi zakładu. Odpowiedzi na temat oczekiwanych zmian w systemie wynagradzania zostały następnie wykorzystane do opracowania postulatów płacowych w ramach sporu zbiorowego i ustalenia, które rozwiązania mają największe poparcie wśród pracowników i pracowników.

Informacje o sytuacji zakładu pracy

Przygotowując się do sporu zbiorowego, warto zebrać jak najwięcej informacji o sytuacji finansowej zakładu pracy. Potrzebne nam będą przede wszystkim dane na temat:

1. przychodów firmy w ostatnich kilku latach,
2. zysków osiągniętych w ostatnich latach,
3. wysokości funduszu płac (całkowitej kwoty przeznaczonej na wynagrodzenia) i jego zmian w ostatnich latach,
4. udziału wynagrodzeń w całkowitych kosztach przedsiębiorstwa,
5. zróżnicowania wynagrodzeń,
6. przeciętnego wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach.

Powyższy katalog informacji nie jest zamknięty – w zależności od specyfiki zakładu pracy można go poszerzać o inne kwestie, które będą potrzebne w diagnozowaniu sytuacji finansowej pracodawcy oraz układaniu postulatów. Niezależnie jednak od specyfiki miejsca pracy, podczas negocjacji z pracodawcą będziemy poruszać kwestie kosztów realizacji żądań związkowych, kondycji finansowej

pracodawcy czy średniego poziomu płac. Musimy być gotowi na odpieranie zarzutów o to, że nasze postulaty są nierealistyczne (nie-możliwe do spełnienia), czy też sugestii, że dotychczasowe podwyżki były wystarczające.

Źródła informacji o sytuacji zakładu pracy

Informacje o sytuacji zakładu pracy możemy czerpać z kilku źródeł. Największe znaczenie mają:

1. System EKRS Ministerstwa Sprawiedliwości, w którym na podstawie numeru KRS pracodawcy możemy znaleźć:
 - elektroniczny odpis KRS zawierający m.in. informacje o organie reprezentującym podmiot, dane osób wchodzących w skład tego organu, listę oddziałów, powiązania z innymi podmiotami gospodarczymi, historię przekształceń własnościowych, przedmiot działalności.
 - dokumenty finansowe takie jak sprawozdania finansowe, sprawozdania z działalności oraz uchwały o podziale zysku bądź pokryciu straty.

Portal EKRS jest dostępny pod adresem: <https://ekrs.ms.gov.pl>
2. Biuletyn Informacji Publicznej (BIP) zakładu pracy. Podmioty publiczne oraz realizujące zadania publiczne mają obowiązek prowadzenia specjalnych stron internetowych, na których publikowane są informacje o statusie/formie prawnej podmiotu, jego przedmiocie działania i kompetencjach, organach i osobach sprawujących funkcje, majątku itd. Na stronach BIP-u zazwyczaj można także znaleźć sprawozdania finansowe.
3. Samodzielnie zebranych przez związek informacji, głównie na podstawie art. 28 *Ustawy o związkach zawodowych*. Artykuł ten zobowiązuje pracodawcę do udostępnienia organizacji związkowej „informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej”, takich jak:

- a) warunki pracy i zasady wynagradzania,
- b) sytuacja ekonomiczna pracodawcy,
- c) stan, struktura i przewidywane zmiany zatrudnienia,
- d) działania, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Powyższa lista informacji nie jest zamknięta – związek zawodowy ma prawo żądać od pracodawcy także innych informacji, jeśli tylko jest w stanie wykazać, że są one niezbędne do prowadzenia działalności związkowej.

Ustalenie zakresu żądań

Przemyślane żądania to podstawa sporu zbiorowego. O złożeniu żądań do pracodawcy należy myśleć jak o pierwszym ruchu w rozgrywce szachowej – „otwarcu partii”, od którego będą zależały kolejne ruchy nasze oraz strony pracodawcy.

Przygotowując żądania, dobrze mieć w pamięci cztery zasady:

1. Zakres żądań jest ograniczony przez ustawę, w związku z czym mogą one dotyczyć wyłącznie wynagrodzeń, warunków pracy, świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych.
2. Żądania powinny być zarazem realistyczne, czyli możliwe do spełnienia przez pracodawcę, jak i sformułowane w taki sposób, żeby można było negocjować ich zakres.
3. Żądania powinny być dobrze sformułowane – czyli być konkretne, „mieralne”⁴ i określone w czasie.
4. Żądania muszą mieć poparcie załogi – odpowiadać na najważniejsze problemy większości lub licznej grupy pracowników i pracownic w zakładzie.

⁴ Żądania mieralne to takie, co do których możemy w łatwy sposób stwierdzić, czy i w jaki sposób zostały przez pracodawcę zrealizowane.

Najczęstszym błędem popełnianym podczas sporów zbiorowych przez związki zawodowe jest nieprecyzyjne określanie żądań. Zdarza się, że organizacje związkowe formułują postulaty płacowe w formie: „20 procent podwyżki dla wszystkich”. W tak sformułowanym żądaniu nie wiadomo, czy chodzi o podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego o 20%, czy też może o zwiększenie funduszu płac (czyli wszystkich wydatków związanych z wynagrodzeniami) o 20%. Nie wiadomo także, od kiedy podwyżka ta ma obowiązywać. W efekcie będziemy zmuszeni doprecyzować to żądanie podczas rokowań, a pracodawca będzie starał się przekonać nas, że już dokonał podwyżek poprzez różne premie, dodatki czy świadczenia pozapłacowe (jak np. finansowanie prywatnej opieki medycznej czy dofinansowanie posiłków). Tego typu nieporozumienia będą przedłużać i komplikować spór, a co za tym idzie, oddalać nas od podpisania porozumienia albo protokołu rozbieżności.

Innym częstym błędem jest zbyt nisko określona kwota żądanej podwyżki. Jeśli wskażemy, że żądamy 10% podwyżki wynagrodzenia zasadniczego w sytuacji, gdy inflacja jest na poziomie 7%, a w naszym zakładzie nie było podwyżek od kilku lat, to stawiamy się w bardzo trudnej sytuacji negocjacyjnej. Po pierwsze nie mamy dużego pola do ustępstw. Po drugie, po naszym zwycięstwie pracownicy i pracownice ledwo odczują podwyżkę, bo będzie ona zbyt niska w porównaniu do rosnących z roku na rok kosztów życia. Warto więc wysuwać takie żądania, z których możemy trochę „zejść” podczas sporu zbiorowego, jeśli da nam to szansę na kompromis i podpisanie porozumienia z pracodawcą. Pamiętać należy jednak, że zbyt wygórowane postulaty mogą zostać uznane za naruszenie zasady racji wystarczającej (por. s. 23).

Formułując żądania płacowe, należy także pamiętać, że jeśli określimy je procentowo, to realna kwota podwyżki będzie rosła proporcjonalnie do kwoty wynagrodzenia pracownika. Oznacza to, że te osoby, które obecnie zarabiają najwięcej, także otrzymają najwięcej po podwyżce. Natomiast ci, którzy zarabiają najmniej, dostaną najmniejszą podwyżkę. Warto więc przed sformułowaniem żądań

przeanalizować poziom wynagrodzeń w zakładzie pracy: Jakie jest najniższe a jakie najwyższe wynagrodzenie zasadnicze? Jaka jest proporcja pomiędzy stałymi (wynagrodzenie zasadnicze) a zmiennymi (premie, dodatki) składnikami wynagrodzeń? Jakich podwyżek i w jakiej formie domagają się pracownicy? Próbując odpowiedzieć na ostatnie z tych pytań, musimy także zdecydować, czy podczas sporu chodzi nam jedynie o waloryzację wynagrodzeń (dostosowanie ich do wzrostu kosztów życia), czy chcemy także zmienić ich strukturę, czyli zasady wynagradzania (proporcje pomiędzy stałymi a zmiennymi składnikami wynagrodzenia, wysokość różnych dodatków, rozpiętość zarobków pomiędzy poszczególnymi kategoriami zaszerzegowania). Za pomocą sporu możemy próbować osiągnąć obydwa te cele, jednak wtedy konieczne może być ujęcie kwestii płacowych w dwóch lub więcej postulatach, np. jednym dotyczącym podwyżki dla wszystkich rekompensującej wzrost cen, drugim dotyczącym wprowadzenia dodatku stażowego (wypłacanego po przepracowaniu w firmie określonej liczby lat i stanowiącego formę dowartościowania doświadczenia pracowników) i trzecim – zwiększeniu wynagrodzeń grup najmniej zarabiających po to, żeby zmniejszyć nierówności płacowe.

Postulaty płacowe warto sformułować jako konkretną kwotę lub procent wynagrodzenia, odnosić do pensji zasadniczej i wskazywać termin, od kiedy podwyżka ma obowiązywać. Dobrym żądaniem płacowym jest np. „podwyższenie podstawy wynagrodzenia dla wszystkich pracowników o 1 tys. złotych brutto od 1 marca br.” Przy sformułowanym w ten sposób żądaniu możemy wyobrazić sobie ustępstwa, które będziemy w stanie zaakceptować w toku rokowań – na przykład, jeśli okaże się, że nie jesteśmy w stanie wywalczyć „po tysiąc dla każdego”, możliwe będzie przedstawienie alternatywnych propozycji takich jak: „500 zł dla osób otrzymujących najniższe wynagrodzenie i 300 zł dla pozostałych”. Określenie terminu, od którego podwyżka ma obowiązywać, pozwala natomiast uniknąć sytuacji, w której przedłużające się rokowania lub mediacje sprawiają, że podwyżki wejdą w życie po wielu miesiącach od rozpoczęcia sporu, a przez ten czas wynagrodzenia załogi pozostaną na dotychczasowym

poziomie. Pamiętajmy, że inne żądania, czyli te odnoszące się do warunków pracy, świadczeń socjalnych oraz wolności związkowych również powinny być precyzyjne.

W samym oświadczeniu o wejściu w spór zbiorowy uzasadnienie żądań nie jest konieczne, należy się jednak przygotować na to, że będziemy musieli nasze postulaty „obronić” podczas rokowań i mediacji. Jeśli więc żądamy zmniejszenia normy wydajnościowej w zakładzie logistycznym, pracodawca będzie z pewnością starał się ustalić, z czego dokładnie wynika takie żądanie załogi oraz będzie argumentował, że obniżenie normy przyniesie wzrost kosztów lub nawet straty finansowe. Powinniśmy być w stanie móc na te argumenty odpowiedzieć, np. odnosząc się do takich kwestii jak: wpływ wysokiego tempa pracy na zdrowie pracowników, liczba wypadków w pracy i zwolnień lekarskich czy rotacja zatrudnienia. W ten sposób pokazujemy „niewidoczne koszty” obowiązujących warunków pracy, jakimi są zakłócenia pracy wywołane wypadkami i absencjami oraz konieczność wyszkolenia nowych pracowników. Jeśli normy zostały ostatnio podwyższone, to pomocne będzie także odwołanie do odpowiednich przepisów *Kodeksu pracy* (na przykład art. 83 par. 3 k.p. zakazuje podwyższać normy wyłącznie na podstawie tego, że niektórzy pracownicy są w stanie je przekroczyć).

Dobre formułowanie żądań – przykłady

Właściwie sformułowane postulaty powinny być jednocześnie konkretne, mierzalne, określone w czasie i zgodne z Ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Określenie postulatu w czasie nie zawsze jest konieczne (można tę kwestię doprecyzować w porozumieniu kończącym spór), ale nasze żądania na pewno powinny spełniać pozostałe kryteria.

Postulat	Czy jest konkretny?	Czy jest mierzalny?*	Czy jest określony w czasie?	Czy jest zgodny z u.r.s.z.?	Czy jest dobrze sformułowany?
„Wprowadzenie sprawiedliwego systemu wynagradzania”	X	X	X	V	NIE
„Podwyższenie od 1 marca br. zasadniczego wynagrodzenia wszystkich pracowników o 500 zł brutto”	V	V	V	V	TAK
„Wydłużenie przerwy w pracy do 45 minut i wliczenie jej do czasu pracy”	V	V	X	V	TAK
„Zaprzestanie dyskryminacji starszych pracowników”	X	X	X	V	NIE
„Natychmiastowe odwołanie prezesa zarządu”	V	V	V	X	NIE
„Wprowadzenie od przyszłego roku dodatkowych 4 dni płatnego urlopu wypoczynkowego dla wszystkich zatrudnionych”	V	V	V	V	TAK

** mierzalny postulat to taki, co do którego możemy w łatwy sposób stwierdzić, czy i w jaki sposób został przez pracodawcę zrealizowany.*

Nie istnieje jedna uniwersalna reguła pozwalająca określić, ile żądań należy zgłosić w ramach sporu zbiorowego. Tutaj wszystko zależy od sytuacji w zakładzie pracy – czyli tego, jakie w danym momencie są główne problemy i oczekiwania pracowników i pracownic. Przygotowując żądania, musimy wybrać takie, które mają największe poparcie wśród zatrudnionych osób – czasem będzie to tylko jeden problem, w innych sytuacjach może się zdarzyć, że lista postulatów będzie składać się z kilku lub nawet kilkunastu pozycji. Należy jednak pamiętać, że większa liczba żądań w istotny sposób przedłuży fazy rokowań i mediacji, ponieważ każde z nich będzie musiało zostać omówione podczas spotkań z pracodawcą. Może się też zdarzyć, że pracodawca zarzuci nam, że nasze żądania nie mieszczą się w dopuszczalnym przedmiocie sporu określonym w ustawie i będzie próbował na tej podstawie uzyskać sądowy zakaz organizacji lub ogłoszenia strajku. Jeśli sąd przychyli się do stanowiska pracodawcy, to przy większej liczbie żądań mamy większą szansę na to, że tylko niektóre z nich zostaną uznane za niezgodne z ustawą, a tym samym będziemy mogli kontynuować spór odnośnie do pozostałych postulatów.

Najważniejszym elementem ustalania żądań jest włączenie w proces decyzyjny możliwie jak największej liczby osób z naszego zakładu pracy. Ostatecznie to od pracowników i pracownic zależy, czy wszczęty przez nasz związek spór będzie miał poparcie i czy realna stanie się groźba zatrzymania pracy (która jest kluczowym elementem warunkującym skuteczność sporu zbiorowego). Jeżeli jest taka możliwość, to decyzję o wejściu w spór i ustaleniu ostatecznej listy żądań warto podjąć na ogólnym (walnym) zebraniu członków i członkiń organizacji związkowej lub na zebraniu otwartym dla wszystkich pracowników i pracownic zakładu pracy, bez względu na to, czy należą do związku. Taki sposób podejmowania decyzji pozwala upewnić się, że żądania wysunięte w ramach sporu faktycznie mają szersze poparcie. Dyskusja w większym gronie pozwoli nam także na ustalenie hierarchii postulatów: Które z żądań są kluczowe? Z których można zrezygnować podczas negocjacji

z pracodawcą? Czy dopuszczamy jakieś modyfikacje żądań podczas negocjacji (np. zgodę na niższą kwotę podwyżki niż pierwotnie zgłoszona pracodawcy)? W ten sposób zespół negocjacyjny uzyska tzw. mandat do prowadzenia negocjacji, czyli wytyczne odnośnie do tego, co jest możliwe do zaakceptowania podczas rozmów, a co nie. Jeżeli zorganizowanie zebrania nie jest możliwe, szerszą dyskusję możemy przeprowadzić za pomocą środków komunikacji elektronicznej.

Zespół prowadzący spór

Ustalając, kto będzie prowadził negocjacje, można przyjąć różne strategie. Najprostszym rozwiązaniem jest przyjęcie, że negocjacje w imieniu związku prowadzą te osoby, które do tej pory były wyznaczone do reprezentowania organizacji przed pracodawcą i korzystały z tzw. ochron związkowych (pracodawca nie mógł bez zgody zarządu związku rozwiązać ani wypowiedzieć im umów o pracę, ani zmienić warunków pracy na niekorzyść). To rozwiązanie nie wymaga żadnych dodatkowych formalności, a osoby te najczęściej wchodzi także w skład władz naszej organizacji związkowej.

Jak wskazaliśmy w rozdziale 2 (por. s. 37–38), zespół prowadzący spór może być jednak szerszy. W jego skład mogą wchodzić np.:

1. osoby zatrudnione w naszym zakładzie pracy, które nie pełnią żadnej funkcji we władzach naszego związku,
2. osoby spoza naszego zakładu pracy biorące udział w sporze w charakterze doradców/doradczyń lub ekspertów/ekspertek,
3. osoby wchodzące w skład władz krajowych związku (Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza) lub powołanych przez Komisję Krajową grup roboczych i zespołów problemowych (np. grupy roboczej ds. prawnych).

Jeżeli zdecydujemy się na rozszerzenie zespołu negocjacyjnego o którąś z wyżej wymienionych grup, musimy pamiętać o przygotowaniu odpowiedniej uchwały i upoważnień dla tych osób, które

nie należą do prezydium naszej komisji. Poszerzając zespół negocjacyjny o osoby, które pracują w naszym zakładzie, ale nie pełnią funkcji we władzach, warto postarać się, aby były to osoby pracujące w różnych działach zakładu pracy i na różnych stanowiskach. W ten sposób będą one niejako pełnić funkcję „reprezentantów”/„reprezentantek” danej jednostki organizacyjnej lub grupy zawodowej i odpowiadać za komunikację z grupą pracowników, którą reprezentują. Nie warto jednak „na siłę” wciągać do zespołu osób, które nie czują się gotowe lub nie mają żadnego doświadczenia w działalności związkowej.

Ustalając skład zespołu negocjacyjnego, warto pomyśleć o zadaniach, za jakie odpowiadać będą wybrane osoby. Dobrze prowadzone negocjacje wymagać będą wyznaczenia osób odpowiedzialnych za:

1. prowadzenie negocjacji (przedstawianie stanowiska strony związkowej, wnioskowanie o przerwy, prezentowanie podsumowań dyskusji w poszczególnych punktach i propozycji rozwiązań w przypadku impasu),
2. przygotowanie notatek i protokołów ze spotkań,
3. przedstawienie poszczególnych zagadnień/problemów i argumentacji uzasadniającej żądania związane z tymi problemami (np. jedna osoba odpowiedzialna za kwestie płacowe, a inna za te związane z BHP),
4. obserwowanie przebiegu negocjacji (pilnowanie porządku i kolejności omawianych punktów, interweniowanie w przypadku gdy dyskusja kieruje się na tematy poboczne),
5. komunikację z załogą – informowanie pracowników i pracowników niebiorących udziału w negocjacjach o ich przebiegu, ustaleniach czy propozycjach, jakie padły na spotkaniach.

To, jak ułożyć skład zespołu prowadzącego spór, zależy od dotychczasowych doświadczeń w działalności związkowej. Prowadzenie sporu wymaga zaufania, ponieważ pracodawcy mogą posuwać się do różnych metod rozbijania solidarności i zastraszania, o czym piszemy w dalszej części książki.

Strategie związkowe na poszczególnych etapach sporu

W tej części skupimy się na możliwych przeszkodach, jakie możemy napotkać na poszczególnych etapach sporu zbiorowego. Nie jest to zamknięta lista. Musimy pamiętać o tym, że pracodawcy szukają coraz to nowszych sposobów na utrudnianie działalności związkowej. Podane tu przykłady mają zatem na celu pomóc myśleć strategicznie o sporze zbiorowym, a nie pokazać wszystkie możliwe scenariusze jego przebiegu.

Etap 1: Złożenie żądań i wszczęcie sporu

Po złożeniu żądań możemy spodziewać się kilku reakcji pracodawcy:

1. Pracodawca uznaje żądania w całości i je spełnia

Jest to sytuacja w praktyce niespotykana. Oznaczałoby to, że spór nie zaistniał, wszystkie nasze żądania zostały spełnione i możemy wrócić do pracy.

2. Pracodawca nie spełnia żądań i wyznacza termin rokowań

Spór zbiorowy istnieje od momentu, gdy złożyliśmy żądania, których pracodawca nie spełnił w wyznaczonym przez nas terminie (por. s. 28). Jeśli pracodawca zgodził się na rozpoczęcie rokowań, powinniśmy ustalić z nim termin spotkania oraz poinformować o składzie naszego zespołu negocjacyjnego. Zdarza się, że pracodawcy próbują ingerować w to, ile i jakich osób będzie wchodzić w skład zespołu reprezentującego związek podczas sporu. W takich sytuacjach należy pisemnie przypomnieć pracodawcy o zasadzie autonomii związkowej wyrażonej w art. 1 ust. 2 *Ustawy o związkach zawodowych* – pracodawca nie ma prawa ingerować w decyzję związku odnośnie do tego, kto będzie jego reprezentantem podczas sporu.

Spór zbiorowy powinien być dynamiczny, to znaczy toczyć się szybko w czasie. Przeciąganie sporu zbiorowego jest jedną ze strategii pracodawcy na jego wygaszenie. Rozciągnięte w czasie rokowania

i mediacje sprawiają, że jesteśmy coraz bardziej zmęczeni i poirytowani, a pracownice i pracownicy tracą zainteresowanie walką. Dlatego warto pierwsze spotkanie w ramach rokowań ustalić w najszyszybszym możliwym terminie.

3. Pracodawca nie uznaje żądań, nie uznaje sporu zbiorowego lub po prostu uporczywie milczy i nie odpowiada na pisma

Zdarza się, że pracodawcy uporczywie milczą, czyli nie odpowiadają na pisma. Po upływie terminu wskazanego w piśmie z żądaniami warto napisać do pracodawcy ponownie – tym razem z informacją o tym, że jesteście już w formalnym sporze zbiorowym i oczekujecie wyznaczenia pierwszego spotkania w ramach rokowań.

Dokumentowanie przebiegu sporu

Niestety wiele spraw pracowniczych znajduje swój finał w sądzie. Sądy rozpatrują dowody i przesłuchują świadków. Im więcej zbierzemy dokumentów, tym większa nasza szansa na udowodnienie, że związek zawodowy postępował zgodnie z prawem i obowiązującymi procedurami. Dlatego każdy etap sporu zbiorowego, od złożenia żądań po przebieg strajku, warto dokumentować pisemnie na wypadek, gdybyśmy musieli złożyć dowody do sądu pracy.

Pisma zawsze sporządzamy co najmniej w dwóch egzemplarzach – jednym dla pracodawcy, jednym dla związku zawodowego. Należy pamiętać, aby składając pismo do pracodawcy, np. przez sekretariat, uzyskać na kopii, która zostaje w naszej organizacji zakładowej/międzyzakładowej, potwierdzenie złożenia pisma z datą. Kopię może podpisać sekretariat, sam pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, np. osoba odpowiedzialna za zarządzanie kadrami.

Jeśli pracodawca lub jego przedstawiciel odmawia potwierdzenia złożenia pisma – warto na kopii związkowej napisać notatkę „pismo złożone do pracodawcy dn. /tu data/” i podpisać przez osoby upoważnione do reprezentowania związku zawodowego albo wysłać pocztą za potwierdzeniem odbioru.

Pamiętajmy, że to sąd, a nie pracodawca decyduje, czy żądania są zgodne z ustawą (por. s. 66–70). Jeśli pracodawca nie uznaje sporu zbiorowego lub z jakichś innych powodów nie wyznacza terminu rokowań, możemy złożyć do prokuratury zawiadomienie o niedopełnieniu ustawowych obowiązków i przeszkadzaniu w prowadzeniu sporu zbiorowego (por. s. 67). W takim zawiadomieniu powinniśmy opisać cały proces sporu zbiorowego i dołączyć kopie wszystkich pism wysyłanych do pracodawcy i jego ewentualne odpowiedzi.

Gdy pracodawca odmawia podjęcia rokowań, powinniśmy samodzielnie przygotować protokół rozbieżności, który jest niezbędny do przejścia do kolejnej fazy sporu. W protokole takim powinny znaleźć się informacje o zgłoszonych przez nas żądaniach, wskazanym terminie ich realizacji, kolejnych podjętych przez nas krokach w celu ustalenia terminu rokowań oraz ewentualny opis stanowiska pracodawcy (jeśli zostało nam ono przedstawione – w przeciwnym wypadku wystarczy wskazać, że pracodawca nie odpowiedział na nasze pisma). Protokół taki należy podpisać i załączyć do wniosku do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej o wyznaczenie mediatora. Jest duża szansa, że w takiej sytuacji ministerstwo wyznaczy mediatora, nawet jeśli pracodawca nie podjął rokowań.

W przypadku odmowy podjęcia rokowań, poza wyżej wymienionymi działaniami mamy jeszcze jedną możliwość kontynuowania sporu – „przeskoczenie” etapów rokowań oraz mediacji i przejście od razu do organizacji referendum strajkowego (por. s. 55–56).

Komunikacja z pracownikami i pracownicami – kluczowy element sporu zbiorowego

Od początku sporu zbiorowego, na każdym jego etapie, często i w różny sposób należy informować pozostałych pracowników i pracownice o działaniach związku. Dobra komunikacja jest kluczowym

elementem sporu zbiorowego: pracownicy i pracownice muszą wiedzieć, czym jest spór zbiorowy, jakie działania podejmuje związek, dlaczego dany etap sporu jeszcze trwa, jakie stanowisko prezentuje pracodawca, czemu związek zgadza się lub nie zgadza na określone rozwiązania itp.

Pracodawcy lubią „wygaszać” spory poprzez długie negocjacje prowadzone za zamkniętymi drzwiami – taka sytuacja sprawia, że pracownicy i pracownice nie wiedzą, co się dzieje, a przez to spada ich zainteresowanie i zaangażowanie w spór. Na każdym etapie sporu i po każdym kluczowym wydarzeniu (spotkaniu z pracodawcą, otrzymaniu pisma, podpisaniu protokołu rozbieżności lub porozumienia kończącego spór) staramy się przygotować komunikat prezentujący naszą perspektywę. Warto dotrzeć z nim do jak najszerszego grona odbiorców za pomocą takich narzędzi jak:

- plakaty informacyjne wywieszane na tablicach
- informacje wysyłane e-mailem
- opublikowania komunikatu na stronie internetowej lub w mediach społecznościowych.

Żadna forma komunikacji nie jest jednak lepsza od bezpośredniej rozmowy – w miarę możliwości organizujemy spotkania dla pracowników i pracowników oraz wykorzystujemy na rozmowy o sporze z kolegami i koleżankami przerwy lub drogę z i do pracy.

Etap 2: Rokowania

Spotkania z pracodawcą bywają trudne – jest to moment, w którym musimy skonfrontować się z osobami na co dzień stojącymi wyżej od nas w hierarchii zakładu pracy i rozmawiać z nimi jak równy z równym. Aby dobrze poprowadzić negocjacje, warto pamiętać o kilku zasadach przedstawionych poniżej.

Przygotowanie do negocjacji

Przed przystąpieniem do negocjacji sprawdźcie, czy jesteście do nich przygotowani, próbując odpowiedzieć na poniższe pytania:

1. Czy mamy dane lub liczby, które możemy przedstawić, uzasadniając nasze żądania?
2. Czy wiemy, jakie przepisy prawa pracy mają zastosowanie do zagadnień, które będziemy omawiać? Czy mogą one posłużyć jako argument w rozmowach z pracodawcą?
3. W jaki sposób pracodawca może zareagować na nasze postulaty? Jak możemy odpowiedzieć na argumenty pracodawcy?
4. Jakie są mocne i słabe strony pracodawcy?
5. Jakie są mocne i słabe strony naszej organizacji związkowej?
6. Kto jest osobą decyzyjną w strukturze naszego zakładu pracy odnośnie do kwestii, które są przedmiotem sporu?
7. Jakich mamy potencjalnych sojuszników, którzy mogą wesprzeć nas podczas sporu?

Przygotowując się do negocjacji, należy także pomyśleć o miejscu rokowań i mediacji. Najkorzystniej prowadzić je w miejscu pracy – dzięki temu pozostali pracownicy i pracownice widzą, że przedstawiciele związkowi prowadzą aktywne działania. Spotkanie kolegów i koleżanek z pracy daje też poczucie siły i solidarności. Rokowania w miejscu pracy można też wykorzystać do wywarcia dodatkowej presji na pracodawcę – pracownicy i pracownice mogą np. wykorzystać przerwy w pracy do przyjścia pod salę rokowań i wyrażenia wsparcia.

Przed każdym spotkaniem należy przedyskutować w zespole negocjacyjnym zakres kompromisu, na który możemy się zgodzić. Podczas każdej negocjacji trzeba mieć, tzw. margines negocjacyjny – czyli np. ustalone minimum podwyżki, na jakie chcemy się zgodzić lub żądania, z których możemy zrezygnować na rzecz

uzyskania kompromisu. To, jak dalece jesteśmy w stanie „zejść” z naszych żądań, zależy od bieżącej sytuacji – nastrojów wśród pracowników i pracowników, etapu sporu zbiorowego, nastawienia pracodawcy. Dlatego margines negocjacyjny należy dyskutować i ustalać podczas całego procesu sporu. Jak zawsze, w dyskusję na ten temat warto próbować włączyć jak najszersze grono osób z naszego miejsca pracy.

Na początku spotkania należy ustalić z pracodawcą, kto protokołuje spotkanie, czyli zapisuje przebieg dyskusji i podjęte ustalenia. Jeśli protokołować będzie osoba z zespołu pracodawcy, to i tak warto przygotować „wewnętrzną” notatkę dla strony związkowej, aby móc zweryfikować, czy protokół jest poprawny. Po każdym spotkaniu należy też sprawdzić, czy zgadzamy się z treścią protokołu – gdyby wystąpiły jakieś niejasności lub treść protokołu nam nie odpowiadała, mamy możliwość przygotowania i przekazania pracodawcy pisemnych zastrzeżeń lub własnej propozycji treści protokołu danego spotkania.

Zespół negocjacyjny pracodawcy

Pracodawca powinien albo wyznaczyć zespół negocjacyjny, albo stawiać się na spotkaniach w składzie formalnych przedstawicieli, np. członków zarządu spółki. Sprawdźcie, czy osoby obecne na danym posiedzeniu rokowań lub mediacji są upoważnione do podejmowania decyzji w imieniu pracodawcy. Zdarza się bowiem, że pracodawcy delegują na takie spotkania osoby, które nie mogą podjąć zobowiązań w ich imieniu, np. osobę pracującą w dziale kadr, która nie dostała od pracodawcy upoważnienia do ewentualnego podpisania porozumienia. Nie warto tracić czasu na spotkania, które nie przyniosą żadnego efektu i dlatego należy domagać się, aby w ramach sporu stronę pracodawcy reprezentowały osoby faktycznie decyzyjne.

Co do samej dyskusji z pracodawcą, podczas rozmów należy trzymać się zasady, że argumentujemy na podstawie faktów, a nie emocji. Niezależnie od tego, w jakim stylu negocjuje pracodawca, nie warto dać się prowokować i popadać w niemerytoryczne dyskusje. W dobrze przygotowanym sporze zbiorowym znamy nastroje pracowników i pracowników, żądania poszczególnych grup zawodowych oraz sytuację pracodawcy i na tej podstawie jesteśmy pewni naszych racji.

Warto także na bieżąco dyskutować i ustalać w zespole negocjacyjnym oraz z pracownikami i pracownikami, w jakim tempie prowadzimy spór. Jeśli widzimy, że pracodawca nie jest skłonny do rozmów, jest „usztyniony” – nie tracimy wtedy energii na przekonywanie, a skupmy się na wywieraniu presji (poprzez akcje protestacyjne, media itp.).

W czasie rokowań w razie potrzeby można robić przerwy, konsultować się między sobą i z pozostałymi pracownikami i pracownikami. Wszelkie decyzje o zmianie zakresu żądań, np. wysokości negocjowanej podwyżki, należy podejmować w porozumieniu.

Podczas negocjacji z pracodawcą:

1. Zachowajmy zimną krew i twarz pokerzysty, postaraj się nie okazywać emocji;
2. Odzywajmy się tylko zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami – nie wchodzimy w słowo innej osobie z zespołu negocjacyjnego, nie dopowiadamy, nie podważamy zdania kolegów i koleżanek;
3. Wszelkie rozbieżności ustalajmy za drzwiami, np. podczas przerwy;
4. Jeśli zachodzi potrzeba szybkich konsultacji – napiszmy to na kartce i podajmy koledze lub koleżance.

Trudno nauczyć się negocjowania z broszury. Warto więc dla treningu przećwiczyć różnego typu sytuacje z innymi członkami i członkiniami związku.

Jak wspomnieliśmy, spór zbiorowy powinien być dynamiczny, a poszczególne jego etapy przebiegać szybko. W ten sposób tracimy mniej energii i utrzymujemy mobilizację pracownic i pracowników. Długi proces rokowań często działa na korzyść pracodawcy – ma on więcej czasu, by rozbijać naszą solidarność i determinację. Zdarza się więc, że pracodawca może utrudniać zakończenie tego etapu sporu zbiorowego na dwa sposoby:

1. Wyznacza odległe terminy kolejnych spotkań, nie chce się często spotykać, zasłania się brakiem czasu,
2. Odmawia podpisania protokołu rozbieżności.

Oba powyższe przypadki można uznać za utrudnianie prowadzenia sporu zbiorowego i powiadomić o nich prokuraturę. Protokół rozbieżności po rokowaniach jest obowiązkowym elementem sporu zbiorowego. Jeśli nie podpisaliśmy protokołu rozbieżności, nie możemy przejść do kolejnego etapu – mediacji. Aby uniknąć zablokowania sporu na tym etapie w przypadku gdy pracodawca odmawia podpisania protokołu, możemy sami go spisać i przedstawić pracodawcy do podpisania. Jeżeli nadal będzie odmawiał, możemy uznać, że dysponujemy tzw. jednostronnym protokołem rozbieżności i zakończyliśmy etap rokowań (por. s. 44).

Etap 3: Mediacje

Na etapie mediacji kluczowe znaczenie ma szybkie i sprawne wybranie osoby pełniącej funkcję mediatora. Po podpisaniu protokołu rozbieżności z rokowań możemy od razu przedstawić pracodawcy propozycje w tym zakresie. Mediatorem może być każda osoba, co do której zgadzają się strony, czyli związki zawodowe i pracodawca. W przypadku braku porozumienia *Ustawa* daje nam możliwość wystąpienia z wnioskiem do ministra właściwego ds. pracy (obecnie Minister Rodziny i Polityki Społecznej – MRiPS) o wyznaczenie mediatora. Możemy to zrobić już po upływie 5 dni od momentu zakończenia rokowań. Dlatego nie warto tracić czasu na długą wymianę pism

z pracodawcą i w przypadku braku porozumienia warto skorzystać z opcji wyznaczenia mediatora przez ministerstwo.

Z mediatorem należy podpisać umowę. Prawo nie narzuca formy umowy, możemy jednak uznać, że mediacja to forma usługi, dlatego domyślną umową będzie umowa zlecenie. Czasem zdarza się, że mediatorzy prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą – wtedy wystarczy, że mediator wystawi nam fakturę za wykonaną usługę.

Strategiczne podejście do sporu zbiorowego oznacza też strategiczne podejście do mediacji. Jeśli w naszej ocenie pracodawca nie chce osiągnąć porozumienia i zdecydowany jest na rozwiązanie siłowe, warto zastanowić się, czy zależy nam na wyborze „naszego” mediatora, czy możemy zgodzić się na kogośkolwiek, kogo proponuje pracodawca (nawet jeśli mamy wątpliwości co do umiejętności lub bezstronności tej osoby). Nawet najlepszy mediator nie jest bowiem w stanie przekonać pracodawcy, u którego nie ma woli osiągnięcia porozumienia. Jeśli zależy nam na szybkim przejściu przez ten etap sporu zbiorowego, możemy odpuścić walkę o wybór osoby odpowiedniej z naszej perspektywy, zaakceptować jakąkolwiek propozycję pracodawcy lub złożyć wniosek do MRiPS o wyznaczenie mediatora „z urzędu” i skupić się na przygotowaniu strajku ostrzegawczego oraz przeprowadzeniu referendum.

Zdarza się, że mediator, w którym pokładaliśmy nadzieje i w którego umiejętności wierzyliśmy, okazuje się nieudolny lub nieprzygotowany do prowadzenia sporu. W takiej sytuacji mamy pełne prawo do wyrażenia niezadowolenia oraz możemy zagrozić rozwiązaniem umowy i wystąpieniem do ministerstwa o wyznaczenie innej osoby. W przypadku źle prowadzonych mediacji możemy także oświadczyć, że nie widzimy sensu kontynuowania tego etapu i wnioskować o podpisanie protokołu rozbieżności. Jest to dużo lepsze rozwiązanie niż przeciąganie w nieskończoność negocjacji, które niczemu nie służą.

Warto pamiętać, że na etapie mediacji możemy też skorzystać z możliwości przygotowania ekspertyzy nt. sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy. Przygotowanie takiej ekspertyzy może zaproponować mediator, jeśli w jego odczuciu rozwiązanie sporu

wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, żeby to strona związkowa zaproponowała skorzystanie z tego rozwiązania w sytuacji, gdy rozmowy utknęły w martwym punkcie.

Rola mediatora w sporze zbiorowym

Mediator nie jest osobą, która pomoże prowadzić spór zbiorowy i przekonać pracodawcę. Co do zasady, powinien on być neutralny wobec sporu zbiorowego, bezstronny i niezależny od uczestników mediacji. Rolą mediatora jest wyłącznie ułatwienie komunikacji i próba skłonienia stron do zawarcia porozumienia. Może on pomóc spojrzeć na spór w inny sposób, pomóc opracować treść porozumienia, ale nie jest sędzią ani reprezentantem związku zawodowego.

Spory zbiorowe w Polsce bardzo często kończą się na etapie mediacji. Jest to ostatni etap przed referendum strajkowym, dlatego właśnie wtedy pracodawcy najczęściej stosują techniki odwlekania – unikają spotkań mediacyjnych lub podpisania protokołu rozbieżności. Pamiętajmy, że także na tym etapie możemy podpisać jednostronny protokół rozbieżności. W tym wypadku jednak na protokole powinien podpisać się także mediator.

Etap 4: Strajk ostrzegawczy

Podczas mediacji możemy przeprowadzić dwugodzinny strajk ostrzegawczy. Z prawa do tego możemy skorzystać tylko, jeżeli przebieg mediacji „uzasadnia ocenę, że spór nie zostanie zakończony przed upływem terminu zapowiedzianego strajku”, który został wskazany w piśmie wszczynającym spór (por. s. 46–47).

Strajk ostrzegawczy, jak sama nazwa wskazuje, jest formą ostrzeżenia – zmanifestowania przez załogę gotowości do przerwania

pracy. Można powiedzieć, że jest to próba generalna przed faktycznym strajkiem.

Strajk ostrzegawczy jest bardzo silnym narzędziem nacisku na pracodawcę i jeśli uczestniczy w nim większość zatrudnionych osób, może stanowić wystarczającą presję, aby skłonić pracodawcę do podpisania porozumienia kończącego spór. Dlatego działanie to warto dobrze zaplanować:

1. Wybrać dzień, w którym strajk będzie odczuwalny lub widoczny;
2. Wybrać odpowiednią godzinę – jeśli pracujemy w systemie zmianowym, a mobilizacja i poparcie dla związku jest silniejsze wśród pracowników konkretnej zmiany, strajk ostrzegawczy powinien odbyć się wtedy, gdy akurat ta zmiana pracuje;
3. Przemyśleć przebieg strajku – co w ciągu tych dwóch godzin będzie się działo?

Strajk ostrzegawczy najlepiej jest łączyć z tzw. masówką, czyli zebraniem wszystkich strajkujących, podczas której wygłaszane są przemowy, skandowane hasła lub pracownicy i pracownice wspólnie udają się pod gabinet dyrekcji np. w celu wręczenia petycji z podpisanymi poparcia dla postulatów zgłoszonych w ramach sporu. Równie dobrym rozwiązaniem jest zorganizowanie podczas strajku ostrzegawczego pikiety pod bramą zakładu pracy oraz konferencji prasowej dla mediów.

Etap 5: Referendum

Referendum to ostatni etap sporu zbiorowego przed legalnym strajkiem. Z dostępnych informacji na temat spraw sądowych dotyczących sporów zbiorowych wynika, że to właśnie w odniesieniu do referendum pracodawcy najczęściej podnoszą zarzuty naruszenia przez związek przepisów prawa. Aby zminimalizować ryzyko uznania przez sąd, że nasz strajk został zorganizowany wbrew przepisom, warto zadbać o to, żeby proces głosowania był w odpowiedni sposób udokumentowany.

Poniżej znajdują się porady, jak skutecznie i poprawnie przeprowadzić referendum strajkowe. Pamiętajmy, że nie jest to jedyna interpretacja obowiązujących przepisów, a raczej zbiór pomysłów na skuteczne przeprowadzenie referendum. Większość z tych pomysłów oparta jest na doświadczeniach różnych organizacji związkowych.

Referendum nie musi odbywać się jednego dnia. Część związków zawodowych prowadzi referenda przez kilka dni z rzędu, inne rozciągają referendum nawet na kilka tygodni i prowadzą je w wybrane przez siebie dni. Prawo nie określa, ile czasu powinno trwać referendum ani w jakich godzinach ma się odbywać. Ważne, by każda chętna osoba mogła w nim wziąć udział. Dlatego czas prowadzenia referendum powinien być dostosowany do funkcjonowania zakładu pracy.

Jak zorganizować referendum w dużym zakładzie pracy pracującym w trybie zmianowym?

W jednym ze szpitali zatrudniającym 1500 osób referendum strajkowe zostało przeprowadzone w 5 dni. Ponieważ większość osób pracowała na dwie dwunastogodzinne zmiany, głosowanie odbywało się 2 razy dziennie po dwie godziny – godzinę po rozpoczęciu zmiany nr 1 (6:00–7:00) i godzinę po rozpoczęciu zmiany nr 2 (18:00–19:00). Urny, karty do głosowania i listy głosujących były rozłożone na stołach w holu głównym szpitala, a przebiegu głosowania pilnowała komisja referendalna.

Aby przeprowadzić referendum, powinniśmy wiedzieć nie tylko, ile osób pracuje w danym zakładzie pracy, ale także dysponować imienną listą wszystkich zatrudnionych. Jako organizatorzy referendum musimy się bowiem upewnić, że szansę zagłosowania będzie miała każda zatrudniona osoba, a jednocześnie, że nikt nie zagłasuje dwa razy. O przygotowanie takiej listy musimy zwrócić się do pracodawcy, ale często zdarza się, że pracodawcy odmawiają przekazania jej związkom zawodowym (niesłusznie zasłaniając się przepisami

o ochronie danych osobowych). W przypadku odmowy ze strony pracodawcy mamy kilka możliwości działania:

1. Skierowanie do prokuratury zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa polegającego na przeszkadzaniu w prowadzeniu sporu zbiorowego,
2. Wystąpienie do sądu z wnioskiem o nakazanie pracodawcy udostępnienia takiej listy,
3. Zastosowanie innego systemu weryfikacji tego, czy w głosowaniu biorą udział osoby uprawnione (np. poprzez stworzenie listy, na której osoby głosujące potwierdzać będą odbiór karty do głosowania, wpisując nie tylko swoje imię i nazwisko, ale także np. numer ewidencyjny czy numer identyfikatora).

Pierwsze dwa rozwiązania mogą znacznie wydłużyć trwanie sporu, dlatego w przypadku problemów z uzyskaniem imiennej listy wszystkich zatrudnionych zalecamy zastosowanie alternatywnych metod weryfikacji, czy w głosowaniu biorą udział osoby uprawnione.

Niezależnie od tego, czy otrzymaliśmy od pracodawcy imienną listę wszystkich zatrudnionych, musimy przygotować listę, na której osoby głosujące będą potwierdzać odbiór kart do głosowania – pozwoli nam to potem na ustalenie, czy uzyskaliśmy wymaganą przez ustawę frekwencję 50% ogółu zatrudnionych. Będziemy także potrzebować aktualnej informacji o tym, ile osób jest zatrudnionych w zakładzie pracy (wraz z osobami świadczącymi pracę na innej podstawie niż umowa o pracę).

W małych zakładach pracy zatrudniających kilkadziesiąt osób stosunkowo łatwo zorganizować spotkanie wszystkich zatrudnionych, rozdać indywidualne karty do głosowania i policzyć frekwencję oraz wyniki głosowania. Trudno jednak sobie wyobrazić takie walne zgromadzenie w zakładzie pracy zatrudniającym kilka tysięcy osób w różnych lokalizacjach. Dlatego referendum najczęściej wygląda jak głosowanie w wyborach do parlamentu lub samorządowych, z tym że zamiast głosować na przedstawicieli politycznych, głosujemy za lub przeciwko strajkowi.

Podczas referendum kluczowe znaczenie ma komunikacja z pracownikami i pracownicami – to od niej w dużej mierze zależy, czy uda nam się osiągnąć wymagany próg 50% frekwencji. Ogłoszenia o terminach, godzinach i sposobach głosowania koniecznie muszą znaleźć się na tablicach związkowych. Komunikaty te warto jednak rozprzestrzenić wszystkimi kanałami informacji, do jakich mamy dostęp – za pomocą ulotek, wiadomości SMS, maili, ogłoszeń w mediach społecznościowych itp.

W celu dokładnego udokumentowania przebiegu referendum warto powołać komisję referendalną. Jej zadaniem będzie wydawanie i odbieranie kart do głosowania, kontrolowanie, czy proces głosowania przebiega zgodnie z przyjętymi zasadami, obliczanie wyników oraz ustalenie, czy osiągnięto wymaganą frekwencję. Po zakończeniu głosowania komisja powinna przygotować protokół przebiegu głosowania, na podstawie którego będzie możliwe stwierdzenie, czy jest możliwość ogłoszenia akcji strajkowej.

Komisję referendalną powinna powołać organizacja zakładowa uchwałą prezydium. Jeśli spór toczy wspólnie kilka organizacji związkowych, zasady powoływania komisji powinny zostać uzgodnione przez przedstawicieli i przedstawicielki wszystkich związków toczących spór.

Skład komisji zależy w zupełności od naszego uznania – może ona składać się z osób wchodzących w skład prezydium (zarządów organizacji związkowych) lub też z osób niepełniących żadnych funkcji. To drugie rozwiązanie pozwala na zminimalizowanie zarzutów o stronniczość i nieuczciwe przeprowadzenie głosowania. Niektóre związki zawodowe mają także praktykę wysyłania do pracodawcy zaproszenia do oddelegowania obserwatora, który będzie mógł przyglądać się pracom komisji. Takie rozwiązanie wiąże się z pewnym ryzykiem – pracodawca może w łatwy sposób zdobyć informacje o naszych błędach, a obecność jego przedstawiciela lub przedstawicielki może działać na pracowników i pracownice odstrasżająco. Z drugiej strony, takie rozwiązanie jest swoistą deklaracją „nie mamy nic do ukrycia”, a podczas ewentualnej sprawy sądowej można argumentować, że związek umożliwił pracodawcy wgląd w cały proces głosowania.

Pytanie referendalne powinno być proste i sformułowane w taki sposób, by zagłosować przez odpowiedź TAK lub NIE.

Przykład pytania referendalnego:

Czy jesteś za rozpoczęciem akcji strajkowej w ramach trwającego sporu zbiorowego, którego przedmiotem są następujące żądania:

1. Podwyżka wynagrodzenia zasadniczego wszystkich zatrudnionych o 1000 zł brutto od 1 marca br.;
2. Skrócenie okresu rozliczeniowego do miesiąca;
3. Wydłużenie przerwy w pracy do 45 minut.

☐

TAK

☐

NIE

Do zbierania głosów warto przygotować urny. Mogą to być pudełka ze sklejki czy kartonu, które zostaną zabezpieczone przed przypadkowym otwarciem plombą lub taśmą. Po zakończeniu głosowania urny powinny być otwarte przez komisję referendalną, a głosy przeliczone wspólnie. Komisja powinna także przygotować protokół, w którym znajdują się następujące informacje:

- ile osób głosowało,
- ile osób opowiedziało się za strajkiem, a ile przeciw,
- ile oddano głosów nieważnych (na przykład takich, na których nie zaznaczono żadnej opcji albo zaznaczono obie).

Pod protokołem powinni podpisać się członkowie komisji referendalnej.

Po zakończonym referendum, na wypadek sprawy sądowej, należy zabezpieczyć wszystkie dokumenty z nim związane – uchwały, listy głosujących, oddane głosy, protokół. Dokumenty związane z referendum nie mogą zaginać ani się zniszczyć. Warto je też skopiować (na przykład zrobić skany lub ksero).

Ponieważ musimy pamiętać o wielu szczegółach, przed przystąpieniem do głosowania warto spisać regulamin referendum, który zostanie przyjęty uchwałą prezydium/zarządu naszej organizacji. Regulamin taki powinien opisywać przede wszystkim, kto jest uprawniony do głosowania, jak prowadzone będzie głosowanie. Przykładowy wzór regulaminu referendum strajkowego został zamieszczony w ostatniej części książki (Wzory dokumentów, por. s. 159–160).

Pracodawca ma obowiązek umożliwić nam przeprowadzenie głosowania. Zdarza się jednak, że tego nie robi, a wręcz zabrania rozstawienia stołów referendalnych i urn w dogodnych dla nas miejscach. Podobnie jak na poprzednich etapach sporu, w przypadku tego typu działań, które utrudniają prowadzenie sporu zbiorowego, możemy o sytuacji zawiadomić prokuraturę. Praktyka pokazuje jednak, że tego typu interwencje rzadko są skuteczne. Prokuratorzy mogą umorzyć takie postępowanie i nie skierować go do sądu. Każde postępowanie prokuratorskie czy sądowe przedłuża też procedurę i oddala nas od możliwości przeprowadzenia legalnego strajku. Warto wtedy zastanowić się nad alternatywnymi sposobami zbierania głosów.

W niektórych zakładach pracy głosowanie prowadzone jest na publicznym chodniku przed zakładem pracy. Inne związki zawodowe wybierają metodę tzw. urny kroczącej – czyli komisyjnie chodzą od sali do sali czy od pokoju do pokoju, zbierając głosy przy konkretnych stanowiskach pracy. Można także próbować skorzystać z elektronicznych metod głosowania (np. specjalnie do tego przygotowaną stronę internetową) – muszą one jednak umożliwiać komisji referendalnej weryfikację, że w referendum brały udział wyłącznie osoby uprawnione do głosowania.

Etap 6: Strajk

Skuteczność akcji strajkowej wymaga, aby przyniosła ona pracodawcy straty finansowe (w sektorze prywatnym) lub zdeorganizowała życie społeczne na tyle, żeby stać się problemem dla władz (w sektorze publicznym). Z drugiej strony, ze względu na restrykcyjne przepisy regulujące prawo do strajku w Polsce, na tym etapie sporu

zbiorowego najłatwiej jest popełnić błąd i narazić się na oskarżenia o „prowadzenie nielegalnego strajku”. Wszystko to sprawia, że do akcji strajkowej powinniśmy się dobrze przygotować.

Poniżej przedstawiamy listę działań, jakie bezwzględnie powinniśmy podjąć przed rozpoczęciem strajku:

1. Jeśli chcemy, aby strajk prowadził komitet strajkowy, musimy pamiętać o podjęciu stosownych uchwał (por. s. 62). W innym wypadku organem związku odpowiedzialnym za ogłoszenie, kierowanie i zakończenie strajku będzie prezydium naszej komisji, które także powinno najważniejsze decyzje podejmować w formie uchwał.
2. Strajk musimy ogłosić 5 dni wcześniej. Informację o ogłoszeniu strajku składamy do pracodawcy na piśmie, w którym określimy, czy strajk będzie trwał określony czas, czy będziemy strajkować bezterminowo (jeśli zdecydowaliśmy się na strajk obrotowy lub przerywany, w piśmie należy przedstawić informację o tym, kiedy dojdzie do przerw w pracy i ile będą one trwać oraz kiedy strajkować będą poszczególne działy zakładu pracy). Ogłoszenie powinniśmy także wywiesić na tablicach informacyjnych oraz opublikować w związkowych mediach.
3. Ze względu na ustawowy wymóg współpracy organizatorów strajku z pracodawcą w zakresie ochrony mienia zakładu pracy oraz utrzymania pracy niezbędnych urządzeń, obiektów i instalacji (por. s. 58–59), powinniśmy wystąpić do pracodawcy na piśmie z wnioskiem o uzgodnienie zasad regulujących te kwestie. Jeśli pracodawca odmówi współpracy w zakresie spełnienia wyżej wymienionych ustawowych obowiązków, powinniśmy samodzielnie przygotować dokument, który będzie zawierał wykaz stanowisk lub obiektów (maszyn, urządzeń), na których niedopuszczalne jest przerwanie pracy.

Negocjując z pracodawcą zasady ochrony mienia oraz utrzymania pracy niezbędnych urządzeń i instalacji, musimy przygotować się na to, że będzie on starał się ograniczyć dotkliwość strajku, powołując

się właśnie na te przepisy. Możemy więc spodziewać się, że przedstawiciele pracodawcy będą domagać się, aby lista stanowisk pracy, na których nie jest możliwe podjęcie strajku, była jak najdłuższa. W takiej sytuacji należy konsekwentnie trzymać się stanowiska, że ograniczenie prawa do strajku jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych, ściśle określonych sytuacjach, gdzie bezsprzecznie można wskazać, że zaprzestanie pracy na danym stanowisku bezpośrednio zagraża życiu lub zdrowiu ludzkiemu albo uniemożliwi wznowienie normalnej działalności zakładu pracy po zakończeniu strajku (por. s. 59).

Jeżeli dojdzie do negocjacji z pracodawcą na temat utrzymania pracy niezbędnych instalacji i urządzeń, warto przy tej okazji domagać się, żeby porozumienie w tym zakresie zawierało także postanowienia dotyczące miejsc, w których mogą gromadzić się strajkujący pracownicy (np. stołówka, pomieszczenia socjalne) oraz możliwości organizowania przez związek podczas trwania strajku zebrań, wieców i pikiet na terenie zakładu pracy.

W przygotowaniu strajku kluczową rolę odgrywa podział zadań pomiędzy członków i członkinie organu, który kieruje strajkiem. Niezależnie od tego, czy jest to prezydium komisji zakładowej, czy komitet strajkowy, osoby wchodzące w skład takiego organu powinny ustalić, kto będzie odpowiedzialny za następujące kwestie:

1. Prowadzenie ewidencji strajkujących,
2. Komunikacja z pracownikami i pracownicami, mediami i innymi instytucjami zewnętrznymi,
3. Kontakty z pracodawcą,
4. Przestrzeganie zasad BHP i pilnowanie porządku podczas akcji strajkowej.

Poszczególne funkcje nie muszą być przydzielone tylko do jednej osoby – w przypadku zadań takich jak kontakty z pracodawcą czy pilnowanie porządku podczas strajku zalecane jest wręcz, by odpowiadała za nie większa liczba osób. Negocjacje ws. porozumienia kończącego spór powinny być prowadzone w pełnym składzie prezydium lub komitetu strajkowego, a na temat przyjęcia lub odrzucenia

ofert składanych przez pracodawcę powinien wypowiedzieć się ogół strajkujących. Natomiast pilnowanie porządku i przepisów BHP powierzyć można wybranej spośród członków i członkiń związku lub załogi „straży strajkowej” lub „ochronie strajku”.

Tak jak w przypadku referendum, przed którym warto przygotować regulamin głosowania (regulamin referendum), tak przed strajkiem warto napisać instrukcję strajkową (por. niżej), którą ogłosimy przed strajkiem i wręczymy wszystkim pracownikom w dniu strajku. Instrukcja taka pomaga pracownikom przygotować się na pierwszy i kolejne dni strajkowania. Tworząc instrukcję strajkową, warto odpowiedzieć sobie na pytania:

- Jak wyglądają „ramy czasowe” strajku? (Kiedy strajk się zaczyna? Kiedy dołączają do niego pracownicy z kolejnych zmian? Co się dzieje po zakończeniu dnia pracy lub zmian?);
- Co każda osoba strajkująca powinna zrobić po przyjeździe do pracy? (W jakiej formie potwierdza swój udział w strajku? W jakich pomieszczeniach ma przebywać? Czyje polecenia musi wykonywać? Jak odpowiadać przełożonym, którzy wzywają do powrotu do pracy?).

Instrukcja powinna zawierać także numery telefonów do osób z komitetu strajkowego lub prezydium odpowiedzialnych za organizację i przebieg strajku. Bezpośredni kontakt pozwala lepiej skoordynować działania i daje poczucie bezpieczeństwa w sytuacjach problemowych.

Przykładowa instrukcja strajkowa

INSTRUKCJA STRAJKOWA

W dn. 1.06 br. o godz. 6:00 rozpocznie się bezterminowy strajk w naszym zakładzie pracy. Strajk polega na wspólnej, solidarnej odmowie wykonywania pracy. Udział w strajku to Twoje prawo, a pracodawca nie może cię zwolnić ani w żaden inny sposób ukarać za to, że strajkujesz! Karanie za udział w legalnym strajku jest działaniem bezprawnym.

Za udział w strajku nie otrzymasz wynagrodzenia, ale nasz związek planuje wypłacić zapomogi z funduszu strajkowego dla osób, które wezmą w nim udział. Ich wysokość zostanie ustalona po zakończeniu strajku.

Jeżeli chcesz wziąć udział w strajku:

1. Staw się do pracy zgodnie z obowiązującym dla twojej zmiany/brygady grafikiem;
2. Po wejściu do pracy podpisz listę uczestników strajku – podpisy zbierają przedstawiciele komitetu strajkowego przy oznaczonych stolikach przy wejściu do zakładu pracy;
3. Po podpisaniu listy skieruj się do zakładowej kantyny, w której zbierać się będą wszyscy strajkujący;
4. Stosuj się do poleceń komitetu strajkowego i ochrony strajku (pracownicy i pracownice w żółtych odblaskowych kamizelkach z napisem „OCHRONA STRAJKU”);
5. Przestrzegaj zasad BHP obowiązujących w normalne dni pracy;
6. Śledź na bieżąco komunikaty komitetu strajkowego wywieszane na tablicach informacyjnych oraz publikowane na stronie internetowej związku: [adres www];
7. Pamiętaj: podczas strajku nie masz obowiązku wykonywać poleceń przełożonych ani odbierać od nich telefonów – jedyny wyjątek stanowią akcje ratunkowe lub ewakuacja, jeśli dojdzie do wypadku, pożaru itp. wydarzeń. W takich sytuacjach wykonuj polecenia osób kierujących akcją ratunkową lub ewakuacją!
8. Jeśli będziesz rozmawiać z przełożonym, wystarczy, że oświadczysz (przez telefon lub osobiście): Dziś przystąpiłam do strajku. Za wszystkie decyzje dotyczące strajku odpowiada komitet strajkowy.

Do momentu zakończenia strajku wszyscy solidarnie odmawiamy pracy i namawiamy kolegów i koleżanki do dołączenia do strajku. Podczas strajku nie spożywamy alkoholu, nie niszczymy mienia zakładu pracy i nie stosujemy przemocy ani gróźb wobec łamistrajków.

W razie pytań lub wątpliwości kontaktuj się z komitetem strajkowym:
[Imię i nazwisko] – [dział zakładu pracy] – [telefon kontaktowy]

Pierwsze dni i godziny strajku są kluczowe – to, ile osób przerwie pracę, stanowi o jego sile. Pracodawcy zazwyczaj na samym początku starają się nas złamać, zmuszając szantażem lub groźbami jak najwięcej osób do powrotu do pracy. W takich sytuacjach najczęściej pojawiają się zarzuty, że prowadzony strajk jest nielegalny oraz groźby, że osoby biorące w nim udział zostaną zwolnione, ukarane karami porządkowymi lub pozbawione premii. Równie częstą praktyką jest nakazanie strajkującym opuszczenia zakładu pracy.

Przed rozpoczęciem strajku powinniśmy więc ustalić, jak zareagujemy na takie działania pracodawcy. W przypadku zarzutów o nielegalny charakter strajku warto zdobyć opinię prawną dotyczącą spełnienia przez związek wszystkich obowiązków wynikających z ustawy. Taki dokument mogą dla nas przygotować współpracujący ze związkiem prawnicy. Skrót takiej opinii powinien następnie zostać opracowany w formie ulotki lub komunikatu i rozdany wszystkim zatrudnionym, aby mieli oni świadomość, że zarzuty pracodawcy są tylko próbą zniechęcenia ich do udziału w strajku. Jeśli natomiast pracodawca będzie chciał wyrzucić strajkujących poza teren zakładu pracy, warto wezwać policję i zawiadomić ją, że takie działanie pracodawcy stanowi naruszenie przepisów prawa. Jeśli policja odmówi interwencji lub stanie po stronie pracodawcy, można albo próbować pozostać na terenie zakładu, albo „przenieść” strajk pod zakład.

Przykład – presja pracodawcy podczas strajku w PLL LOT⁵

18 października 2018 r. o 5:00 rozpoczął się strajk w Polskich Liniach Lotniczych LOT, organizowany przez należące do OPZZ Związki Zawodowy

⁵ Jakub Grzegorzczak, *Narastające niepokoje w globalnej branży lotniczej*, Le Monde Diplomatique – edycja polska, Nr 12 (154) Grudzień 2018, wersja elektroniczna artykułu jest dostępna w serwisie internetowym OZZ Inicjatywa Pracownicza URL: <https://ozzip.pl/publicystyka/walki-pracownicze/item/2438-po-strajku-w-lot-narastajace-niepokoje-w-globalnej-branz-y-lotniczej> (dostęp z dn. 2.04.2023 r.).

Personelu Pokładowego i Lotniczego (ZZPPiL) i Związek Zawodowy Pilotów Komunikacyjnych (ZZPK). Zarząd LOT-u od samego początku starał się na różne sposoby wywierać presję na strajkujących, aby wrócili do pracy: strajkujące stewardesy od samego rana odbierały telefony od przełożonych z groźbami, że zostaną zwolnione, kierownictwo zakazało strajkującym gromadzenia się w holu głównego biura PLL LOT, a po kilku dniach osoby kierujące strajkiem otrzymały mailowo informacje o zwolnieniu ich z pracy w trybie dyscyplinarnym.

Pomimo presji ze strony pracodawcy, strajk udało się utrzymać przez dwa tygodnie. Przez ten czas wszyscy strajkujący codziennie gromadzili się pod siedzibą firmy i kontynuowali strajk. Ta determinacja okazała się wystarczająca, żeby zmusić pracodawcę do zawarcia porozumienia, w ramach którego cofnięto zwolnienia i inne kary porządkowe nałożone na strajkujących. Dodatkowo pracodawca zobowiązał się, że nie będzie dochodzić odszkodowań za straty wywołane strajkiem ani nie złoży zawiadomień inicjujących postępowania karne wobec organizatorów strajku. Strony wróciły także do rozmów na temat zmian w regulaminie wynagradzania, które były powodem wybuchu strajku.

Nigdy nie wiemy na pewno, ile osób weźmie udział w strajku, nawet jeśli w referendum poparcie dla strajku wynosiło ponad 90%. Oczywiście im więcej osób odmawia pracy, tym większa siła strajku. Dlatego bardzo ważne jest przekonanie jak największej liczby osób do wzięcia w nim udziału. Zdarza się jednak, że o sukcesie strajku przesądza nie tyle jego masowy charakter, ile zatrzymanie pracy na kluczowych stanowiskach – tych, bez których reszta zakładu pracy nie jest w stanie pracować. Tworząc mapę zakładu pracy, powinniśmy takie stanowiska zidentyfikować, a następnie poświęcić jak najwięcej czasu i energii, by dotrzeć do osób, które na nich pracują i zyskać ich poparcie dla akcji strajkowej.

Zatrzymanie pracy na kluczowych stanowiskach podczas strajków w PAROC-u i PLL LOT

W sierpniu 2021 wybuchł strajk w zakładach PAROC w Trzemesznie – fabryce produkującej izolację przemysłową z wełny kamiennej. Strajk prowadziły wspólnie organizacje związkowe OPZZ Konfederacja Pracy i NSZZ Solidarność '80. Strajk zakończył się po tygodniu podpisaniem porozumienia, które realizowało wszystkie najważniejsze żądania związkowe. Sukces ten był możliwy dzięki temu, że do udziału w strajku udało się przekonać pracowników obsługujących piece służące do wytopu surowców oraz osoby pracujące na stanowiskach pracy, na których przeprowadza się kolejne etapy obróbki minerałów, z których powstaje wełna. W strajku nie brał udziału dział logistyki oraz transportu (ten ostatni był w PAROC-u obsługiwany przez firmę zewnętrzną), ale ich nieprzystąpienie do strajku nie wpłynęło w istotny sposób na jego przebieg – okazało się, że przy wyłączonych piecach nie ma czego magazynować ani transportować.

Podobne czynniki przesądziły o sukcesie strajku w PLL LOT w 2018 r. Strajk ten udało się wygrać pomimo tego, że na niecały 1 tys. zatrudnionych do strajku przystąpiło ok. 200 osób. Sukces osiągnięto dzięki temu, że pracę przerwali piloci i personel pokładowy obsługujący loty międzykontynentalne – odwołanie tych rejsów przynosiło największe straty, a pracodawcy bardzo trudno było znaleźć zastępstwo dla tej części personelu (ze względu na wymogi związane z doświadczeniem i odpowiednią liczbą „wylatanych” godzin nie wszystkie osoby mogą obsługiwać takie loty)⁷.

Jak wspomnieliśmy w rozdziale 1 (por. s. 11–13), strajk może przybrać kilka podstawowych form:

1. strajk ciągły (strajkuje cały zakład pracy aż do podpisania porozumienia lub decyzji o zawieszeniu albo zakończeniu strajku),

⁶ Bartosz Kocejko, *Wielki sukces wielkiego strajku w Paroc Polska. Oto jak do tego doszło*, Portal OKO.Press URL: <https://oko.press/wielki-sukces-wielkiego-strajku-w-paroc-polska-oto-jak-do-tego-doszlo> (dostęp z 3.04.2023 r.).

⁷ Jakub Grzegorzczak, *Narastające niepokoje w globalnej branży lotniczej*, op.cit.

2. strajk przerywany (strajkujący co jakiś czas przerywają pracę i po ustalonym okresie do niej wracają),
3. strajk obrotowy (strajkują po kolei poszczególne jednostki organizacyjne zakładu pracy).

W Polsce zazwyczaj strajkuje się w trybie ciągłym, podejmując strajk „do skutku”. Za to na przykład w Anglii strajkuje się raczej w trybie strajku przerywanego, eskalując stopniowo jego czas trwania – w pierwszym tygodniu jeden dzień, w drugim dwa dni, w trzecim trzy itd. Obie formy mają swoje plusy i minusy, a ich skuteczność zależy od takich czynników jak typ zakładu pracy, organizacja pracy czy siła związku zawodowego.

Strajk ciągły może trwać bardzo długo, co wiąże się z dużymi kosztami dla związku i strajkujących (utracone wynagrodzenia za czas strajku). Jest on jednak najbardziej skuteczny w przypadku zakładów, gdzie proces produkcji trwa długo lub gdy firma dysponuje dużymi zapasami towarów. W takich przypadkach siła strajku „ujawnia się” dopiero po upływie dłuższego czasu, gdy nie będzie możliwe nadrobienie opóźnień w realizacji zamówień wywołanych strajkiem.

Strajk przerywany stopniuje napięcie i ogranicza koszty (liczbę dni bez pracy), ale wymaga dużej dyscypliny ze strony strajkujących. Jest to forma skuteczniejsza w przypadku sektora usług, gdzie łatwo możemy określić, w jakich dniach i godzinach przerwanie pracy będzie najbardziej dotkliwe (np. w miejskim transporcie publicznym będą to poranne i popołudniowe godziny szczytu, gdy ruch pasażerski jest największy).

Odpowiedź na pytanie, jak strajkować, zależy więc od specyfiki naszego zakładu pracy oraz takich czynników jak nastroje osób zatrudnionych, liczebność związku zawodowego czy historia wcześniejszych protestów pracowniczych w zakładzie.

Aby ograniczyć negatywne konsekwencje strajku związane z utratą wynagrodzenia, koniecznie powinniśmy przedyskutować możliwość wypłaty zapomóg dla strajkujących z funduszy strajkowych. Tego typu fundusze mogą być tworzone zarówno przez organizacje zakładowe i międzyzakładowe, jak i na poziomie branżowym,

regionalnym i krajowym. Fundusze strajkowe w Polsce są zazwyczaj tajne i nie znamy ich wysokości. Jednak doświadczenia ostatnich lat pokazują, że związki zawodowe rzadko posiadają środki wystarczające do pokrycia w całości utraconych pensji. Dlatego na wypadek strajku warto poszukać środków na pomoc strajkującym.

Jednym ze źródeł pozyskiwania tych środków mogą być zbiórki publiczne. Możemy je zorganizować przez popularne portale typu siepomaga.pl czy zrzutka.pl, a apel o wsparcie naszej walki koniecznie powinniśmy upublicznic: zwrócić się o pomoc do osób sympatyzujących ze związkiem, innych związków zawodowych, organizacji społecznych czy chociażby znajomych, rodzin lub lokalnej społeczności w danym mieście.

Im więcej będziemy mieli pieniędzy, tym łatwiej wytrwać na strajku. Brak pensji, a zatem brak możliwości zapłacenia rachunków i zakupu żywności dla rodziny to najczęstsza przyczyna wycofywania się ze strajku. Co ważne, fundusze strajkowe mogą być wykorzystywane do pokrycia wszystkich wydatków związanych ze strajkiem, a także innymi etapami sporu zbiorowego: druku materiałów informacyjnych, wynagrodzenia mediatora czy sfinansowania wykupu płatnego ogłoszenia w mediach.

Na koniec, warto pamiętać, że w Polsce strajk jest wydarzeniem niezwykle i niewiele osób ma doświadczenie strajkowania. Dlatego warto zastanowić się nad tym, jak będzie przebiegał od pierwszej godziny. Warto przygotować się na różne, nawet czarne scenariusze: Co zrobimy w sytuacji, gdy pracodawca nakaze nam opuszczenie terenu zakładu pracy? Jak zareagujemy na groźby zwolnienia strajkujących pracowników? W jaki sposób będziemy prowadzić negocjacje, jeśli zostanie wezwana policja albo prywatna ochrona? Chociaż takie sytuacje nie zdarzają się podczas każdego strajku, to możliwe, że przyjdzie nam się z nimi zmierzyć.

Ostatni problem, o jakim warto pomyśleć, wydawać się może błahy, jednak w praktyce często okazuje się dotkliwy. Jest nim znużenie – przebywanie 8 czy 12 godzin na terenie zakładu pracy bez konkretnego zajęcia bywa równie obciążające dla psychiki co ciężka praca. Dlatego koniecznie trzeba zadbać o zorganizowanie tego czasu

dla maksymalnie dużej grupy strajkujących. Jednym z rozwiązań jest podzielenie zadań związanych ze strajkiem na większą liczbę osób – redagowanie komunikatów, pilnowanie porządku, organizowanie zebrania czy wieców to prace, które nie muszą spadać wyłącznie na osoby pełniące funkcje we władzach komisji. Inne sposoby „zabijania nudy” podczas strajku to regularne spotkania informujące o przebiegu negocjacji z pracodawcą, demonstracje na terenie zakładu pracy czy wreszcie takie prozaiczne czynności jak gra w gry, oglądanie filmów czy spotkania dyskusyjne z osobami z zewnątrz wspierającymi strajk.

Strategie pracodawców utrudniające prowadzenie sporu zbiorowego

Powyżej omówiliśmy, jak radzić sobie z problemami, które mogą pojawić się na poszczególnych etapach sporu zbiorowego. Poniższa część poświęcona jest omówieniu najczęściej występujących strategii, jakie pracodawcy stosują, aby utrudnić nam prowadzenie sporu. Zestawienie to powstało na podstawie badań wśród przedstawicieli i przedstawicielek różnych związków zawodowych w Polsce, które brały udział w sporach zbiorowych w ostatnich latach. Omawiamy je nie po to, żeby was wystraszyć, a raczej przygotować na wszelkie możliwe ewentualności.

Zwolnienia przedstawicieli i przedstawicielek związkowych

Osoby reprezentujące związek zawodowy przed pracodawcą są prawnie chronione przed rozwiązaniem umowy o pracę i zmianą warunków pracy⁸ – pracodawca nie może ich zwolnić bez zgody zarządu organizacji związkowej, którą reprezentują. Mimo to podczas sporów zbiorowych pracodawcy czasem decydują się na złamanie tych przepisów, licząc, że zastraszą związek zawodowy i zablokują dalszy przebieg sporu. Podstawą prawną takich zwolnień jest zazwyczaj art. 52 *Kodeksu Pracy*, czyli rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za „ciężkie

⁸ Podstawą prawną tej ochrony jest art. 32 ust. 1 *Ustawy o związkach zawodowych*.

naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”, potocznie zwane dyscyplinarką. Pracodawcy mają świadomość, że osoba zwolniona w taki sposób prawdopodobnie zostanie przywrócona do pracy przez sąd, decydują się jednak na taki krok, bo im się to opłaca. Podczas trwania postępowania przed sądem osoba zwolniona zazwyczaj nie ma wstępu do zakładu pracy, co sprawia, że traci kontakt z kolegami i koleżankami. Ponieważ prowadzenie sporu zbiorowego „z zewnątrz” jest bardzo trudne, pracodawcy liczą na to, że w ten sposób zastraszą pozostałe osoby, a organizacja zakładowa się rozpadnie. Tej strategii sprzyjają realia postępowania sądowych w Polsce – średni czas postępowania w sądzie pracy w pierwszej instancji wynosi ponad 12 miesięcy⁹, a z naszej działalności znamy też sprawy, które ciągnęły się 3–4 lata.

W jaki sposób można odpowiedzieć na bezprawne zwolnienia reprezentantów i reprezentantek związku? Przede wszystkim, osoba zwolniona musi wystąpić do sądu z pozwem o przywrócenie do pracy, który należy złożyć w ciągu 21 dni. Jeżeli do zwolnienia doszło podczas etapu rokowań lub mediacji, związek zawodowy ma możliwość „przyspieszenia” procedury sporu i przejścia od razu do organizacji referendum strajkowego (por. s. 55–56). Ponadto zabezpieczeniem przed tego typu represjami może być podział pracy – włączenie w prowadzenie sporu zbiorowego i działalność organizacji związkowej jak największej liczby osób. Kilka lub kilkanaście osób trudniej zwolnić niż jedną.

Zwolnienie i przywrócenie do pracy Moniki Żelazik w PLL LOT

Podczas trwania sporu zbiorowego w PLL LOT w maju 2018 r. kierownictwo linii zwolniło w trybie dyscyplinarnym reprezentantkę Związku

⁹ Dane za Ministerstwo Sprawiedliwości, „Średni czas trwania postępowania sądowego w I kwartale 2022”, URL <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/> [dostęp z dn. 1.05.2023].

Zawodowego Personelu Pokładowego i Lotniczego, Monikę Żelazik. Zwolnienie było bezprawne, ponieważ pracodawca dokonał go wbrew stanowisku zarządu organizacji związkowej.

Działania pracodawcy nie zniechęciły jednak związków prowadzących spór: pomimo zwolnienia Moniki Żelazik ogłoszono i rozpoczęto strajk. Kierownictwo próbowało następnie zwolnić inne osoby kierujące sporem (m.in. reprezentantów Związku Zawodowego Pilotów Komunikacyjnych), jednak nie doprowadziło to do zakończenia strajku. Dzięki wytrwałości strajkujących w porozumieniu kończącym strajk wszystkie osoby zwolnione w toku trwania sporu zostały przywrócone do pracy.

Zastraszanie i dezinformacja

Zdarza się, że pracodawcy próbują w inny sposób niż przez zwolnienia liderów i liderek zastraszyć pracownice i pracowników. Najczęściej stosują wtedy groźby, zazwyczaj dotyczące zwolnień lub odpowiedzialności karnej i finansowej za działania związku zawodowego. Tego typu groźby wysyłane są przez wiadomości na służbowe maile, znajdują się w rozwieszonych na ścianach komunikatach, a czasem przekazują je kierownicy na spotkaniach indywidualnych lub zespołu. Typowym przykładem takich działań jest wieszanie obwieszczeń pracodawcy o tym, że przygotowywany strajk jest nielegalny albo wręcz że związek zawodowy i pracodawca nie są w sporze zbiorowym.

W takich sytuacjach warto pamiętać i przypominać pracownikom i pracownicom, że o legalności sporu i strajku decyduje sąd, a nie pracodawca, a dopóki nie zapadnie prawomocny wyrok, nie ma podstaw do twierdzeń o nielegalności naszych działań.

Znamy niestety też przypadki, w których pracodawcy nie tylko rozpowszechniali nieprawdziwe informacje o działaniach organizacji zakładowej, ale także o samych osobach prowadzących spór, atakując działaczki i działaczy związkowych jako osoby niekompetentne, nieuczciwe czy rozsiewając plotki i pomówienia o ich życiu osobistym. Jeśli kogoś z naszej organizacji to spotka – okażmy im wsparcie.

Musimy pamiętać, że to tylko strategia pracodawcy na rozbicie naszej solidarności. Pamiętajmy też, że zastraszanie jest mniej skuteczne, gdy jako związek zawodowy mamy dobry kontakt z pracownikami i pracownicami – przekazujemy wszystkie informacje o działaniach związku i pracodawcy, organizujemy częste spotkania, uwzględniamy postulaty i żądania różnych grup pracownic i pracowników. Nie ma lepszej recepty na zastraszanie niż poczucie solidarności.

Przeciwdziałanie budowaniu solidarności

Jak wspomnieliśmy, stały kontakt oraz informowanie pracownic i pracowników są kluczowe dla powodzenia sporu zbiorowego. Pracodawcy także zdają sobie z tego sprawę i próbują na różne sposoby ograniczyć działania informacyjne związków zawodowych. Najczęściej zdarza się, że pracodawcy zakazują organizowania spotkań związkowych na terenie zakładu pracy, a czasem zdzierają związkowe plakaty czy „konfiskują” tablice informacyjne.

Gdy tak się zdarzy, warto wypracować inne strategie komunikacji. Niektóre organizacje zakładowe organizują otwarte spotkania w wynajętych pomieszczeniach prywatnych (np. w komercyjnej sali szkoleniowej), inne korzystają z zasobów samorządu lokalnego i spotykają się, np. w miejscowym domu kultury. Gdy nie możemy roznosić ulotek na terenie zakładu pracy, możemy przenieść akcję ulotkową na publiczny chodnik lub parking albo rozmawiać w autobusach dowożących ludzi do pracy. Warto wykorzystać też możliwości komunikacji przez telefon i internet, informując o wszelkich bieżących wydarzeniach. Jest to ciężka i wymagająca praca, dlatego warto rozdzielić ją pośród kilku osób.

Próby przekupstwa i wyciszenia

Zdarza się, że pracodawcy próbują rozbić solidarność i wygasić spór zbiorowy, oferując osobom prowadzącym spór awans, podwyżkę, udział w wyjeździe czy premię. Nie mamy wpływu na takie sytuacje i trudno im przeciwdziałać. Ważne, żeby wiedzieć, że takie „oferty”

się zdarzają, szczerze o nich rozmawiać z pozostałymi pracownikami i pracownicami oraz twardo odmawiać pracodawcy.

Podobne próby przekupstwa mogą być także adresowane do całych grup pracownic i pracowników poprzez przyznanie podwyżek tylko dla części osób (np. tylko pracującym w jednym dziale lub w jednej lokalizacji). Jediną odpowiedzią na takie działania jest wcześniejsze zbudowanie solidarności między różnymi grupami pracowniczymi i osobami zatrudnionymi w różnych działach i lokalizacjach zakładu pracy. Rozpoczynając spór, musimy mieć świadomość, że wygramy tylko wtedy, gdy będziemy trzymać się zasady „jeden za wszystkich, wszyscy za jednego”.

Zdarza się też, że niejako obok sporu zbiorowego pracodawcy realizują kilka z naszych postulatów, prezentując te działania jako własne pomysły i dowód hojności. Kreuje to pozorne wrażenie, że pracodawca z własnej woli zmienił nastawienie do pracowników. Działaniom tym może towarzyszyć przedstawienie związków zawodowych jako „roszczeniowych”, a ich działaczy jako „pieniaczy”. W takich sytuacjach kluczowe znaczenie ma komunikacja prowadzona przez związek zawodowy – przypominanie kolegom i koleżankom z pracy, że bez rozpoczęcia sporu zbiorowego pracodawca w ogóle nie był skłonny do zmiany warunków pracy czy podwyżek. W ten sposób pokazujemy, że pracodawca działa w reakcji na żądania wysunięte przez związek. Ostatnia rada do zastosowania w takiej sytuacji brzmi: diskutujmy wspólnie o tym, czy to, co otrzymaliśmy od pracodawcy rzekomo „bez sporu”, jest dla nas wszystkich wystarczające.

Kroki prawne

Zdarza się, że pracodawcy próbują zablokować strajk za pomocą kroków prawnych. Co do zasady, *Ustawa* daje stronie pracodawcy możliwość skorzystania z drogi karnej lub cywilnej w sytuacji, gdy rozpoczął się strajk, który „został zorganizowany wbrew przepisom ustawy”. Oznacza to, że jeżeli zdaniem pracodawcy związek

zawodowy dopuścił się podczas trwania sporu naruszenia któregośkolwiek z przepisów, to po rozpoczęciu strajku możliwe jest:

1. Skierowanie do prokuratury zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa przez osoby kierujące taką akcją strajkową;
2. Złożenie w sądzie cywilnym pozwu o odszkodowanie za szkody wyrządzone nielegalnym strajkiem.

W obu przypadkach sądy (odpowiednio: cywilny i karny) badają legalność akcji strajkowej dopiero po jej rozpoczęciu. Te kroki prawne mogą więc być wykorzystywane jako forma presji mającej doprowadzić do przerwania lub zakończenia strajku.

Od 2010 roku pracodawcy zaczęli stosować nową strategię prawną. Polega ona na kierowaniu do sądów cywilnych wniosków o wydanie zakazu organizacji strajku w trybie tzw. zabezpieczenia roszczenia (por. s. 69). Ten mechanizm umożliwia im uzyskanie prewencyjnego zakazu, który na określony czas wstrzymuje możliwość rozpoczęcia legalnej akcji strajkowej. Niestety sądy okręgowe kilkakrotnie już przychyliły się do takiego wniosku i zakazały organizowania strajku do czasu rozstrzygnięcia, czy spór zbiorowy został przeprowadzony zgodnie z prawem. Od postanowienia o zakazie strajku można wnieść do sądu zażalenie lub wniosek o zmianę postanowienia – może być ono jednak nieskuteczne, a cała procedura kosztuje i oddala możliwość rozpoczęcia strajku o kilka miesięcy. Ten czas pracodawcy wykorzystują na złamanie poparcia pracowników dla sporu zbiorowego. Warto wspomnieć, że takie sądowe zakazy, choć wydawane na mocy różnych przepisów, są coraz częstsze na całym świecie i stanowią część szerszego ataku pracodawców na prawo do strajku.

Ze względu na obowiązujące przepisy zakaz strajku wydany w ramach zabezpieczenia roszczenia trudno jest podważyć, co w praktyce oznacza, że musimy się liczyć z tym, że konieczne będzie przesunięcie planowanej daty rozpoczęcia strajku. W takiej sytuacji najważniejsza jest konsekwencja i utrzymywanie stałego kontaktu z pracownikami i pracownicami. Po przesunięciu daty planowanego strajku musimy wytłumaczyć zatrudnionym, że postanowienie sądu nie jest

równoznaczne z całkowitym zakazem strajku – to wyłącznie czasowe zabezpieczenie, które nie oznacza, że doszło do złamania przepisów ustawy.

Sądowe zakazy strajków w PLL LOT

Zanim w listopadzie 2019 r. personel pokładowy i piloci PLL LOT rozpoczęli strajk, sąd cywilny dwukrotnie wydał postanowienia zakazujące rozpoczęcia strajku (w kwietniu i wrześniu). W reakcji na decyzje sądu związki zawodowe za każdym razem przesuwwały planowany dzień rozpoczęcia akcji strajkowej i organizowały demonstracje – w ten sposób udało się utrzymać mobilizację personelu aż do momentu, gdy sąd w październiku oddalił kolejny, trzeci wniosek pracodawcy o udzielenie zabezpieczenia roszczenia. Dzięki konsekwencji związków zawodowych zakazy strajku nie odniosły skutku, jaki chciało osiągnąć kierownictwo LOT-u – strajku nie udało się zablokować, a jedynie opóźniono go w czasie.

O czym warto pamiętać?

W ostatniej części tego rozdziału prezentujemy porady, o których warto pamiętać na każdym etapie prowadzenia sporu zbiorowego oraz w codziennej działalności związkowej.

Podział zadań

Przygotowanie i prowadzenie sporu zbiorowego nie jest zadaniem dla jednej osoby. Spór zbiorowy wymaga wielu działań, a te powinny być podzielone pomiędzy kilka lub kilkanaście osób.

Myśląc o kolejnych krokach w sporze zbiorowym, dobrze jest zrobić listę działań, które należy podjąć koniecznie i które warto zrobić, a następnie rozdzielić je pomiędzy jak największą liczbę osób.

Co daje dobry podział zadań?

- przeciwdziała „wypaleniu” osób, które same prowadzą spór i ulegają zmęczeniu;
- chroni osoby zaangażowane w prowadzenie sporu – jedną lub dwie osoby łatwo zwolnić i wygasić w ten sposób spór zbiorowy, trudniej jest natomiast zwolnić 10 czy 15 osób;
- zwiększa zaangażowanie – im więcej osób jest zaangażowanych w przygotowanie i prowadzenie sporu zbiorowego, tym lepszy przepływ informacji i możliwość przekonywania do poparcia postulatów większej liczby pracowników i pracowników;
- zwiększa poziom demokracji w związku zawodowym;
- zwiększa reprezentację pracowników – im więcej osób z różnych działów angażuje się w działania związku zawodowego, tym bardziej słyszalny będzie głos różnych kategorii zawodowych i oddziałów zakładu pracy;
- zwiększa poparcie dla działań związku zawodowego – często grupie aktywnych osób łatwiej zaufać niż jednej osobie; zaangażowanie wielu osób przeciwdziała też niechęci do związku zawodowego ze względu na osobistą niechęć do jednej aktywnej osoby;
- przeciwdziała korupcji – jedną, przemęczoną, samotną w działaniach i zestresowaną osobę łatwiej przekupić lub złamać niż grupę aktywnych osób;
- przeciwdziała monopolizacji wiedzy i kontaktów – działając w grupie, uczymy się od siebie nawzajem; choroba, wyjazd lub zwolnienie jednej osoby nie paraliżuje działań całej organizacji zakładowej – kilka innych osób wie, co ustalono na ostatnim spotkaniu z pracodawcą albo gdzie są najważniejsze dokumenty.

Wymiana doświadczeń

Dobrym sposobem na rozwiązanie problemów, z jakimi się spotykamy podczas sporu, jest wymiana doświadczeń i rozmowy z osobami z innych organizacji, które już przeszły przez spór. Pamiętajcie, że sporu nie wygrają ani prawnicy, ani nawet najlepiej przygotowane pisma i argumenty.

To, ile wywalczymy, zależy od tego, jakie działania podejmiemy i jak dalece uda nam się zmobilizować do tych działań koleżanki i kolegów z pracy. Organizacje zakładowe, które zakończyły niedawno spory zbiorowe, mogą mieć wiele ciekawych pomysłów i często stanowią duże wsparcie. Nie warto wywahać już raz otwartych drzwi.

Wspólne działania

Od początku sporu zbiorowego warto dążyć do tego, żeby zaangażować jak najwięcej osób we wspólne działania. W ten sposób pokazujemy pracodawcy, że nasze żądania dotyczą dużej grupy pracowników i pracowników, a nie są „wymysłem związków zawodowych”.

Dobrym przykładem wspólnego działania jest petycja z żądaniami, pod którą zbieramy podpisy osób zatrudnionych w naszym miejscu pracy. Innym przykładem tego typu działań są różne pikiety, demonstracje, akcje noszenia związkowych przypinek czy koszulek itp.

Pikiety i demonstracje w miejscach publicznych

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mówi, że „inne niż strajk akcje protestacyjne” można przeprowadzać dopiero od etapu mediacji. Pracodawcy często wykorzystują ten przepis i twierdzą, że organizowanie pikiety lub demonstracji pod zakładem pracy w czasie trwania rokowań jest nielegalne. Nie jest to prawda.

Pojęcie „innych akcji protestacyjnych” trzeba rozumieć wyłącznie jako akcje odbywające się na terenie zakładu pracy. Pikiety i demonstracje organizowane poza siedzibą zakładu pracy, na przykład na należącym do gminy czy miasta chodniku to tak zwane „zgromadzenie publiczne”. Pracodawca nie ma prawa „zgodzić się” lub „nie zgodzić się” na to, aby takie zdarzenie się odbyło. W tym kontekście nie ma znaczenia, czy zaplanowana pikieta poza zakładem pracy będzie odbywać się 10 metrów od jego płotu lub gdziekolwiek indziej – jest naszym obywatelskim prawem.

Organizując takie wydarzenie, należy zastosować przepisy ustawy Prawo o zgromadzeniach. Protestujący muszą wytypować spośród siebie organizatora, który nie wcześniej niż 30 dni i nie później niż na 6 dni przed planowaną datą zgromadzenia zawiadomi odpowiedni organ gminy. Szczegółowe informacje o tym, jak i gdzie w waszej miejscowości należy zgłaszać zgromadzenia publiczne, znajdują się na stronach internetowych urzędu gminy.

Media

Media nie wygrają sporu zbiorowego, ale nagłośnienie naszych problemów może wywrzeć na pracodawcę dodatkową presję i skłonić do podpisania porozumienia. Media najchętniej publikują materiały, gdy „coś się dzieje”. Dlatego warto zapraszać je w dzień pikiety, demonstracji czy ulotkowania.

Pamiętajcie, że rzadko zdarza się, że powstaje artykuł lub program o anonimowych osobach, a media lubią „twarze” i ludzkie historie. Aby materiał się ukazał, zazwyczaj musi znaleźć się kilka osób chętnych do otwartej rozmowy, fotografowania, filmowania i występowania pod własnym imieniem i nazwiskiem, gdy opowiadają o problemach w pracy.

Sojusznicy

Własny związek zawodowy

Zawsze warto poprosić o pomoc osoby, które należą do naszego związku zawodowego w innych zakładach pracy. Koledzy i koleżanki z innych organizacji zakładowych mogą przyjechać na pikietę lub demonstrację, wysłać listy poparcia do pracodawcy, pomóc zainteresować media, a także udostępnić nam wzory ulotek czy pism.

Zaprzyjaźnione związki zawodowe

Na pikiety i demonstracje warto zaprosić też inne związki zawodowe, na przykład te, z którymi współpracowaliśmy w przeszłości, albo

związki zawodowe z okolicznych zakładów pracy. Szersze poparcie naszych protestów wywiera większy nacisk na pracodawcę.

Politycy

Czasem na pikety lub demonstracje przyjeżdżają politycy, którzy deklarują poparcie dla naszych postulatów. Nie należy oczekiwać, że jakiś polityk „załatwi” za nas sprawę, ale jego wizyta może być okazją do przyciągnięcia uwagi mediów i nagłośnienia sporu zbiorowego, a tym samym wywarcia presji na pracodawcę.

Dodatkowo aktywność posłów i posłanek w formie interpelacji poselskich może być sposobem na wymuszenie działań instytucji publicznych.

Instytucje publiczne

Instytucje publiczne, takie jak prokuratura, sąd czy okręgowa inspekcja pracy, podobnie jak politycy różnych partii nie wygrają za nas sporu. Jak pisaliśmy we wcześniejszych częściach tekstu, prokuratura często umarza postępowania przeciwko pracodawcom, sprawy sądowe ciągną się długo, a inspekcja pracy odmawia zajmowania stanowiska odnośnie do przebiegu sporu zbiorowego. Nie warto więc liczyć, że te instytucje doprowadzą do realizacji naszych żądań.

Stroną sporu jest pracodawca, a instytucje państwowe możemy wykorzystać jedynie jako dodatkowe narzędzie nacisku. Każde przesłuchanie, kontrola czy rozprawa to dodatkowe koszty dla pracodawcy oraz dodatkowa presja, warto zatem rozważyć, czy z nich nie skorzystać.

Podobnie jest z innymi instytucjami publicznymi, które nie są stroną w sporze, ale ich zainteresowanie, a tym samym „wyniesienie sporu poza zakład pracy” może działać na naszą korzyść. Warto rozważyć, czy nie zwrócić się o interwencję w zakładzie pracy lub spotkanie z przedstawicielami związku zawodowego do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej lub innej instytucji, której zakres kompetencji może obejmować nadzór nad działalnością naszego pracodawcy (władz samorządowych, Ministerstwa Rozwoju i Technologii

w przypadku firm działających na terenie tzw. specjalnych stref ekonomicznych, Ministerstwa Aktywów Państwowych w przypadku spółek skarbu państwa itd.).

Zakończenie

Rzymska zasada mówi: *Twarde prawo, lecz prawo*, co oznacza, że prawu należy się bezwzględnie podporządkować. Jak jednak widać, w praktyce przepisy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych można interpretować na wiele różnych, często sprzecznych ze sobą sposobów. Co więcej, pracodawcy rzadko kiedy bezwzględnie podporządkowują się obowiązkom, jakie nakłada na nich *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* i równie rzadko ponoszą odpowiedzialność za ten lekceważący stosunek do prawa.

Taki stan rzeczy, w połączeniu z dużą liczbą wymagań, jakie *Ustawa* stawia związkom zawodowym, powoduje, że w praktyce zorganizowanie legalnego strajku w Polsce bywa bardzo trudne. Często okazuje się, że skuteczniejszą formą walki o prawa i interesy pracownicze bywają akcje strajkowe, które należałoby określić jako nielegalne: spontaniczne przerywanie pracy przez pracowników i pracownice bez formalnego wszczęcia sporu zbiorowego, zbiorowe zgłaszanie urlopów na żądanie czy korzystanie ze zwolnień chorobowych, różne formy strajku włoskiego (spowolnienia tempa pracy) czy też strajki okupacyjne.

W sytuacji, w której pracodawcy odmawiają podjęcia rokowań, kwestionują legalność postulatów związkowych czy zabraniają przeprowadzenia referendum strajkowego w zakładzie pracy, takie działania są całkowicie zrozumiałe. Nie zmienia to jednak faktu, że stanowią one złamanie prawa, a ich organizatorzy mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności karnej lub cywilnej. Tej odpowiedzialności można jednak uniknąć, jeśli strajk zorganizowany z naruszeniem przepisów uda się wygrać – jak miało to miejsce w przypadku dzikiego strajku kierowców miejskiej komunikacji w Bydgoszczy opisanego

w rozdziale 1 (por. s. 20) czy podczas dzikich strajków w zakładach Cegielskiego w Poznaniu (por. ramka). Jak widać, o legalności strajku często decyduje w ostatecznym rozrachunku jego siła i zasięg – to z kolei sprawia, że rzymskiej zasadzie *Twarde prawo, lecz prawo* można przeciwstawić powiedzenie popularne w amerykańskim ruchu związkowym: *Nie ma strajków nielegalnych, są tylko przegrane*.

Dzikie strajki w zakładach Cegielskiego w Poznaniu¹⁰

W marcu 2007 r. komisja Inicjatywy Pracowniczej działająca w fabryce H. Cegielskiego w Poznaniu (zakładzie produkującym silniki okrętowe oraz lokomotywy i wagony kolejowe) wezwała zarząd do podjęcia negocjacji płacowych. Wezwanie było reakcją na porozumienie podpisane przez inne związki zawodowe, które przewidywało podwyżki na poziomie zaledwie 140 zł.

Ponieważ zarząd Cegielskiego odmówił prowadzenia negocjacji w formule otwartej (na zakładowej świetlicy, gdzie rozmowy mogliby obserwować pracownicy fabryki), Inicjatywa Pracownicza zorganizowała kilkanaście wieców (tzw. płyt), podczas których robotnicy spontanicznie przerywali pracę na okres od 20 minut do 3 godzin. Dodatkowo 19 kwietnia 2007 r. 90% załogi przeprowadziło spontaniczny dziki strajk w formie zgłoszenia urlopów na żądanie. „Płyty” i inne formy protestów były z różnym natężeniem kontynuowane aż do kwietnia 2008 r.

W efekcie, mimo że Inicjatywa Pracownicza nie podpisała wtedy żadnego porozumienia z zarządem, na przestrzeni roku wynagrodzenia pracowników produkcyjnych wzrosły o 25% – zarząd Cegielskiego, chcąc uspokoić nastroje, po prostu systematycznie dokonywał podwyżek wynagrodzeń podczas trwania protestów.

¹⁰ Marcel Szary, Jarosław Urbański, *Sukces robotników w zakładach Cegielskiego*, portal internetowy Inicjatywy Pracowniczej, URL: ozzip.pl/publicystyka/walki-pracownicze/item/61-sukces-robotnikow-w-zakladach-cegielskiego (dostęp z 2.04.2023 r.).

Rozdział 4

Próby reform przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

Jakub Grzegorzcyk

Polski model prawa do strajku ukształtował się w latach 90. XX wieku i przez ostatnie trzy dekady nie zaszło w nim wiele zmian. Przepisy składające się na ten model tworzą bardzo zbiurokratyzowaną procedurę i należą do najbardziej restrykcyjnych w całej Unii Europejskiej. Pomimo to, co jakiś czas pojawiają się projekty zmian prawnych, których celem jest jeszcze dalej idące ograniczenie swobody organizacji akcji strajkowych w Polsce.

Mamy więc do czynienia z wyraźnym dążeniem władz publicznych do zawężania i ograniczania prawa do strajku. Dążenia te są przy tym niezależne od tego, jaka partia sprawuje aktualnie władzę oraz jakie ma poparcie środowisk eksperckich i akademickich. Ruch związkowy musi zdecydowanie przeciwdziałać tym dążeniom, a pomysłem władz przeciwstawić postulaty większej swobody w zakresie organizowania akcji strajkowych. Jeśli tego nie zrobi, istnieje ryzyko, że utraci najważniejsze i najsukuteczniejsze narzędzie obrony praw i interesów pracowniczych oraz wolności związkowych.

Ten rozdział został pomyślany jako swoiste „polityczne podsumowanie” całej książki. Zawiera on omówienie polskiego modelu prawa do strajku na tle regulacji wybranych państw Unii Europejskiej, przedstawia główne założenia dotychczasowych projektów zmian procedury sporu zbiorowego oraz zawiera opis postulatów odnoszących się do prawa do strajku przyjętych przez OZZ Inicjatywa Pracownicza. Jego celem jest zwrócenie uwagi czytelników i czytelniczek na ciągle powracające

zagrożenie odebrania nam prawa do strajku. Ma on także stanowić zachętę do podjęcia działań na rzecz zmian prawnych w tym zakresie.

Polski model prawa do strajku

W porównaniu z krajami tzw. starej Unii obowiązująca w Polsce procedura sporu zbiorowego cechuje się wysokim stopniem sformalizowania i licznymi ograniczeniami podmiotowymi oraz materialnymi.

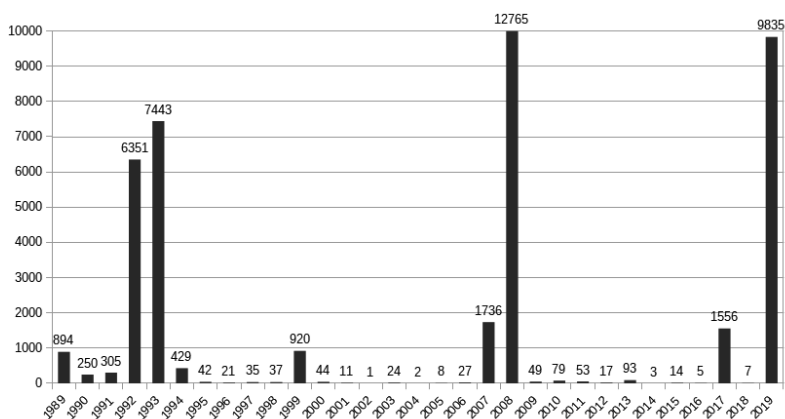
Zgodnie z u.r.s.z. legalny strajk może być wyłącznie ostatecznym środkiem nacisku na pracodawcę lub pracodawców stosowanym przez związki zawodowe w ramach procedury sporu zbiorowego. Sama procedura obejmuje nie tylko wcześniejsze ogłoszenie strajku, ale także dwa obowiązkowe etapy postępowania pojednawczego – rokowania i mediacje – oraz obowiązek uzyskania „aprobaty” załogi w formie głosowania, w którym udział weźmie co najmniej połowa wszystkich zatrudnionych w danym zakładzie pracy. Organizatorem strajku może być wyłącznie organizacja związkowa, a możliwość skorzystania z prawa do udziału w strajku przez indywidualnych pracowników i pracownice jest ograniczona poprzez bardzo szeroki i ogólny zakaz zaprzestania pracy „na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa” (art. 19 ust.1 u.r.s.z.). Ponadto, art. 19 ust. 3 u.r.s.z. całkowicie zakazuje strajku wszystkim osobom zatrudnionym w administracji publicznej.

Swobodne korzystanie z prawa do strajku jest także ograniczone przez kilka dodatkowych obowiązków. Związek zawodowy planujący strajk ma obowiązek wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat spowodowanych strajkiem. Obowiązuje też nakaz przestrzegania klauzul pokoju społecznego, czyli zakaz wszczynania strajków podczas obowiązywania układu zbiorowego. Ponadto, ustawa stawia wyraźne ograniczenia dotyczące powodów organizacji strajku – mogą być nimi wyłącznie żądania dotyczące warunków pracy, wynagradzania, świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych adresowane do konkretnego pracodawcy lub pracodawców.

Co istotne, ograniczenie powodów uzasadniających strajk w praktyce nie tylko uniemożliwia organizację strajków o charakterze politycznym, czyli dotyczących polityki społecznej lub gospodarczej władz państwowych, ale także „sprowadza” akcje strajkowe na poziom zakładowy. Utrudnia to organizację strajków o szerszym zasięgu, na przykład branżowych, regionalnych i generalnych. W efekcie, po 1989 r. strajki w Polsce są organizowane rzadko i na ogół nie przybierają masowego charakteru.

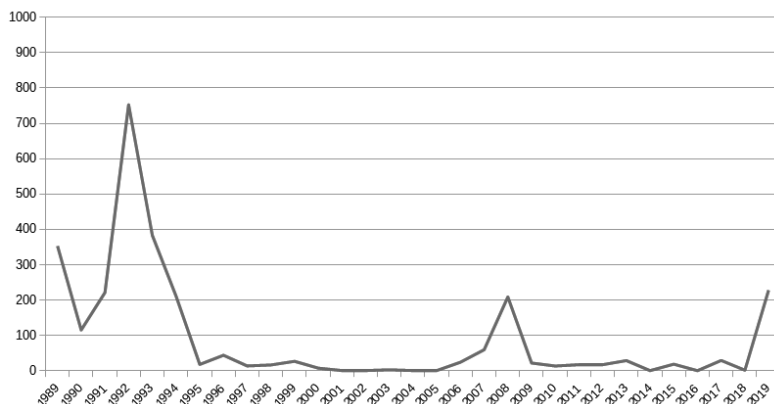
Dostępne dane statystyczne wskazują, że lata 1992–1993 były ostatnimi, w których strajki były szeroko stosowanym narzędziem walki o interesy świata pracy. Zarejestrowano wtedy odpowiednio ponad 6 i 7 tys. akcji strajkowych, w których udział wzięło łącznie ponad milion osób (por. Wykres 1 oraz Wykres 2). W kolejnych latach liczba strajków i strajkujących dramatycznie spadły, w niektórych momentach praktycznie do zera. Wyjątkiem są lata 2007–2008 oraz 2019, kiedy to możemy mówić o krótkotrwałym ponownym „przyпыłwie” fal strajkowych (w których udział wzięło jednak dużo mniej osób niż w latach 1992–1993).

Wykres 1. Liczba strajków w latach 1989–2019.



Źródło: baza danych ILOSTAT, *Industrial Relations Data, Strikes and lockouts, Number of strikes and lockouts by economic activity* (STR_TSTR_ECO_NB_A).

Wykres 2. Liczba strajkujących w latach 1989–2019.



Źródło: baza danych ILOSTAT, *Industrial Relations Data, Strikes and lockouts, Workers involved in strikes and lockouts by economic activity (thousands) (STR_WORK_ECO_NB_A)*.

Z pewnością obowiązujące regulacje prawne nie są jedyną przyczyną dramatycznego spadku aktywności strajkowej. Socjolog i działacz Inicjatywy Pracowniczej Jarosław Urbański w książce *Prekariat i nowa walka klas* wskazuje, że „strajk stracił na znaczeniu, adekwatnie do postępującej prekaryzacji i kryzysu pracowniczej reprezentacji”¹. Kryzys ten objawiał się m.in. rozwojem niestandardowych form zatrudnienia oraz spadkiem poziomu uzwiązkowania z ok. 40% w pierwszych latach transformacji ustrojowej do ok. 10% w drugiej dekadzie XXI wieku.

Wydaje się jednak, że swoją rolę w tym procesie odegrało także „okrzepnięcie” restrykcyjnego modelu prawa do strajku. Masowe strajki na początku lat 90. były jeszcze organizowane spontanicznie, wbrew przepisom ustawy i często wbrew stanowisku central związkowych². W kolejnych latach takie działania były już dużo rzadsze, ze względu na rosnące bezrobocie oraz procesy prywatyzacji i restrukturyzacji przedsiębiorstw państwowych. Strach przed utratą pracy oraz

¹ Jarosław Urbański, *Prekariat i nowa walka klas*, Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa 2014, s. 189.

² Jarosław Urbański, *Kryzys i walki społeczne w Polsce [w:] Przegląd Anarchistyczny* nr 10 2009, s. 87.

agresywna postawa nowej kadry zarządzającej zakładami pracy wobec organizacji związkowych skutecznie ograniczyły liczbę i zakres strajków. Dodatkowo pracodawcy nauczyli się także wykorzystywać przepisy u.r.s.z. do blokowania akcji strajkowych³.

Prawo do strajku w wybranych krajach UE

W odróżnieniu od Polski, systemy prawne większości krajów „starej Unii” nie uzależniają prawa do organizacji strajku od wcześniejszego przejścia wieloetapowej procedury sporu zbiorowego. Nie wszędzie też prawo do strajku jest regulowane na poziomie ustawowym, a zakres ograniczeń tego prawa rzadko kiedy jest tak szeroki jak w Polsce.

We Francji, Belgii i Włoszech prawo do strajku jest indywidualnym prawem pracownika, gwarantowanym na poziomie konstytucji (Włochy i Francja) lub wynikającym z ratyfikowanych umów i traktatów międzynarodowych (Belgia)⁴. W krajach tych definicja akcji strajkowej, jej dopuszczalne formy oraz cele zostały określone przede wszystkim w orzecznictwie sądów. W każdym z tych państw legalny strajk wymaga całkowitego zaprzestania pracy (nielegalne są więc strajki włoskie), ale adresatem żądań nie musi być wyłącznie pracodawca i nie jest konieczne organizowanie strajku na poziomie zakładu pracy – pracownicy i pracownice mogą zaprzestać pracy odpowiadając na apel związków zawodowych⁵, które wysuwają żądania dotyczące płac lub warunków pracy na poziomie zakładowym, branżowym, regionalnym lub krajowym. Akceptowalne są też strajki

³ Tomasz Zalewski, *Brak terminów zamraza spory zbiorowe*, Rzeczpospolita, 2.06.2011 [URL:] <https://www.rp.pl/prawo-w-firmie/art6657671-brak-terminow-zamraza-spory-zbiorowe> (dostęp z 2.08.2023 r.).

⁴ Arabella Stewart, Mark Bell (red.), *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states*, The Institute of Employment Rights, Liverpool 2008, URL: <https://www.ier.org.uk/wp-content/uploads/TheRighttoStrikeAComparativePerspective.pdf> [dostęp z 2.06.2023].

⁵ W niektórych przypadkach za legalne uznawane jest także wzięcie udziału w strajku, który nie został zwołany przez związek zawodowy. Por. Wiebke Warneck, *Strike rules in the EU 27 and beyond*, European Trade Union Institute, Brussels 2007, s. 16.

solidarnościowe (w tym z pracownikami z innych państw) oraz postulaty odnoszące się do polityki gospodarczej lub społecznej władz państwowych, o ile mają one związek z warunkami pracy i wynagradzania (zakazane są jedynie strajki „czysto polityczne”). W prawie francuskim nie istnieje obowiązek zachowania pokoju społecznego i przyjmuje się, że układy zbiorowe (UZP) nie mogą ograniczać prawa do strajku⁶. Natomiast we Włoszech i Belgii w branżach objętych układami obowiązują klauzule pokoju społecznego, a czasami przed rozpoczęciem strajku konieczne jest przejście procedury pojednawczej (rokowań lub mediacji)⁷ – wynika to jednak z przepisów UZP ustalonych ze związkami zawodowymi, a nie narzuconych ogólnie wymogów ustawowych. We wszystkich trzech krajach ustawy regulujące procedurę strajkową odnoszą się wyłącznie do tych branż i sektorów gospodarki, które uznawane są za „usługi niezbędne” – takich jak transport publiczny, ochrona zdrowia czy energetyka, gdzie organizatorzy strajku zobowiązani są do wcześniejszego ogłoszenia akcji, przejścia procedury pojednawczej i zapewnienia tzw. minimalnego poziomu usług. Całkowitym zakazem strajku objęte są wyłącznie „resorty siłowe” (głównie wojsko i policja, choć w Belgii tylko wojsko), sędziowie oraz urzędnicy „wykonujący władze w imieniu państwa” (tj. zajmujący najwyższe stanowiska w ramach korpusu służby cywilnej).

Prawo do strajku w Niemczech jest wywodzone z konstytucyjnej wolności zrzeszania się pracowników w związkach zawodowych i nie jest regulowane odrębną ustawą. Warunki legalności strajku określa orzecznictwo Federalnego Sądu Pracy, który definiuje go jako „zbiorowe powstrzymanie się od pracy przez grupę pracowników (bez zgody pracodawcy) w celu poprawy lub zabezpieczenia interesów gospodarczych lub warunków pracy”⁸. Legalny strajk musi spełniać kilka warunków:

6 Por. Wiebke Warneck, *Strike rules in the EU 27 and beyond*, op. cit., s. 30.

7 Arabella Stewart, Mark Bell (red.), *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states*, The Institute of Employment Rights, Liverpool 2008, URL: <https://www.ier.org.uk/wp-content/uploads/TheRighttoStrikeAComparativePerspective.pdf> [dostęp z 2.06.2023] s. 16 oraz 73.

8 Arabella Stewart, Mark Bell (red.), *The Right to Strike: A Comparative Perspective*, op. cit. s. 56.

1. prawo do organizacji strajków przysługuje tylko związkom zawodowym,
2. celem strajku powinno być zawarcie układu zbiorowego pracy,
3. strajk powinien być środkiem ostatecznym, stosowanym zgodnie z zasadą proporcjonalności (nie może prowadzić do upadłości zakładu pracy).

Z warunków tych wynika także obowiązek zachowania pokoju społecznego w okresie obowiązywania układu zbiorowego pracy, ale dopuszczalne jest organizowanie krótkich strajków ostrzegawczych w ramach wywierania na pracodawcę presji podczas negocjacji. W efekcie, w Niemczech strajki są najczęściej organizowane w okresie, gdy wygasają branżowe układy zbiorowe pracy, czyli co kilka lat. Niemieckie prawo nie obliguje organizacji związkowych do przeprowadzania referendum strajkowego, ani nie narzuca konkretnej formy, jaką przybrać mają rokowania układowe – kwestie te regulują odpowiednio: statuty związkowe oraz ustalenia zawarte w UZP. Jeśli chodzi natomiast o zakaz strajku, to obejmuje on wojsko, policję, sędziów i prokuratorów oraz urzędników należących do korpusu służby cywilnej (bez względu na zajmowane stanowisko). W Niemczech brak jest natomiast wyraźnego nakazu zapewnienia minimalnego poziomu niezbędnych usług społecznych podczas strajku oraz istnieje możliwość dokonywania lokautu przez pracodawców w odpowiedzi na strajk (choć w praktyce z możliwości tej pracodawcy ostatni raz na szerszą skalę skorzystali w latach 80. XX w.).

Duński system zbiorowych stosunków pracy oparty jest na porozumieniach (układach) zbiorowych pomiędzy organizacjami pracodawców a związkami zawodowymi – regulują one także zasady sporów zbiorowych oraz organizacji akcji strajkowej, a władze państwowe z zasady powstrzymują się od ingerencji w tę sferę⁹. Legalny strajk wymaga całkowitego zaprzestania pracy, wcześniejszego wyczerpania wszystkich metod pokojowego rozwiązania sporu oraz

9 Ibid. s. 24–25.

spełnienia wymogów proceduralnych (zatwierdzenia decyzji o strajku przez 75% uczestników uprawnionego zebrania danego związku oraz dwukrotnego ogłoszenia akcji strajkowej – na 14 oraz 7 dni przed jego rozpoczęciem)¹⁰. Ponieważ prawo do legalnego strajku jest regulowane w układach zbiorowych, to w Danii obowiązuje zasada przestrzegania klauzul pokoju społecznego. Nie oznacza to jednak, że w trakcie obowiązywania UZP nie można organizować żadnych strajków – w praktyce za legalne uznawane są strajki organizowane w celu zawarcia nowego lub dodatkowego układu dotyczącego kwestii, których nie reguluje obowiązujący układ.

W tych krajach, gdzie zasady organizacji strajku ustalone są na poziomie ustawowym, w większości przypadków przepisy dają organizatorom strajku większą swobodę niż w Polsce. W Hiszpanii i Portugalii prawo do strajku jest bardzo szerokie: konstytucja Portugalii przyznaje pracownikom „prawo do decydowania jakie interesy będą chronione za pomocą akcji strajkowej” i zakazuje ustanawiania w tym zakresie jakichkolwiek dalszych ograniczeń¹¹. Prawo hiszpańskie natomiast uznaje, że to pracownicy (jako zbiorowość) mają prawo nie tylko do udziału, ale także organizacji (zwoływania) akcji strajkowej, która musi jednak być bezpośrednio związana z ich interesami zawodowymi¹². W konsekwencji, prawo do zwołania strajku przysługuje w Hiszpanii nie tylko związkom, ale także nieformalnym grupom pracowników oraz organom samorządu pracowniczego (radom zakładowym). Niezależnie od tego, jaki podmiot zwołuje strajk, każdorazowo konieczne jest powołanie komitetu strajkowego oraz ogłoszenie strajku z pięciodniowym wyprzedzeniem (10 dni w przypadku usług publicznych). W okresie od ogłoszenia strajku do momentu jego rozpoczęcia strony sporu są zobowiązane do podjęcia negocjacji mających do celu pokojowe rozwiązanie konfliktu, a informacja o ogłoszeniu strajku musi zostać przekazana także do ministerstwa

¹⁰ Ibid. s. 25.

¹¹ Ibid. s. 58.

¹² Carmen La Macchia (red.), *The right to Strike in the EU. The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Ediesse, Rzym 2011 s. 206.

pracy (któremu w ściśle określonych okolicznościach przysługuje prawo do wydania nakazu powrotu do pracy na okres maksymalnie dwóch miesięcy)¹³. W Portugalii strajk może zwołać związek zawodowy lub grupa pracowników. W tym drugim przypadku konieczne jest zorganizowanie zebrania przez co najmniej 20% pracowników z zakładu lub zakładów, w których ma się odbyć strajk oraz przeprowadzenie głosowania, w którym ponad połowa ogółu zatrudnionych opowie się za strajkiem. Obowiązują także takie same jak w Hiszpanii wymogi odnośnie do wcześniejszego ogłoszenia strajku i powiadomienia o tym fakcie władz publicznych. W obu krajach powszechną praktyką jest zwoływanie przez związki strajków o zasięgu branżowym i generalnym – przede wszystkim dlatego, że zwołanie takiego strajku nie wymaga wcześniejszego przechodzenia przez procedurę pojednawczą¹⁴ czy organizacji referendum. W teorii strajki polityczne są w Hiszpanii wprost zakazane na poziomie ustawowym, jednak orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego interpretuje „interesy zawodowe” bardzo szeroko i *de facto* uznaje za legalne strajki wymierzone w decyzje władz publicznych dotyczące takich kwestii jak regulacje rynku pracy czy reformy systemu zabezpieczenia społecznego¹⁵. Poza wyżej opisanymi zasadami, w obu krajach obowiązuje nakaz respektowania klauzul pokoju społecznego, obowiązek zapewnienia minimalnego poziomu usług w strategicznych sektorach (ochrona zdrowia, łączność, energetyka, straż pożarna), a zakazem strajku objęta jest policja, wojsko, sędziowie i prokuratorzy oraz służba cywilna.

Grecja i Szwecja są krajami, gdzie funkcjonuje ustawowy monopol związkowy na zwoływanie akcji strajkowych, co oznacza, że tylko związki zawodowe mogą organizować strajk. Sama procedura

13 Wiebke Warneck, *Strike rules in the EU 27 and beyond*, op. cit. s. 62–63.

14 Systemy prawne obu państw zakładają, że próby pokojowego rozwiązania sporu (na drodze negocjacji) powinny nastąpić w okresie pomiędzy ogłoszeniem strajku a zapowiedzianą datą jego rozpoczęcia – dotyczy to zarówno szczebla zakładowego, jak i strajków obejmujących swoim zasięgiem daną branżę czy całą gospodarkę. W przypadku strajków branżowych i generalnych negocjacje toczą się pomiędzy komitetem strajkowym/reprezentacją związkową a organizacjami pracodawców odpowiedniego szczebla.

15 Carmen La Macchia (red.), *The right to Strike in the EU*, op. cit., s. 210.

organizacji strajku jest jednak dużo prostsza niż w Polsce. Grecka konstytucja przyznaje związkom zawodowym szerokie prawo do korzystania ze strajku „w celu ochrony i promocji gospodarczych i ogólnych interesów pracowników”¹⁶. Z prawa tego można skorzystać po spełnieniu zaledwie kilku wymogów formalnych:

1. decyzję o strajku musi podjąć walne zebranie organizacji ogłaszającej strajk (choć krótkie, kilkugodzinne strajki może zwoływać także zarząd organizacji związkowej o ile nie są one powtarzane częściej niż raz w tygodniu),
2. pracodawca lub pracodawcy muszą zostać powiadomieni o strajku na 24 godziny przed rozpoczęciem akcji, aby możliwe było podjęcie negocjacji,
3. konieczne jest respektowanie klauzul pokoju społecznego,
4. związek zawodowy zobowiązany jest do zapewnienia bezpieczeństwa mienia i instalacji w zakładzie pracy objętym strajkiem.

Zakaz strajku w Grecji obejmuje sądownictwo, służby mundurowe i wojsko, a częściowe ograniczenia dotyczą także osób pracujących w administracji publicznej. Dodatkowym ograniczeniem formalnym jest obowiązek corocznego przygotowania w każdym zakładzie pracy listy pracowników, którzy mają obowiązek kontynuować pracę w przypadku strajku (w celu ochrony mienia i umożliwienia wznowienia działalności zakładu po zakończeniu strajku). W Szwecji strajk powinien być środkiem nacisku na pracodawcę lub pracodawców stosowanym w celu zawarcia układu zbiorowego – oznacza to, że można go stosować dopiero po wygaśnięciu UZP i wyczerpaniu wszystkich procedur pojednawczych lub w sytuacji, gdy żądania, których strajk dotyczy nie są przedmiotem regulacji układowych¹⁷. Tryb podejmowania decyzji o rozpoczęciu strajku regulują statuty związków zawodowych, a głównym wymogiem procedury poprzedzającej strajk jest obowiązek ogłoszenia go z 7-dniowym wyprzedzeniem i zawiadomienie państwowej agencji ds. mediacji. Agencja ta ma prawo

¹⁶ Wiebke Warneck, *Strike rules in the EU 27 and beyond*, op. cit. s. 34.

¹⁷ Ibid. s. 69.

wydać decyzję o odroczeniu terminu rozpoczęcia strajku o 14 dni, jeśli są podstawy, by sądzić, że decyzja ta doprowadzi do rozwiązania sporu. Zarówno w Grecji, jak i w Szwecji legalny jest strajk włoski, a prawo i orzecznictwo dają także dużą swobodę w zakresie organizacji strajków solidarnościowych, które nie są ograniczone czasowo ani sektorowo. W Grecji dopuszczalne jest organizowanie strajków solidarnościowych z pracownikami w innych krajach, o ile spełnione zostaną trzy warunki: (1) są oni zatrudnieni w przedsiębiorstwie, którego właścicielem jest ten sam podmiot, (2) efekt sporu zbiorowego za granicą będzie miał wpływ na warunki pracy w Grecji, (3) decyzja o strajku solidarnościowym została zaakceptowana przez krajową konfederację związkową, do której należą greccy pracownicy. Strajk solidarnościowy w Szwecji nie jest objęty ograniczeniem wynikającym z zasady zachowania pokoju społecznego – jest on legalny, o ile tylko legalny jest „pierwotny” strajk, z którym pracownicy chcą zamianifestować swoją solidarność poprzez przerwanie pracy.

Podobnie restrykcyjne co w Polsce zasady dotyczące prawa do strajku obowiązują w Wielkiej Brytanii oraz niektórych państwach byłego bloku wschodniego (Czechy, Słowacja, Bułgaria). W krajach tych związek zawodowy chcący skorzystać z prawa do strajku musi wcześniej przejść obowiązkowe procedury pojednawcze oraz „uzyskać zgodę” pracowników, których dotyczy spór. W Czechach i na Słowacji strajk jest dopuszczalny tylko jako ostateczny środek nacisku zmierzający do zawarcia układu zbiorowego pracy¹⁸, po wcześniejszym przejściu procedury mediacji i przeprowadzeniu referendum we wszystkich zakładach, jakie mają być objęte UZP (przy minimum 50% frekwencji). W Wielkiej Brytanii związek zawodowy chcący zorganizować strajk jest zobowiązany do wcześniejszego wszczęcia sporu z pracodawcą lub pracodawcami, przeprowadzenia referendum wśród swoich członków oraz poinformowania pracodawcy lub pracodawców o jego wynikach¹⁹. Obowiązkiem związku jest także przedstawienie

18 Ibid. s. 22-23 oraz 64-65.

19 Arabella Stewart, Mark Bell (red.), *The Right to Strike: A Comparative Perspective*, op.cit. ss. 99-100.

pracodawcy szczegółowej informacji nt. tego, na jakich stanowiskach pracy oraz w jakich lokalizacjach zatrudnione są osoby, które uczestniczyć będą w strajku²⁰. Wszelkie naruszenia wyżej opisanych procedur mogą skutkować sądowym pozwem o rekompensatę strat wywołanych „nielegalną akcją zbiorową” – brytyjski system prawny co do zasady traktuje bowiem każdą akcję zbiorową jako działanie nielegalne, które tolerowane jest wyłącznie w sytuacji, jeśli zostało zorganizowane w ramach procedury sporu zbiorowego. Pracodawcom przysługuje także prawo do wnioskowania do sądu o wydanie prewencyjnego zakazu rozpoczęcia strajku, na podobnych zasadach jak ma to miejsce w Polsce²¹.

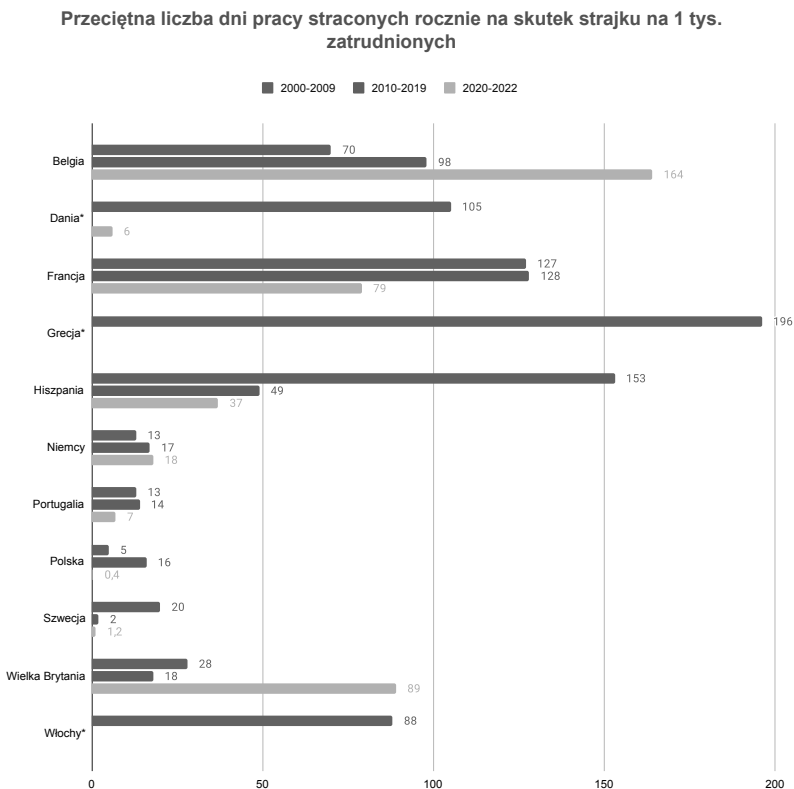
Powyższe omówienie pokazuje, że strajk nie wszędzie jest podany tak ścisłym regulacjom jak w Polsce. W przypadku wielu krajów UE można wręcz mówić o wpisanej w zbiorowe stosunki pracy swobodzie strajkowania, z której korzysta zorganizowany ruch pracowniczy. Swoboda ta przekłada się natomiast na częstotliwość i zasięg akcji strajkowych. Dane statystyczne z ostatnich 20 lat, zebrane przez Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI – European Trade Union Institute), wskazują, że silniejsze jest natężenie akcji strajkowych we Francji, Belgii, Włoszech, Hiszpanii i Grecji w porównaniu z krajami takimi jak Polska, Niemcy, Szwecja czy Portugalia (por. wykres 3)²². Oczywiście należy pamiętać, że przepisy są tylko jednym z wielu czynników, które wpływają na to jak często ruch pracowniczy korzysta z narzędzia w postaci strajku (o czym świadczą np. widoczne na wykresie względnie duże natężenie akcji strajkowych w Wielkiej Brytanii w ostatnich latach czy różnice pomiędzy Hiszpanią a Portugalią, w których przepisy dotyczące strajku są bardzo podobne).

20 Wiebke Warneck, *Strike rules in the EU 27 and beyond*, op. cit. s. 71.

21 Arabella Stewart, Mark Bell (red.), *The Right to Strike: A Comparative Perspective*, op. cit. s. 105.

22 Miarą dla porównań międzynarodowych jest średnioroczna liczba dni pracy „utrconych” na skutek strajku na 1 tys. zatrudnionych, co pozwala na porównanie częstotliwości i „natężenia” akcji strajkowych pomiędzy krajami o różnej liczbie ludności.

Wykres 3. Natężenie akcji strajkowych w wybranych krajach UE.



* dla Grecji i Włoch brak danych dla lat 2010-2022, dla Danii brak danych za lata 2010-2019.
Źródło: European Trade Union Institute, *Strike map of Europe*, www.etui.org/strikes-map.

Próby reform prawa do strajku w Polsce²³

Zasady prowadzenia sporów zbiorowych usiłowano do tej pory zmie-
nić czterokrotnie: w projekcie *Zbiorowego Kodeksu Pracy* z 2007 r.²⁴,

23 Omówienie projektów zmian przepisów regulujących procedurę sporu zbiorowego w tej części książki opracowano na podstawie rozprawy doktorskiej Katarzyny Rakowskiej pt. *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz prawo do strajku i ich wpływ na siłę przetargową pracowników*, maszynopis, Warszawa 2023.

24 Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, *Zbiorowy Kodeks Pracy – projekt z kwietnia 2008 r.*, Treść projektu dostępna jest na archiwalnej stronie internetowej Ministerstwa

projekcie *Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy* z 2018 r.²⁵, oraz dwóch projektach *Ustawy o zbiorowych sporach pracy* z 2022²⁶ i 2023²⁷ roku.

Projekty z roku 2007 i 2018 powstały w ramach prac dwóch komisji, które powołano w celu kodyfikacji (ujednoczenia, uporządkowania i zebrania w jednym akcie prawnym regulacji znajdujących się w różnych ustawach) zbiorowego prawa pracy²⁸. Pierwsza z nich rozpoczęła pracę na podstawie decyzji rządu Leszka Milera (koalicja SLD-PSL-UP) w 2002 r., natomiast drugą powołał gabinet Beaty Szydło (koalicja PiS, Zjednoczonej Prawicy i Solidarnej Polski) w 2016 r. Chociaż ostatecznie żaden z projektów opracowanych przez komisje nie został skierowany do Parlamentu, przyjęte w nich rozwiązania wyznaczyły ramy, w jakich odbywa się debata o reformie prawa do strajku w Polsce. Świadczy o tym chociażby fakt, że rządowe projekty *Ustaw o zbiorowych sporach pracy* z 2022 i 2023 roku w dużej mierze powielają najważniejsze założenia, które znalazły się w projektach z 2007 i 2018 r. Obie komisje kodyfikacyjne kierowały się podobną filozofią, przygotowując zmiany w zasadach prowadzenia sporów zbiorowych: zwiększenia poziomu regulacji procedury sporu oraz ograniczenia możliwości stosowania tego narzędzia przez niereprezentatywne organizacje związkowe.

Według projektu z 2007 r., prawo do wszczynania sporu zbiorowego przysługiwać miało wyłącznie organizacjom związkowym reprezentatywnym na poziomie zakładu pracy. Projekt z 2018 r. zakładał natomiast, że chcąc rozpocząć spór zbiorowy, związki zawodowe muszą utworzyć „wspólną reprezentację”, w skład której musi

Rodziny i Polityki Społecznej [URL:] <https://archiwum.mriips.gov.pl/prawo-pracy/projekty-kodeksow-pracy/> (dostęp z dn. 2.04.2023 r.).

25 Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, *Projekt Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy*, Treść projektu dostępna jest na stronie internetowej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej [URL:] <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (dostęp z dn. 2.04.2023 r.).

26 Ustawa o sporach zbiorowych pracy, projekt z dn. 11.07.2022 r. (nr projektu UD408).

27 Ustawa o sporach zbiorowych pracy, projekt z dn. 9.02.2023 r. (nr projektu UD408).

28 Por. Łukasz Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019, ss.225-240.

wchodzić chociaż jedna organizacja reprezentatywna na poziomie zakładu pracy. Ewidentną intencją autorów i autorek obu projektów było więc ograniczenie uprawnień, jakie przysługują mniejszym związkom zawodowym – w obecnym stanie prawnym, możliwość samodzielnego wszczęcia sporu jest jednym z niewielu praw, jakie w takim samym stopniu przysługują organizacjom reprezentatywnym i niereprezentatywnym.

Projekty kodyfikacji zbiorowego prawa pracy kładły także duży nacisk na wzmocnienie instytucji arbitrażu i ściślejszą sądową kontrolę nad sporami, utrzymując jednocześnie dotychczasowe obowiązki przeprowadzenia postępowania pojednawczego (rokowania i mediacje), uzyskania „zgody załogi” na rozpoczęcie strajku i wszystkie pozostałe ograniczenia (zasadę „racji ostatecznej”, zasadę proporcjonalności, obowiązek przestrzegania klauzul pokoju społecznego i in.). Wg projektu *Kodeksu zbiorowego prawa pracy* z 2018 r., sądowa weryfikacja legalności sporu mogła być prowadzona na wniosek każdej ze stron sporu w dwóch momentach: po wystąpieniu przez stronę związkową z żądaniami oraz po rozpoczęciu strajku²⁹. Natomiast instytucję arbitrażu wzmocnić miało przyznanie pracodawcom prawa do wystąpienia z wnioskiem do kolegium o rozstrzygnięcie sporu oraz powiązanie kolegiów arbitrażu z radami dialogu społecznego (wojewódzkimi oraz krajową Radą Dialogu Społecznego)³⁰.

Oba projekty komisji kodyfikacyjnych zmierzały więc do takiego uregulowania procedury sporu zbiorowego, które zmniejszałoby częstotliwość strajków i ograniczało liczbę sporów zbiorowych. Uzasadnienie projektu *Zbiorowego Kodeksu pracy* z 2007 r. wprost wskazywało, że celem proponowanych zmian jest „łagodzenie i rozwiązywanie” konfliktów społecznych powstających w sferze zbiorowych stosunków pracy poprzez narzucenie na strony stosunku pracy obowiązku poszanowania pokoju społecznego, który traktowany był jako „podstawowa zasada całego zbiorowego prawa pracy”³¹. Nato-

29 Ibid. s. 228-229.

30 Ibid. s. 231.

31 Uzasadnienie projektu *Zbiorowego Kodeksu Pracy* s. 23.

miast uzasadnienie projektu *Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy* z 2018 r. uznawało „dialog i współpracę pomiędzy partnerami społecznymi” za „podstawę zbiorowych stosunków pracy”, w związku z czym akcje strajkowe i protestacyjne miały być tolerowane wyłącznie jako ostateczny środek nacisku³².

Zamiar faktycznego ograniczenia swobody strajkowania i zmniejszenia liczby sporów zbiorowych znalazł swój wyraz także w propozycjach nowych rozwiązań, które znalazły się w obu projektach. Jednym z nich było ustawowe określenie maksymalnego okresu trwania sporu zbiorowego, który (w przypadku gdy nie osiągnięto porozumienia) wygasać miał po upływie 9 miesięcy połączone z sześciomiesięcznym zakazem wszczynania sporu dotyczącego tych samych kwestii, jakie były przedmiotem sporu, który wygasł³³. Tę samą funkcję pełnić miały także dodatkowe obowiązki organizatorów strajku, jakie znalazły się w projekcie z 2018 r.: nakaz przechowywania dokumentacji z referendum strajkowego przez okres roku oraz podawania informacji o strajku do wiadomości publicznej w celu „ochrony interesów osób trzecich, których mógł dotyczyć strajk” (np. pasażerów transportu publicznego)³⁴.

Dla porządku należy zaznaczyć, że projekty komisji kodyfikacyjnych zawierały także propozycje drobnych zmian, które można interpretować jako „przyjazne” stronie związkowej: możliwość prowadzenia sporu z organami państwa i samorządu terytorialnego oraz prawo do sporządzenia jednostronnego protokołu rozbieżności (w sytuacji gdy jedna ze stron blokuje jego sporządzenie). Złagodzony miał być także całkowity zakaz strajku w administracji publicznej – projekt z 2018 r. ograniczał go wyłącznie do osób zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych. Propozycje te w żadnym wypadku nie równoważyły jednak negatywnych konsekwencji pozostałych zmian, jakie znalazły się w projektach.

³² Uzasadnienie projektu *Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy* s. 7.

³³ Łukasz Pisarczyk, op. cit., s. 238.

³⁴ Ibid. s. 237.

Ostatecznie, zarówno w 2007 r., jak i w 2018 r. rządzący nie zdecydowali się na skierowanie projektów kodeksów regulujących zbiorowe prawo pracy do Sejmu i Senatu. Jednym z powodów, dla których tak się stało był sprzeciw wyrażony przez praktycznie wszystkie organizacje związkowe³⁵.

Związkom zawodowym udało się nie tylko zablokować projekty kodyfikacji zbiorowego prawa pracy, ale także doprowadzić w 2018 r. do ważnej zmiany w przepisach regulujących prawo do strajku. Dzięki skardze złożonej do Komitetu Wolności Związkowych Międzynarodowej Organizacji Pracy przez NSZZ „Solidarność” oraz wystąpieniu przez OPZZ do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem o o rozpoczęcie postępowania ws. granic podmiotowych prawa koalicji udało się uzyskać nowelizację u.r.s.z., która rozszerzyła prawo do strajku na osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych³⁶. Niepowodzeniem zakończyła się natomiast próba podważenia przez „Solidarność” na forum Trybunału Konstytucyjnego całkowitego zakazu strajku dla osób zatrudnionych w administracji rządowej i samorządowej – sprawa dotycząca niekonstytucyjności tego zakazu wpłynęła do TK we wrześniu 2013 r. i w dalszym ciągu jest w toku³⁷.

Temat zmian przepisów regulujących procedurę sporu zbiorowego powrócił w lipcu 2022 r., kiedy to Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przedstawiło autorski projekt *Ustawy o sporach zbiorowych pracy*. Rozwiązania, które się w nim znalazły były bardzo podobne do tych opracowanych przez drugą Komisję Kodyfikacyjną. Tym razem jednak zmiana miała nastąpić wyłącznie na poziomie ustawy regulującej spory zbiorowe, bez jednoczesnej kodyfikacji innych sfer zbiorowego prawa pracy. Projekt MRiPS zakładał m.in.:

1. poszerzenie katalogu spraw, które mogą być przedmiotem sporu zbiorowego – w myśl projektu spór mógłby się toczyć o „zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także zawodowe,

³⁵ Ibid. s. 163.

³⁶ Wyrok TK z 2 czerwca 2015 r. sygn K 1/13, por. także Piotr Grzebyk, *Od rządów siły...*, op.cit. s. 160-163.

³⁷ Piotr Grzebyk, *Od rządów siły...*, op. cit. s. 176.

- ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy”;
2. obowiązek wyłaniania wspólnej reprezentacji związkowej z udziałem organizacji reprezentatywnych na poziomie zakładowym, bez których udziału nie jest możliwe prowadzenie sporu zbiorowego;
 3. wydłużenie terminów: minimalnej liczby dni na spełnienie żądań zawartych w piśmie wszczynającym spór (z 3 do 7) i minimalnej liczby dni od ogłoszenia do rozpoczęcia strajku (z 5 do 7);
 4. możliwość przejścia do fazy mediacji bez konieczności sporządzenia protokołu rozbieżności;
 5. automatyczne wygaszanie sporu po upływie 9 miesięcy, jeżeli nie doszło do podpisania porozumienia lub protokołu rozbieżności (z możliwością wydłużenia go o kolejne 3 miesiące jeśli obie strony sporu wyrażą na takie przedłużenie zgodę);
 6. wprowadzenie dodatkowego okresu 30 dni, jakie muszą upłynąć od sporządzenia protokołu rozbieżności z mediacji do organizacji referendum strajkowego;
 7. obowiązek udziału organizacji związkowej reprezentatywnej na poziomie zakładowym w referendum strajkowym;
 8. zakaz organizowania strajków solidarnościowych;
 9. wprowadzenie sądowej kontroli referendum strajkowego i zakaz organizacji strajku do czasu uprawomocnienia się wyroku w tej sprawie;
 10. obowiązek przechowywania przez związek zawodowy dokumentacji z referendum strajkowego przez okres 12 miesięcy oraz możliwość kontrolowania jej przez Państwową Inspekcję Pracy.

Podobnie jak w przypadku projektu *Kodeksu zbiorowego prawa pracy*, rozwiązania zaproponowane przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej także spotkały się ze zdecydowanym sprzeciwem różnych organizacji związkowych³⁸. Pod presją krytyki ze strony spo-

³⁸ Władze pracują nad zmianami w ustawie o sporach zbiorowych, artykuł na portalu TVN24.pl [URL:] <https://tvn24.pl/biznes/z-kraju/>

łecznej, przedstawiciele MRiPS zadeklarowali w sierpniu 2022 r., że projekt ustawy zostanie zmodyfikowany i poddany szerszym konsultacjom społecznym.

Nowa wersja *Ustawy o zbiorowych sporach pracy* pojawiła się na stronie Rządowego Centrum Legislacji w lutym 2023 r., jednak zawarte w niej rozwiązania w większości powielają propozycje pierwotnej wersji (z lipca 2022 r.). Jedyną istotną modyfikacją było przywrócenie możliwości organizacji strajku solidarnościowego na dotychczasowych zasadach. W uzasadnieniu do projektu, który obecnie (sierpień 2023 r.) znajduje się na etapie konsultacji społecznych, przeczytać można, że głównym celem nowej regulacji jest „zapewnienie (w bardziej znaczącym stopniu) pokoju społecznego”. Oznacza to, że władze publiczne nie zrezygnowały z prób dalszego ograniczenia prawa do strajku w Polsce, pomimo fiaska, jakim zakończyły się projekty kodyfikacji zbiorowego prawa pracy.

Procedura sporu zbiorowego – postulaty Inicjatywy Pracowniczej

Inicjatywa Pracownicza od zawsze poświęcała dużo uwagi kwestii prawa do strajku, traktując je jako fundament skutecznej działalności związkowej. Dlatego też wiele dokumentów przyjętych przez OZZ IP odnosi się do tego tematu, wskazując propozycje zmian prawnych i analizując znaczenie strajku w działalności związkowej.

Po raz pierwszy temat prawa do strajku został szerzej poruszony w stanowisku Komisji Krajowej OZZ IP z sierpnia 2013 r. zatytułowanym „W obronie prawa do strajku”³⁹. Bezpośrednim powodem jego wydania były doświadczenia zebrane przez związek podczas pierwszych prowadzonych samodzielnie sporów zbiorowych w zakładach

ograniczenie-prawa-do-strajku-rzad-pracuje-nad-zmianami-w-ustawie-o-sporach-zbiorowych-6064961 (dostęp z dn. 1.06.2023).

³⁹ W obronie prawa do strajku, Stanowisko Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza z 13.08.2013 r. [URL:] <https://ozzip.pl/dokumenty/item/1598-w-obronie-prawa-do-strajku> (dostęp z dn. 2.08.2023).

Hipolita Cegielskiego w Poznaniu, szpitalu psychiatrycznym w Białku-Białej, poznańskich żłobkach oraz fabryce Chung Hong Electronics (Biskupice Podgórne pod Wrocławiem). W każdym z tych zakładów pracy działacze i działaczki OZZ IP zostali poddani różnego typu represjom ze strony pracodawców bądź władz państwowych w związku z organizowanym lub planowanym strajkiem. Stanowisko zawiera wyliczenie głównych problemów związanych z przepisami dotyczącymi rozwiązywania sporów zbiorowych (możliwość przeciągania przez pracodawców faz rokowań i mediacji, trudności wynikające z obowiązku przeprowadzenia referendum strajkowego) oraz formułuje główny strategiczny cel działań OZZ IP, którym ma być:

„z jednej strony walka o poszerzenie prawa do strajku i likwidacja zbędnych ograniczeń prawnych [...], a z drugiej – szukanie nowych form protestu i oporu, które nie zawsze są ujęte w ramach prawnych”.

Pierwszemu z wyżej wymienionych celów służyć miały zmiany prawne, które ujęte zostały w 3 postulatach:

1. uznania prawa do strajku, którego celem jest wpływ na politykę władz publicznych,
2. zmiana procedury sporu zbiorowego obejmująca: wprowadzenie limitu czasowego dla fazy rokowań, po którego upływie organizacja związkowa mogłaby przejść do kolejnej fazy sporu oraz zniesienie obowiązku mediacji i przeprowadzania referendum strajkowego
3. wprowadzenia rozwiązań prawnych gwarantujących faktyczną możliwość organizacji strajków o zasięgu ponadzakładowym.

Jeśli natomiast chodzi o poszukiwanie nowych form pracowniczego protestu, stanowisko wzywało do szerszego wykorzystania takich działań jak strajk włoski, zorganizowane absencje (akcje grupowego oddawania krwi, brania zwolnień lekarskich czy urlopów na żądanie), demonstracje, akcje bojkotu konsumenckiego oraz okupacje budynków władz publicznych. Dokument wyrażał także nadzieję, że

uda się rozwinąć praktykę wykorzystania instytucji strajku solidarnościowego do organizacji strajków generalnych, na podstawie doświadczenia ze strajku generalnego na Śląsku w marcu 2013 r. (por. s. 65).

Temat prawa do strajku był także przedmiotem dyskusji na IX Zjeździe Delegatów OZZ Inicjatywa Pracownicza w 2015 r., a postulaty odnoszące się do tej kwestii znalazły się w przyjętych na tymże zjeździe „Wytycznych programowych” (zawierających postulaty i żądania wspólne dla całego związku)⁴⁰. „Wytyczne” uznają prawo do strajku za jedno z „kolektywnych praw pracowniczych”, które obecnie stanowi obiekt ataku ze strony „biznesu i władz państwowych” i w obronie którego powinny stanąć wszystkie organizacje związkowe „niezależnie od istniejących pomiędzy nimi różnic”. Faktyczną gwarancją tego prawa mają być następujące rozwiązania:

1. uznanie powszechnego prawa do strajku dla wszystkich pracowników i pracownic (niezależnie od rodzaju umowy oraz przynależności do organizacji związkowej);
2. możliwość organizacji strajków, które mają na celu wyrażenie sprzeciwu wobec „antypracowniczej i antyspołecznej polityce władz krajowych, samorządowych i instytucji międzynarodowych”;
3. zmiany w *Ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* (wprowadzenie limitu czasowego rokowań, po którego upływie organizacja związkowa może przejść do kolejnej fazy, zniesienie obowiązku mediacji i organizacji referendum strajkowego, dokładne zdefiniowanie jakim kategoriom pracowników nie przysługuje prawo do strajku – w miejsce szerokiego zakazu strajku dla wszystkich zatrudnionych w administracji publicznej);
4. wyłączenia sporów zbiorowych spod prawa cywilnego (w kontekście odpowiedzialności organizatorów strajku).

⁴⁰ Wytyczne programowe OZZ Inicjatywa Pracownicza, strona internetowa Inicjatywy Pracowniczej www.ozzip.pl [URL:] <https://ozzip.pl/dokumenty/item/1904-wytyczne-programowe-ozzip> (dostęp z dn. 30.07.2023 r.).

Jak widać, postulaty zawarte w „Wytycznych programowych” miały na celu przede wszystkim uproszczenie procedury sporu, rozszerzenie prawa do strajku na te kategorie pracowników, które były tego prawa pozbawione (w 2015 r. osoby zatrudniane na umowach cywilnoprawnych nie miały jeszcze prawnej możliwości wzięcia udziału w strajku) oraz umożliwienie organizacji strajków o zasięgu szerszym niż pojedynczy zakład pracy, w tym strajków generalnych o charakterze „politycznym”.

W kolejnych latach temat prawa do strajku Inicjatywa Pracownicza podejmowała przede wszystkim w kontekście nieudanych prób przeprowadzenia referendum strajkowego w magazynach Amazona. Próby te były podejmowane dwukrotnie – w 2016⁴¹ oraz 2023⁴² – i każdorazowo nie udało się osiągnąć wymaganej przez u.r.s.z. frekwencji na poziomie 50% ogółu zatrudnionych. Doświadczenia z obu głosowań stały się punktem wyjścia do ponownego przedstawienia żądania likwidacji tego uciążliwego obowiązku, który w dużej mierze blokuje związkom zawodowym możliwość organizacji akcji strajkowej.

Temat prawa do strajku został także podjęty podczas ogólnopolskich spotkań działaczek związkowych i lokatorskich organizowanych przez Inicjatywę Pracowniczą pod szyldem „Socjalnego Kongresu Kobiet” (SKK). Wśród postulatów, które zostały opracowane podczas IV SKK (w marcu 2023 r.)⁴³ znalazło się także 9 punktów odnoszących się do procedury sporu zbiorowego, w większości mających na celu uproszczenie tej procedury (zniesienie obowiązkowego charakteru postępowania pojednawczego i referendum), ograniczenie istniejących restrykcji dotyczących prawa do strajku (zakazu

41 Wyniki referendum w Amazonie: Ponad 2 tys. pracowników za strajkiem!, strona internetowa Inicjatywy Pracowniczej www.ozzip.pl [URL:] <https://ozzip.pl/informacje/ogolnopolskie/item/2134-wyniki-referendum-w-amazonie-ponad-2-tys-pracownikow-za-strajkiem> (dostęp z dn. 2.08.2023 r.).

42 Referendum strajkowe w Amazon – podsumowanie, strona internetowa Inicjatywy Pracowniczej www.ozzip.pl [URL:] <https://ozzip.pl/informacje/ogolnopolskie/item/2964-referendum-strajkowe-w-amazon-podsumowanie> (dostęp z dn. 2.08.2023r.).

43 Postulaty IV Socjalnego Kongresu Kobiet, strona internetowa Inicjatywy Pracowniczej [URL:] <https://ozzip.pl/dokumenty/item/2957-postulaty-iv-skk> (dostęp z 31.07.2023 r.).

strajku dla wszystkich osób zatrudnionych w administracji publicznej) oraz poszerzenie katalogu spraw, o jakie toczyć można spór zbiorowy. Nowością była natomiast propozycja umożliwienia wszczęcia sporu zbiorowego z instytucjami faktycznie decyzyjnymi w zakresie płac i warunków pracy w sektorze publicznym czyli organami władz krajowych i samorządowych.

Z wyżej omówionych dokumentów programowych Inicjatywy Pracowniczej wyłania się dość konsekwentna linia programowa, której myślą przewodnią jest deregulacja procedur strajkowych, a głównym celem – zagwarantowanie faktycznej swobody w zakresie organizacji i udziału w strajku. Nic więc dziwnego, że ostatnie propozycje zmian procedury sporu zbiorowego przygotowane przez MRiPS spotkały się z krytyką wyrażoną w stanowisku Komisji Krajowej z lipca 2022 r.⁴⁴. Stanowisko to uznaje ministerialne propozycje za „próbę powstrzymania pracowniczego niezadowolenia za pomocą spiętrzenia formalnych, biurokratycznych wymagań” i przejaw paternalistycznego traktowania świata pracy:

„Rząd chce, aby zorganizowany świat pracy był zdany na łaskę lub niełaskę państwa, zadowalał się odgórnie narzucanym wzrostem płacy minimalnej i absolutnie nie był w stanie samodzielnie walczyć o wyższe płace poprzez zorganizowaną odmowę pracy”.

W odpowiedzi Komisja Krajowa po raz kolejny wysunęła żądanie „swobody prowadzenia akcji strajkowych” oraz „zniesienia restrykcyjnych przepisów blokujących możliwość zorganizowanego przerwania pracy.” Dokument kończy się apelem do innych organizacji związkowych o podjęcie wspólnych działań zmierzających do poszerzenia zakresu prawa do strajku w Polsce.

⁴⁴ Nie dla nowej ustawy o sporach zbiorowych. Żądamy realnego prawa do strajku!, strona internetowa Inicjatywy Pracowniczej [URL:] <https://ozzip.pl/dokumenty/oswiadczenia/item/2915-nie-dla-nowej-ustawy-o-sporach-zbiorowych-zadamy-prawa-do-strajku> (dostęp z 2.08.2023 r.).

Zakończenie

Zakrawa na paradoks, że w kraju, w którym podstawowe prawa obywatelskie i swobody demokratyczne zostały wywalczone za pomocą strajków, tak trudno jest obecnie zorganizować legalny strajk. Jeszcze większym paradoksem jest, że postulaty deregulacji procedury sporu zbiorowego i swobody strajkowania nie stały się, na razie, centralnym punktem mobilizacji wszystkich związków zawodowych działających w Polsce – bądź co bądź, to od możliwości organizacji strajku zależy ostatecznie siła organizacji pracowniczych.

Mamy nadzieję, że przygotowane przez nas opracowanie doprowadzi do zmiany tego stanu rzeczy – zmotywuje działaczy i działaczki związkowe nie tylko do częstszego sięgania po spór zbiorowy w codziennej działalności, ale także do walki o zmiany prawne, które zagwarantują faktyczną swobodę strajkowania. Za takim kierunkiem zmian przemawiają nie tylko argumenty natury politycznej (związane z siłą nacisku, jaką dysponują organizacje związkowe), ale także prawnej. Jak argumentuje bowiem Grzegorz Ilnicki (prawnik OPZZ Konfederacja Pracy), jeśli prawo do strajku jest prawem człowieka, to przepisy nie mogą tego prawa ograniczać:

„Strajk, jak mówi podręcznik prawa pracy, który czytają studenci na czwartym roku studiów, jest prawem człowieka. Każdy człowiek ma prawo do odmówienia pracy, by wyrazić niezgodę na niegodne warunki pracy. Jeśli więc nazywamy coś prawem człowieka, to znaczy, że wszystkie przepisy, które narastają wokół tego prawa, mogą mieć funkcję wyłącznie organizatorską.[...]”

To znaczy, że przepisy mogą zabezpieczać wykonywanie tego prawa, ale nie mogą go ograniczać⁴⁵.

Najwyższy czas, żeby ruch związkowy w Polsce upomniął się o takie zmiany prawne, aby przepisy faktycznie zabezpieczały nasze prawo do strajku, a nie były jedynie przeszkodą i ograniczeniem w korzystaniu z niego.

⁴⁵ Bartosz Rumieńczyk, *Rządowy projekt uderza w prawo do strajku. Przebiegły plan, czy zwykły bubel?*, Oko.press, <https://oko.press/rzadowy-projekt-uderza-w-prawo-do-strajku-przebiegly-plan-czy-zwykly-bubel-rozmowa> (dostęp z 3.08.2023 r.).

Wzory dokumentów

Na kolejnych stronach znajdziecie wzory następujących dokumentów związanych z procedurą sporu zbiorowego:

1. Porozumienie o utworzeniu wspólnej reprezentacji związkowej,
2. Pismo wszczynające spór zbiorowy,
3. Protokół rozbieżności z rokowań,
4. Wniosek o wyznaczenie mediatora,
5. Ogłoszenie strajku ostrzegawczego,
6. Wniosek o rozstrzygnięcie sporu zbiorowego przez kolegium arbitrażu społecznego,
7. Regulamin referendum strajkowego,
8. Karta do głosowania,
9. Ogłoszenie akcji strajkowej,
10. Porozumienie kończące spór zbiorowy.

Korzystając z nich, pamiętajcie, żeby dostosować ich treść i format do specyfiki waszego zakładu pracy oraz sporu zbiorowego, który toczyście z pracodawcą.

Warszawa, 20 lutego 2023 r.

POROZUMIENIE O UTWORZENIU WSPÓLNEJ REPREZENTACJI ZWIĄZKOWEJ

zawarte pomiędzy:

Komisją Zakładową OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC Sp. z o.o.,

a

Komisją Zakładową Związku Zawodowego Pracowników ABC Sp. z o.o.

obejmującymi swoim działaniem pracodawcę – ABC Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie (KRS: 0000999999, Nr REGON: 111222333).

§ 1

Celem niniejszego porozumienia jest utworzenie wspólnej reprezentacji związkowej na potrzeby prowadzenia sporu zbiorowego z pracodawcą, spółką ABC Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie.

Spór, o którym mowa w pkt 1. wszczęty zostanie wspólnym piśmym wystąpieniem obu organizacji związkowych.

§ 2

Strony ustalają, że powołują wspólną reprezentację związkową, w skład której wchodzi:

- ... – reprezentant organizacji zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza
- ... – reprezentant organizacji zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza
- ... – reprezentant organizacji zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza
- ... – reprezentant organizacji zakładowej ZZ Pracowników ABC Sp. z o.o.
- ... – reprezentant organizacji zakładowej ZZ Pracowników ABC Sp. z o.o.
- ... – reprezentant organizacji zakładowej ZZ Pracowników ABC Sp. z o.o.

Celem reprezentacji jest wspólne prowadzenie kolejnych etapów sporu zbiorowego z pracodawcą, w tym organizacji referendum strajkowego, ogłoszenia strajku oraz kierowania ewentualną akcją strajkową.

§ 3

Reprezentacja, o której mowa w § 2 ulega rozwiązaniu z chwilą zawarcia z pracodawcą porozumienia kończącego spór zbiorowy.

§ 4

Koszty funkcjonowania reprezentacji, o której mowa w § 2 każda ze stron ponosi we własnym zakresie.

§ 5

Wszelkie zmiany porozumienia dokonywane będą w formie pisemnej.

§ 6

Porozumienie zawarto w 2 jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

Za Prezydium Komisji Zakładowej
OZZ Inicjatywa Pracownicza

.....
.....
.....

Za Zarząd Komisji Zakładowej
Związku Zawodowego
Pracowników ABC SP. z o.o.

.....
.....
.....

Warszawa, 1 marca 2023 r.

Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza
przy ABC Sp. z o.o.

Pan Jan Kowalski,
Prezes Zarządu ABC SP. z o.o.

Działając na podstawie art. 7 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC Sp. z o.o. występuje z następującymi żadaniami:

1. Waloryzacja wynagrodzeń wszystkich zatrudnionych co najmniej o wysokość inflacji (tj. 16%) w formie podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego,
2. Podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego wszystkich pracowników produkcyjnych o 1 000 zł brutto od dn. 1 czerwca br.,
3. Wprowadzenie dodatkowej, 30-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy dla pracowników i pracownic pracujących w równoważnym systemie czasu pracy,
4. Skrócenie okresu rozliczeniowego do 1 miesiąca.

Na podstawie art. 7 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC Sp. z o.o. wskazuje **termin realizacji** powyższych postulatów: **7 dni kalendarzowych od dnia doręczenia pisma**. Niespełnienie żądań w przeciągu wskazanego terminu będzie oznaczało rozpoczęcie sporu zbiorowego związku z pracodawcą.

Stosownie do art. 7 ust. 2, Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC Sp. z o.o. uprzedza, że w razie nieuwzględnienia powyższych żądań, zostanie zorganizowany strajk, w terminie **14 dni od dnia zgłoszenia sporu**.

Podpisy członków Prezydium Komisji Zakładowej

.....

PROTOKÓŁ ROZBIEŻNOŚCI

z rokowań prowadzonych w celu rozwiązania sporu zbiorowego w drodze porozumienia. Sporządzony w Warszawie w dniu 20 kwietnia 2023 r. przez:

.....

.....

reprezentujących Komisję Zakładową OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC Sp. z o.o.

oraz

.....

.....

reprezentujących pracodawcę – ABC Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie (Nr REGON: 111222333)

W dniu 1 marca br. Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC SP. z o.o.) zwróciła się do pracodawcy z następującymi żądaniami:

1. Waloryzacja wynagrodzeń wszystkich zatrudnionych co najmniej o wysokość inflacji (tj. 16%) w formie podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego,
2. Podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego wszystkich pracowników produkcyjnych o 1 000 zł brutto od dn. 1 czerwca br.,
3. Wprowadzenie dodatkowej, 30-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy dla pracowników i pracownic pracujących w równoważnym systemie czasu pracy,
4. Skrócenie okresu rozliczeniowego do 1 miesiąca.

W dniach 15 marca, 2 kwietnia oraz 18 kwietnia br. odbyły się spotkania w ramach rokowań sporu zbiorowego. Wobec braku możliwości osiągnięcia porozumienia – strony sporządzają niniejszy protokół rozbieżności, przedstawiając swoje stanowiska:

Stanowisko Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC Sp. z o.o.:

Strona związkowa podtrzymuje wszystkie żądania przedstawione pracodawcy w piśmie z dn. 1 marca 2023 r. W opinii strony związkowej waloryzacja wynagrodzeń jest konieczna ze względu na wzrost kosztów utrzymania i wysoki poziom inflacji. Podobnie konieczne jest podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych pracowników produkcyjnych, którzy od ponad trzech lat nie otrzymali żadnej większej podwyżki.

Odnosnie do konieczności wprowadzenia dodatkowej przerwy i skrócenia okresu rozliczeniowego do 1 miesiąca, za tymi rozwiązaniami przemawia przede wszystkim uciążliwość związana z pracą w systemie pracy równoważnej – konieczność wykonywania pracy przez 12 godzin na dobę.

Stanowisko ABC Sp. z o.o.:

Strona pracodawcy podtrzymuje stanowisko wyrażone podczas rokowań: realizacja postulatów płacowych strony związkowej jest aktualnie niemożliwa ze względu na sytuację finansową firmy i niepewną sytuację gospodarczą w kraju. Realizacja postulatu odnoszącego się do długości okresu rozliczeniowego zwiększyłyby natomiast nadmiernie kosztą pracę i doprowadziła do obniżenia konkurencyjności. Odnosnie do przerw, pracodawca stoi na stanowisku, że obecne rozwiązania są zgodne z przepisami kodeksu pracy i nie widzi potrzeby zmiany tego stanu rzeczy.

Wobec rozbieżnych stanowisk stron i wynikającego stąd braku możliwości zawarcia porozumienia kończącego spór zbiorowy strony uważają etap rokowań za zakończony.

Protokół został sporządzony w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

za Związek Zawodowy
(podpisy członków Prezydium)

.....

za Pracodawcę
(podpisy)

.....

Warszawa, 23 kwietnia 2023 r.

Minister Rodziny i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa

wnioskodawca:

Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC Sp. z o.o.

WNIOSEK O WYZNACZENIE MEDIATORA

Działając w imieniu Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC Sp. z o.o., wnosimy o wyznaczenie mediatora z listy ustalonej przez Ministra właściwego ds. pracy. Informujemy, że Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC Sp. z o.o. w dniu 1 marca 2023 r. zgłosiła pracodawcy żądania i wskazała okres ich realizacji – 7 dni kalendarzowych.

Żądania zgłoszone przez stronę związkową:

1. Waloryzacja wynagrodzeń wszystkich zatrudnionych co najmniej o wysokość inflacji (tj. 16%) w formie podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego,
2. Podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego wszystkich pracowników produkcyjnych o 1 000 zł brutto od dn. 1 czerwca br.,
3. Wprowadzenie dodatkowej, 30-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy dla pracowników i pracownic pracujących w równoważnym systemie czasu pracy,
4. Skrócenie okresu rozliczeniowego do 1 miesiąca.

W odniesieniu do tych postulatów przeprowadzone zostały rokowania zakończone spisaniem protokołu rozbieżności.

Podpisy członków Prezydium Komisji Zakładowej:

.....

Załączniki:

1. pismo wszczynające spór zbiorowy;
2. protokół rozbieżności.

Warszawa, 28 kwietnia 2023 r.

Komisja Zakładowa
OZZ Inicjatywa Pracownicza
przy ABC Sp. z o.o.

OGŁOSZENIE STRAJKU OSTRZEGAWCZEGO

Mając na uwadze fakt, że przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, iż nie doprowadzi ono do rozwiązywania sporu przed upływem terminu przewidzianego dla organizacji strajku właściwego (tj. 15 marca br.), Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC Sp. z o.o. informuje, że w dniu **30 kwietnia br.** zostanie przeprowadzony **dwugodzinny strajk ostrzegawczy**. Strajk rozpocznie się od godziny **8:00** i będzie trwał do godziny **10:00**.

Prezydium Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza:

.....
.....
.....

Warszawa, 4 maja 2023 r.

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga
VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
ul. Polygonowa 3
04-051 Warszawa

wnioskodawca arbitrażu:

Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC Sp. z o.o.

uczestnik arbitrażu:

ABC Sp. z o.o.

**WNIOSEK O ROZSTRZYGNIĘCIE SPORU ZBIOROWEGO
PRZED KOLEGIUM ARBITRAŻU SPOŁECZNEGO**

Działając w oparciu o art. 16 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz Rozporządzenie Rady ministrów w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego – składamy wniosek o arbitraż w przedmiocie sporu zbiorowego wszczętego w dniu 1 marca br. przez Komisję Zakładową OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC Sp. z o.o.

Przedmiotem sporu są następujące żądania:

1. Waloryzacja wynagrodzeń wszystkich zatrudnionych co najmniej o wysokość inflacji (tj. 16%) w formie podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego,
2. Podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego wszystkich pracowników produkcyjnych o 1 000 zł brutto od dn. 1 czerwca br.,
3. Wprowadzenie dodatkowej, 30-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy dla pracowników i pracownic pracujących w równoważnym systemie czasu pracy,
4. Skrócenie okresu rozliczeniowego do 1 miesiąca.

Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC Sp. z o.o. wyraża wolę, aby orzeczenie Kolegium miało charakter wiążący dla stron sporu.

UZASADNIENIE

(uzasadnienie powinno zawierać argumenty przemawiające za postulatami oraz skrótowy opis przebiegu sporu zbiorowego)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

W związku z powyższym wnosimy jak w *petitum*.

Podpisy członków Prezydium Komisji Zakładowej

.....

.....

.....

Załączniki:

1. pismo wszczynające spór zbiorowy;
2. protokół rozbieżności z rokowań;
3. protokół rozbieżności z mediacji;
4. statut związku zawodowego;
5. odpis z KRS.

REGULAMIN REFERENDUM STRAJKOWEGO

1. Organizatorem referendum jest zarząd (prezydium) Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC Sp. z o.o. działający na podstawie uchwały nr 5/2023 z dn. 5.05.2023 r.
2. Referendum uważa się za wiążące, jeśli weźmie w nim udział ponad 50% zatrudnionych w ABC Sp. z o.o. wg. stanu na dzień rozpoczęcia referendum – tj. 6.05.2023 r.
3. O liczbie osób biorących udział w referendum decyduje liczba oddanych ważnych głosów.
4. Referendum odbędzie się w dniach 6–13 maja 2023 r.
5. Karty do głosowania będą wydawane w dniach, w których odbywać się będzie referendum przez osoby wyznaczone przez organizatora do pełnienia funkcji członków i członkiń Komisji referendalnej, które zostaną wyposażone w identyfikatory oznakowane napisem „Komisja referendalna”, numerem porządkowym od 1 do 6. Identyfikatory oraz karty do głosowania zostaną opieczetowane pieczęcią Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC Sp. z o.o.
6. Osoba wydająca karty do głosowania ma obowiązek umieścić identyfikator w widocznym miejscu.
7. Oddanie głosu ważnego następuje przez postawienie znaku X (dwóch skrzyżowanych kresek) przy odpowiedzi „TAK” albo „NIE” za pomocą długopisu lub innego środka piśmienniczego pozostawiającego trwały ślad na papierze.
8. Wypełnioną w sposób wskazany w pkt. 7 kartę do głosowania umieszcza się w urnie przenoszonej przez osoby należące do Komisji referendalnej.
9. Przed wrzuceniem karty do głosowania do urny, osoba oddająca głos wpisze się czytelnie imieniem i nazwiskiem na liście pracowników i pracownic, którzy i które zdecydowali się przystąpić do referendum strajkowego. Wpisu na listę dokonuje się u członków i członkiń Komisji referendalnej.

10. Urna, o której mowa w pkt. 9, powinna być zamknięta i opatrzona napisem „REFERENDUM STRAJKOWE”.
11. Oceny ważności oraz obliczenia wyników referendum dokonuje 6-osobowa Komisja referendalna. Z posiedzenia, na którym zostanie dokonana ocena ważności oraz zliczone zostały głosy, sporządza się protokół.
12. Wyniki referendum ogłasza organizator w formie komunikatu wywieszonego na tablicy informacyjnej związku.

KARTA DO GŁOSOWANIA

Czy jesteś za rozpoczęciem akcji strajkowej w ramach trwającego sporu zbiorowego, którego przedmiotem są następujące żądania:

1. Waloryzacja wynagrodzeń wszystkich zatrudnionych co najmniej o wysokość inflacji (tj. 16%) w formie podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego,
2. Podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego wszystkich pracowników produkcyjnych o 1 000 zł brutto od dn. 1 czerwca br.,
3. Wprowadzenie dodatkowej, 30-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy dla pracowników i pracownic pracujących w równoważnym systemie czasu pracy,
4. Skrócenie okresu rozliczeniowego do 1 miesiąca.

Zaznacz jedną odpowiedź znakiem „x”

TAK	NIE

Warszawa, 15 maja 2023 r.

Komisja Zakładowa
OZZ Inicjatywa Pracownicza
przy ABC Sp. z o.o.

ABC SP. z o.o.

OGŁOSZENIE AKCJI STRAJKOWEJ

W dniach 6-13 maja br. w ABC SP. z o.o. przeprowadzone zostało referendum strajkowe, w którym wzięło udział 750 pracowników i pracownic spośród 1 100 zatrudnionych ogółem (tj. 68,2%). 600 głosujących (80%) opowiedziało się za przeprowadzeniem akcji strajkowej. Tym samym został spełniony ustawowy wymóg udziału 50% pracowników i pracownic w referendum poprzedzającym strajk.

Mając na uwadze powyższe oraz fakt podpisania protokołu rozbieżności i zakończenie etapu mediacji w ramach sporu zbiorowego, informujemy, że z dniem 22 maja br. w ABC Sp. z o.o. zostanie rozpoczęta akcja strajkowa. Strajk będzie miał charakter ciągły i bezterminowy.

Podpis członków Prezydium Komisji Zakładowej:

.....

Warszawa, 1 czerwca 2023 r.

POROZUMIENIE KOŃCZĄCE SPÓR ZBIOROWY

Porozumienie zawarte pomiędzy Komisją Zakładową OZZ Inicjatywa Pracownicza przy ABC SP. z o.o., zwanym dalej „Związkiem zawodowym” a ABC SP. z o.o., zwanym dalej „Pracodawcą”.

W drodze prowadzonych negocjacji między Związkiem zawodowym a Pracodawcą postanawia się, co następuje:

§ 1

1. Pracodawca zobowiązuje się do podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych wszystkich zatrudnionych o 500 zł od dn. 1 lipca br. z wyrównaniem od 1 marca br.
2. Wyrównanie będzie wypłacone do dn. 1 września 2023 r.

§ 2

Pracodawca zobowiązuje się do wydłużenia obowiązującej przerwy (wliczanej do czasu pracy) do 30 minut od dn. 1 września 2023 r.

§ 3

1. Związek zawodowy i Pracodawca zgodnie deklarują, że począwszy od 2024 r., rozpoczną regularne, coroczne negocjacje dot. waloryzacji płac.
2. Negocjacje, o których mowa w pkt. 1. rozpoczną się nie później, niż 15 stycznia każdego roku.

§ 4

1. Wobec zawarcia niniejszego porozumienia strony zgodnie oświadczają, że spór zbiorowy wszczęty w wyniku żądań zawartych w piśmie z dnia 1 marca br. uważają za zakończony.

2. Pracodawca zobowiązuje się nie dochodzić od organizatorów, kierujących strajkiem i uczestników akcji strajkowej rozpoczętej 22 maja 2023 r. roszczeń pieniężnych tytułem odszkodowania w związku z akcją strajkową.

§ 5

Porozumienie zawarto w 2 jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

za Związek Zawodowy

(Podpisy członków Prezydium Komisji Zakładowej)

.....

za Pracodawcę

(podpisy)

.....

Bibliografia

Książki i opracowania

- Krzysztof Wojciech Baran, *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
- Marek Bojarski (red.), *Szczególne dziedziny prawa karnego. Prawo karne wojskowe, skarbowe i pozakodeksowe*, C.H. Beck, Warszawa 2018.
- Joe Burns, *Reviving the strike. How working people can regain power and transform America*, IG Publishing, New York 2011.
- Ludwik Florek (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2007.
- Grzegorz Goździewicz, *Spory zbiorowe, Strajk (komentarz do Ustawy z dnia 23 maja 1991 roku)*, Toruń 1991.
- Piotr Grzebyk, *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2019.
- Richard Hyman, *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class and Society*, Sage, London-Thousands Oaks-New Delhi 2001.
- Carmen La Macchia (red.), *The right to Strike in the EU. The complexity of the norms and safeguarding efficacy*, Ediesse, Rzym 2011.
- Walery Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych; Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 1998.

- Łukasz Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
- Katarzyna Rakowska, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz prawo do strajku i ich wpływ na siłę przetargową pracowników*, maszynopis, Warszawa 2023.
- Arabella Stewart, Mark Bell (red.), *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states*, The Institute of Employment Rights, Liverpool 2008.
- Gay W. Seideman, *Manufacturing militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa 1970-1985*, University of California Press, Berkeley-Los Angeles-London 1994.
- Adam Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.
- Michał Sobol, *Strajk w polskim modelu dialogu społecznego*, maszynopis, Poznań 2021.
- Karolina Stegemann, *Polskie związki zawodowe a zbiorowe prawo pracy do roku 1989*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2011.
- Margaret Thatcher, *The Downing Street Years*, Harper Collins, London 1993.
- Jarosław Urbański, *Prekariat i nowa walka klas*, Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa 2014.
- Wiebke Warneck, *Strike rules in the EU 27 and beyond. A comparative overview*, European Trade Union Institute, Brussels 2007.
- Jerzy Wratny, Krzysztof Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2009.
- Dariusz Zalega, *Bez pana i plebana. 111 gawęd z ludowej historii Śląska*, Wydawnictwo RM, Warszawa 2021.
- Janusz Żołyński, *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowego prawa pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- Janusz Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2013.

Artykuły prasowe, artykuły w zbiorach artykułów oraz teksty na stronach internetowych

Records of the strike in Egypt under Ramses III, c1157 BCE, Portal libcom.org, <https://libcom.org/article/records-strike-egypt-under-ramses-iii-c1157bce>.

Referendum strajkowe w Amazon – podsumowanie, strona internetowa Inicjatywy Pracowniczej www.ozzip.pl, <https://ozzip.pl/informacje/ogolnopolskie/item/2964-referendum-strajkowe-w-amazon-podsumowanie>.

Władze pracują nad zmianami w ustawie o sporach zbiorowych, TVN24.pl, <https://tvn24.pl/biznes/z-kraju/ograniczenie-prawa-do-strajku-rzad-pracuje-nad-zmianami-w-ustawie-o-sporach-zbiorowych-6064961>.

Work to rule: a guide, portal Libcom.org, <https://libcom.org/article/work-rule-guide>.

Wyniki referendum w Amazonie: Ponad 2 tys. pracowników za strajkiem!, strona internetowa Inicjatywy Pracowniczej www.ozzip.pl, <https://ozzip.pl/informacje/ogolnopolskie/item/2134-wyniki-referendum-w-amazonie-ponad-2-tys-pracownikow-za-strajkiem>.

Jakub Dybalski, *Bydgoszcz. Koniec strajku! Szef MZK podał się do dymisji*, portal transport-publiczny.pl, <https://www.transport-publiczny.pl/wiadomosci/bydgoszcz-koniec-strajku-szef-mzk-podal-sie-do-dymisji-50865.html>.

Jakub Grzegorzczak, *Zielone bojkoty – gdy budowlańcy walczyli o środowisko naturalne [w:] Przeciwno wyzyskowi i dewastacji. Inicjatywa Pracownicza wobec kryzysu klimatycznego i ekologicznego*, broszura zredagowana przez Grupę Roboczą ds. klimatu OZZ Inicjatywa Pracownicza, Poznań-Warszawa 2021.

Jakub Grzegorzczak, Katarzyna Rakowska, *Prawo cywilne przeciw prawom pracowniczym*, strona internetowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza, <https://ozzip.pl/publicystyka/strategie-zwiazkowe/item/2123-prawo-cywilne-przeciw-prawom-pracowniczym>.

- Paweł Korus, *Strajk nielegalny*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, 1997, nr 1, s. 145.
- Stanisław Krastowicz, *Wielki Strajk Chłopski 1937*, portal rozbrat.org, <https://www.rozbrat.org/publicystyka/walka-klas/4554-wielki-strajk-chlopski-1937>.
- Bartosz Rumieńczyk, *Rządowy projekt uderza w prawo do strajku. Przebiegły plan, czy zwykły bubel?* [Rozmowa], portal internetowy Oko press, <https://oko.press/rzadowy-projekt-uderza-w-prawo-do-strajku-przebiegly-plan-czy-zwykly-bubel-rozmowa>.
- Witold Urbanowicz, *Bilans strajku MZK Bydgoszcz. Kilka mln zł strat*, portal transport-publiczny.pl, <https://www.transport-publiczny.pl/wiadomosci/bilans-strajku-mzk-bydgoszcz-kilka-mln-zl-strat-74474.html>.
- Jarosław Urbański, *Kryzys i walki społeczne w Polsce* [w:] Przegląd Anarchistyczny nr 10 2009.
- Tomasz Zalewski, *Brak terminów zamraża spory zbiorowe*, Rzeczpospolita, 2.06.2011, <https://www.rp.pl/prawo-w-firmie/art6657671-brak-terminow-zamraza-spory-zbiorowe>.
- Danfoss – *wyniki ankiety pracowniczej o wynagrodzeniach*, serwis internetowy OZZ Inicjatywa Pracownicza, <https://ozzip.pl/informacje/mazowieckie/item/2838-danfosswyniki-pracowniczej-ankiety-o-wynagrodzeniach>.
- Bartosz Kocejko, *Wielki sukces wielkiego strajku w Paroc Polska. Oto jak do tego doszło*, Portal OKO.Press, <https://oko.press/wielki-sukces-wielkiego-strajku-w-paroc-polskaoto-jak-do-tego-doszlo>.
- Marcel Szary, Jarosław Urbański, *Sukces robotników w zakładach Cegielskiego*, portal internetowy Inicjatywy Pracowniczej, ozzip.pl/publicystyka/walki-pracownicze/item/61-sukces-robotnikow-w-zakladach-cegielskiego.

Bazy danych statystycznych

Number of strikes and lockouts by economic activity, baza danych ILO-STAT, Industrial Relations Data, Strikes and lockouts (STR_TSTR_ECO_NB_A), strona internetowa: <https://ilostat.ilo.org>.

Workers involved in strikes and lockouts by economic activity (thousands), baza danych ILOSTAT, Industrial Relations Data, Strikes and lockouts, (STR_WORK_ECO_NB_A), strona internetowa: <https://ilostat.ilo.org>.

Strike map of Europe, European Trade Union Institute, strona internetowa: <https://www.etui.org/strikes-map>.

Akty prawne, projekty aktów prawnych oraz Orzecznictwo

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 236).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Dz.U. 1991 nr 73 poz. 324).

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy (Dz.U. 2004 nr 269 poz. 2673).

Wyrok SN z 6 maja 2003 r. sygn I PK 157/02.

Wyrok SN z 25 stycznia 2005 r. sygn I PK 153/04.

Wyrok SN z 14 września 2010 r. sygn II PK 67/10.

Wyrok SN z 4 listopada 2010 r. sygn II PK 106/10.

Wyrok TK z 2 czerwca 2015 r. sygn K 1/13.

Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, Zbiorowy Kodeks Pracy – projekt z kwietnia 2008 r., archiwalna strona internetowa Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, <https://archiwum.mriips.gov.pl/prawo-pracy/projekty-kodeksow-pracy>.

Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, Projekt Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy z dn. 14.04.2018 r., strona internetowa Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>.

Ustawa o sporach zbiorowych pracy, projekt z dn. 11.07.2022 r. (nr projektu UD408), strona internetowa Rządowego Centrum Legislacji, <https://legislacja.gov.pl/projekt/12361950>.

Stanowiska i dokumenty programowe OZZ Inicjatywa Pracownicza

W obronie prawa do strajku, Stanowisko Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza z 13.08.2013 r., <https://ozzip.pl/dokumenty/item/1598-w-obronie-prawa-do-strajku>.

Wytyczne programowe OZZ Inicjatywa Pracownicza, Załącznik do Uchwały nr 9/2015 IX Krajowego Zjazdu Delegatów Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza” z dn. 14 marca 2015 r, strona internetowa Inicjatywy Pracowniczej www.ozzip.pl, <https://ozzip.pl/dokumenty/item/1904-wytyczne-programowe-ozzip>.

Postulaty IV Socjalnego Kongresu Kobiet, strona internetowa Inicjatywy Pracowniczej, <https://ozzip.pl/dokumenty/item/2957-postulaty-iv-skk>.

Nie dla nowej ustawy o sporach zbiorowych. Żądamy realnego prawa do strajku!, Stanowisko Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza z 7.08.2022 r., strona internetowa Inicjatywy Pracowniczej, <https://ozzip.pl/dokumenty/oswiadczenia/item/2915-nie-dla-nowej-ustawy-o-sporach-zbiorowych-zadamy-prawa-do-strajku>.