

D6

KONFLIKTY

## Organizator strajku odpowie za miliony

Zakaz protestu z powodu ewentualnej szkody trzeba traktować poważnie. Za jego złamanie grozi odpowiedzialność materialna. Jej skutki mogą być opłakane, szczególnie gdy spółka traci w ciągu doby 25 mln zł



# Organizator strajku odpowie za miliony

**KONFLIKTY** | Zakaz protestu z powodu ewentualnej szkody trzeba traktować poważnie. Za jego złamanie grozi odpowiedzialność materialna. Jej skutki mogą być oplakane, szczególnie gdy spółka traci w ciągu doby 25 mln zł

**MARTA GADOMSKA**

Pracownicy Jastrzębskiej Spółki Węglowej żądają gwarancji pracowniczych w związku z planowanym wprowadzeniem spółki na giełdę. Domagają się także podwyżki płac i zapewnienia, że proponowany przez resort Skarbu Państwa pakiet związany z upublicznieniem spółki ma podstawy prawne i faktycznie zostanie zrealizowany. O swoje prawa walczą w formie protestu i strajku (od 4 maja włoskiego, a wcześniej jednodniowego). W ramach akcji protestacyjnej związku zapowiedziały blokadę wysyłki węgla. Jednak sąd zabronił tych praktyk. Dziś na kanwie tych wydarzeń kilka słów o strajku pracowniczym. Warto się zastanowić, kiedy takie przeciwstawienie się pracodawcy jest niezgodne z prawem, czy może stanowić podstawę zwolnienia z pracy i czy grozi odpowiedzialnością za szkody.

## Najpierw mediacje i rokowania

Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu zbiorowego, który dotyczy

- warunków pracy, płacy lub świadczeń socjalnych oraz
- praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

Tak stanowi art. 17 ust. 1 w zw. z art. 1 ustawy z 23 maja 1991 o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (DzU nr 55, poz. 236 ze zm.).

Strajk jest środkiem ostatecznym. Trzeba go poprzedzić rokowaniami i mediacją. W przeciwnym razie będzie nielegalny. Wyjątek, gdy pracodawca działa bezprawnie, co uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w przypadku gdy rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym. Wtedy strajk generalny można zorganizować w każdym momencie. Jeśli chodzi natomiast o protest, to jest to inna niż strajk forma akcji protestacyjnej, niezagrażająca życiu i zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy i z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązku prawnego. Tak wynika z art. 25 wskazanej ustawy.

Choć w literaturze jest to dyskusyjne **▶ patrz ramka**, to z ustawy o sporach zbiorowych wynika, że czas niewykonywania pracy z powodu strajku wlicza się do okresu zatrudnienia pracownika w zakładzie pracy, a zatrudniony zachowuje prawo do świadczeń z ubezpie-

**▶ ZDANIEM EKSPERTA**

**Patrycja Zawirska**

prawnik w kancelarii  
**Raczkowski i Wspólnicy**



Z literalnego brzmienia art. 23 ust 2 ustawy o sporach zbiorowych wynika, że w okresie legalnego strajku pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Oznacza to, że okres strajku jest okresem pracy (udział pracownika w strajku nie powoduje rozwiązania umowy o pracę), ale nie może być uważany za czas jej wykonywania. W rzeczywistości jest to zbiorowe powstrzymanie się od wykonywania czynności służbowych. W doktrynie słusznie podniesiono, że czas strajku nie podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia, będącego jednocześnie okresem ubezpieczenia, od którego uzależniona jest nabywanie uprawnień z tytułu tzw. globalnego (ogólnego) stażu, ich wzrost lub odzyskanie. Strajk powinien być natomiast wliczany do stażu w danym zakładzie pracy (np. co do zapłaty przewidzianej w układzie zbiorowym pracy nagrody jubileuszowej za okres zatrudnienia u konkretnego pracodawcy). ■

czenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. To oznacza, że bez względu na rodzaj strajku (legalny czy nie) uczestniczący w nim pracownicy utracą dniówkę. Brak tego przychodu spowoduje też, że składki ZUS nie będą odprowadzone.

## Dyscyplinarka niewykluczona

W przypadku bezprawnego strajku dodatkową konsekwencją jest nieusprawiedliwiona nieobecność, a jeżeli szef wykaże, że zatrudniony uczestniczył w bezprawnym proteście umyślnie, to nawet zwolnienie dyscyplinarne (art. 52 k.p.). To nie wszystko. Za udział w nielegalnym strajku i proteście grozi też utrata premii i kary porządkowe (upomnienie, nagana albo kara pieniężna). Ale uwaga, nałożenie dwóch kar porządkowych za naruszenie tych samych obowiązków jest niedopuszczalne. Nie można zatem ukarać naganą i jednocześnie z wynagrodzenia potrącić dniówki. Wolno jednak za opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia nałożyć na tę samą osobę karę pieniężną i dodatkowo pozbawić ją premii. W kodeksie pracy nie ma już bowiem przepisu, który zakazywałby łączenia tych sankcji. Wymienionych konsekwencji (odebrania premii i kar porządkowych) nie można wy-

kluczyć także za udział w nielegalnym proteście.

## Koszty do pokrycia

Negatywne konsekwencje akcji strajkowej i protestu dotyczą też poniesionych z tego tytułu szkód. Akurat w przypadku Jastrzębskiej Spółki Węglowej zostały one ograniczone, bo chęć protestu została zniweczona na skutek orzeczenia sądu. Jego podstawą był art. 439 k.c., który stanowi o zapobieganiu szkodzie. Gdyby pracownicy JSW przystąpili do protestu nie bacząc na orzeczenie sądu, to byłby on nielegalny, a za powstałe z jego tytułu szkody spółka mogłaby pociągnąć organizatorów do odpowiedzialności cywilnej na podstawie art. 415 i następnych kodeksu cywilnego. Aż trudno pisać, jaka byłaby wysokość odszkodowania biorąc pod uwagę fakt, że doba strajku (kopalnie JSW stały już 18 kwietnia) kosztuje spółkę ponad 25 mln zł utraty przychodów (pisaliśmy o tym w „RZ” m.in. 30.04 - 1.05 br. w artykule „Górnicy będą strajkować, debiut JSW niepewny”). Choć jest to dyskusyjne, to za powstałe szkody niewykluczona jest także odpowiedzialność materialna poszczególnych pracowników. Przy udowodnionej winie umyślnej zatrudnieni zapłaciliby odszkodowanie w pełnej wysokości. Inaczej, gdyby pracownicy poszli np. na akcję strajkową nie wiedząc o tym, że jest bezprawna. Wówczas ich odpowiedzialność byłaby ograniczona do wysokości trzech miesięcznych pensji. ■