

Handlowe protesty w cieniu zarzutów

ZATRUDNIENIE Zaplanowana na 2 maja akcja protestacyjna może być nielegalna, twierdzą prawnicy. – **To nie jest strajk, chcemy tylko rozmów z pracodawcami** – odpowiadają związkowcy

Łukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Protesty pracowników handlu jeszcze się nie odbyły, a już wzbudzają kontrowersje. Przede wszystkim ze względu na możliwe złamanie prawa. Aby akcja była legalna, konieczne jest uprzednie wszczęcie sporu zbiorowego i przeprowadzenie rokowań z pracodawcą.

W przypadku protestów zaplanowanych na 2 maja warunek ten nie jest spełniony. Jednak zdaniem związkowców akcja jest przygotowywana w zgodzie z przepisami, bo zapowiadany w mediach strajk włoski to w praktyce ani strajk (praca nie zostanie przerwana), ani włoski (obowiązki mają być wykonywane w zgodzie z przepisami, a nie świadomie w spowolnionym rytmie). Reasumując – możliwe, że w świetle prawa protesty pracowników będą nielegalne, ale ryzyko poniesienia z tego tytułu konsekwencji jest niemal zerowe.

Twarde prawo

Związki zawodowe same wskazują, że 2 maja odbędzie się protest mający na

celu poprawę warunków pracy i płacy w handlu. Zgodnie z art. 25 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 295 ze zm.) akcje protestacyjne inne niż strajk (a więc niepolegające na przerwaniu pracy) mogą być stosowane, ale dopiero po wszczęciu sporu i przeprowadzeniu rokowań z pracodawcą.

– Nieodchowanie którejkolwiek z tych wymogów powoduje, że akcja jest nielegalna, a jej organizatorzy mogą być pociągnięci do odpowiedzialności. Pracownicy nie zawsze zdają sobie z tego wszystkiego sprawę, a związki zawodowe ich o tym nie informują. Przeciwnie, zachęcają do udziału w nielegalnej akcji – tłumaczy Sławomir Paruch, radca prawny i partner w kancelarii Raczkowski Paruch.

Podkreśla, że takie działanie jest też naganne z punktu widzenia zasad współżycia społecznego.

– Istotne jest także to, że spór zbiorowy i wcześniejsze rokowania muszą dotyczyć tych samych postulatów, co akcja protestacyjna. Prowadzenie prote-

stu w innym zakresie niż wcześniejsze rokowania jest równoznaczne z brakiem ich przeprowadzenia, a akcja taka jest nielegalna – dodaje.

Grzegorz Orłowski, radca prawny w kancelarii Orłowski, Patulski Walczak, także nie ma wątpliwości, że każdy protest, który ma dysfunkcyjny wpływ na działalność pracodawcy, powinien odbywać się w ramach procedury rozwiązywania sporów zbiorowych.

– W razie przeprowadzenia akcji w sposób niezgodny z przepisami pracodawca w praktyce jest jednak bezbronny – dodaje.

Teoretycznie kierowanie nielegalną akcją protestacyjną jest zagrożone karą grzywny lub ograniczenia wolności. Organizator może też ponieść odpowiedzialność cywilną za szkody pracodawcy wynikłe z protestu przeprowadzonego wbrew przepisom.

– W praktyce sądowe dochodzenie roszczeń jest z punktu widzenia pracodawcy nieracjonalne. Nawet jeśli wygra sprawę, to okaże się, że związek nie ma środków na realizację wyroku. Firma może oczywiście

zwrócić się do komornika, ale okaże się, że np. trzeba byłoby zajmować majątek organizacji, czyli w praktyce składki członków. A to mogłoby wzbudzić ogromne emocje załogi i spowodować dla zatrudniającego więcej szkód niż pożytku – tłumaczy Grzegorz Orłowski.

Inaczej się nie da

Związki zawodowe odmienne oceniają sytuację związaną z protestami.

– To media używają określenia strajk włoski, którego celem jest drobniagowe wykonywanie obowiązków po to aby spowolnić procesy pracy. Nasza inicjatywa polega na prawidłowym przestrzeganiu przez pracowników przepisów. To działanie zgodne z prawem – wskazuje Piotr Adamczak, przewodniczący „Solidarności” w Biedronce (Jeronimo Martins Polska, JMP).

Tłumaczy, że 2 maja pracownicy mają np. wykonywać przysługujące im 15-minutowe przerwy w pracy lub przenosić wyłączenie towarów o ciężarze zgodnym z dopuszczalnymi w przepisach limitami.

– Dodatkowo każdy z nich będzie posiadał naklejkę informującą o naszej inicjatywie – dodaje.

Związkowcy deklarują, że w ten sposób chcą zachęcić pracodawców do podejmo-

Legalne protesty

PROCEDURA PRZEPROWADZENIA AKCJI PROTESTACYJNYCH INNYCH NIŻ STRAJK

- Podmiot reprezentujący pracowników (związek zawodowy) występuje z żądaniami dotyczącymi zatrudnionych do pracodawcy
- Jeżeli firma nie uwzględni żądań, wszczęty jest spór zbiorowy (od dnia wystąpienia z postulatami przez związek)
- Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając jednocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy
- Rokowania kończą się podpisaniem porozumienia, a w razie jego nieosiągnięcia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron
- Po wyczerpaniu tej procedury mogą być stosowane formy akcji protestacyjnej inne niż strajk, ale: niezagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego

CZEGO DOTYCZYŁY SPORY (proc.)

WARUNKI PŁACY	58,2
WARUNKI PRACY	28,8
ŚWIADCZENIA SOCJALNE	1,4
PRAWA I WOLNOŚCI ZWIĄZKOWE	1,2
INNE	10,4

wania rozmów w sprawie poprawy warunków pracy oraz płacy w handlu. Zarzucają zatrudniającym m.in. niewystarczający poziom płac oraz przydzielenie pracownikom kolejnych obowiązków (które dotychczas wykonywały zwalniające z firmy osoby). Dopiero w razie braku reakcji biorą pod uwagę wszczęcie sporu zbiorowego.

– To oddolna inicjatywa. Sami pracownicy sklepów chcieli zaprotestować przeciwko zasadom zatrudniania w branży. Początkowo chcieli wykorzystywać urlopy na żądanie, ale prawidłowym rozwiązaniem jest formuła wykonywania pracy w zgodzie z przepi-

sami – wskazuje Alfred Bujara, szef handlowej „Solidarności”.

Podkreśla, że wystąpił już do Polskiej Organizacji Handlu i Dystrybucji o zawarcie ponadzakładowego układu dla całej branży handlowej.

Strona pracodawców zwraca uwagę, że dialog ze związkami jest prowadzony na bieżąco, a warunki zatrudnienia w handlu systematycznie się poprawiają. Dla przykładu JMP wskazuje, że pierwsze porozumienie o współpracy z związkami zawodowymi firma zawarła w 2011 r., a w następnych latach – kolejne dwa.