

Koleżanki i Koledzy,

oddajemy w Wasze ręce niezwykle ważną opinię prawną przygotowaną na zlecenie Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego przez prof. zw. dr. hab. Jerzego Wratnego z Uczelni Łazarskiego w Warszawie. Dotyczy ona dopuszczalności zorganizowania nietypowego strajku na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu lub zdrowiu ludzkiemu, lub bezpieczeństwu państwa. To przełomowa w swoich skutkach publikacja, także dla naszej działalności związkowej. Opinię profesora Wratnego wzbogaciliśmy o komentarze prawników i specjalistów z zakresu prawa pracy – znajdują się one w drugiej części niniejszej publikacji.

Przez wiele lat uważaliśmy, że strajk na instalacjach, na których pracujemy, czyli na tzw. instalacjach wrażliwych, jest niemożliwy. Życie zweryfikowało tę tezę. 17 marca 2012 r. zdesperowana załoga Zakładów Azotowych „Puławy” SA przystąpiła do strajku. Wybrano formę strajku okupacyjnego.

Ponad tysiąc pracowników przez 10 dni – kosztem swojego czasu wolnego i rodzin – okupowało instalacje produkcyjne. Podpisane w wyniku strajku porozumienie nie usatysfakcjonowało strajkujących. Zgłoszono wówczas postulaty wypracowania bardziej skutecznej formy strajku. W odpowiedzi przygotowana została koncepcja strajku rotacyjnego. Pojawiło się jednak szereg wątpliwości co do zgodności tej formy z zapisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, dlatego też zwróciliśmy się do jednego z najważniejszych w Polsce autorytetów z dziedziny prawa pracy – profesora Jerzego Wratnego o przygotowanie opinii w tej sprawie. Jestem przekonany, że stanowić ona będzie swego rodzaju przełom i zrewolucjonizuje naszą działalność związkową, która w tak trudnych czasach, w jakich przyszło nam funkcjonować, wobec coraz powszechniejszego braku dialogu społecznego, potrzebuje radykalizacji.

Ze związkowym pozdrowieniem

*ROMAN MICHALSKI
Przewodniczący Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków
Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego*

OPINIA PRAWNA

dotycząca dopuszczalności zorganizowania nietypowego strajku na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu lub zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa

Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego zwróciło się z prośbą o opinię w następujących kwestiach:

1. Czy sytuacja, w której pracownik pracujący w ruchu ciągłym, po stawieniu się do pracy, nie przejmując zmiany, w wyniku czego pracownik, który stawiał się do pracy na wcześniejszą zmianę, pracuje dłużej, może być interpretowane jako „zaprzestanie pracy”, w rozumieniu art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych?

oraz

2. Czy w powyższej sytuacji pracownicy pracujący w ruchu ciągłym, którzy przejmują zmianę dopiero po 4 godzinach od chwili stawienia się do zakładu pracy i do tego czasu przebywają na terenie zakładu pracy, powstrzymując się od jej wykonywania (art. 17 ust. 1 ww. ustawy), mogą dopuszczać się przestępstwa z art. 193 kodeksu karnego w warunkach, gdyby pracodawca nakazał tym pracownikom opuścić teren zakładu pracy?

Ad. 1

Kwestia dotyczy dopuszczalności przeprowadzenia nietypowego strajku przez pracowników zatrudnionych w zakładzie, w którym praca świadczona jest w ruchu ciągłym i nie może być wstrzymana ze względów bezpieczeństwa. Zgodnie z ogólnymi zasadami w razie niepowodzenia rozwiązania sporu na drodze pokojowej i spełnieniu przewidzianych ustawą (tj. ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – Dz.U. z 1991 r. Nr 55, poz. 236 z późn. zm. – cytowaną w tekście jako „ustawa”) warunków merytorycznych i proceduralnych zakładowa organizacja związkowa jest uprawniona do podjęcia akcji strajkowej (art. 15 ustawy). Według

art. 17 ust. 1 ustawy, strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów pracowniczych. Normalnym następstwem powstrzymania się pracowników od pracy w następstwie akcji strajkowej jest unieruchomienie obsługiwanych przez nich stanowisk pracy. Unieruchomienie stanowisk pracy może jednak w sytuacjach wyjątkowych wiązać się z zagrożeniem wartości o podstawowym znaczeniu dla osób lub dobra publicznego, których cena przewyższa interes strajkujących pracowników. Kierując się tymi względami, ustawodawca ustanowił zakaz zaprzestania pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu lub zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa – art. 19 ust. 1 ustawy (w dalszym ciągu będę się posługiwał skróconym określeniem „urządzenia” lub „wrażliwe urządzenia”).

Praca, której zaprzestanie stwarzałoby zagrożenia wyspecyfikowane w art. 19 ust. 1 ustawy, z reguły jest świadczona nieprzerwanie, a więc odbywa się w ruchu ciągłym. Jest to zatem praca wielozmianowa. W takim przypadku strajk „klasyczny” polegający na powstrzymaniu się od pracy danej zmiany aktualnie obsługującej urządzenia, jest w świetle przywołanego przepisu niedopuszczalny. Mogłoby to bowiem spowodować aktualizację zagrożeń. Powstaje jednak pytanie, czy pracownikom zatrudnionym przy pracy w ruchu ciągłym, która nie może być wstrzymana, nie przysługuje w ogóle prawo do strajku?

Ustosunkowując się do tego problemu, należy zauważyć, po pierwsze, że prawo do skutecznej obrony interesów na drodze wszczynania sporów zbiorowych, włączając w to prawo do strajku jako środka ostatecznego, stanowi regułę, co oznacza, że wszelkie od niej wyjątki powinny być interpretowane ścieśnająco.

Po drugie, istotne jest, że przepis art. 19 ust. 1 ustawy wskazuje na wyjątki wyłączające prawo do strajku według kryteriów przedmiotowych (stanowiska pracy, urządzenia, instalacje). Tym różni się ten przepis od zakazów ustanowionych przepisem art. 19 ust. 2 i 3 ustawy, które określają ściśle – poprzez wskazanie jednostek zatrudniających oraz grup zawodowych – grono osób, którym prawo do strajku nie przysługuje (wyłączenia podmiotowe). Konsekwencją posłużenia się przez ustawodawcę kryteriami przedmiotowymi jest to, że nie można z góry stwierdzić, wobec jakiej konkretnie grupy pracowników z mocy tego przepisu prawo do strajku jest wyłączone.

Należy więc zaakceptować wyrażony w literaturze pogląd, zgodnie z którym „artykuł 19 ust. 1 ustawy nie stwarza ogólnego zakazu strajku, który odnosiłby się do okre-

ślonych grup zawodowych lub pracowników zatrudnionych w określonych zakładach pracy, lecz stanowi źródło zakazu zachowania należącego do istoty strajku, dotyczącego zachowania pracowników, których pracowniczym obowiązkiem jest ochrona dóbr, o których mowa w powołanym przepisie” (M. Kurzynoga „Warunki legalności strajku”, Warszawa, 2011, s. 91). Ustawodawca ograniczył się zatem jedynie do wskazania przesłanek ograniczających prawo do strajku. Praktyka dostarcza przykładów świadczących o tym, że nawet zaprzestanie pracy na urządzeniach, o których mowa w art. 19 ust. 1 ustawy, nie musi spowodować spełnienia się zagrożeń, o ile nie zostanie przekroczony pewien punkt krytyczny (Kurzynoga, tamże, s. 91-92). Nadto należy wskazać na nieostrość pojęć użytych w cytowanym przepisie wymagających oceny, jak w kontekście konkretnej sytuacji przejawiać się mogą zagrożenia życia, zdrowia lub bezpieczeństwa państwa.

Sumując, dochodzimy do wniosku, że w świetle art. 19 ust. 1 ustawy mamy do czynienia ze względu jedynie zakazem strajku z uwagi na cel wyrażony w tym przepisie. Nie mają mianowicie prawa do strajku pracownicy, jeżeli zaprzestanie przez nich pracy stwarza wymienione w tym przepisie zagrożenia. Jeżeli natomiast powstrzymanie się od pracy w żaden sposób takich zagrożeń spowodować nie może, to pracownicy mogą posłużyć się bronią strajkową, nawet jeżeli pracują na „wrażliwych” urządzeniach. Takie powstrzymanie się od pracy nie będzie mogło być zinterpretowane jako „zaprzestanie pracy” w rozumieniu art. 19 ust. 1 ustawy.

Z tym ostatnim przypadkiem mamy do czynienia w sytuacji opisanej w pytaniu pierwszym. Nieprzejęcie zmiany przez pracowników pracujących w ruchu ciągłym wypełnia definicję strajku z art. 17 ust. 1 ustawy (zbiorowe powstrzymanie się od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu zbiorowego). Zarazem pracownicy z wcześniejszej zmiany zmuszeni są pracować dłużej, gdyż, zgodnie z regulaminem pracy (za przykład przyjmuję § 11 ust. 5 Regulaminu Pracy obowiązującego w Zakładach Azotowych „Puławy” SA) „...nie mogą opuścić stanowiska przed przybyciem zmiennika.” Zapewnienie ciągłości obsady urządzeń sprawia, że – mimo zaprzestania pracy w wyniku akcji strajkowej – nie ma miejsca zaniechanie pracy stwarzające zagrożenia wymienione w art. 19 ust. 1 ustawy. Będzie to zatem strajk legalny pod warunkiem spełnienia wszelkich innych określonych ustawą przesłanek przesądzających o legalności strajku. Powtarzany wielokrotnie będzie miał cechy strajku rotacyjnego. Dolegliwość ekonomiczną dla pracodawcy, której wyrządzenie przez biorących udział w strajku, jest środkiem nacisku w celu realizacji żądań określonych w zgłoszeniu sporu (por. art. 7 ustawy), będzie stanowić konieczność zapłaty pracownikom z wcześniejszej zmiany zwiększonego z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia z uwagi na konieczność utrzymania ruchu ciągłego

(por. art. 151 § 1 pkt 2 kodeksu pracy). Przy wymuszeniu dłuższej pracy zmiany wcześniejszej wskutek powstrzymania się od pracy zmiany późniejszej nie można dopuścić do naruszenia maksymalnych przewidzianych kodeksem pracy norm czasu pracy i odpoczynku.

Ad. 2

Zgodnie z art. 193 kodeksu karnego, popełnia przestępstwo, kto wdziera się do cudzego domu, mieszkania, lokalu, pomieszczenia albo ogrodzonego terenu albo wbrew żądaniu osoby uprawnionej miejsca takiego nie opuszcza. Przestępstwo to, nazywane pogwałceniem miru domowego, może być odniesione także do zakładu pracy w związku z przebywaniem na jego terenie osób nieuprawnionych.

Zakres zastosowania art. 193 kodeksu karnego jest rozważany w literaturze w kontekście dopuszczalności strajków okupacyjnych. W literaturze przedmiotu poglądy na ten temat są podzielone. Część przedstawicieli doktryny jest zdania, że strajki tego rodzaju są niedopuszczalne z uwagi na wspomniany przepis art. 193 kodeksu karnego oraz uprawnienia właścicielsko-zarządcze pracodawcy. Jest jednak niewątpliwe, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie zakazuje strajków okupacyjnych, a nawet, że milcząco je dopuszcza, skoro zakazuje wyłącznie ograniczania w czasie strajku kierownika zakładu pracy w pełnieniu jego obowiązków i wykonywania uprawnień m.in. w zakresie niezbędnym do zapewnienia nieprzerwanej pracy tych obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu (art. 21 ust. 1). Organizatorzy strajku są zaś w tym zakresie obowiązani do współdziałania z kierownikiem zakładu pracy (art. 21 ust. 2), co wymaga obecności strajkujących na terenie zakładu pracy. Dodajmy, że pokojową okupację zakładu pracy dopuszcza Komitet Ekspertów MOP (Kurzynoga, s. 236). Należy się przeto zgodzić z poglądem, że „...szczególna sytuacja prawna, jaka powstaje w okresie strajku, powoduje, iż strajkujący pracownik przebywający na terenie zakładu pracy nie nadużywa prawa do swojej obecności na jego terenie, mimo że strajk nie jest okresem świadczenia pracy” (J. Żołyński „Status prawny strajku okupacyjnego”, *Monitor Prawa Pracy*, nr 5 z 2012 r., s. 235), a zatem pracodawca nie jest uprawniony do żądania opuszczenia zakładu pracy (tamże). Według W. Kuleszy „...stosunek pracy uprawnia pracownika do przebywania w miejscu pracy i wyłącza go z kręgu podmiotów, które mogą być wezwane do opuszczenia pomieszczenia na podstawie art. 171 kodeksu karnego (obecnie art. 193 kodeksu karnego), zarówno w czasie strajku zgodnego z prawem, jak i nieodpowiadającego formalnym warunkom ustawowym... Prawo pracowników do przebywania na terenie zakładu pracy przestanie istnieć dopiero z chwilą rozwiązania z nimi stosunku pracy w spo-

sób przewidziany prawem” (W. Kulesza, „Demonstracja, blokada, strajk. Granice wolności zgromadzeń i strajku w polskim prawie karnym na tle prawa niemieckiego”, Łódź 1991, s. 202-203). Należy więc stwierdzić, że formy walki pracowniczej urzeczywistniają się w miejscu pracy, a nie poza nim. Dodajmy, że organizatorzy strajku okupacyjnego obowiązani są do przestrzegania pewnych zasad postępowania, do których – poza wspomnianym zakazem ograniczania w czynnościach kierownika zakładu pracy – należy m.in. zakaz niedopuszczania do pracy pracowników, którzy nie biorą udziału w strajku.

Trzeba jednak zauważyć, że sytuację opisaną w pytaniach trudno zakwalifikować jako strajk okupacyjny. Celem pracowników należących do zmiany, która ma z opóźnieniem podjąć pracę na urządzeniach, nie jest bowiem okupacja zakładu pracy. Celem tym jest natomiast pozostawanie w gotowości do podjęcia pracy w oczekiwaniu na objęcie zmiany. Wszystkie argumenty za dopuszczalnością strajku okupacyjnego tym bardziej uzasadniają prawo przebywania na terenie zakładu pracy pracowników pozostających w stanie gotowości do wznowienia pracy.

Trudno zresztą wyobrazić sobie nakazanie im opuszczenia terenu zakładu pracy, skoro obecność ich jest niezbędna do zapewnienia ciągłości pracy na „wrażliwych” urządzeniach. Byłoby to sprzeczne z interesem samego pracodawcy, a w wyjątkowych przypadkach żądanie opuszczenia zakładu pracy mogłoby być nawet uznane za przestępstwo spowodowania powszechnego niebezpieczeństwa (art. 165 kodeksu karnego).

KONKLUDUJĄC:

1. Sytuacja opisana w pytaniu pierwszym nie powinna być interpretowana jako „zaprzestanie pracy” w rozumieniu art. 19 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ponieważ zachowana zostaje ciągłość pracy wykluczająca zaistnienie zagrożeń wymienionych w tym przepisie. Sytuację tę należy zakwalifikować jako legalny strajk o nietypowym przebiegu.
2. W sytuacji tej niedopuszczalne jest pociągnięcie do odpowiedzialności oczekujących na objęcie zmiany pracowników na podstawie art. 193 kodeksu karnego.

prof. zw. dr hab. JERZY WRATNY
Uczelnia Łazarskiego w Warszawie

Warszawa, 30 maja 2012 r.

Zgodnie z art. 17 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu zbiorowego. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych dla rokowań i mediacji. Natomiast zgodnie z art. 19 ww. ustawy niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

Artykuł 19 ust. 1 ustawy zabrania organizowania i prowadzenia strajków na niektórych stanowiskach pracy, w wybranych zakładach pracy, których utrzymanie w ruchu jest konieczne ze względu na zapewnienie ochrony życia i zdrowia ludzkiego lub bezpieczeństwa państwa. Ani w komentowanym przepisie, ani w innych przepisach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie wymieniono stanowisk, urządzeń, instalacji oraz zakładów, w których praca powinna być kontynuowana (Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych fragment pozycji: Zbiorowe prawo pracy. Komentarz red. prof. dr hab. Jerzy Wratny, red. dr Krzysztof Walczak, rok wydania: 2009 Wydawnictwo: C.H. Beck Wydanie: 1). Jako przykłady urządzeń i instalacji, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa w literaturze wskazuje się np. urządzenia zaopatrzące w wodę, energię elektryczną i odpowiedzialne za odbiór ścieków. Wskazuje się również, że strajk nie może zostać przeprowadzony przy instalacjach i urządzeniach chemicznych, których bezpieczne wyłączenie będzie wymagało dłuższego czasu (Janusz Żołyński, Komentarz do art. 19 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

Podkreślić jednak należy, że w piśmiennictwie brakuje komentarzy, które w bezpośredni sposób odnoszą się do kwestii będącej przedmiotem niniejszych rozważań. Opinia Profesora Jerzego Wratnego jest pierwszym, pełnym i jednoznacznym głosem w dyskusji na temat dopuszczalności akcji strajkowej w sytuacji określonej w art. 19 ust. ww. ustawy.

Profesor Wratny w swojej pierwszej tezie podkreśla, że prawo pracowników do skutecznej obrony swoich interesów na drodze wszczynania sporów zbiorowych (włączając akcje strajkową) jest regułą, a wszelkie wyjątki od niej powinny być interpretowane ścieśniająco.

Profesor Wratny stoi na stanowisku, że art. 19 ust.1 ustawy nie stwarza ogólnego zakazu strajku, który odnosiłby się do określonych grup zawodowych, a ustawodawca ogranicza się w tym przepisie jedynie do wskazania przesłanek ograniczających prawo do strajku. W omawianym przepisie, wskazuje prof. J. Wratny, mamy do czynienia ze względnym jedynie zakazem strajku, i jeżeli powstrzymywanie się od pracy w żaden sposób nie może spowodować zagrożeń, to „pracownicy mogą postużyć się bronią strajkową”, nawet jeśli pracują na newralgicznych urządzeniach.

Powyższe oznacza, że w przepisie art. 19 ust. 1 ustawy chodzi o takie powstrzymywanie się od pracy (tj. strajkowanie), które powodowałoby faktyczne zaprzestanie ciągłości pracy danego urzędnika określonego w tym przepisie, co tym samym zagrażałoby życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa. Przyjęcie takiej interpretacji umożliwi uznanie „strajku czterogodzinnego” proponowanego przez związek zawodowy za legalny. Przy założeniu i przyjęciu takiej interpretacji art. 19 ust. 1 ustawy, postępowanie polegające na przyjsciu do zakładu pracy, przebraniu się, a następnie nieprzyjęciu zmiany przez cztery pierwsze godziny i pozostawaniu w pracy (np. w świetlicy) wydaje się wypełniać legalną definicję strajku (w tym przypadku – jest to odmowa podjęcia zatrudnienia).

PAWEŁ JURAŁOWICZ
radca prawny

Problematyka dialogu społecznego prowadzonego przez pracowników z pracodawcami, sporów zbiorowych i strajku wymaga przypomnienia kilku prawd oczywistych.

W Polsce i innych cywilizowanych krajach system niewolniczy nie jest stosowany. Oznacza to tak na prawdę, że jeżeli przysłowiowy Jan Kowalski nie chce pracować, to żaden przymus prawny, ekonomiczny czy polityczny go do tej pracy nie zmusi. Prawdę tę trzeba uzmysławiać politykom i tym wszystkim, którym marzy się system ustawowych wyjątków od zasad prawa do strajku. Jeden pracownik, który nie chce pracować, nie jest problemem dla pracodawcy, ale jeżeli takich osób jest więcej, to pracodawca powinien głęboko zastanowić się nad przyczynami tego zjawiska. Jeżeli Kowalskiego i jego kolegów zmusimy w sposób prawny czy ekonomiczny do wykonywania pracy, to bardzo szybko może okazać się, że efektów tej pracy brak, albo że wszyscy nagle zachorowali – mimo braku oznak epidemii.

Podstawą demokratycznych systemów jest dialog. Dialog to nie tylko wymiana poglądów między partnerami, kolegami czy politykami. Dialog na szczeblu zakładu pracy to informowanie o planach pracodawcy na najbliższe okresy załogi i jej przedstawicieli, informowanie w taki sposób, aby druga strona rozumiała intencje i cele. Jako mediator wiem, że duża część sporów pracowników i pracodawcy wynika z braku umiejętności posługiwania się językiem polskim w sposób zrozumiały dla drugiej strony. Skomplikowany język wskaźników ekonomicznych jest zrozumiały tylko dla wąskiej grupy fachowców, reszta w najlepszym przypadku udaje, że rozumie, bo inaczej nie wypada. Dialog to rozmowa. Wielokrotnie widziałem sytuacje, w której strona dialogu (nie tylko pracodawca) komunikował drugiej stronie swoje stanowisko, uznając je za jedynie słuszne i nie dopuszczając do jakiegokolwiek dyskusji. Dialog to przede wszystkim umiejętność słuchania. Jeżeli strona podnosi jakieś argumenty w dialogu, to choćbym oceniał je jako mało znaczące, powinienem się nad nimi pochylić. Przecież strona, które przytoczyła te argumenty, uznała je za ważne. Ważnym jest także oddzielenie emocji, które zawsze towarzyszą dialogowi od argumentów. Uczmy się prowadzić dialog, bo pracodawca nie może istnieć bez pracowników, a i pracownicy bez pracodawcy istnieć nie będą. Strajk, to przegrana dialogu. Jeżeli strony nie dogadały się w rokowaniach, nie po-

mogły akcje protestacyjne, a i mediator nie doprowadził do zgody, to jedyną bronią pracowników jest strajk. Pamiętajmy jednak, że strajk mocno osłabia pracodawcę w sposób ekonomiczny i nawet jeżeli pracownicy osiągnęli cel doraźny np. w postaci podwyżki wynagrodzeń, to w dłuższym okresie czasu osłabiona kondycja pracodawcy nie pozwoli na kontynuowanie polityki wzrostu wynagrodzeń.

Ja, jako skromny mediator z tytułem magistra, nie ośmielam się polemizować z tezami opinii profesora Wratnego będącymi przedmiotem tej publikacji. Tekst ten piszę w okresie EURO 2012. Nie wyobrażam sobie sytuacji, kiedy słuszne w ocenie pracowników telewizji kablowej postulaty podwyżki wynagrodzenia o przykładowe 100 złotych miesięcznie, doprowadziłyby (poprzez nieusunięcie awarii) do wyłączenia sygnału telewizyjnego dla wszystkich odbiorców w okresie meczu finałowego. Jeżeli prawo pozwala na takie działania, to należy w pilnym terminie przystąpić do zmiany tego prawa, pamiętając jednak o tych prawdach oczywistych, które przytoczyłem powyżej.

WITOLD POLKOWSKI

Zagadnienie legalności strajku jest w praktyce niezwykle istotną kwestią - zarówno dla jego organizatorów, jak również dla osób biorących w nim udział. Wynika to z faktu, że w ramach tej akcji pracodawca wyłącza odpowiedzialność cywilną i karną za zachowania, które w innych okolicznościach podlegałyby sankcji państwa. Z tego też względu zasadnym jest, żeby ta forma sprzeciwu pracownika wobec pracodawcy, istniejąca w regulacjach o charakterze międzynarodowym, znalazła odzwierciedlenie w polskim porządku prawnym.

Za w pełni prawidłowy należy uznać wywód zawarty w opinii prof. zw. dr hab. Jerzego Wratnego w przedmiocie legalności akcji strajkowej zorganizowanej przez pracowników pracujących w ruchu ciągłym, przeprowadzonej w opisanych przez autora opinii okolicznościach.

Należy zauważyć, że ograniczenie opisane w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wprowadzone zostało w celu wyeliminowania zagrożenia dla zdrowia i życia oraz bezpieczeństwa państwa, które mogłoby zaistnieć w razie zaprzestania pracy na pewnych stanowiskach pracy, urządzeniach bądź instalacjach. Ograniczenie to nie jest skierowane do określonej grupy pracowników określonych podmiotowo, jak to ma miejsce w art. 19 ust. 2 i 3 ww. ustawy, lecz dotyczy pracowników pracujących w określonych okolicznościach. Zasadnym jest przyjąć, że ustawodawca, ważąc interesy ogółu społeczeństwa oraz interesów załogi przedsiębiorstwa, pierwszeństwo dał w tym przypadku tej pierwszej grupie, ograniczając w znacznym stopniu prawo do strajku.

Istotne jest, że art. 19 ust. 1 ustawy nie zakazuje strajku, jak to ma miejsce w art. 19 ust. 2 i 3 ww. ustawy, lecz wprowadza zakaz zaprzestania wykonywania pracy. Okoliczność ta przez wielu interpretowana jest błędnie jako zakaz strajku - powołując się na definicję strajku, wskazującą, iż strajkiem jest „zbiorowe powstrzymanie się pracowników od wykonywania pracy”. Natomiast prawidłowa egzegeza tych regulacji, wynikająca z literalnej wykładni przepisów, prowadzi do wniosku, że strajk w takich okolicznościach nie jest zakazany - o ile będzie wykonywana pra-

ca na stanowiskach pracy, urządzeniach lub instalacjach, o których mowa w omawianym przepisie.

Powyższe pozwala uznać za w pełni trafny wniosek zawarty w komentowanej opinii o legalności strajku przeprowadzonego przez pracowników pracujących w ruchu ciągłym, którzy po stawieniu się do pracy nie przejmują zmiany w wyniku czego pracownik, który stawiał się do pracy na wcześniejszą zmianę, pracuje dłużej.

Problematyka odpowiedzialności karnej pracowników za przestępstwo z art. 193 kodeksu karnego, którzy w powyższych okolicznościach – tj. po wezwaniu pracodawcy do opuszczenia przez nich terenu zakładu pracy – nadal pozostają na tym terenie, nie może budzić wątpliwości.

Z samej istoty strajku wynika, że odbywa się on na terenie zakładu pracy, a tym samym przepisy ustawy dają prawną podstawę do pozostawania na tym terenie przez pracowników. Oczywiście to prawo nie może być nadużywane przez pracowników, na co uwagę zwraca art. 21 ww. ustawy.

Należy również zauważyć, że ewentualna dopuszczalność odpowiedzialności karnej pracowników pozostających na terenie zakładu pracy w opisanych powyżej okolicznościach skutecznie uniemożliwiałaby korzystanie przez pracowników z instytucji strajku, czyniąc ten instrument realizacji praw pracowniczych całkowicie iluzoryczny.

W związku z tym – w kontekście odpowiedzialności karnej z art. 193 kodeksu karnego - można w powyższym wypadku mówić o kontratybie strajku jako wyłączonego odpowiedzialność za czyn, który przez samego pracodawcę został uznany jako zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym. Przemawia to za słusznością wniosku sformułowanego w komentowanej opinii przez prof. zw. dr hab. Jerzego Wratnego.

RAFAŁ BOCHNIARZ
adwokat