



Spór Zbiorowy – „Strajk”

Porozumienie Rezydentów OZZL, wrzesień 2017r.

v1.0

Spór zbiorowy \neq Strajk

Spór zbiorowy – procedura przewidziana prawem, która pozwala związkowi zawodowemu na zgłoszenie wobec dyrekcji zakładu pracy określonych żądań dotyczących warunków pracy i płacy pracowników, a w przypadku gdy dyrekcja nie spełni tych żądań – na przeprowadzenie legalnej akcji protestacyjnej i ostatecznie strajku. Spór zbiorowy ma określone w przepisach prawa etapy, które trzeba koniecznie przejść.

Bez sporu zbiorowego nie ma legalnego strajku !

Strajk – ostatni etap sporu zbiorowego - dobrowolne powstrzymanie się od pracy przez protestujących w celu wymuszenia od pracodawcy spełniania żądań przedstawionych w ramach sporu zbiorowego.

Strajk może ogłosić tylko i wyłącznie związek zawodowy.

**TA PREZENTACJA MA NA CELU
PRZYBLIŻENIE I WYTŁUMACZENIE
PODSTAWOWYCH ZAGADNIENÍ
ZWIĄZANYCH Z PROWADZENIEM SPORU
ZBIOROWEGO – NIE WYCZERPUJE ONA
CAŁOŚCI TEMATYKI**

**W CELU DOKŁADNIEJSZEGO ZAPOZNANIA
SIĘ Z WW. PROCEDURĄ, NALEŻY
PRZEANALIZOWAĆ DOKŁADNIE
ODPOWIEDNIE USTAWY I INNE
DOKUMENTY.**

**Przepisy prawne regulujące sposób
przeprowadzenia strajku zawarte są w
ustawach:**

USTAWA z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych

USTAWA z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów
zbiorowych

**W celu zapoznania się z zagadnieniami
pobocznymi, dotyczącymi „strajku”, warto by
osoba koordynująca strajk przeanalizowała
odpowiednie rozdziały z:**

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483);
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz.U.2016.1666 ze zm.);
- ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t. j. Dz.U.2017.459 ze zm.);
- ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t. j. Dz.U.2016.1137 ze zm.);
- rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz.U.269.2673);
- rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego z dnia 16 sierpnia 1991 r. (Dz.U.73. 324).

Oraz wyroki Sądu Najwyższego dotyczące Sporów Zbiorowych np.:

- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r. o sygn. II PK 217/04;
- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2007 r. o sygn. I PK 209/06;
- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2009 r. o sygn. II PK 146/08;
- postanowienie Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym z dnia 26 stycznia 2006 r. o sygn. III KAS 1/05;
- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2013 r. o sygn. III PK 90/12;
- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2014 r. o sygn. I PK 312/13;
- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r. o sygn. I PKN 393/97.

Zgodnie z prawem, wejść w spór zbiorowy może tylko związek zawodowy.

Jeżeli w Twoim miejscu pracy nastroje wskazują na to, że zaistnieje wola wejścia w spór zbiorowy, a nie funkcjonuje w nim Oddział Terenowy OZZL - załóżcie go. Potrzebne do tego będzie tylko (co najmniej) 10 osób, ale im bardziej liczny będzie Oddział Terenowy, tym większa szansa na powodzenie przeprowadzenia strajku. Dokładniejsze informacje jak założyć Oddział Terenowy, znajdziesz na naszej stronie www.rezydenci.org.pl, w zakładce „Wstąp do OZZL”.

Jeżeli w Twoim miejscu pracy istnieje już Oddział Terenowy, dołącz do niego. Jeżeli już jesteś członkiem, zwerbuj współpracowników, i rozpocznijcie spotkania przygotowawcze. Jeżeli zaczynacie przygotowania od zera, całość może potrwać tygodnie lub nawet miesiące

Niektóre istotne przepisy z Ustawy o związkach zawodowych, które mogą być ważne dla Ciebie (Art: 3, 7, 28, 30, 32, 33 i 35):

-pracownik nie może być dyskryminowany i/lub zwolniony za przynależność do ZZ, ani pełnienie w nim określonej funkcji

-za złamanie tego zapisu, pracodawcy grozi kara grzywny lub ograniczenia wolności

-ZZ podczas sporu zbiorowego reprezentuje wszystkich pracowników, także tych niezrzeszonych

-pracodawca ma obowiązek udzielać informacje ZZ, niezbędne do ich funkcjonowania

-sama przynależność do ZZ nie sprawia, że pracownik staje się „nietykalny”, specjalną ochronę przed zwolnieniem* zyskują osoby reprezentujące ZZ przed pracodawcą, wskazane odpowiednimi uchwałami zarządu OT (ich ilość jest ściśle regulowana ustawą)

*W praktyce ta ochrona może być pozorna i pracodawca może zwolnić każdego. Po tym fakcie zaś można wejść na drogę sądową. Dopiero po zakończeniu procesu okaże się, że pracodawca nie miał prawa zwolnić pracownika, który oczywiście w tym czasie już dawno stracił pracę. Pracodawca może być ukarany karą grzywny lub ograniczeniem wolności za bezprawne zwolnienie pracownika, w tym zwłaszcza chronionego działacza ZZ.

Wspomniana ochrona ma służyć uniemożliwieniu pracodawcy „rozbrojenia” ZZ, poprzez zwolnienie kluczowych jego działaczy. **Ochrona przed zwolnieniem nie ma zastosowania, gdy działacz ZZ łamie kodeks pracy** (gdy jest podstawa do jego dyscyplinarnego zwolnienia).

Jednakże, decydując się na „strajk”, trzeba realnie rozważyć taki przebieg wydarzeń, w którym ostatecznym argumentem zostanie masowe złożenie wypowiedzeń, oraz zwolnienie się pracowników z pracy.

W momencie zaistnienia sporu zbiorowego, przed możliwością zastraszania poszczególnych pracowników zwolnieniem przez pracodawcę chroni dodatkowo art. 17 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, który przewiduje, że gdy pracodawca zwolnił z pracy **działacza związkowego prowadzącego spór zbiorowy** – związek zawodowy może ogłosić strajk bez zachowania zasad, jakie są przewidziane w przepisach prawa (czyli bez etapów pośrednich, niejako „na skróty”).

Najważniejsze elementy z Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych dotyczące jego przebiegu (Art: 4, 7, 11-13, 15-17):

-Sprór zbiorowy nie jest dopuszczalny, jeżeli istnieją inne formy rozstrzygnięcia indywidualnych żądań pracowniczych

-Od sporu zbiorowego do strajku:

3 dni – minimalny czas, jaki trzeba dać pracodawcy na spełnienie żądań będących podstawą sporu zbiorowego. Po ich upływie rozpoczyna się spór zbiorowy

14 dni – tyle co najmniej musi minąć czasu od dnia wyznaczonego na realizację zgłoszonych żądań, będących podstawą sporu zbiorowego, do dnia zapowiedzianego strajku

W tym czasie muszą być przeprowadzone wszystkie etapy prowadzenia sporu zbiorowego to jest : negocjacje z dyrekcją ; negocjacje z dyrekcją z udziałem mediatora czyli tzw. mediacje

X dni – przesunięcie terminu strajku, w wypadku konieczności uzyskania dodatkowych istotnych danych przez mediatora

Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem terminu zapowiedzianego strajku, ZZ , który wszczął spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy.

W przypadku braku porozumienia po etapie mediacji można rozpocząć strajk.

*Alternatywnie zamiast strajku, spór można skierować do Kolegium Arbitrażu Społecznego – **dodatkowe wydłużenie całego procesu, i zdanie się na jego osąd.**

Praktycznie:

Strajk można rozpocząć **nie wcześniej niż ok. miesiąc** po zgłoszeniu żądań będących podstawą sporu zbiorowego.

W tym czasie (jeżeli dyrekcja wcześniej nie dowie się o zamiarach strajkowych), już zaczynają być prowadzone rozmaite akcje przez dyrekcję, mające na celu zapobiec, lub „pozamiatać” jak najszybciej spór zbiorowy i/lub strajk.

Przed ogłoszeniem strajku można zorganizować inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, niezagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego (np. plakatowanie, określone zachowanie, ubiory itp., **bez potrzeby ubiegania się o zgodę od dyrekcji**). **Takie akcje można organizować po nieosiągnięciu porozumienia z dyrekcją w ramach negocjacji.**

Inne ważne aspekty:

Art. 19. 1. 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.

Na podstawie powyższego artykułu (pomijając rozsądek i dobro chorego), niedopuszczalnym jest by podczas strajku przestał funkcjonować SOR czy OIT.

Art. 20. 1. Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy.

Zgodnie z tym art. (potwierdzone interpretacją SN po strajkach w 2007r.), udział w referendum strajkowym dotyczy **WSZYSTKICH pracowników, nie tylko lekarzy!**

Art 23.2. W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Podczas strajku pracownicy nie dostają wynagrodzenia, w tym celu należy posiadać odpowiednie zabezpieczenie w postaci funduszu strajkowego zgodnie z **Art. 24.** „Związki zawodowe decydują o tworzeniu i wykorzystaniu funduszy strajkowych. Fundusze te nie podlegają egzekucji”.

W trakcie trwania strajku, pracownicy nie są zobowiązani do przebywania w swoim zakładzie pracy. Ponadto, dopuszczalna jest praca w innych miejscach po za normalnymi godzinami pracy w miejscu prowadzenia sporu zbiorowego. Należy jednak pamiętać, by dodatkowa praca nie kolidowała moralno-medialnie z prowadzonym sporem zbiorowym.

Najważniejsze elementy z Statutu Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy, w kontekście sporu zbiorowego:

§ 5: Utrata zatrudnienia nie oznacza utraty członkostwa.

§ 7: OZZL udziela pomocy prawnej i podejmuje interwencje w przypadku konfliktu między członkiem Związku a władzami, organem administracji państwowej lub pracodawcą lekarza - jeśli konflikt dotyczy prowadzonej przez lekarza praktyki zawodowej

§ 9: W sytuacjach uznanych przez siebie za konieczne Związek może organizować różne, zgodne z prawem formy protestu wobec władz, organów administracji państwowej i pracodawców.

§ 12: Członek Związku ma prawo:

*korzystać z pomocy Związku w przypadku zagrożenia swojej godności, swoich praw i interesów zawodowych

*korzystać z pomocy finansowej Związku w okresie pozostawania bez pracy na skutek działalności związkowej oraz w szczególnie uzasadnionych przypadkach losowych. Zakres i formy pomocy określa walne Zebranie właściwego szczebla Związku.

Bibliografia:

-Dz.U. 1991 Nr 55 poz. 236 USTAWA z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

-Dz.U. 1991 Nr 55 poz. 234 USTAWA z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych

-Tekst jednolity STATUTU Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy z dnia 22 października 2016 roku

-Odpowiedzi od firmy prawniczej „Lex Secure”, przygotowane na zlecenie zapytania prawne

