

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 w/w ustawy), mogą dopuszczać się przestępstwa z art. 193 k.k. 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 ustawą¹ 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 urządzenie, 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?

¹ Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych; Dz.U. z 1991 r. Nr 55, poz. 236 z późn. zm.; cytowana w tekście jako „ustawa”.

Ustosunkowując się do tego problemu należy zauważyć, po p i e r w s z e, 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 ścieśniająco.

P o d r u g i e, istotne jest, że przepis art. 19 ust. 1 ustawy wskazuje na wyjątki wyłączające prawo do strajku według kryteriów **przedmiotowych** (stanowiska pracy, urzędzenia, 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 określonych 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 w z g l ę d n y m 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” S.A.) „...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 kp). 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 kk 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 kk 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 kk (obecnie art. 193 kk), 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 sposób 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 sprowadzenia powszechnego niebezpieczeństwa (art. 165 kk).

3. Konkludując:

3.1. 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.

3.2. W sytuacji tej niedopuszczalne jest pociągnięcie do odpowiedzialności oczekujących na objęcie zmiany pracowników na podstawie art. 193 kk.

Jerzy Wratny