



ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO OKRĘG PODKARPACKI

35-002 Rzeszów

ul. Kopernika 16

tel.: Sekretariat biura (017) 8533493, Prezes (017) 8507625; fax (017) 8507626

PKO S.A. II O/Rzeszów 111240-2614-1111-0000-3969-4342 NIP 526 000 18 84

e-mail: podkarpacie@znp.edu.pl

www.podkarpacie.znp.edu.pl

ZOP ZNP 076/17/2019

Rzeszów, 5 kwietnia 2019 r.

Pani

Małgorzata Rauch

Podkarpacki Kurator Oświaty

Dotyczy: Ankiety na stronie Kuratorium Oświaty w Rzeszowie na temat: Informacje dotyczące zapewnienia opieki i realizacji zajęć kierowanej do dyrektorów szkół i placówek

Zwracam się do Pani Kurator o usunięcie z ankiety na temat: „*Informacje dotyczące zapewnienia opieki i realizacji zajęć*”, która znajduje się stronie Kuratorium Oświaty w Rzeszowie a kierowanej do dyrektorów szkół i placówek następujących punktów:

- 1) Czy organizator strajku poinformował o formie strajku w szkole/przedszkolu?,
- 2) Czy organizator strajku przekazał liczbę nauczycieli, którzy zadeklarowali udział w strajku?
- 3) Ilu nauczycieli zadeklarowało udział w strajku?

W wspomniane zapisy w ankiecie są sprzeczne z regulacją art. 17 ust. 1 i art. 18 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r. poz. 174)

Przepis art. 17 ust. 1 stanowi, cytując: „*Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1.*” Z przywołanego przepisu jasno wynika, że strajk organizowany przez zarząd Oddziału ZNP w szkole/placówce polega na powstrzymaniu się pracowników szkoły/placówki od wykonywania pracy. Natomiast art. 20 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych stanowi, że ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem. O jakiej formie strajku Pani pyta w ankiecie?. Pytanie w powyższej formie nie powinno znaleźć się w ankiecie. Na jakie podstawie prawnej żąda Pani informacji od dyrektorów szkół/przedszkoli, czy organizator strajku poinformował dyrektora szkoły/przedszkola strajku?.

Przepis art. 18 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mówi o dobrowolności. Nie można żądać od dyrektorów informacji:

- czy organizator strajku przekazał liczbę nauczycieli, którzy zadeklarowali udział w strajku?,
- ilu nauczycieli zadeklarowało udział w strajku?.

Na jakiej podstawie prawnej Pani nakłada obowiązek na dyrektorów szkół/przedszkoli o przekazywanie informacji na postawione wyżej wymienione pytania?. Tak postawione pytania w istotny sposób naruszają przepis art. 18 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Na jakie podstawie prawnej organizator strajku – zarząd oddziału ma obowiązek przekazywania dyrektorom szkół/przedszkoli listy lub liczby osób deklarujących udział w strajku od dnia 8 kwietnia 2019 r.?

Reasumując. O dobrowolnym udziale w strajku mówi art. 18 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Oznacza to, że uczestnictwo w strajku nie może być wymuszone żadnymi formami nacisku ze strony organizatorów strajku. Osoba, która nie uczestniczy w strajku nie może być także w żaden inny sposób szykanowana z powodu nie uczestniczenia w akcji strajkowej. To samo dotyczy pracodawcy (szkoły/placówki), a więc działającego w jego imieniu dyrektora, który nie może prowadzić akcji antystrajkowej, tj. nie może nakłaniać pracowników szkoły/placówki do tego, by nie uczestniczyli w strajku. Pracownik sam decyduje o tym, czy przystąpi do strajku. Jego postanowienie o zaprzestaniu pracy i udziale w proteście powinno być wolne od jakiegokolwiek przymusu. Dotyczy to zarówno pracownika zrzeszonego w związku zawodowym, jak i tego, który nie należy do żadnych struktur.

W związku z tym, pytania przez Panią postawione jednoznacznie można traktować jako jawną formę nacisku wywieraną na dyrektorów i nauczycieli szkół czy przedszkoli, co jest niezgodnie z art. 18 ustawy o sporach zbiorowych. Takie formy oddziaływania powodują naruszenie swobody w podejmowaniu decyzji przez nauczyciela w strajku przed dniem organizacji akcji strajkowej. Proszę o usunięcie z ankiety pierwszych trzech pytań, które są sprzeczne z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W załączeniu przedkładam:

- 1) Opinię w sprawie dobrowolności udziału pracowników szkoły/przedszkola/placówki, w tym nauczycieli w legalnym strajku,
- 2) Ankieta RSIO - Informacje dotyczące zapewnienia opieki i realizacji zajęć.

Z poważaniem

PREZES
Okręgu Podkarpackiego ZNP

Stanisław Kłak

Opinia prawna
w sprawie dobrowolności udziału pracowników szkoły/przedszkola/placówki,
w tym nauczycieli w legalnym strajku

- I. Przedmiot opinii,**
- II. Podstawa prawna,**
- III. Analiza prawna,**
- IV. Podsumowanie.**

Przedmiot opinii

Przedmiotem opinii jest udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

- 1) Na czym polega dobrowolność udziału pracownika w strajku?
- 2) Czy dyrektor szkoły/przedszkola/placówki może prowadzić akcję antystrajkową w szkole/placówce/ poprzez zastraszanie, np. że zostaną zwolnieni z pracy lub ukarani karą porządkową z art 108 Kodeksu pracy?
- 3) Czy dyrektor szkoły/przedszkola/placówki może zobowiązywać pracowników szkoły do wpisywania się na listę osób, które będą strajkować lub odwrotnie?
- 4) Czy dyrektor szkoły może utrudniać przeprowadzenie akcji strajkowej w szkole i placówce?
- 5) Czy zarząd oddziału ZNP – prezes oddziału ZNP może zobowiązywać pracowników szkoły do wpisywania się na listę osób deklarujących swój udział w strajku?
- 6) Czy prezes oddziału, prezes ogniska może zmuszać pracowników do udziału w akcji strajkowej w szkole/przedszkolu/placówce?
- 7) Jakie konsekwencje prawne może ponieść dyrektor szkoły/przedszkola/placówki, który utrudnia przeprowadzenie akcji strajkowej w szkole?

Podstawa prawna

1. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r. poz. 174) – art. 18 i art. 26.

Analiza prawna

O dobrowolnym udziale w strajku mówi art. 18 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Oznacza on, że uczestnictwo w strajku nie może być wymuszone żadnymi naciskami ze strony organizatorów strajku. Osoba, która nie uczestniczy w strajku nie może być także w żaden inny sposób szykanowana z powodu nie brania udziału w akcji strajkowej. To samo dotyczy pracodawcy (szkoły/placówki), a więc działającego w jego imieniu dyrektora, który nie może prowadzić akcji antystrajkowej, tj. nie może nakłaniać pracowników szkoły/placówki do tego, by nie uczestniczyli w strajku.

Pracownik sam decyduje o tym, czy przystąpi do strajku. Jego postanowienie o zaprzestaniu pracy i udziale w proteście powinno być wolne od jakiegokolwiek przymusu. Dotyczy to zarówno pracownika zrzeszonego w związku zawodowym, jak i tego, który nie należy do żadnych struktur.

Z tej zasady wynika prosty wniosek. Ogłaszając strajk, związek zawodowy nie może formalnie zobowiązać nikogo do wzięcia w nim udziału. Stawia to pod znakiem zapytania uchwały, w których organizacja związkowa wskazuje, że wobec swoich

członków, którzy nie uczestniczą w akcji strajkowej, będzie stosowała sankcje statutowe, np. wykluczenie ze związku.

Pracownik może też swobodnie decydować o tym, kiedy przystąpi do strajku. Ma więc prawo włączyć się w protest od samego początku lub przyłączyć się do niego później. W każdym czasie może także zrezygnować z udziału w akcji. W tym zakresie nie obowiązują żadne sztywne terminy, a pracownik za swoją decyzję nie powinien ponosić jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.

Prawo nie zabrania organizacji związkowej nawiązywania załogi do udziału w akcji strajkowej. Tak samo nie ma przepisu, który wprost zabraniałby pracodawcy agitacji antystrajkowej. Pracownik może więc być aktywnie namawiany albo zniechęcany do udziału w proteście. Jednak to pracodawca (szkoła/placówka) musi bardziej uważać, żeby nie został posądzony o utrudnianie działalności związkowej.

Związek zawodowy (zarząd oddziału ZNP) może organizować zebrania z załogą, podczas których wyjaśnia powody podjęcia decyzji o organizacji strajku. Wolno mu także rozdawać ulotki i rozwieszać plakaty. Zawsze jednak ostateczna decyzja o przystąpieniu do strajku będzie należała do pracownika.

Niedozwolone formy agitacji to: stosowanie gróźb, zastraszanie pracowników oraz stosowanie przymusu psychicznego, np. przez podanie do publicznej wiadomości nazwisk pracowników, którzy nie przystąpili do strajku.

Także pracodawcy wolno podejmować działania, które z kolei zniechęcą załogę do udziału w strajku. Niewykluczone bowiem, że taka akcja bardzo negatywnie wpłynie na zakład pracy (szkołę/placówkę), potęgując jego problemy finansowe. Pracodawca może o tym powiadomić pracowników. Ma prawo także przekazać informacje o legalności zbliżającego się protestu. Musi jednak powstrzymać się od zrywania plakatów związkowych albo wyrzucania związkowych ulotek. Takie zachowania mogą być bowiem uznane za utrudnianie działalności związkowej, co jest zagrożone karą.

Za działania sprzeczne z zasadą dobrowolności udziału w strajku, a więc wszelkie przymuszanie, zastraszanie i naciski na załogę, organizatorowi strajku i pracodawcy grozi odpowiedzialność karna. Próbuąc naciskać na pracowników i wywierając na nich presję, narażają się na grzywnę albo karę ograniczenia wolności.

Wyjaśnienie wymaga legalność strajku i udział w nich pracowników szkoły/przedszkola/placówki?

Strajk nabiera legalnego charakteru w momencie, kiedy zakończą się niepowodzeniem próby dojścia do kompromisu za pomocą rokowań lub mediacji. Procesy te muszą zostać zaprotokołowane, a pod wynikłymi rozbieżnościami konieczne jest złożenie podpisów przez obie ze stron. Co więcej, protokół kończący postępowanie mediacyjne musi zostać podpisany w obecności mediatora.

Wymienione wyżej wymagania nie muszą zostać spełnione, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji oraz w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór zbiorowy działaczem związkowym.

Legitymizacja akcji strajkowej następuje także w momencie wyrażenia zgody na jej przeprowadzenie podczas referendum strajkowego. Prowadzony spór zbiorowy przez zarząd oddziału ZNP z pracodawcami (szkołami/placówkami) jest sporem wielozakładowym. Wobec powyższego strajk prowadzony przez zarząd oddziału ZNP

będzie strajkiem wielozakładowym. W przypadku strajku wielozakładowego strajk może być proklamowany po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50 proc. pracowników.

Reasumując. Strajk jest legalny gdy:

- jest ogłoszony przez związek zawodowy. Żadna inna organizacja, ani grupa pracownicza nie może proklamować strajku,
- przed jego ogłoszeniem zostały wyczerpane rokowania i postępowanie mediacyjne chyba, że nielegalne działania pracodawcy je uniemożliwiły lub pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym,
- żądania pozostających w sporze pracowników dotyczą wyłącznie warunków pracy, płac, spraw socjalnych albo praw i wolności związkowych,
- ogłoszenie strajku uzyskało akceptację większości załogi, tj. ponad 50% biorących udział w referendum strajkowym, pod warunkiem, że w głosowaniu wzięło udział 50 proc. pracowników – osób uprawnionych,
- w strajku wzięła udział załoga nie objęta zakazem strajku,
- strajk został ogłoszony co najmniej 5 dni przed jego rozpoczęciem.

Pracownik biorący udział w legalnym strajku zachowuje wszystkie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, w tym prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Udział w legalnym strajku nie może stanowić podstawy zastosowania przez pracodawcę jakiejkolwiek sankcji wobec pracowników.

Poniżej przedstawiam wypis z opracowania dr. Janusza Żołyńskiego (radcy prawnego, wykładowy na wyższych uczelniach, specjalista prawa pracy w tym również zbiorowego prawa pracy) **KRYTERIA WARUNKUJĄCE LEGALNOŚĆ STRAJKU LUB INNEJ AKCJI PROTESTACYJNEJ.**

Kryterium dobrowolności udziału w strajku w rozumieniu Janusza Żołyńskiego.

Kolejnym kryterium, którego spełnienie spoczywa na organizatorach strajku, jest obowiązek zachowania dobrowolności udziału w strajku. Naruszenie tego kryterium może spowodować zarzut bezprawności akcji strajkowej. Otóż niedopuszczalne jest przymuszanie do udziału w strajku – art. 18 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zawiera normę prawną o dobrowolności udziału w strajku. Organizatorzy strajku nie mogą również wymuszać na strajkujących „specjalnego” zaangażowania się w tej akcji. Przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie określają bowiem sposobu, w jakim ma przejawiać się udział pracownika w strajku. Stąd udział pracownika w strajku, zależnie od jego woli, może być zarówno bierny, jak i aktywny. Z reguły w większości grono strajkujących pracowników zachowuje się biernie, czekając na „rozwój sytuacji”. Zachowanie aktywne będzie odnosiło się w szczególności do działaczy związkowych – organizatorów strajku. Sprowadza się ono między innymi do takich sytuacji, gdy działacz związkowy agituje za strajkiem, przemawia, rozdaje materiały propagujące strajk, blokuje pomieszczenia pracodawcy, tworzy z pracowników tzw. „żywe tarcze” itp. W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że uwzględniając zasadę wolności związkowej, nie ma przeszkód prawnych, aby związki zawodowe podjęły nawet szeroko rozumianą akcję propagującą i zachęcającą do udziału w strajku. Akcja ta może przybrać postać zebrania z załogą, rozdawania ulotek, afiszy propagandowych, indywidualnej namowy do udziału w strajku,

udzielania wywiadów w mediach itp. Stąd niezbędne jest przeprowadzenie przez pracodawcę szczegółowej analizy stanu faktycznego i właściwe udokumentowanie, co dany pracownik robił w trakcie strajku, w którym miejscu przebywał, z kim rozmawiał, jakie podejmował czynności itp. Może to mieć istotne znaczenie w przypadku podjęcia przez strajkujących czynności niezgodnych z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych lub w ogóle niezgodnych z obowiązującym porządkiem prawnym. Prawo do udziału w strajku należy do szczególnej kategorii praw indywidualnych. Indywidualne prawo do strajku nie może się wiązać z przynależnością związkową, społeczną, zawodową czy polityczną. Udział w akcji strajkowej nie jest spóźnieniem się do pracy, lecz świadomą decyzją o jej niewykonywaniu. Powoduje on zawieszenie więzi prawnej – zwalnia pracowników od znacznej części obowiązków określonych przepisami prawa pracy. Udział pracownika w strajku jest całkowicie dobrowolny i nie może być w jakikolwiek sposób wymuszony. Dobrowolność uczestnictwa obowiązuje we wszystkich stadiach trwania akcji strajkowej – od czynności przygotowawczych do samego rozpoczęcia strajku. Dotyczy to zarówno członka związku zawodowego ogłaszającego strajk, jak i pracownika niezrzeszonego. Z tego też względu zarówno organizatorzy strajku, jak i pracodawca zobowiązani są do powstrzymania się od wywierania jakiegokolwiek presji na załogę za lub przeciw strajkowi. Pracodawca może jednak podejmować czynności informacyjne i wyjaśniać, że wywołanie strajku może doprowadzić do bardzo trudnej sytuacji zakładu pracy oraz że strajk jest nielegalny i udział w nim może spowodować poważne konsekwencje dla jego uczestników, w postaci kar porządkowych czy rozwiązania stosunku pracy, jak również odpowiedzialności cywilnej za wyrządzenie szkody, a także odpowiedzialności karnej. Zapowiedź taka w świetle prawa rozumiana jako groźba bezprawna lub działanie wyłączające swobodne podjęcie decyzji przez pracowników. Uczestniczenie w strajku jest prawem osobistym pracownika. Pracownik może przystąpić do strajku od samego początku jego trwania, może również przystąpić do niego już w jego trakcie. Może także w każdym momencie z niego zrezygnować. Uchwała zarządu związku zawodowego proklamująca strajk, po uprzednim przeprowadzeniu referendum, nie obliuguje żadnego pracownika do udziału w strajku. Opowiedzenie się pracownika za podjęciem akcji strajkowej nie oznacza tym samym, że jest on następnie zobligowany do wzięcia w nim udziału. Pracownik, który w referendum był przeciwny strajkowi, może następnie wziąć w nim udział. Z tego też względu uchwały zarządu związku zawodowego zobowiązujące członków związku do udziału w strajku, pod rygorem zastosowania wobec nich określonych sankcji statutowych (np. wykluczenia ze związku), są – moim zdaniem – bezprawne. Udział w strajku mogą wziąć również pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych. Dotyczy to również kierownika zakładu pracy i jego zastępców, choć ze względów praktycznych i obowiązku kierowania zakładem pracy uważam takie zachowanie raczej za niewykonalne. Nie wchodząc w szczegóły, należy wskazać, że takie zachowanie może oznaczać nielojalność i naruszenie obowiązków wobec właściciela zakładu pracy. Przymuszanie do udziału w strajku może być sankcjonowane odpowiedzialnością karną. Stąd zgodnie z art. 26 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych kto kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy, podlega karze. Odpowiedzialność karna może wynikać również wprost z przepisów kodeksu karnego. Jeżeli organizatorzy strajku, w celu przymuszenia do wzięcia w nim udziału, dopuszczą się pobicia, gwałtu, naruszenia miru domowego, uszkodzenia ciała, znęcania się, oszczerstwa, zniewagi itp., zastosowanie będzie miał ten akt prawny.

Podsumowanie

Odpowiadając na:

Pytanie pierwsze. Dobrowolność udziału w legalnym strajku zostało wyjaśnione w przedstawionej wyżej analizie prawnej. Pracownik sam decyduje o tym, czy przystąpi do strajku. Jego postanowienie o zaprzestaniu pracy i udziale w proteście powinno być wolne od jakiegokolwiek przymusu. Dotyczy to zarówno pracownika zrzeszonego w związku zawodowym, jak i tego, który nie należy do żadnych struktur. Pracownik może też swobodnie decydować o tym, kiedy przystąpi do strajku. Ma więc prawo włączyć się w protest od samego początku lub przyłączyć się do niego później. W każdym czasie może także zrezygnować z udziału w akcji. W tym zakresie nie obowiązują żadne sztywne terminy, a pracownik za swoją decyzję nie powinien ponosić jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Np. Nauczyciel w dniu 8 kwietnia 2019 r. rozpoczął pracę o godz. 8.00, przepracował 2 godziny lekcyjne i zdecydował, że po tych 2 godz. lekcyjnych będzie strajkował. W tym dniu ma 6 godz. lekcyjnych. Czy może po 2 godz. pracy przystąpić do strajku?. Tak, może przystąpić do strajku. Powyższy fakt zgłasza dyrektorowi szkoły/placówki oraz zgłasza się do komitetu strajkowego wpisując się na listę strajkową. Nauczyciel w dniu 6 kwietnia 2019 r. nie był zdecydowany, czy w dniu 8 kwietnia 2019 r. przystąpi do strajku, lecz po przyjeździe do szkoły/placówki zdecydował, że chce strajkować. Czy może?. Tak może. Dobrowolność udziału w strajku pracowników szkoły i placówki wynika z art. 18 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Pytanie drugie. Pracodawcy (szkoły/placówki), a więc działającego w jego imieniu dyrektorzy szkół i placówek nie mogą prowadzić akcji antystrajkowej, tj. poprzez psychiczne oddziaływanie na pracowników szkoły/placówki, by nie uczestniczyli w strajku. Ponadto dyrektor szkoły/placówki nie może zastraszać pracowników, którzy wezmą udział w strajku, że zostaną zwolnieni z pracy lub zostaną ukarani karą porządkową z art. 108 Kodeksu pracy. Należy pamiętać, że udział pracownika w strajku nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych, jeżeli strajk jest zorganizowanym zgodnie z prawem. Oznacza to, że tzw. legalność strajku jest szalenie istotna z punktu widzenia interesu pracownika. Należy nadmienić, że organizowany od 8 kwietnia 2019 r. do odwołania jest strajkiem legalnym, gdyż procedura sporu zbiorowego została przeprowadzona zgodnie z przepisami ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Pytanie trzecie. Dyrektor szkoły/przedszkola/placówki nie może zobowiązywać pracowników szkoły do wpisywania się na listę osób, które będą strajkować lub nie będą strajkować. W żaden sposób dyrektor szkoły i placówki nie może wywieszać na tablicy ogłoszeń informacji i komunikatów, które mają informować pracowników szkoły i placówki, w tym nauczycieli wpisanych na listę, czy od 8 kwietnia 2019 r. będą strajkować. Wspomniane informacje – komunikaty wskazują miejsce oraz gdzie znajduje się lista, na której pracownicy szkoły i placówki mają się wpisać oraz wskazuje datę, do kiedy stosowne oświadczenie pracownik ma złożyć na wspomnianej liście. Takie działanie dyrektora jest bezprawne, gdyż narusza art. 18 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W związku z powyższym dyrektor szkoły/placówki winien się liczyć z konsekwencjami wynikającymi z art. 26 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Reasumując. Brak możliwości żądania przez pracodawców deklaracji od pracowników, czy wezmą udział w planowanym strajku, kilkanaście dni przed jego datą wynika z:

- ❖ nieistnienia przepisu prawa materialnego, z którego wynikałby obowiązek deklarowania się przez każdego pracownika, co do udziału w strajku przed datą jego rozpoczęcia,
- ❖ treści art. 18 ww. ustawy, z którego wynika, że zasada dobrowolności udziału pracowników w strajku odnosi się również do pracodawcy, który powinien powstrzymać się od podejmowania jakichkolwiek działań zmierzających do zniechęcenia pracowników do udziału w strajku, ponieważ działania mające na celu wywarcie presji na pracowników, żeby nie przystępowali do strajku, należy uznać za nielegalne (zob. prof. zw. dr hab. Krzysztof W. Baran (red.), Daniel Książek, *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Wolter Kluwer 2016, Lex)

Pytanie czwarte. Dyrektor szkoły/placówki nie może utrudniać zarządowi oddziału ZNP przeprowadzenia akcji strajkowej w szkole i placówce w sytuacji, gdy procedury sporu zbiorowego zostały przeprowadzone zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W momencie ogłoszenia strajku w szkole/placówce przez zarząd oddziału ZNP i powiadomienia dyrektora szkoły o strajku w szkole/placówce, dyrektor szkoły/placówki winien współpracować z komitetami strajkowymi w szkole/placówce oraz współpracować z zarządem oddziału ZNP. Komitety strajkowe powołane w szkole/placówki winne współpracować w dniu strajku z dyrektorem szkoły.

W związku z powyższym, dyrektor szkoły/placówki i organizatorzy strajku (zarząd oddziału ZNP), w oparciu o przepisy ustawy i wskazówki organizatora powinni uzgodnić szczegóły przebiegu akcji strajkowej w danej szkole/placówce).

Zarząd oddziału ZNP i komitet strajkowy nie organizują i nie zapewniają opieki uczniom przebywającym w szkole/placówce w czasie strajku, jak również w sytuacji, kiedy strajkują wszyscy pracownicy szkoły/placówki.

Obowiązkiem dyrektora szkoły/placówki jest podjęcie decyzji dotyczącej sposobu zapewnienia uczniom opieki w czasie strajku, w tym również podczas dowożenia, spożywania obiadów w szkolnej stołówce oraz, gdy w dniu strajku będą odbywać się zajęcia lekcyjne. Dyrektorzy przedszkoli, szkół i innych placówek mają prawny obowiązek zapewnić uczniom opiekę w czasie strajku. W dniu strajku uczniami będą się opiekować dyrektor szkoły, wicedyrektorzy szkoły i pracownicy niestrajkujący.

Pytanie piąte i szóste. Zarząd oddziału ZNP, prezes oddziału i prezes ogniska ZNP nie mogą zobowiązywać pracowników szkoły do wpisywania się na listę osób deklarujących swój udział w strajku. Udział pracownika w strajku jest prawem osobistym pracownika i jest całkowicie dobrowolny. Pracownik może na każdym etapie przystąpić do strajku, ale również z udziału w nim zrezygnować. Zabroniona jest jakakolwiek forma wywierania nacisku, czy to ze strony organizatorów czy też ze strony pracodawcy. Niedopuszczalne jest tworzenie list osób biorących udział w strajku lub pracujących. Nie ma żadnych przeszkód, by pracownik w referendum głosował za strajkiem, a potem w nim nie uczestniczył i na odwrót.

Organizatorzy strajku nie mogą utrudniać ani uniemożliwiać wykonywania pracy niestrajkującym. Pracodawca w każdej chwili powinien mieć swobodny i nieskrępowany dostęp do zakładu pracy, a w szczególności do miejsc, gdzie świadczą pracę niestrajkujący.

Pytanie siódme. Za naruszenie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przez każdą ze stron sporu grozi grzywna lub kara ograniczenia wolności, co reguluje art. 26 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Przepis art. 26 wspomnianej ustawy brzmi:

1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:
 - 1) przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego,
 - 2) nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie - podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.
2. Tej samej karze podlega ten, kto kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy.
3. Za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną, zorganizowaną wbrew przepisom ustawy, organizator ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym.

Odpowiedzialność prawną za strajk mogą ponieść obie strony sporu zbiorowego, tj. pracodawca (szkoła/szkoła) a w jego imieniu dyrektor oraz zarząd związku zawodowego (zarząd oddziału ZNP). W grę wchodzić może zarówno odpowiedzialność karna, odszkodowawcza, jak i sankcje w postaci rozwiązania stosunku pracy z organizatorami lub nawet zwykłymi uczestnikami strajku.

Odpowiedzialności karnej podlegają jednak tylko te osoby, które w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- przeszkadzają we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego,
- nie dopełniają obowiązków określonych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Wspomniane czyny stanowią występki w rozumieniu przepisów prawa karnego i są zagrożone karą grzywny albo ograniczenia wolności.

Są przestępstwami umyślnymi, które mogą być popełnione z zamiarem bezpośrednim, jak i ewentualnym.

Przeszkadzanie we wszczęciu lub prowadzeniu legalnego sporu zbiorowego może polegać m.in. na uniemożliwieniu lub przeszkadzaniu w organizacji albo prowadzeniu strajku. Przestępstwem mogą być także czyny polegające np. na nieuzasadnionej odmowie podjęcia rokowań w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, bezprawnym rozwiązaniu stosunku pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

Karze grzywny albo ograniczenia wolności podlega ten, kto kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom, przy czym przez kierowanie rozumie się faktyczne panowanie nad przebiegiem akcji protestacyjnej w taki sposób, aby przebiegała ona zgodnie z kierunkiem wytyczonym przez kierującego (zob. L. Wilk, Kilka uwag o kryminalizacji w sferze zbiorowego prawa pracy, Przegląd Sądowy 1998/3/56).

Odpowiedzialności karnej mogą podlegać jednak nie tylko członkowie organów kierowniczych strajku działających z ramienia związku zawodowego, ale również członkowie tzw. nieformalnych organizacji (komitetów) strajkowych powołanych przez pracowników, o ile są faktycznymi przywódcami strajku.

Opracował: Stanisław Kłak - doradca ds. prawnych: specjalista prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, prawa oświatowego oraz prawa związkowego

Rzeszów, 25 marca 2019 r.

PREZES
Okręgu Podkarpackiego ZNP
Stanisław Kłak