Jarosław Witkowski*

CHARAKTERYSTYKA POSZCZEGÓLNYCH (INNYCH NIŻ STRAJK) AKCJI PROTESTACYJNYCH

Przedstawiona w poniższym artykule charakterystyka poszczególnych form innych niż strajk, akcji protestacyjnych ma za zadanie skonkretyzować ich definicje, poszukać możliwych unormowań prawnych i w sposób ogólny przedstawić zagadnienie ich legalności. Zagadnienie to może zostać potraktowane jedynie w sposób ogólny, ponieważ wykazanie wszystkich możliwych przebiegów kontestacji i np. ich ewentualnej penalizacji, ze względu na mnogość scenariuszy i nadmierną regulację w naszym porządku prawnym, przekracza możliwości jednego artykułu. Stąd np. przy rozstrzyganiu zagadnienia pikiety w wymiarze publicznym nie będę omawiał każdego możliwego wykroczenia, którego mogą dopuścić się jej uczestnicy, a których liczba już wstępnie może być szacowana na ok. 20.

Artykuł ten pomija wszelkie formy protestów, które zakwalifikowane zostały bądź jako strajki (np. odmowa pracy w godzinach nadliczbowych), bądź w ogóle nie mogły być pojmowane w kategoriach nieirenicznych metod rozwiązywania sporów zbiorowych (np. czarna lista, hot cargo, przekupstwo działaczy związkowych).

AKCJA OKUPACYJNA

Ta forma akcji protestacyjnej w wielu miejscach świata nazywana jest – ze względu na zajścia w latach 80. – strajkiem polskim[1]. Na ziemiach polskich pierwszy raz została zastosowana w kopalni Scherley koło Bytomia w 1873 roku[2]. Na masową skalę pojawiła się w latach 30. XX wieku, kiedy Wielki Kryzys popychał pracowników do stosowania coraz drastyczniejszych środków. W 1937 roku liczba takich akcji osiągnęła rekordowy poziom 1093. Ta forma kontestacji budziła obawy wśród ówczesnych polskich władz i pracodawców[3]. W kwestii prawnego podejścia do tego zjawiska zarysowały się sprzeczne poglądy. Środowisko prawników (praktyków i wykładowców akademickich) zajmowało stanowisko sprzeciwiające się karaniu organizatorów i uczestników, organy ścigania uważały je za nielegalne, sądy natomiast nie zajęły jednolitego stanowiska[4].

Istota tego protestu sprowadza się do objęcia w posiadanie budynków zakładu pracy, urządzeń w nich się znajdujących i niedopuszczenia pracowników niebiorących udziału w tej kontestacji oraz pracodawcy (i jego przedstawicieli) do wykonywania swoich obo-

* mgr; Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego.

[1] Ł. Kamiński, *Strajk polski*, „Wprost" 2002, nr 5 (1001), artykuł dostępny pod adresem: http://www.wprost.pl/ar/12176/Strajk-polski/?O=12176&pg=0 [dostęp z dnia 6-06-2012].

[2] W. Masewicz, *Strajk. Studium prawno-socjologiczne*, Warszawa 1986, s. 159.

[3] Ibidem, s. 172.

[4] Ibidem, s. 176-177.

wiązków[5]. Bez wątpienia jest to akcja protestacyjna, co potwierdził Sąd Najwyższy[6]. Tym bardziej niezrozumiałe są poglądy zaliczające akcję okupacyjną do strajku w myśl art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych[7].

Podstawowym problemem akcji okupacyjnej jest jej stosunek do prawa własności[8]. Własność nie jest *ius infinitum*, i możliwości jej ograniczania przewidziała choćby Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku[9]. Jednak akcja okupacyjna nie ogranicza prawa własności pracodawcy. Ona narusza jądro tego prawa[10], czego najlepszą ilustracją jest fakt, że właściciel nie może wówczas korzystać ze swej rzeczy ani czerpać z niej pożytków. Pracownicy okupujący zakład pracy nie mają nadto ku temu ustawowo przyznanego uprawnienia[11]. Trudno wyobrazić sobie sytuację, aby mieli również tytuł umowny. Wobec tego pracodawcy względem pracowników przysługują roszczenia z art. 222 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku Kodeks cywilny[12], a także takie środki ochrony jak obrona konieczna czy samopomoc (art. 343 w zw. z art. 3431 KC).

Okupacja wkracza również w sferę prawa karnego, zgodnie bowiem z art. 193 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny[13], wdzieranie się do cudzego lokalu, pomieszczenia, lub na teren ogrodzony, ewentualnie pozostawanie tam wbrew żądaniom osoby uprawnionej, jest czynem zabronionym. Decyzję w tej sprawie może podejmować osoba upoważniona przez pracodawcę do reprezentowania jej w sprawach z zakresu prawa pracy[14]. Przestępstwo to popełnią pracownicy zarówno wchodzący na teren zakładu zamiarem jego okupowania, jak i podejmujący taką decyzję w trakcie zwykłego dnia pracy i pozostający na jego terenie wbrew woli pracodawcy[15]. W doktrynie na ma wątpliwości co do tego, że można naruszyć mir domowy również osób prawnych[16]. Jest to konsekwencja argumentu *lege non distinguente*. Ponieważ jednak osobą uprawnioną w myśl art. 193 KK jest każda osoba, która dysponuje odpowiednim tytułem do miejsca[17], pojawia się możliwość odpowiadania za to przestępstwo również przez pracodawcę, który zacznie okupować pomieszczenia związkowe oddane do dyspozycji organizacji na terenie zakładu pracy.

Za niedopuszczalne na gruncie prawa karnego należy uznać zamknięcie dyrektora w gabinecie. Jest to bowiem przestępstwo pozbawienia człowieka wolności z art. 189 KK. Ten sam artykuł z pewnością nie penalizuje zachowania pracodawcy polegającego na wynajęciu ochroniarzy celem niewpuszczania związkowców do pomieszczeń dla nich przeznaczonych[18].

---

[5] P. Korus, *Strajk nielegalny*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 1998, s. 160.
[6] Wyrok SN z dnia 7 września 2005 roku, II PK 390/04, OSNAPiUS 2006, nr 13-14, poz. 209.
[7] Dz.U. 1991, nr 55, poz. 236, ze zmianami, zwanej dalej USporZbior.; M. Kurzynoga, *Warunki legalności strajku*, Warszawa 2011, s. 237.
[8] Ibidem, s. 239-245; J. Żołyński, *Status prawny strajku okupacyjnego*, „Monitor Prawa Pracy" 2012, nr 5, s. 234-235.
[9] Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zmianami, zwana dalej Konstytucją; M. Kurzynoga, *Warunki...*, s. 239-241; J. Żołyński, *Status...*, s. 235.
[10] M. Kurzynoga, *Warunki...*, s. 242-243.
[11] Ibidem, s. 243; J. Żołyński, *Status...*, s. 235.
[12] Dz.U. 1964, nr 16, poz. 93 ze zmianami, zwanej dalej KC.
[13] Dz.U. 1997, nr 88, poz. 553 ze zmianami, zwanej dalej KK.
[14] A. Zoll [w:] *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz*, t. II: *Komentarz do art. 117-277 k.k.* red. A. Zoll, Kraków 2006, s. 565.
[15] Ibidem, s. 566-567.
[16] Ibidem, s. 568, uchwała SN z dnia 13 marca 1990 roku, V KZP 33/89, OSNKW 1990, nr 7, poz. 23.
[17] A. Zoll [w:] *Kodeks karny...*, s. 568.
[18] Ibidem, s. 536.

Źródeł obowiązków stron protestu względem siebie upatruję głównie w ustawowych obowiązkach wyliczonych przykładowo w art. 94 ustawy z dnia 26 czerwca 1997 roku Kodeks Pracy[19] i art. 100 KP. Zatem wszyscy pracownicy (protestujący i nieprotestujący) są zobowiązani do dbania o mienie zakładu pracy, przestrzegania przepisów bhp, nieutrudniania pracy osobom nieprotestującym, a względem pracodawcy – do umożliwienia mu swobodnego dostępu do własnego przedsiębiorstwa. Jeśli którejś z dyrektyw art. 21 USporZbior nie da się wyprowadzić z indywidualnych obowiązków pracowników lub pracodawców, wówczas – na zasadzie *a simili* – można sięgać do art. 21 USporZbior. Akcja protestacyjna *a rerum natura* łamie wszelkie te dyrektywy.

Akcja okupacyjna prowadzi do naruszenia obowiązków protestujących względem pracowników niebiorących z nimi udziału w kontestacji. Zgodnie z argumentem *a simili* z art. 18 USporZbior, nie mogą oni zmusić innych pracowników do przyłączenia się do nich. A stosując tę formę protestu, *implicite* wciągają ich w akcje protestacyjne *sensu largo*, co w konsekwencji może nawet okazać się naruszeniem przez protestujących prawa do pracy pracowników nieprotestujących[20].

Akcja okupacyjna jest zatem najczystszej postaci sprzeniewierzeniem się paremii *nemo de domo sua extrahi potest*.

W polskiej literaturze dobitnie podkreśla się fakt nielegalności tej formy protestu[21]. Biorąc pod uwagę powyższe spostrzeżenia, zapatrywanie to podzielam w zupełności, jednocześnie jeszcze raz podkreślając, iż jest to akcja protestacyjna (metoda nieireniczna, wywierająca presję, jej celem jest zajęcie rzeczy będących czyjąś własnością).

BLOKADA

Blokady są podstawową i często stosowaną akcją protestacyjną[22]. Ich istotą jest uniemożliwienie korzystania z budynków użyteczności publicznej, dróg, przejść, torów, szlaków komunikacyjnych itd.[23] Możliwości w tej dziedzinie są nieograniczone i zależą tylko od wyobraźni protestujących.

Natura tej kontestacji, polegająca na utrudnieniu, ograniczeniu bądź uniemożliwieniu dostępu do konkretnych obiektów, powoduje, że norm regulujących takie zachowanie należy poszukiwać w prawie karnym *sensu largo*. Jako przykładowe przepisy można tu wskazać: art. 137 ust. 1 KK, art. 173 par. 1 KK, art. 174 par. 1 KK, art. 177 par. 1 KK, art. 189 par. 1 KK, art. 222 par. 1 KK, art. 173 par. 1 KK, art. 223 par. 1 KK, art. 224 par. 1 KK, art. 226 par. 1 KK, art. 252 par. 1 KK, art. 254 par. 1 KK, art. 254a KK, art. 288 par. 1 KK, art. 49 par. 1 ustawy z dnia 20 maja 1971 roku Kodeks Wykroczeń[24], art. 50 KWykr, art. 54 KWykr, art. 63a par. 1 KWykr, art. 76 KWykr, art. 84 KWykr, art. 90 KWykr, art. 91 KWykr, art. 92 KWykr, art. 97 KWykr, art. 99 KWykr, art. 100 KWykr, art. 124 par. 1 KWykr, art. 145 KWykr, art. 14 ustawy z dnia 20 czerwca 1997 roku Prawo o ruchu drogowym[25], art. 65 UPrDrog.

[19] Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141, ze zmianami, zwanej dalej KP.
[20] M. Kurzynoga, *Warunki...*, s. 246.
[21] Ibidem, s. 244; P. Korus, *Strajk...*, s. 160-161.
[22] J. Kałuszka, P. Szymański, *Związki, strajki, negocjacje*, Warszawa 1982, s. 66.
[23] K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 331; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Kraków 2007, s. 436; W. Masewicz, *Strajk...*, s. 37; B. Cudowski, *Pozastrajkowe środki prowadzenia sporów zbiorowych*, „Monitor Prawa Pracy" 2009, nr 4, s. 177.
[24] Dz.U. 1971, nr 12, poz. 114, ze zmianami, zwanej dalej KWykr.
[25] Tekst jedn.: Dz.U. 2005, nr 108, poz. 908, ze zmianami, zwanej dalej UPrDrog.

Powyższe wyliczenie potwierdza stanowisko, do którego się przychylam, a które znaleźć można w pisemnych opracowaniach: ta forma protestu jest nielegalna[26], trudno bowiem znaleźć taki obiekt, którego blokowanie nie będzie penalizowane.

Blokowanie wymusza konieczność współpracy wielu ludzi ze sobą. To z kolei wyklucza możliwość stosowania tego protestu przez pracodawców.

BOJKOT

Nazwa tej formy protestu zaczerpnięta została od nazwiska Charlesa C. Boycotta, XIX-wiecznego angielskiego zarządcy w irlandzkim hrabstwie Mayo, który słynął z bezwzględności w egzekwowaniu czynszów dzierżawnych. Miejscowa ludność zerwała z nim kontakty, co wymusiło na nim opuszczenie Irlandii. Od tej pory bojkot oznacza działanie mające znamiona społecznego ostracyzmu. W sferze stosunków przemysłowych oznacza on doprowadzenie do ekonomicznej izolacji przeciwnika. Skutek ten można osiągać takimi metodami, jak: odstręczanie pracowników od podejmowania zatrudnienia u danego pracodawcy, utrudnianie kontaktów biznesowych pracodawcy z kontrahentami, utrudnianie zbytu towarów/usług, nakłanianie potencjalnych klientów do zakupu specjalnie oznakowanych towarów (np. nalepki na produktach pracodawcy popierającego żądania protestujących)[27].

Opracowania doktryny wskazują nielegalność tej formy protestu, gdyż stanowi ona naruszenie obowiązków pracowniczych oraz godzi w podstawowe zasady prowadzenia sporów zbiorowych[28]. Jeśli za podstawowy obowiązek pracownika przyjmiemy tutaj lojalność względem pracodawcy, to idąc tym tropem, każdą akcję protestacyjną należy uznać za akt nielojalności względem pracodawcy, ponieważ wszystkie zmierzają do nakłonienia zatrudniającego do uczynienia zadość postulatom pracowników za pomocą środków wywierających presję. Dlatego też nie zgadzam się z takim stanowiskiem. Moim zdaniem całe zagadnienie rozpatrywać należy na gruncie ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji[29]. Pomocny w tym może być czyn zabroniony określony w art. 12 UZwalNieKonk, którego sprawcą może być każdy, w tym związek zawodowy[30]. Jeśli chodzi o łagodniejszą formę bojkotu, tj. nakłanianie potencjalnych klientów do zakupu towarów, które oznakowane są jako wspierające sprawę pracowniczą, nie jest to niczym nielegalnym. Jest to konsekwencja argumentu *ad iudicium*: każdy ma prawo szukać poparcia dla własnych racji. Dopóki odbywa się to w sposób nienachalny i zgodny z obowiązującymi zwyczajami, nie można czynić nikomu w tej sferze zarzutów. Analogicznie orzekł SA w Gdańsku w wyroku z dnia 22 kwietnia 2008 roku w sprawie o sygnaturze I ACa 1467/07[31], który stwierdził, że działania reklamowe, a w tym zachęty, by nawiązać współpracę z danym podmiotem, nie są czynem nieuczciwej konkurencji, o ile są zgodne z dobrymi obyczajami (w tym z zasadami uczciwej konkurencji) i prawem (w tym ze swobodą działalności gospodarczej). Inne

[26] K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 333; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Kraków 2007, s. 438; B. Cudowski, *Pozastrajkowe...*, s. 177.

[27] K.W. Baran, *Zbiorowe prawo…*, s. 332, K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*…, s. 438; J. Kałuszka, P. Szymański, *Związki...*, s. 63-65.

[28] K.W. Baran, *Zbiorowe prawo…*, s. 331, K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy, Komentarz*…, s. 438; B. Cudowski, *Pozastrajkowe...*, s. 176-177.

[29] Tekst jedn.: Dz.U. 2003, nr 153, poz. 1503, zwanej dalej UZwalNieKonk.

[30] E. Nowińska, M. du Vall, *Komentarz do ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji*, Warszawa 2008, s. 146-154.

[31] Niepubl., LEX nr 516511.

przejawy bojkotu, takie jak: namawianie pracowników do niepodejmowania zatrudnienia u danego pracodawcy, namawianie pracowników do odejścia z pracy, utrudnianie zbytu towarów/usług poprzez namawianie kontrahentów do zrywania umów, nie mogą być ujmowane w kategorii czynów nieuczciwej konkurencji, gdyż – po pierwsze – związek zawodowy nie działa celem przysporzenia korzyści sobie, osobom trzecim lub celem zaszkodzenia pracodawcy. Związkowcy motywowani są żądaniami zgłoszonymi w sporze zbiorowym i stosują proporcjonalną presję. Pod drugie, nakłanianie – nawet wprost – do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą jest w zasadzie działaniem zwykłym i dozwolonym. Po trzecie, art. 12 ust. 3 UZwalNieKonk *expressis verbis* stanowi o tym, że czyny nieuczciwej konkurencji, opisane w ust. 1 i ust. 2 art. 12 UZwalNieKonk, nie mają zastosowania wobec związków zawodowych prowadzących legalne akcje protestacyjne[32]. Wszystkie te wnioski płyną już z literalnej wykładni omawianych przepisów.

Zastosowanie instytucji bojkotu z art. 15 ust. 1 pkt 2 UZwalNieKonk jest wykluczone, gdyż – jak wskazuje się w doktrynie – przepis ten stosuje się tylko wobec podmiotów, których nie łączą żadne stosunki prawne. Pracowników nakłaniających do bojkotu z podmiotem bojkotowanym łączy stosunek pracy, stosować zatem należy art. 12 UZwalNieKonk[33].

Omawiane regulacje znajdują zastosowanie tylko wobec pracodawcy, który jest przedsiębiorcą według definiensu art. 2 UZwalNieKonk. W literaturze przedmiotu wskazuje się jednak, że pojęcie to jest niezwykle szerokie i mieszczą się w nim nie tylko osoby fizyczne i prawne prowadzące działalność gospodarczą, rolnicy, czy jednostki samorządu terytorialnego, ale i osoby działające bez zgłoszenia działalności i niepłacące podatków[34].

Bojkot jako formę akcji protestacyjnej stosować mogą jedynie pracownicy. Wynika to z istoty tej formy protestu: wobec pracowników po prostu zastosować jej się nie da.

Rekapitulując: tę formę akcji protestacyjnej uznaję za legalną.

CZARNY PR

Jest to akcja protestacyjna polegająca na rozpowszechnianiu nieprawdziwych lub zdeformowanych informacji o drugiej stronie sporu zbiorowego, nie wyłączając szczegółów z życia prywatnego[35]. Może być stosowana przez pracowników i pracodawców. Zawsze jednak spowoduje naruszenie dóbr osobistych. Nie będzie miało tu znaczenia, czy pracodawca będzie osobą fizyczną, czy prawną (ze względu na art. 331 ust. 1 KC i art. 43 KC)[36]. Bez różnicy jest też fakt, czy czarny PR stosuje się tylko na terenie zakładu pracy, czy także poza czasem i miejscem pracy[37].

Dobra osobiste, które mogą zostać naruszone czarnym PR-em, regulowane są w różnych aktach prawnych: art. 23 KC, art. 111 art. 100 KP, art. 14 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 roku Prawo prasowe[38], art. 81 ustawy z dnia 4 lutego 1994 roku o prawie

[32]E. Nowińska, M. du Vall, *Komentarz...*, s. 146-154; M. Sieradzka [w:] *Ustawa o zwalczeniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, red. M. Zdyb, M. Sieradzka, Warszawa 2011, s. 341-358; wyrok SO w Toruniu z dnia 20 czerwca 2007 roku, VI GC 16/07, niepubl., LEX nr 522307.
[33]E. Nowińska, M. du Vall, *Komentarz...*, s. 186.
[34]Ibidem, s. 40-41.
[35]W. Masewicz, *Strajk...*, s. 84; K.W. Baran, *Inne niż strajk akcje protestacyjne w systemie polskiego prawa pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 130.
[36]W. Zatorski, *Naruszenie dóbr osobistych pracodawcy*, Warszawa 2011, s. 8.
[37]Ibidem, s. 40.
[38]Dz.U. 1984, nr 5, poz. 24 ze zmianami.

autorskim i prawach pokrewnych[39]. Egzemplifikacja tych przepisów sprowadza się do naruszeń takich dóbr osobistych, jak:

- cześć/dobra sława/dobre imię – poprzez pozbawienie oponenta szacunku w jego społeczności na skutek rozpowszechniania informacji – zarówno w formie tradycyjnej, jak i na forach internetowych czy też na blogach – o np. złym prowadzeniu się pracownika/pracodawcy, niewłaściwym postępowaniu względem pracowników, wykorzystywaniu pracowników, braku fachowości pracowników[40], o bezpodstawnym zarzucie popełnienia przestępstwa[41],
- firma/nazwa przedsiębiorstwa/renoma/reputacja – jw.[42],
- płeć – poprzez np. permanentne negowanie (tylko z racji jej płci) kompetencji kobiety zajmującej kierownicze stanowisko[43],
- wizerunek – poprzez rozwieszanie plakatów ze zdjęciami członków zarządu w połączeniu z dyfamującymi ich informacjami[44],
- tajemnica wysokości wynagrodzeń – poprzez ujawnienie wysokości zarobków pracownika bez jego zgody[45],
- prawo do klienteli – poprzez odstręczanie od współpracy gospodarczej z pracodawcą szczególnie ważnych dla niego klientów, którzy niejako podnoszą rangę przedsiębiorstwa[46],
- tajemnica przedsiębiorstwa – poprzez ujawnianie informacji o szczególnie ważnych klientach, sposobie ich traktowania, niejawnych wynikach ekonomicznych pracodawcy, stosowanych ulgach podatkowych, otrzymanych pozwoleniach na prowadzenie działalności regulowanej[47],
- prawo do krytyki – poprzez ostrą, niczym nieusprawiedliwioną krytykę pracodawcy[48], np. wystosowanie pisma krytykującego pracodawcę do spółki-matki, które to pismo zawiera nieprawdziwe informacje o negatywnych praktykach pracodawcy, a spółka-matka w reakcji na nie wdraża procedury sprawdzające i żąda od pracodawcy wyjaśnień[49].

Strona kontestowana ma prawo domagać się od kontestujących zaniechania takiego działania, o ile jest ono bezprawne. Może też domagać się usunięcia skutków takiego działania, jeśli naruszenie już nastąpiło, a w szczególności złożenia oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Może również żądać zadośćuczynienia finansowego, zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny na zasadach przewidzianych w KC, lub naprawienia szkód na zasadach ogólnych (art. 24 ust. 1 i ust. 2 KC). Ponieważ bezprawność jest istotą czarnego PR-u[50], przyjąć można, że uprawnienia te będą zawsze przysługiwały stronie kontestowanej.

[39] Tekst jedn.: Dz.U. 2006, nr 90, poz. 631, ze zmianami.
[40] W. Zatorski, *Naruszenie...*, s. 9-14 i 40-53.
[41] Ibidem, s. 40-53.
[42] Ibidem, s. 9-20.
[43] Ibidem, s. 40-53.
[44] Ibidem, s. 9-14.
[45] Ibidem, s. 9-14; uchwała SN z dnia 16 lipca 1993 roku, I PZP 28/93, OSNCP 1994, nr 1, poz. 2.
[46] W. Zatorski, *Naruszenie...*, s. 14-20.
[47] Ibidem, s. 14-20 i 40-53.
[48] Ibidem, s. 36-40.
[49] Ibidem, s. 40-53.
[50] Ibidem, s. 21-22.

Rozpowszechnianie przez pracownika dyfamujących informacji upoważnia ponadto pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy z takim pracownikiem. Zarówno za wypowiedzeniem, jak i bez zachowania okresu wypowiedzenia[51].

Tytułem podsumowania wyraźnie zaznaczę, że ta forma akcji protestacyjnej jest nielegalna.

DZIEŃ BEZ WOKANDY

Jest to forma protestu pracowników wymiaru sprawiedliwości, polegająca na niewychodzeniu przez sędziów na salę rozpraw, a pisaniu w tym czasie zaległych sprawozdań bądź uzasadnień do wyroków[52]. W doktrynie podkreśla się zgodność tego typu protestu z porządkiem prawnym i brakiem naruszenia obowiązków pracowniczych[53].

Nie w pełni podzielam to stanowisko. Samowolne przekładanie obowiązków z jednego dnia pracy na drugi jest naruszeniem dwóch obowiązków *explicite* wyrażonych w art. 100 KP: przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (par. 2 pkt 1) i przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku (par. 2 pkt 2).

Dlatego też pracownicy powinni liczyć się z możliwością zastosowania wobec nich odpowiedzialności porządkowej czy zmiany warunków pracy i płacy, choć sama akcja protestacyjna jest legalna.

Protest ten może być zastosowany jedynie przez pracowników, gdyż to oni wykonują pracę.

MOTOCYKLOWE PATROLE PRACOWNICZE

Forma ta przybiera kształt śledzenia przez pracowników osoby samego pracodawcy – w przypadku osób fizycznych lub członków organów – w przypadku jednostek organizacyjnych i nękaniu ich swoją obecnością[54]. Działanie takie powoduje naruszenie dobra osobistego, jakim jest prawo do prywatności, rozumianego jako prawo do bycia pozostawionym w spokoju, bądź do pozostawania wolnym od bezprawnego działania na własną psychikę i poczucia strachu[55].

Niedawno ta forma protestu została spenalizowana w art. 190a par. 1 KK, który opisuje czyn zabroniony polegający na uporczywym nękaniu innej osoby, i tym samym wzbudzaniu w niej uzasadnionego poczucia zagrożenia. Przestępstwo to popularnie nazywa się stalkingiem, i – jak się podkreśla – może wystąpić m.in. w środowisku pracy[56], co wynika z powszechnego charakteru tego przestępstwa[57]. Może mieć na celu chęć dokuczenia, a nie wyłącznie adoracji czyjejś osoby[58]. Ważne jest, aby sprawca działał z zamiarem bezpośrednim, który objawiał się będzie nieustępliwością działania i świadomością niepożądania

[51] K.W. Baran, *Inne...*, s. 128-129; W. Zatorski, *Naruszenie...*, s. 40-53; wyrok SN z dnia 17 grudnia 1997 roku, I PKN 433/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 626.
[52] B. Cudowski, *Pozastrajkowe...*, s. 177.
[53] Ibidem, s. 177.
[54] K.W. Baran, *Inne...*, s. 130.
[55] W. Zatorski, *Naruszenie...*, s. 9-14; M. Jachimowicz, *Penalizacja zjawiska stalkingu*, „Edukacja Prawnicza" 2011, nr 6, s. 4.
[56] S. Ładoś, M. Warchoł, *Krytycznie o karalności stalkingu po nowelizacji Kodeksu karnego (art. 190a)*, „Iustitia" 2012, nr 1, s. 34; M. Jachimowicz, *Penalizacja...*, s. 3.
[57] M. Jachimowicz, *Penalizacja...*, s. 4.
[58] Ibidem, s. 4.

takiego zachowania[59] przez pracodawcę. Nękanie – rozumiane jako niedawanie spokoju/prześladowanie kogoś – zawiera w sobie powtarzalność zachowania[60], co oznacza, że pojedynczy przejazd za pojazdem pracodawcy, przed/koło miejsca jego zamieszkania, nie spełnia znamion tego czynu zabronionego (co nie wyklucza odpowiedzialności karnej, np. z art. 107 KWykr[61]). Znamię uporczywości odnosić trzeba do natrętnego, nieustępliwego i wielokrotnego zachowania[62] pracowników. Konieczne jest też wzbudzenie u pracodawcy poczucia braku bezpieczeństwa, bądź sytuacji zagrożenia, ocenianych jednak według norm ogólnospołecznych[63]. Tu oczywiście zrelatywizowanych do środowiska pracy. Ściganie tego przestępstwa możliwe jest jedynie na wniosek pracodawcy (art. 190a par. 4 KK), zatem to w jego rękach leży dalszy los pracownika.

Przedstawiona forma protestu może być stosowana jedynie przez pracowników i musi zostać sklasyfikowana jako nielegalna.

OBSTRUKCJONIZM

Obstrukcjonizm zwany jest też strajkiem gorliwości[64]. Polega na wykonywaniu swojej pracy przez pracownika z nadmierną skrupulatnością, co w praktyce przyczynić się może do paraliżu zakładu pracy. Jest często stosowany przez funkcjonariuszy Służby Celnej lub pracowników administracji państwowej/samorządowej[65].

Zgodnie z poglądem doktryny, takie rozmyślne, szczegółowe wykonywanie swoich obowiązków przez pracownika może zostać zaklasyfikowane jako naruszenie przez niego obowiązku sumienności przy wykonywanej pracy, konsekwencją czego może być zakończenie stosunku pracy przez pracodawcę zarówno niezwłoczne, jak i za wypowiedzeniem, choć patrząc przez pryzmat samego art. 25 ust. 1 USporZbior, działanie to jawi się jako legalne[66].

Wśród ustawowych obowiązków pracownika wymienionych w art. 100 ust. 1 KP rzeczywiście znajduje się nakaz wykonywania pracy w sposób sumienny i staranny. Obowiązki te zaliczane są do obowiązków o charakterze powszechnym i mają zwrócić uwagę pracowników na to, jak mają oni wykonywać swoją pracę[67].

Obowiązek staranności oznacza konieczność podporządkowania się przepisom regulującym dany zawód pracownika. Regulacja ta może znajdować się w przepisach, instrukcjach, nieskodyfikowanych zasadach[68], a także – zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu – w poleceniach przełożonych. Regulacja jest odmienna dla każdego stanowiska i oparta na obiektywnych kryteriach. Nie ma zatem jednego wzorca staranności[69].

[59] Ibidem, s. 4.
[60] Ibidem, s. 4.
[61] S. Ładoś, M. Warchoł, *Krytycznie...*, s. 40.
[62] M. Jachimowicz, *Penalizacja...*, s. 4.
[63] Ibidem, s. 4.
[64] K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz…*, s. 437; M. Sękara, *Wybrane aspekty pojęcia strajku i wolności strajkowej w systemie prawa polskiego*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 2005, s. 155.
[65] K.W. Baran, *Zbiorowe prawo…*, s. 331-332; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz…*, s. 436-437; B. Cudowski, *Pozastrajkowe...*, s. 173 i 176; M. Sękara, *Wybrane...*, s. 155.
[66] K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy, Komentarz*, Kraków 2007, s. 437, s. 332; B. Cudowski, *Pozastrajkowe...*, s. 176; K.W. Baran, *Inne...*, s. 128-129.
[67] D. Dörre-Nowak [w:] *Kodeks pracy 2011. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2011, s. 583.
[68] Ibidem, s. 583.
[69] Ibidem, s. 583-584.

Obowiązek sumienności nakłada z kolei na pracownika powinność jak najlepszego wykonywania powierzonej pracy. Liczy się tutaj stosunek psychiczny zatrudnionego do wykonywanej pracy. Jego intencją musi być należyte wykorzystanie sił, wiedzy, umiejętności i doświadczenia[70].

W doktrynie wskazuje się, że oba obowiązki mają charakter podstawowy. Naruszenie tych obowiązków może spowodować odpowiedzialność dyscyplinarną, rozwiązanie stosunku pracy lub wypowiedzenie warunków pracy i płacy[71]. Ich niewypełnienie musi nastąpić równocześnie, tzn. pracownik musi naruszyć obiektywne reguły wykonywania zawodu z powodu braku sumienności[72].

Te dwa obowiązki zestawić należy z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy, który odnoszony jest m.in. do interesu pracodawcy, a to oznacza, że pracownik swoją pracę musi wykonywać w taki sposób, aby przynieść korzyść pracodawcy i nie szkodzić jego interesom – zarówno majątkowym jak i niemajątkowym[73].

W związku z powyższym wywodem, zgadzam się z poglądami doktryny[74]: ta akcja protestacyjna nie jest nielegalna, a pracownicy ją podejmujący muszą liczyć się z odpowiednią reakcją pracodawcy (odpowiedzialność dyscyplinarna, rozwiązanie stosunku pracy).

Protest ten może być zastosowany jedynie przez pracowników, gdyż to oni wykonują pracę.

W celu niepozostawienia żadnych wątpliwości i zabezpieczenia się przed tą formą protestu pracodawca może wprowadzić w regulaminie pracy lub umowie o pracę obowiązek powstrzymywania się od obstrukcjonizmu i sformułować jego definicję. Rozwiązanie takie jest możliwe, bowiem obowiązki pracownika mogą być zawarte w różnych przepisach prawa pracy (art. 9 KP)[75].

ODMOWA PRZEPROWADZANIA PRZEZ PERSONEL MEDYCZNY PLANOWANYCH ŚWIADCZEŃ MEDYCZNYCH

Jego odmianą jest zaniechanie prowadzenia dokumentacji medycznej[76]. W przypadku tej formy protestu doktryna stoi na stanowisku, że działania takiego rodzaju naruszają obowiązki pracownicze[77].

W mojej opinii ta akcja protestacyjna jest legalna (planowanie świadczenia medycznego oznacza, że nie występuje przypadek niecierpiący zwłoki lub ewentualna zwłoka w udzielaniu pomocy lekarskiej nie spowoduje niebezpieczeństwa utraty życia, ciężkiego uszkodzenia ciała lub ciężkiego rozstroju zdrowia, a zatem – *a contrario* – nie może być mowy o złamaniu obowiązku lekarza wynikającego z art. 30 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 roku o zawodach lekarza i lekarza dentysty[78]), ale pracownicy podmiotów wykonujących działalność leczniczą muszą liczyć się z odpowiednią reakcją pracodawcy (odpowiedzialność dyscyplinarna, rozwiązanie stosunku pracy).

[70]Ibidem, s. 584.
[71]Ibidem, s. 583-584.
[72]Ibidem, s. 584.
[73]Ibidem, s. 590.
[74]K.W. Baran, *Zbiorowe prawo…*; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*…, s. 437 i 332; B. Cudowski, *Pozastrajkowe…*, s. 176; K.W. Baran, *Inne…*, s. 128-129.
[75]D. Dörre-Nowak [w:] *Kodeks pracy…*, s. 583.
[76]B. Cudowski, *Pozastrajkowe…*, s. 177.
[77]Ibidem, s. 177.
[78]Tekst jedn.: Dz.U. 2011, nr 277, poz. 1634 ze zmianami.

Argumentację tego stanowiska przedstawiłem w rozważaniach dotyczących obstrukcjonizmu.

Protest ten może być zastosowany jedynie przez pracowników.

PIKIETA

Jest to jedna z podstawowych form protestu, znana w wielu krajach[79]. Polega na informowaniu opinii społecznej o przyczynach toczonego sporu i przekonywaniu jej do własnych racji. Może być prowadzona tylko dla samej informacji, w celu wywarcia pośredniej presji na walczącą stronę – poprzez społeczeństwo, czy – przede wszystkim – w celu wywarcia presji bezpośredniej[80]. Najczęściej przybiera formę oflagowania/oplakatowania budynku zakładu pracy, akcji rozdawania ulotek informacyjnych na terenie zakładu pracy podczas wiecu (manifestacji), oznakowania pojazdów pracodawcy bądź pracowników, malowania graffiti, informowania na stronach internetowych, organizowania demonstracji, przemarszów, wieców[81].

Pierwszy wariant pikiety, tj. umieszczanie plakatów, napisów, rysunków, afiszy, apeli itd., swoje ograniczenie znajduje w art. 63a par. 1 KWykr. To oznacza, że protestujący nie mogą zamieszczać tego typu rzeczy w miejscu publicznym do tego nieprzeznaczonym (np. płot, ściana, drzewo), czyli – *a contrario* – mogą to czynić na tablicy ogłoszeń, na słupie ogłoszeniowym[82]. Z kolei umieszczanie plakatów, afiszy itd. w miejscach niepublicznych, czyli niedostępnych ogółowi (jak np. budynek zakładu pracy, teren zakładu pracy „za bramą"), lecz wystawionych na widok publiczny (np. widocznych dla ludzi przechodzących ulicą), wymaga zgody pracodawcy[83]. Ponieważ jednak znamię „miejsca" oznacza nie tylko teren, ale i inną płaszczyznę, wystarczy że organizacja związkowa dysponuje takim stosownym miejscem na terenie zakładu pracy i – jako podmiot, któremu do tego miejsca przysługuje określony tytuł prawny (własność, użyczenie, dzierżawa, sprawowanie zarządu) – sama konkludentnie wyraża zgodę na zamieszczenie tam afiszy, apeli itd.[84] Najprostszym przykładem takiego miejsca jest związkowa tablica ogłoszeń znajdująca się przy bramie wjazdowej. Wydaje się, że nawet wystawienie flag, banerów, płócien z hasłami czy wielkopowierzchniowych transparentów z okien pomieszczenia oddanego przez pracodawcę do dyspozycji związkowi zawodowemu, w myśl art. 33 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych[85], nie jest opisywanym wykroczeniem. Podobny pogląd pojawił się w literaturze[86]. W mojej opinii, w myśl rozpatrywanego przepisu, niczyjej zgody nie wymaga również umieszczanie plakatów w budynkach zakładu pracy lub na nieruchomości gruntowej przylegającej do zakładu pracy, do których dostęp jest ściśle reglamentowany (tj. mogą wejść doń/nań tylko osoby posiadające odpowiedni identyfikator, tylko osoby tam zatrudnione itd.). Ponieważ miejsce takie nie jest ani miejscem publicznym (gdyż nie ma tam nieograniczonego dostępu), ani rzeczy te nie są wystawione na widok publiczny (gdyż nie każdy może się z nimi zapoznać), nie nastąpi realizacja odpowiedniego znamienia.

[79] J. Kałuszka, P. Szymański, *Związki...*, s. 66; B. Cudowski, *Pozastrajkowe...*, s. 176.
[80] W. Masewicz, *Strajk...*, s. 83-84; B. Cudowski, *Pozastrajkowe...*, s. 176.
[81] Ibidem, s. 176; J. Żołyński, *Ustawa...*, s. 141.
[82] W. Jankowski [w:] *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, red. T. Grzegorczyk, Warszawa 2010, s. 258-60.
[83] Ibidem, s. 258-260.
[84] Ibidem, s. 258-260.
[85] Dz.U. 1991, nr 55, poz. 234 ze zmianami, zwanej dalej UZwZaw.
[86] J. Żołyński, *Ustawa...*, s. 141.

Wszystkie moje powyższe uwagi wynikają z literalnego brzmienia omawianego przepisu oraz argumentu z konsekwencji. Nie można rozszerzać zgody na umieszczenie haseł i plakatów na wszystkie możliwe rozwiązania. Nawet jeśli stanowisko takie zostałoby oparte na prawie własności, to wskazać należy, że prawo własności nie jest niczym nieograniczonym prawem rzeczowym. A jeśli za każdym razem należałoby pytać pracodawcę o zgodę, to jaki pracodawca zgodziłby się na oflagowywanie jego budynków hasłami z wysuwanymi wobec niego żądaniami? Oczywiście żaden. Takie podejście wprowadzałoby tylnymi drzwiami niczym nieuzasadnione ograniczenie prawa do akcji protestacyjnych. Celem tego przedsięwzięcia nie jest przecież dewastacja budynków, a za ewentualne uszkodzenia pracodawca może dochodzić rekompensaty od protestujących na zasadach ogólnych.

Zaznaczyć należy, że art. 63a par. 1 KWykr w ogóle nie dotyczy rozdawania ulotek, zatem protestujący mogą przekazywać je z ręki do ręki pod samymi drzwiami siedziby pracodawcy.

Choć ten wariant kontestacji tradycyjnie przypisywany jest pracownikom, to z powodzeniem może być stosowany przez pracodawców. Co więcej, w ich przypadku zniknie wiele problemów związanych z uzyskaniem potrzebnej zgody.

Druga zasadnicza forma pikiety może mieć dwa wymiary: publiczny i prywatny. Publiczny będzie związany ze zgromadzeniem pracowników w miejscach publicznych, a prywatny ze zgromadzeniem pracowników na terenie zakładu pracy, w holu budynku itp.

Uregulowań wymiaru publicznego poszukiwać należy w ustawie z dnia 5 lipca 1990 roku Prawo o zgromadzeniach[87]. Zauważyć należy, że pikieta publiczna w małych zakładach pracy nie będzie podlegać temu uregulowaniu (*a contrario* do art. 1 ust. 2 UPrZgr). Tam zazwyczaj w proteście nie będzie brało udziału co najmniej 15 osób. Wciąż jednak będzie to zgrupowanie, które będzie musiało szanować ogólne przepisy porządkowe, z czym jednak nie powinno być problemów, gdyż – jak wskazuje się w literaturze – przedsięwzięcia takie mają z reguły pokojowy charakter[88]. Większe zgrupowania, a zatem zgromadzenia w myśl UPrZgr, będą musiały postępować według ustalonej procedury, a w przełożeniu na rozpatrywane zagadnienie oznacza to, że:

- zgromadzenie będzie organizował związek zawodowy (art. 3 ust. 1 UPrZgr),
- pikietujący nie mogą mieć przy sobie żadnych niebezpiecznych narzędzi (art. 3 ust. 2 UPrZgr),
- co do zasady związek musi uprzedzić o pikiecie organ gminy właściwy ze względu na miejsce zgromadzenia co najmniej na 3 dni przed planowanym terminem pikietowania (art. 6 ust. 1 w zw. z art. 7 ust. 1 UPrZgr),
- związek musi się liczyć z zakazem pikietowania, o czym powinien zostać poinformowany najpóźniej na 24 godziny przed planowanym odbyciem zgromadzenia (art. 8 w zw. z art. 9 ust. 1 UPrZgr) ,
- związek ma 3 dni na odwołanie się od takiej decyzji do wojewody (art. 5 ust. 2 w zw. z art. 9 ust. 2 UPrZgr),
- przewodniczący pikiety jest jednocześnie osobą kierującą akcją protestacyjną (art. 10 ust. 1 UPrZgr),
- z chwilą rozwiązania pikiety dalsze uczestnictwo w niej staje się już nielegalną akcją protestacyjną (art. 10 ust. 5 w zw. z art. 10 ust. 6 i art. 12 ust. 1 UPrZgr),

[87] Dz.U. 1990, nr 51, poz. 297, ze zmianami, zwanej dalej UPrZgr.

[88] K.W. Baran, *Zbiorowe prawo…*, s. 332; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz…*, s. 437-438; B. Cudowski, *Pozastrajkowe...*, s. 176.

- przy tej formie protestu pojawia się dodatkowy organ kontrolny, jakim jest przedstawiciel organu gminy (art. 11 ust. 1 w zw. z art. 12 ust. 1 UPrZgr).

Pikiety w wymiarze prywatnym nie należy mylić z akcją okupacyjną, ponieważ nie polega ona na zajęciu infrastruktury pracodawcy, a na pokojowym manifestowaniu przed budynkiem lub wewnątrz niego (np. na jakiejś dużej sali) swoich postulatów i opinii. Stąd też przedsięwzięcie to pozostaje poza zakresem przestępstwa naruszenia miru domowego (art. 193 KK).

Zgromadzenie nie jest możliwe do zastosowania przez pracodawców. Wynika to *a rerum natura* tego przedsięwzięcia.

Wiele przejawów pikiety uznaję zatem za legalne akcje protestacyjne. Oczywiście podczas ich podejmowania ważne jest, aby rozpowszechniane informacje nie zahaczały o akcję czarnego PR-u.

STRAJK BIAŁY/WŁOSKI

Cechą charakterystyczną tego protestu jest spowolnienie procesu pracy[89]. W najbardziej restrykcyjnej formie pracownicy po prostu symulują wykonywanie pracy lub znacząco ograniczają jej wykonywanie (np. w szpitalu funkcjonuje tylko „ostry dyżur")[90].

W doktrynie prawa pracy wskazuje się, że umyślne spowodowanie spadku wydajności pracy może być klasyfikowane jako naruszenie przez pracownika obowiązku sumienności wykonywania pracy, i może uprawniać pracodawcę do rozwiązania łączącego go z takim pracownikiem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, a – zgodnie z argumentem *a maiori ad minus* – także do wypowiedzenia umowy o pracę[91].

Przychylam się do tego stanowiska, twierdząc, że akcja ta jest legalna, ale pracowników mogą dotknąć konsekwencje ze strony podmiotu zatrudniającego (odpowiedzialność dyscyplinarna, rozwiązanie stosunku pracy).

Argumentację tego stanowiska przedstawiłem w rozważaniach dotyczących obstrukcjonizmu.

Protest ten może być zastosowany jedynie przez pracowników, gdyż to oni wykonują pracę.

W celu niepozostawienia żadnych wątpliwości i zabezpieczenia się przed tą formą protestu pracodawca może wprowadzić w regulaminie pracy lub umowie o pracę obowiązek powstrzymywania się od spowalniania procesu pracy bądź symulowania go. Rozwiązanie takie jest możliwe, bowiem obowiązki pracownika mogą być zawarte w różnych przepisach prawa pracy (art. 9 KP)[92].

STRAJK CHOROBOWY/TAJNY

Istota tej formy kontestacji sprowadza się do nieświadczenia pracy. To z kolei wzbudza wątpliwości, czy mieści się ona jeszcze w zakresie innych akcji protestacyjnych na gruncie art. 25 ust. 1 USporZbior, czy jest już strajkiem[93]. Moim zdaniem wątpliwości takich nie ma. Strajk polega co prawda na zbiorowym wstrzymaniu się pracowników od wykonywa-

[89]Ł. Kamiński, *Strajk...*, artykuł dostępny pod adresem http://www.wprost.pl/ar/12176/Strajk-polski/?O=12176&pg=0 [dostęp z dnia 6-06-2012].

[90]K.W. Baran, *Zbiorowe prawo…*, s. 331; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz…*, s. 436.

[91]K.W. Baran, *Zbiorowe prawo…*, s. 331; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy, Komentarz…*, s. 436; K.W. Baran, *Inne...*, s. 128-129; B. Cudowski, *Pozastrajkowe...*, s. 176.

[92]D. Dörre-Nowak [w:] *Kodeks pracy...*, s. 583.

[93]K.W. Baran, *Zbiorowe prawo…*, s. 331-332; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz…*, s. 437; M. Kurzynoga, *Warunki...*, s. 229.

nia pracy, ale sens tego wstrzymania się oddany zostaje tylko wówczas, gdy pracownicy są w obowiązku wykonywania tej pracy. A w obowiązku tym pracownik nie pozostaje przez cały czas. Jest w nim, np. gdy zjawi się w zakładzie pracy w obowiązującym go wymiarze czasu pracy bądź pracy w godzinach nadliczbowych. *A contrario* zatem, nie jest w tym obowiązku np. w dni wolne od pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Z pewnością nie jest w tym obowiązku również podczas przebywania na zwolnieniu lekarskim. Dlatego to powstrzymywanie się od pracy nie jest powstrzymywaniem się w sensie strajkowym i strajk chorobowy/tajny traktuję jako akcję protestacyjną.

Ważkim problemem tej formy protestu jest sposób rozumienia jej tajności. W doktrynie przyjmuje się, że tajność może oznaczać niepoinformowanie pracodawcy o toczącym się sporze (a wręcz niewysuwanie samych żądań) lub utajnienie tego protestu dla osób trzecich wobec trwającego sporu zbiorowego[94]. Ten pierwszy sposób na mocy argumentu *ad iudicium* należy odrzucić. Zgadzam się natomiast z drugim sposobem, o ile jednak odnosi się on do odpowiednich organów ZUS-u lub KRUS-u. Na tym bowiem polega istota strajku tajnego: cel jego przeprowadzenia musi być jasny dla obu stron sporu zbiorowego, ale pozostaje nieupubliczniony wobec organów stosujących instrumenty ubezpieczenia społecznego. Na mocy połączonych argumentów *ad iudicium* i *a rerum natura* jest to jedyne dopuszczalne rozwiązanie.

Zagadnieniem podnoszonym przy okazji rozważania tej kontestacji jest wykorzystywanie instytucji prawnej niezgodnie z jej celem, co skutkować powinno brakiem ochrony dla takiego działania[95]. Rzeczywiście, normatywnie tak rzecz się prezentuje. Zgodnie bowiem z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa[96], wykorzystywanie zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z jego celem powoduje utratę prawa do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia. A to z kolei powoduje, że – na podstawie art. 92 ust. 3 pkt 2 KP – pracownikowi takiemu nie przysługuje wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, przyznawane na podstawie art. 92 ust. 1 pkt 1 KP. Tak też niezgodność tę interpretuje się w literaturze przedmiotu, wskazując, że działania pracownika niesprzyjające regeneracji organizmu muszą powodować sankcje[97]. W rozpatrywanym przypadku *a rerum natura* nie może być mowy o regeneracji, gdyż organizm takiej nie potrzebuje: jest zdrowy. Stąd sankcja wynika również z wykładni funkcjonalnej. W krótkiej perspektywie akcja ta jest skuteczna, gdyż pracodawca nie jest w stanie dokonać kontroli natychmiast[98].

Oprócz skutku wspomnianego wyżej, możliwe są również inne, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy[99]. W mojej opinii nie można jednak wówczas jako powodu bezpośrednio wskazać uczestnictwa w strajku tajnym. Nie narusza ono bowiem podstawowych obowiązków pracowniczych, a i korzystanie z ubezpieczenia społecznego niezgodnie z jego celem naruszeniem takim nie jest. Może nim jednak być utrata zaufania do pracownika będąca następstwem takiego zachowania.

[94] P. Korus, *Strajk...*, s. 160.
[95] K.W. Baran, *Zbiorowe prawo…*, s. 332; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, s. 437.
[96] Tekst jedn.: Dz.U. 2010, nr 77, poz. 512, ze zmianami, zwana dalej USwChMa.
[97] M. Gersdorf [w:] S*połeczne ubezpieczenia wypadkowe i chorobowe. Komentarz*, red. M. Gersdorf, B. Gudowska, Warszawa 2012, s. 512-516.
[98] M. Kurzynoga, *Warunki...*, s. 231.
[99] M. Gersdorf [w:] S*połeczne...*, s. 512-516.

W kwestii legalności takiej formy protestu zauważyć należy, że nie jest ona penalizowana. Może jednak rodzić przykre dla pracowników skutki na gruncie ich uprawnień do wynagrodzeń i świadczeń oraz trwałości stosunku pracy, zgodnie z paremią *male nostro iure uti non debemus*. Skutki te nie mogą przesłonić jednak faktu, że sama akcja jest legalna.

Protestu tego nie mogą stosować pracodawcy, gdyż nie przyniosłoby to żadnego skutku.

STRAJK CZARNY

Strajk czarny, który polegał na powstrzymywaniu się od karmienia zwierząt gospodarskich, stosowany był w latach 1918-1920 wśród rolników II RP[100].

Zgodnie z dyrektywą wyrażoną w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 roku o ochronie zwierząt[101], zwierzę nie jest rzeczą, a człowiek jest mu winien poszanowanie, ochronę i opiekę. Z kolei art. 12 ust. 1 UOchrZw zobowiązuje hodowców zwierząt gospodarskich do zapewnienia im opieki i właściwych warunków bytowania. Przepisy te wzmocnione są zakazami używania do pracy zwierząt chorych lub niedożywionych (art. 14 ust. 2 pkt 2 UOchrZw) oraz znęcania się nad zwierzętami (art. 35 ust. 1a UOchrZw). Czyn pierwszy stanowi wykroczenie, a drugi występek.

Z regulacji tych wynoszę wniosek, że strajk czarny w obecnym porządku prawnym jest nielegalną akcją protestacyjną.

STRAJK GŁODOWY

Protest ten może wystąpić w dwóch zasadniczych formach: jako współtowarzyszący akcji protestacyjnej *sensu largo* (najczęściej strajkowi) lub jako samodzielny środek kontestacji[102] (nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracownicy świadczyli pracę na rzecz podmiotu zatrudniającego z jednoczesnym zastrzeżeniem, że podejmują głodówkę do czasu rozstrzygnięcia sporu).

W doktrynie prawa pracy wyrażono pogląd, zgodnie z którym strajki głodowe nie mogą być uznane za akcję protestacyjną prowadzoną zgodnie z prawem. Jest to konsekwencja poglądu wynikającego z art. 25 ust. 1 USporZbior, który nakazuje prowadzenie wszelkich akcji protestacyjnych w sposób niezagrażający życiu i zdrowiu ludzkiemu. A ponieważ przepis ten odnosi się również do samych protestujących pracowników, zaś niedostarczanie płynów i pokarmów do organizmu ludzkiego może prowadzić do tragicznych konsekwencji, ten sposób protestu pracowniczego należy uznać za niedozwolony[103]. Interpretując art. 25 ust. 1 USporZbior za pomocą argumentu *lege non distinguente*, pogląd ten uznaję za prawidłowy. Identycznym argumentem posłużył się SN w uzasadnieniu do swojego wyroku z dnia 27 listopada 1997 roku[104]. W tym samym orzeczeniu SN wskazał na niewspółmierność środka do celu, tj. zauważył nadmierność potencjalnego zagrożenia dla życia i zdrowia w stosunku do ewentualnych korzyści majątkowych, a tym samym wskazał na naruszenie dyrektywy wyrażonej w art. 17 ust. 3 USporZbior.

[100] M. Święcicki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918-1920*, Warszawa 1960, s. 42.
[101] Dz.U. 1997, nr 111, poz. 724 ze zmianami, zwana dalej UOchrZw.
[102] K.W. Baran, *Inne...*, s. 122-123.
[103] K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz…*, s. 413-414; K.W. Baran, *Inne...*, s. 125-126; J. Żołyński, *Obowiązki uczestników i organizatorów strajku*, „Monitor Prawa Pracy" 2011, nr 8, s. 401.
[104] Wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 roku, I PKN 393-97, OSNP 1998, nr 17, poz. 511.

Odrzucam wobec tego pojawiający się w doktrynie pogląd, iż ten typ akcji protestacyjnej rozpatrywać należy wyłącznie w sferze odpowiedzialności moralnej[105], a samą formę protestu pracowniczego polegającą na odmowie przyjmowania pokarmów i płynów w obecnym porządku prawnym uważam za nielegalną, gdyż zdrowie i życie ludzkie jest dobrem prawnie chronionym na wielu płaszczyznach.

Choć strajk głodowy może być stosowany przez obie strony konfliktu, to w praktyce przeprowadzany jest tylko przez pracowników. Spowodowane jest to zapewne tym, że po pierwsze liczą oni na efekt skali, a po drugie, protestujący w ten sposób pracodawca naraziłby się na śmieszność, gdyż los głodującego przedsiębiorcy – w odróżnieniu od pracowników – nikogo nie wzruszy.

STRAJK JAPOŃSKI

Zwiększenie ilości produkcji w sposób skrajny może – w przypadku pracy produkcyjnej w fabryce – powodować niewydolność systemu produkcji, a w efekcie nawet zatrzymanie procesu pracy[106].

Nie oznacza to jednak nielegalności tej akcji protestacyjnej. Pracownicy mogą spotkać się jedynie z działaniami pracodawcy typu: zwolnienia, wypowiedzenia warunków pracy i płacy, odpowiedzialność porządkowa.

Argumentację tego stanowiska przedstawiłem w rozważaniach dotyczących obstrukcjonizmu.

Protest ten może być zastosowany jedynie przez pracowników, gdyż to oni wykonują pracę.

URLOP NA ŻĄDANIE

Opisywana forma akcji protestacyjnej wzbudza kontrowersje w literaturze[107]. Forma tego protestu polega na realizacji urlopu na żądanie przez znaczną liczbę pracowników[108]. Podkreśla się, że celem urlopu jest wypoczynek pracownika, dlatego też pracodawca ma prawo odmówić pracownikowi udzielenia dnia wolnego na żądanie, jeśli nabierze podejrzenia, że pracownik urlop ten będzie chciał wykorzystać jako formę kontestacji[109]. Urlop na żądanie powinien bowiem służyć regeneracji sił fizycznych, psychicznemu odpoczynkowi, zwalczeniu niegroźnej infekcji[110].

Jednocześnie pojawiają się głosy, że pracodawca nie ma prawa kontrolowania sposobu wykorzystania urlopu przez swojego pracownika. Zwłaszcza urlopu na żądanie, który udzielany jest w celu bliżej niesprecyzowanych potrzeb pracownika, z których nie musi on się tłumaczyć, a które swoim charakterem zbliżają tę instytucję do urlopu okolicznościowego[111]. Przemawiać za tym ma brak wskazania w ustawie przyczyn, dla których urlop taki powinien być udzielany[112].

[105] B. Cudowski, *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych w sporach zbiorowych*, [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 321.
[106] J. Żołyński, *Ustawa...*, s. 142.
[107] M. Kurzynoga, *Warunki...*, s. 231; B. Cudowski, *Pozastrajkowe...*, s. 177.
[108] Ibidem, s. 177.
[109] Ibidem, s. 177.
[110] E. Chmielek-Łubińska [w:] *Kodeks pracy...*, s. 848; M. Kurzynoga, *Warunki...*, s. 232; K. Serafin, *Urlop na żądanie a pracownicze formy protestu*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009, s. 208.
[111] M. Kurzynoga, *Warunki...*, s. 231-232; K. Serafin, *Urlop...*, s. 208-209; B. Cudowski, *Pozastrajkowe...*, s. 177.
[112] K. Serafin, *Urlop...*, s. 209.

Zwolennicy negacji tej formy kontestacji koncentrują się na art. 8 KP, podkreślając, że branie urlopu na żądanie celem wyrażania protestu jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiego prawa[113].

Dla postrzegania tej instytucji prawa pracy jako akcji protestacyjnej moim zdaniem znaczenie mają jedynie następujące cechy:

- z urlopem wypoczynkowym urlop ten ma związek tylko techniczny[114],
- sam ustawodawca nie wskazał przyczyn udzielania tego urlopu, w takim razie zwolennicy jego wypoczynkowego charakteru powinni zwrócić uwagę na paremię *contra facta non valent argumenta*, gdyż w praktyce jest on udzielany z wielu przyczyn, co potwierdza orzecznictwo (postępując zgodnie z paremią *benignius leges interpretandae sunt, quo voluntas earum conservetur*)[115],
- pracodawca nie może nakazać pracownikowi brania go tylko w celach wypoczynkowych[116],
- pracodawca nie może kontrolować sposobu wykorzystywania tego urlopu[117],
- pracodawca może go nie udzielić, chroniąc w ten sposób własny interes (np. chcą go zrealizować wszyscy pracownicy, więc udzielony zostanie tylko połowie załogi)[118].

Masowe występowanie o urlop na żądanie jest metodą nieireniczną, polegającą na wywieraniu presji. Jest zatem akcją protestacyjną i nie jest działaniem *contra legem*. Dlatego też kwalifikuję ją jako legalną akcję protestacyjną, choć na gruncie powyższych rozważań można sformułować postulat *de lege ferenda*, o dodanie do art. 1672 KP ustępu 2 o treści „Urlopu na żądanie udziela się zarówno w celach wypoczynkowych, jak i innych".

Oprócz lekarzy protest ten stosują celnicy, prokuratorzy, pracownicy poczty, fizyczni i administracyjni pracownicy oświaty[119]. Akcja ta jest niemożliwa do zrealizowania przez pracodawców.

ZBIOROWE ROZWIĄZANIE INDYWIDUALNYCH STOSUNKÓW PRACY

W Polsce ta forma protestu stosunkowo często była stosowana przez lekarzy, którzy masowo odchodzili ze szpitali, w których byli zatrudnieni. Nikt nie miał wątpliwości, że lekarzom tym nie chodziło o rzeczywistą rezygnację z zatrudnienia, ale o zmianę warunków pracy i płacy[120].

W tej akcji protestacyjnej pracownicy korzystają ze swobody zawierania umów[121]. Akcję tę przeprowadza się w sposób masowy i zorganizowany, przy pomocy instrumentów indywidualnego prawa pracy, w sposób mieszczący się w pojęciu wolności pracowniczych.

---

[113] M. Kurzynoga, *Warunki...*, s. 232-233; K. Serafin, *Urlop...*, s. 216-218; B. Cudowski, *Pozastrajkowe...*, s. 177.
[114] E. Chmielek-Łubińska [w:] *Kodeks pracy...*, s. 848; E. Chmielek-Łubińska, *Urlop na żądanie pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2003, nr 3, s. 26; wyrok SN z dnia 16 września 2008 roku, II PK 26/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 36.
[115] K. Serafin, *Urlop...*, s. 210; wyrok SN z dnia 26 stycznia 2005 roku, II PK 197/04, OSNP 2005, nr 17, poz. 271.
[116] E. Chmielek-Łubińska, *Urlop...*, s. 26.
[117] Ibidem, s. 26.
[118] E. Chmielek-Łubińska [w:] *Kodeks pracy...*, s. 849-850; E. Chmielek-Łubińska, *Urlop...*, s. 27; wyrok SN z dnia 28 października 2009 roku, II PK 123/09, OSNP 2011, nr 11-12, poz. 148.
[119] K. Serafin, *Urlop...*, s. 211.
[120] B. Cudowski, *Pozastrajkowe...*, s. 177.
[121] J. Kałuszka, P. Szymański, *Związki...*, s. 66.

Dlatego też należy ją uznać za legalną[122], choć okupioną znaczną odpowiedzialnością osobistą pracownika. Wysokie bezrobocie będące skutkiem kryzysu ekonomicznego przyczynia się do tego, że obecnie ta forma protestu jest stosowana rzadko[123]. Takiego rozwiązania stosunku pracy przez zatrudnionych – jako formy protestu – nie można uznać za bezprawne[124].

Akcję tę stosować mogą również pracodawcy. Art. 30 KP *explicite* stanowi, że każda ze stron umowy o pracę ma prawo rozwiązać ją za wypowiedzeniem. Jak potwierdza orzecznictwo[125], a w ślad za nim doktryna[126], wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym trybem zakończenia zatrudnienia i nie wymaga nadzwyczajnych okoliczności. Oczywiście, aby taki protest pracodawcy był legalny, musi on dochować wszystkich warunków koniecznych do uznania wypowiedzenia umów o pracę za prawidłowe, w szczególności – w przypadku umów na czas nieokreślony – podać przyczynę. To oznacza, że takie zwolnienie pracownika nie może być sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, zupełnie dowolne czy arbitralne[127]. Jako przyczyny zwolnienia z całą pewnością nie można podać uczestnictwa w akcji protestacyjnej. Byłoby to po pierwsze zbyt ogólne, a po drugie nieuzasadnione. Z drugiej strony należy pamiętać o tym, że pracodawca ma prawo do doboru pracowników[128] lub może utracić zaufanie do pracowników[129].

Ten rodzaj protestu jest możliwy do przeprowadzenia zarówno przez pracowników, jak i pracodawców. Jest to legalna akcja protestacyjna.

PODSUMOWANIE

Powyższa charakterystyka nie wyczerpuje całości rozpatrywanego zagadnienia. Nie może tego czynić. Ze względu na znaczną heterogeniczność rozpatrywanego zjawiska nie jest możliwe wyliczenie wszelkich form akcji protestacyjnych niebędących strajkami. Jednak uogólniając cechy powyższych przykładowych wyliczeń oraz opierając się na art. 25 ust. 1 USporZbior, można sformułować postulat *de lege ferenda* o umieszczenie w USporZbior legalnej definicji akcji protestacyjnej o następującym definiensie: jest to nieireniczna metoda rozwiązywania sporu zbiorowego, stosowana zarówno przez pracowników, jak i pracodawców, polegająca na wywarciu na drugiej stronie sporu presji ekonomicznej, socjalnej lub psychologicznej w celu obrony warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się, polegająca – w przypadku pracowników – na innym zachowaniu zbiorowym niż powstrzymanie się od wykonywania pracy, ale mieszcząca się w granicach porządku prawnego, szczególnie niezagrażającym życiu i zdrowiu. Pozostawanie poza zakresem tej definicji nie oznacza, iż jakieś działanie pracownicze mające być protestem jest nielegalne, jak i odwrotnie: działanie pracownicze zgodne z tą definicją nie oznacza jego legalności.

Definicja ta nie może przesądzać niczego w kwestii legalności, gdyż dokonane wyżej przykładowe wyliczenie form kontestacji uzasadnia twierdzenie, iż nie można *a priori*

[122] P. Korus, *Strajk...*, s. 159.
[123] J. Kałuszka, P. Szymański, *Związki...*, s. 66.
[124] B. Cudowski, *Pozastrajkowe...*, s. 177.
[125] Wyrok SN z dnia 2 października 1996 roku, I PRN 69/1996, OSNP 1997, nr 10, poz. 163; wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 roku, I PKN 715/00, „Prawo Pracy" 2002, nr 10, poz. 34.
[126] A. Sobczyk [w:] *Kodeks pracy...*, s. 281.
[127] Ibidem, s. 281-282; wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 roku, I PKN 715/00, „Prawo Pracy" 2002, nr 10, poz. 34.
[128] A. Sobczyk [w:] *Kodeks pracy...*, s. 283-286 i 292-293.
[129] Ibidem, s. 286-288.

przesądzić o legalności bądź nielegalności akcji protestacyjnych jako całości. Dokonać tego można dopiero po rozważeniu poszczególnych przejawów akcji protestacyjnych. Jest to tylko jeden z problemów uwypuklonych w dokonanej egzemplifikacji. Wyprowadzić z niej można również twierdzenie, iż jednolite unormowanie wszystkich form akcji protestacyjnych nie jest możliwe. Wynika to choćby z faktu braku możliwości pogodzenia podejścia do rozpatrywanego problemu pracowników i pracodawców. Niektóre akcje protestacyjne mogą przeprowadzać zarówno pracownicy, jak i pracodawcy (np. czarny PR). Ponieważ większość z wymienionych instrumentów ma zupełnie odmienne przeznaczenie społeczno-gospodarcze niż bycie formą kontestacji w praktyce stosunków przemysłowych (przez co odpowiednie ustawodawstwo kwestię tę traktuje w sposób marginalny), próba ich uregulowania pod tym kątem doprowadziłaby zapewne do uchwalenia rozwiązań korzystniejszych dla jednej ze stron potencjalnego sporu zbiorowego. Stąd należy dopuścić i zaakceptować znaczną rolę wykładni sądów w tych sprawach. Wykładnia ta powinna ujmować zagadnienie akcji protestacyjnych całościowo, wskazywać sankcje, na jakie narazić się mogą podmioty je prowadzące, pracodawcom uświadamiać, że w celu zabezpieczenia się przed ich niekontrolowanym stosowaniem przez pracowników mogą oni wprowadzać stosowane zapisy do umów o pracę (np. w wypadku obstrukcjonizmu) oraz dbać o poszanowanie zasady współmierności formy kontestacji do żądań wysuwanych przez stronę sporu.

Bibliografia

Książki:

Baran K.W., *Inne niż strajk akcje protestacyjne w systemie polskiego prawa pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010.
Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002.
Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Kraków 2007.
Cudowski B., *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych w sporach zbiorowych*, [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001.
Gersdorf M., Gudowska B. (red.), S*połeczne ubezpieczenia wypadkowe i chorobowe. Komentarz*, Warszawa 2012.
Grzegorczyk T. (red.), *Kodeks wykroczeń. Komentarz*, Warszawa 2010.
Kałuszka J., Szymański P., *Związki, strajki, negocjacje*, Warszawa 1982.
Kurzynoga M., *Warunki legalności strajku*, Warszawa 2011.
Masewicz W., *Strajk. Studium prawno-socjologiczne*, Warszawa 1986.
Nowińska E., du Vall M., *Komentarz do ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji*, Warszawa 2008.
Serafin K., *Urlop na żądanie a pracownicze formy protestu*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009.
Święcicki M., *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918-1920*, Warszawa 1960.
Wagner B. (red.), *Kodeks pracy 2011, Komentarz*, Gdańsk 2011.
Zatorski W., *Naruszenie dóbr osobistych pracodawcy*, Warszawa 2011.
Zdyb M., Sieradzka M. (red.), *Ustawa o zwalczeniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Warszawa 2011.

Zoll A. (red.), *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz. Tom II. Komentarz do art. 117-277 k.k.*, Kraków 2006.

Artykuły:

Chmielek-Łubińska E., *Urlop na żądanie pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2003, nr 3.
Cudowski B., *Pozastrajkowe środki prowadzenia sporów zbiorowych*, „Monitor Prawa Pracy" 2009, nr 4.
Jachimowicz M., *Penalizacja zjawiska stalkingu*, „Edukacja Prawnicza" 2011, nr 6.
Korus P., *Strajk nielegalny*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 1998.
Ładoś S., Warchoł M., *Krytycznie o karalności stalkingu po nowelizacji Kodeksu karnego (art. 190a)*, „Iustitia" 2012, nr 1.
Sękara M., *Wybrane aspekty pojęcia strajku i wolności strajkowej w systemie prawa polskiego*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 2005.
Żołyński J., *Obowiązki uczestników i organizatorów strajku*, „Monitor Prawa Pracy" 2011, nr 8.
Żołyński J., *Status prawny strajku okupacyjnego*, „Monitor Prawa Pracy" 2012, nr 5.

Źródła internetowe:

Kamiński Ł., *Strajk polski*, „Wprost" 2002, nr 5 (1001), artykuł dostępny pod adresem: http://www.wprost.pl/ar/12176/Strajk-polski/?O=12176&pg=0 [dostęp z dnia 11-10-2012]

Spis orzecznictwa:

Uchwała SN z dnia 13 marca 1990 roku, V KZP 33/89, OSNKW 1990, nr 7, poz. 23.
Uchwała SN z dnia 16 lipca 1993 roku, I PZP 28/93, OSNCP 1994, nr 1, poz. 2.
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 22 kwietnia 2008 roku, I ACa 1467/07, niepubl., LEX nr 516511.
Wyrok SN z dnia 2 października 1996 roku, I PRN 69/1996, OSNP 1997, nr 10, poz. 163.
Wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 roku, I PKN 393-97, OSNP 1998, nr 17, poz. 511.
Wyrok SN z dnia 17 grudnia 1997 roku, I PKN 433/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 626.
Wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 roku, I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002, nr 10, poz. 34.
Wyrok SN z dnia 26 stycznia 2005 roku, II PK 197/04, OSNP 2005, nr 17, poz. 271.
Wyrok SN z dnia 7 września 2005 roku, II PK 390/04, OSNAPiUS 2006, nr 13-14, poz. 209.
Wyrok SN z dnia 16 września 2008 roku, II PK 26/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 36.
Wyrok SN z dnia 28 października 2009 roku, II PK 123/09, OSNP 2011, nr 11-12, poz. 148.
Wyrok SO w Toruniu z dnia 20 czerwca 2007 roku, VI GC 16/07, niepubl., LEX nr 522307.

Streszczenie: Celem artykułu jest omówienie akcji protestacyjnych. Poszczególne jego części opisują akcję okupacyjną, blokadę, bojkot, czarny PR, dzień bez wokandy, motocyklowe patrole pracownicze, obstrukcjonizm, odmowę przeprowadzania przez personel medyczny planowanych świadczeń medycznych, pikietę, strajk biały/włoski, strajk chorobowy/tajny, strajk czarny, strajk głodowy, strajk japoński, urlop na żądanie, zbiorowe rozwiązanie indywidualnych stosunków pracy. Każda z części formułuje definicję protestu, wskazuje unormowania prawne i w sposób ogólny przedstawia zagadnienie legalności akcji protestacyjnej. Artykuł wskazuje, że ze względu na znaczną różnorodność

akcji protestacyjnych jedynym racjonalnym rozwiązaniem legislacyjnym jest ich regulacja w różnych aktach normatywnych.

Słowa kluczowe: strajk, akcje protestacyjne, odpowiedzialność, nielegalne akcje protestacyjne, strajk tajny, strajk biały, strajk włoski, pikieta, strajk głodowy, akcja okupacyjna

CHARACTERISTIC OTHER THAN STRIKE INDUSTRIAL PARTICULAR ACTIONS

Abstract: The aim of the article is to present industrial actions. Following chapters are about sit--down action, blockade (traffic block), boycott, negative campaigning, day without cause list, employee motorcycle patrols, obstructionism, refusal performance planned medical benefit by medical staff, picketing, go-slow/working without enthusiasm, black strike, hunger-action, japanese strike, employee's leave at request, collective termination of an employment relationship. Each caption formulates definition of protest, indicates legal basis and presents legal issue of legality of industrial action. The article indicates, that on account of the large variety of industrial actions, the only rational legislative solution is the control of them in various acts.

Key words: strike, industrial actions, liability, wild-cat industrial actions, go-sick, go-slow, working without enthusiasm, picketing, hunger-action, sit-down action