

Czasem najlepiej działać na dziko

13 września 2016

O micie związkowca nie do zwolnienia, strategiach polskich pracodawców; o tym, po czyjej stronie jest prawo i jak się najskuteczniej buntować, z Jakubem Grzegorzakiem, sekretarzem krajowym Ogólnopolskiego Związku Zawodowego "Inicjatywa Pracownicza", rozmawia Justyna Samolińska.

– W polskich mediach i od polityków głównego nurtu nieustannie słyszymy, że związki zawodowe to niezwykle potężne instytucje, które mają nieograniczone możliwości, słyszymy o „szantażowaniu pracodawców” przez organizacje pracownicze. Jak wyglądają stosunki związek-pracodawca w praktyce?

– Jeden z podstawowych mitów to przekonanie, że „związkowiec jest nie do zwolnienia”, podobnie jak kobieta w ciąży albo osoba w wieku przedemerytalnym, że to takie zniewolenie pracodawcy. To jest po prostu nieprawda. Tak, mamy w kodeksie pracy i w ustawie o związkach zawodowych zapis o tym, że nie wolno zwolnić osoby reprezentującej związek przed pracodawcą bez zgody zarządu organizacji, ale te osoby i tak się po prostu zwalnia, najczęściej w trybie dyscyplinarnym. Potem są te dwa, trzy lata walki w sądach. Kiedy mamy osobę zatrudnioną na czas określony, a postępowanie w sądzie trwa dłużej niż trwałaby umowa, to nawet nie ma jej do czego przywrócić; zamiast tego wypłaca się odszkodowanie, o które też trzeba walczyć latami, a jego wysokość w dużej mierze zależy od indywidualnej decyzji sądu.

– I co, pracodawcy wolą zwolnić i płacić, niż mieć związek na zakładzie?

– Tak się dzieje cały czas. Oczywiście istnieje duża różnica pomiędzy sektorem prywatnym i publicznym. W prywatnym jest dużo trudniej, dużo częściej trafiają się pracodawcy z

agresywną postawą wobec związków zawodowych. Statystycznie, bo oczywiście w sektorze publicznym też się zdarzają różne sytuacje. Kilka lat temu mieliśmy wielką batalię o przywrócenie do pracy kolegi ze związku wyrzuconego z urzędu statystycznego w Opolu, który też był chroniony, też trwało to 2 lata. To się zdarza. Ani ja ani nikt inny nie jest w stanie podać na ten temat żadnych liczb, natomiast z naszego doświadczenia wynika, że w większość zakładów prywatnych sytuacja następująco: pracodawca w momencie poinformowania go o powołaniu komisji zwalnia osobę chronioną, czyli tę, która musiała ujawnić swoje imię i nazwisko. To wywiera efekt na całą załogę. Proces o przywrócenie do pracy toczy się rok, półtora, w najbardziej skrajnych przypadkach nawet 4 lata, ten czas pracodawca wykorzystuje do posprzątania sobie na zakładzie. Po pierwszym zwolnieniu reszta ludzi jest zastraszona, nikt już nie chce się wychylać. Nawet jeśli zwolnionej osobie udaje się wrócić, to związek albo nie istnieje, albo jest całkowicie nieaktywny. My radzimy sobie z tym tak, że przygotowujemy powstające komisje na taką sytuację. Mówimy „słuchajcie, musicie mieć przygotowany plan B na to, co robicie, kiedy osoba chroniona zostanie zwolniona”. Ta osoba też musi być na gotowa, musi to wliczyć w koszt. To o tyle pomaga, że o ile wcześniej ten mechanizm działał bardzo skutecznie, o tyle przygotowane komisje trudniej jest zastraszyć. Udało się nam to zrobić w Aelii – po zwolnieniu Ani Kucharzyk natychmiast zgłosiła się następna osoba, była reakcja ze strony związku w postaci pikiet. Mimo oczywistej nierównowagi się udało nam się utrzymać linię frontu.

– Jak wyglądała wasza walka w Aelii?

– Dla nas sytuacja jest jednoznaczna: zebrało się co najmniej 10 osób, które miały umowy o pracę, zrobiły zebranie założycielskie, zdecydowały, że wstępują do Inicjatywy Pracowniczej, pracodawca został o tym poinformowany na piśmie, dostał odpis statutu, odpis tego, że zarejestrowaliśmy taką komisję w rejestrze związkowym, który musimy prowadzić, itd.

Wszystko pod względem prawnym było w naszym mniemaniu w porządku. Jak przyszło co do czego, to osoba chroniona natychmiast została zwolniona, drugi rok nie możemy się doprosić, żeby została przywrócona do pracy. Sąd zaczyna analizować przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego, bada czy faktycznie np. przeszkadzała innym osobom w pracy przez prowadzenie agitacji związkowej, o co jest oskarżana. Pracownicy sklepu są wzywani na świadków i pytane, czy pani Ania Kucharzyk podchodziła do nich w czasie pracy i zagadywała na temat związków zawodowych. W ogóle nie koncentruje się na sprawie zasadniczej, czyli na tym, że nasza koleżanka była objęta ochroną związkową.

– Proces o przywrócenie Kucharzyk do pracy to niejedyne postępowanie, które toczy się przed sądem pomiędzy Inicjatywą Pracowniczą a firmą, prawda? Ostatnio pisano o pozytywnym rozstrzygnięciu sprawy o mobbing.

– Sprawa została wytoczona spółce Agora przez jedną z kierowniczek, która została opisana w artykule „Piekło na Okęciu”. To był pozew cywilny o naruszenie dóbr osobistych, zdaniem pani kierownik opisano nieprawdziwie sytuację na lotnisku. Wyrok ten jest ważny, ponieważ sąd roszczenie oddalił, uznał, że to co opisano w artykule jest prawdą, a sytuację w Aelii można nazywać mobbingiem. Sąd nie stwierdził przy tym, że był tam mobbing, taka sprawa dopiero teraz się zaczyna – nasza koleżanka wniosła w tej sprawie pozew do sądu, natomiast jest to o tyle ważne, że na podstawie zgromadzonego materiału sąd cywilny uznał, że coś jest nie tak i będzie to można wykorzystać, przy czym jakiegokolwiek postanowienie będziemy mieli pewnie za rok, półtorej.

– Jak wygląda postępowanie o mobbing? Czy związek może w takiej sytuacji reprezentować pracowników?

– Każda osoba musi samodzielnie złożyć wniosek, związek może takie osoby reprezentować przed sądem albo skorzystać z kancelarii prawnej, ale nie ma możliwości „grupowego”

przeciwdziałania mobbingowi na drodze sądowej. Mobbing to jest zjawisko długotrwałe, które musi przynieść faktyczny uszczerbek na zdrowiu psychicznym i to musi zostać udowodnione. Zatem mimo tego, że w powszechnym przekonaniu to jest bardzo częste zjawisko, którego ofiarą pada wiele osób, w rzeczywistości bardzo trudno je udowodnić. Powinno być dużo spraw z tego tytułu, ale one nie zdarzają się tak często i wcale nie są łatwe do wygrania. Koleżanka składa sprawę dopiero teraz, bo jest na wypowiedzeniu. Teoretycznie, gdyby zrobiła to wcześniej, miałaby zapewnioną ochronę przed zwolnieniem, praktycznie – podobnie jak w wielu innych przypadkach – jest to kwestia dość iluzoryczna.

– Czyli są już dwie sprawy, które prędko się nie zakończą – o mobbing i o przywrócenie do pracy. Zdaje się jednak, że spotykacie się z przedstawicielami Aelii także w sądzie cywilnym.

– Poza walką o przywrócenie do pracy Ani Kucharzyk mamy pozew cywilny, Aelia pozwała nas o naruszenie dóbr osobistych. Sąd cywilny zasądził zabezpieczenie roszczeń, w którym zabronił nam urządzania pikiet, wstrzymał jeden numer biuletynu związkowego i nie pozwolił rozdawać ulotek, na których pojawiały się słowa o tym, że w sklepach dochodziło do wyzysku, zastraszania i działań antyzwiązkowych. Sprawa jako taka cały czas trwa, również są przesłuchiwanie świadkowie, nie ma rozstrzygnięcia na poziomie pierwszej instancji. Sąd przedłuża okres obowiązywania zabezpieczenia, utrudniając nam działalność protestacyjną. Samo postanowienie o zakazie pikiet próbowaliśmy podważyć w sądach, co się nie udało. Przy pomocy Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka udało nam się zaskarżyć wyrok przed Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu. Sprawa została złożona w 2015, trzeba będzie czekać rok-półtora. Identyczna sprawa ze spółką Lagardere Travel and Services, również o naruszenie dóbr osobistych. Oskarżyli nas o to, że osoby, które wspierały związek, organizując pikiety w Gdańsku pod kawiarniami So Coffee, informowały o tym, że w

nich również nie jest przestrzegane prawo pracy. Lagardere i Aelia należą do jednej grupy kapitałowej – to jest kilka firm, kilkanaście zakładów pracy, połączonych personalnie, ale to osobne podmioty, więc są dwie sprawy. Piątą sprawę Aelia wniosła do sądu domagając się, żeby sąd sprawdził, czy faktycznie działa tam legalnie związek zawodowy. Zakwestionowano to, że IP nie pokazała wszystkich deklaracji członkowskich związku, tylko tych osób, które mają ochronę wynikającą z prawa pracy. Posługują się taką logiką, że skoro komisja IP w Aelii nie jest zarejestrowana w KSR jako osobny związek zawodowy, to znaczy że my dokonujemy jakiś matactw i że te osoby, które są w komisji, tak naprawdę do niej nie należą. Ta sprawa zaczęła się w tym roku

– Jednym słowem, macie dość jasną sytuację – założyliście związek, przedstawiliście żądania, szefowa związku została zwolniona. I od dwóch lat toczy się pięć postępowań, z których żadne się jeszcze nie zakończyło.

– Pozew cywilny to jest po prostu reakcja na protesty, które organizowaliśmy ze względu na zwolnienie naszej koleżanki. To skuteczny i coraz bardziej popularny sposób na uciszenie związków zawodowych. Do tego jest próba dowiedzenia się, kto jest w związku. Teoretycznie mamy ochronę danych osobowych; jeśli ktoś nie chce się ujawniać jako związkowiec, o ile nie jest osobą chronioną, to nie musi, natomiast pracodawca próbuje się tego dowiedzieć właśnie przez ten pozew, w którym ustala czy komisja jest legalna czy nielegalna. Suma summarum, drugi rok ciągnie się pięć spraw w różnych sądach, bez rozstrzygnięcia.

– Zawsze jest aż tak źle?

– Nie zawsze. Jest też duża grupa firm, które nie posuwają się do tak drastycznych metod. Jak spojrzymy na sektor prywatny i duże międzynarodowe korporacje to IP działa w takich firmach jak Amazon, L'Oreal, czy Newell Rubermaid, gdzie nie dochodzi do podobnych sytuacji. Tam pracodawcy nie zdecydowali się na

otwartą konfrontację, często starają się nie sądownie, nie zwolnieniami, tylko innymi sposobami utrudnić życie związku zawodowego. I tutaj też mają do tego całą masę różnych środków, od małych do dużych. Regularnie pracodawcy odmawiają pracownikom, żeby ich warunki pracy i płacy były negocjowane w obecności osób ze związku. Teoretycznie nie ma przepisu, który im to nakazuje, z drugiej strony jest przepis, według którego jeśli ktoś chce, może być reprezentowany przez związek.

– I co można w tej sytuacji zrobić? Jest jakaś droga odwołania, zmuszenia pracodawcy do przestrzegania zapisów z ustawy o związkach zawodowych?

– Jeżeli pracodawca wyrządza pracownikowi szkodę – np. zwalnia go mimo ochrony związkowej, to jest zwykła droga sądowa, można się indywidualnie domagać przywrócenia do pracy, odszkodowania. Są też sytuacje, które są blokowaniem działań związku zawodowego. Prozaiczna kwestia – nie udostępnienie tablicy informacyjnej. Albo sytuacja, w której członkowie związku mieli zaplanowane rozdawanie ulotek pod zakładem i dostali maila, że zostanie to potraktowane jak naruszanie dobrego imienia pracodawcy. Nieudzielenie informacji – w wielu firmach staramy się dowiedzieć o poziom wynagrodzeń, zanonimizowany, tak żeby wiedzieć, jakie są najwyższe, najniższe i średnie stawki. W takich sprawach związek może tylko pisać zawiadomienia do prokuratury o utrudnianiu działalności związkowej; prokuratura z reguły takie rzeczy umarza. Inspekcja Pracy w ogóle nie wchodzi w konflikty związek zawodowy – pracodawca, co zresztą wynika z ustawy, po prostu nie mogą.

– A co z sytuacją, w której pojawia się konflikt? Jak realnie wygląda w Polsce prawo do strajku?

– Prawo do strajku jest w polskich warunkach bardzo ograniczone. Wymaga od związku zawodowego bardzo długiej i żmudnej procedury – przeprowadzenia rokowań, mediacji, porozumienia się z pracodawcą co do wyboru mediatora,

zapłacenia za tego mediatora. Potem trzeba jeszcze zrobić referendum, strajk ogłosić i dopiero można do niego przystąpić. Całą tę procedurę nam się raz, w przypadku Chung Hong, udało zamknąć w półtorej miesiąca. Jest to absolutnie bez sensu – strajk powinien odbyć się wtedy, kiedy pracownikom coś się nie podoba. Jeśli to się rozciąga w czasie, to wytraca się cała dynamika, ludzie się męczą tym, mają dosyć. Wkurw, który jest podstawą strajku, wygasa. Przy czym wiele z tych zapisów jest zupełnie absurdalnych, np. wymogi dotyczące referendum. Świetnym przykładem na to jest Amazon. Tam trwało ono długo, miesiąc, było robione w rozbiciu na dwa główne magazyny. A jest jeszcze biuro w Warszawie, dodatkowe biuro w Gdańsku i związkowi po prostu nie udało się zebrać 50 proc. pracowników, bo część była na zwolnieniach, część na urloпах. Z drugiej strony, mamy coraz silniejsze zjawisko wykorzystywania prawa cywilnego przeciwko prawu do strajku. Jest ten słynny przypadek LOT-u AMS, gdzie wybuchł strajk, a pracodawca uzyskał w sądzie cywilnym kuriozalne postanowienie, że strajk musi zostać wstrzymany, bo narusza zyski pracodawcy, a nie zbadano jeszcze czy na 100 proc. jest legalny, czy na pewno przeszedł całą procedurę. To się dzieje coraz częściej – grozi się związkom różnego rodzaju pozwami cywilnymi, żeby nie przeprowadzały strajków. Tak było w Przewozach Regionalnych, tak było w Jastrzębskiej Spółce Węglowej, tak było przy paru innych strajkach. Jest taki nieszczęsny zapis, że jeśli strajk jest organizowany niezgodnie z ustawą, to jego organizator ponosi odpowiedzialność nie tylko karną, ale także na zasadach określonych w kodeksie cywilnym. To znaczy, że jeśli pracodawca się uprze, to poza zawiadomieniem prokuratury może dochodzić odszkodowania w stracie produkcji ze strony osoby, która organizowała strajk.

– Mieliście taką sytuację?

– Nam grożono czymś takim raz, chcieli ode mnie chyba 90 tys., podobnie jak ok. 10 innych osób uznanych za „organizatorów strajku” w fabryce Chung Hong otrzymałem „przedsądowe wezwanie

do zapłaty". Tutaj skończyło się na wymianie pism i ostatecznie do sprawy nie doszło, nielegalności strajku nie stwierdziła też prokuratura. Ale procedura sporu zbiorowego jest tak skomplikowana, że zawsze jest ryzyko, że pojawi się jakieś drobne uchybienie. Można nie odczekać 5 dni od ogłoszenia strajku do jego rozpoczęcia. Najczęściej kwestionowane jest referendum – że było robione w ten sposób, żeby nie wszyscy mogli wziąć w nim udział. Jest dużo różnych haczyków, przez które można udowodnić, że związek nie dopełnił wymogów ustawy o związkach zawodowych i strajk jest nielegalny. W sektorze publicznym z kolei grozi się tym, że bardzo się rozszerza tę definicję grup pracowników, którzy nie mają prawa do strajku. Docelowo była taka konwencja, że wiadomo – strażacy, służba zdrowia, policja, mają ograniczone możliwości strajku, żeby się państwo nie zawaliło. To zostało rozszerzone do tego stopnia, że w Poznaniu władze miasta uznały, że pracownice żłobków nie mogą strajkować, w Wierzbicy – że nie mają tego prawa OPS-y. Natomiast paradoksalnie zrobienie dzikiego strajku, z pominięciem całej tej procedury, daje czasami większe szanse powodzenia niż trzymanie się litery prawa. Jeżeli jest tak, że strajk jest masowy i spontaniczny, a pracodawca ma wiele nieprawidłowości po swojej stronie, to wcale nie jest gotowy do wyciągania konsekwencji. Tu mamy przykład fabryki płyt paździerzowych Green Cat w Stęszewie. Tam po prostu wybuchały dzikie strajki – jak było za gorąco, jak były problemy z wentylacją na hali i nie dało się pracować. Podobnie było w Chung Hong zanim my zrobiliśmy tam tę długą procedurę sporu zbiorowego. Zepsuła się wentylacja i ludzie po prostu wyszli, powiedzieli, że nie wrócą, dopóki temperatura się nie obniży, została naprawiona i nikt nie poniósł konsekwencji. To jest oczywiście ryzykowna gra – jeśli się trafi na pracodawcę, który jest złośliwy, to będzie takiego pracownika ciągał po sądach.

– Cały czas rozmawiamy o sytuacji osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Co z sektorami, w których umowy o pracę są rzadkością, takimi jak chociażby gastronomia?

– Formalnie rzecz biorąc osób zatrudnionych na zlecenie, na dzieło, wypchniętych na samozatrudnienie albo pracujących po prostu na czarno, w ogóle nie dotyczy prawo do strajku. Na chwilę obecną, bo jest już gotowa nowelizacja ustawy o związkach zawodowych, według której takie prawo otrzymają. To jest też pytanie, które się narzuca przy Krowarzywach – czy te wydarzenia z 20 czerwca zostaną zaklasyfikowane jako strajk czy nie. Czy osoba, która nie ma żadnej umowy może strajkować czy nie? Naszym zdaniem tak, ale to wynika z tego, że interpretujemy przepisy rozszerzająco i na korzyść pracowników, ale co z tym zrobią sądy, jak będą orzekać – o tym będziemy się dopiero przekonywać.

– Jakie strategie działania przyjmujecie w takich warunkach wy jako związek? Co robić, żeby w takich okolicznościach być w stanie skutecznie walczyć o interesy pracowników?

– Nie ma jednej strategii, nie dałoby się jej przyjąć przy tak dużym zróżnicowaniu zakładów pracy. Wszystko zależy od sytuacji w konkretnej branży i od konkretnego pracodawcy. Na przykład takie zwykłe prowadzenie negocjacji w dobrej wierze, czyli najbardziej podstawowe narzędzie, jakie mają pracownicy, czasem działa – to jest przykład L’Oreal’a. Tam nasze koleżanki i koledzy postanowili wynegocjować układ zbiorowy dla całej grupy zakładów pracy wchodzących w skład korporacji. Zaczęli nad tym prace, w tej chwili nie ma jeszcze efektów, ale takim spokojnym działaniem mają szansę na sukces w tym konkretnym przypadku. W większości firm to się nie uda ze względu na to, że dla polskich pracodawców jakakolwiek próba wpłynięcia na sytuację na zakładzie przez związek zawodowy to jest naruszenie świętego prawa własności i zakwestionowanie pozycji pracodawcy. Trzeba być innowacyjnym, szukać takich sposobów, które jednocześnie będą chroniły pracowników i wywierały presję na pracodawcę.

– I jakie to są sposoby? Jak negocjować z pracodawcą, który uważa związek zawodowy za samo zło?

W dużych zakładach z silnym związkiem zawodowym można prowadzić spory zbiorowe i starać się w ten sposób walczyć, tu przykładem są zakłady Cegielskiego. Ale i tam kiedyś zablokowano nam spór zbiorowy i wtedy był dziki strajk w marcu 2013 roku, bez większych konsekwencji, ścigano tylko naszego nieżyjącego kolegę Marcela Szarego, który dostał 5 tys. grzywny, ale suma summarum podwyżki udało się wywalczyć. Przy złej interpretacji strajk w łódzkim OPS był nielegalny, bo pracownicy OPS mogą zostać uznani za funkcjonariuszy samorządu, ale strajkowały wszystkie ośrodki w Łodzi przez dwa tygodnie, byli wytrwali i udało się podpisać porozumienie razem z zapewnieniem, że nikogo nie będzie się ciągać po sądach za protest. Tu zgrała determinacja i duża liczba strajkujących. Czasami można to robić przez presję międzynarodową, ale to jest bardzo trudne. W Amazonie próbujemy skoordynować działania, wcześniej z Niemcami, teraz z Francuzami, ale tu trzeba się poznać, trzeba brać pod uwagę różne sytuacje prawne i przepisy w różnych krajach. To trudne, ale możliwe. Czasami zdarzają się nieformalne protesty. Świetny przykład to MPK w Bydgoszczy. Formalnie związki zawodowe w ogóle nie miały nic wspólnego z protestem ze stycznia tego roku. Pracownicy po prostu odmówili pracy, a związki powiedziały, że rozumieją tę postawę, że jest to protest pracowniczy, ale one nim nie kierują. Strajk się udał – miasto zostało sparaliżowane i władze nie miały innego wyjścia jak spełnić postulaty strajkujących. Trzeba wykorzystywać jedyną siłę, która jest – uderzenie ekonomiczne w pracodawcę. Czasami dużym wsparciem jest zrobienie zamieszania w mediach. W przypadku Krowarzyw nie przyniosło ono ostatecznego sukcesu, ale dzięki temu zainteresowaniu udało się przejść z etapu „wszyscy jesteście zwolnieni” do etapu „siądźmy i porozmawiajmy”. Konieczna jest też chęć ze strony pracowników, żeby zaryzykować – powiedzieć, trudno, warunki są tak złe, że musimy coś z tym zrobić. Ostatecznie to ludzie decydują, a nie ustawy i sądy.

Z Jakubem Grzegorzczakiem rozmawiała Justyna Samolińska

Źródło: Strajk.eu