

Zakneblowani zgodnie z prawem?

11 kwietnia 2012

Pracodawcy, dzięki pomocy prawników, stają się coraz bardziej pomysłowi w sposobach ograniczenia związkom zawodowym możliwości prowadzenia akcji strajkowych.

Jak informuje „Dziennik Gazeta Prawna”, pracodawcy odkryli nowe możliwości unikania konfrontacji ze strajkującymi związkowcami, tkwiące w przepisach kodeksu cywilnego i kodeksu postępowania cywilnego. Jednym ze sposobów jest wysunięcie do sądu roszczenia o zapobieżeniu szkodzie. Tak uczynił zarząd Jastrzębskiej Spółki Węglowej, gdy dowiedział się, że związki w ramach protestu planują zablokować możliwość realizacji dostaw węgla do strategicznych kontrahentów. Skuteczne okazało się wystąpienie do sądu o wydanie zakazu podejmowania wszelkich działań lub zaniechań zmierzających do blokowania przeładunku lub transportu węgla. Do blokady pracy kopalni przez związkowców nie doszło „dla dobra spółki”.

Kolejną ofiarą postanowienia sądu cywilnego stali się protestujący pracownicy LOT AMS Sp. z o.o. Pracodawca uznał, że żądania strony związkowej są niewspółmiernie niskie do strat, jakie może ponieść firma w wyniku strajku. Korzystając z art. 189 i 7301 k.p.c., zwrócił się do sądu, by ten do czasu rozstrzygnięcia, czy strajk jest legalny, jako zabezpieczenie wydał postanowienie zakazujące jego prowadzenia. Sąd Okręgowy w Warszawie bardzo szybko uwzględnił wniosek i zakazał organizowania i prowadzenia rozpoczętego już strajku, a pracodawcę zobowiązał do wystąpienia z powództwem o ustalenie, czy strajk jest legalny, w terminie 14 dni.

Pracownicy byli zaskoczeniu postanowieniem sądu oraz tempem, w jakim pracodawca je uzyskał. – „Naszym zdaniem wypełniliśmy wszelkie wymagania prowadzące do strajku. Działaliśmy w

porozumieniu z kancelariami prawnymi, ale okazuje się, że pracodawca może zablokować legalny protest” – mówi Robert Skalski, przewodniczący Związku Zawodowego Naziemnych Pracowników Lotniska.

„Każdy strajk i niektóre formy protestu z założenia są dotkliwe dla pracodawcy, także w wymiarze finansowym czy wizerunkowym. Jest to najpoważniejsza forma nacisku dopuszczana prawem, której zastosowanie wymaga wielu zabiegów i czasu. Jej blokowanie to blokowanie wolności związkowych” – oburza się Paweł Śmigielski, ekspert OPZZ. Podobnego zdania jest Arkadiusz Sobczyk, radca prawny. Jak twierdzi, sąd może zakazać strajku, powołując się na dysproporcje między przedmiotem sporu a stratami, które mogą zostać wywołane na skutek jego prowadzenia, ale taka decyzja sądu może obowiązywać tylko w bardzo ograniczonym czasie. „Na przykład strajk na lotnisku w czasie Euro mógłby uzasadniać zakaz jego prowadzenia, a po tym wydarzeniu dalsza akcja byłaby dopuszczalna. Inaczej w zdecydowanej większości przypadków firma będzie mogła zasłaniać się stratami, np. umówi się z kontrahentem na gigantyczne kary za niedotrzymanie dostaw czy nieterminową realizację usług” – podkreśla Arkadiusz Sobczyk.

„Mam wątpliwości, dlaczego sąd cywilny zajmuje się takimi sprawami. Tylko w sprawach indywidualnych, nieuregulowanych w kodeksie pracy, dopuszczalne jest sięgnięcie do przepisów k.c., jeśli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. W przypadku zbiorowego prawa pracy takiej możliwości w przepisach nie ma” – mówi DGP Marcin Zieleniecki, ekspert NSZZ Solidarność.

Źródło: [Nowy Obywatel](#)