

WIR MACHEN TARIF

powered by

ver.di

nr 04 / listopad 2024

Bez żadnych „ale”!

Twoje prawa podczas strajku!

W przypadku sporów zbiorowych szczególnie ważny jest udział i wsparcie ze strony wszystkich pracowników! Każdy pracownik ma prawo do strajku. Jest to zagwarantowane w art. 9 ust. 3 Ustawy Zasadniczej (GG). Strajki są zawsze środkiem ostatecznym w egzekwowaniu uzasadnionych żądań związków zawodowych – bez strajków negocjacje zbiorowe byłyby **niczym więcej niż „zbiorowym żebraniem”**, jak to ujął nawet Federalny Sąd Pracy. Dlatego konieczne jest, aby jak najwięcej pracowników wezwanych do strajku wzięło w nim udział.

Strajk jest dla wielu pracowników sytuacją szczególną, „sytuacją wyjątkową”. Aby w razie strajku uniknąć niepewności, zalecamy zapoznanie się poniższymi wskazówkami:

- **Tylko związek zawodowy ver.di** (lub wyznaczone przez niego przedstawicielstwo, np. lokalny komitet strajkowy) **może ogłosić strajk/strajk ostrzegawczy**. Po jego ogłoszeniu wszyscy członkowie ver.di na czas sporu zbiorowego uzyskują zabezpieczenie ze strony swojego związku zawodowego – od wypłaty zasiłku strajkowego po ochronę prawną w przypadku sporu.
- Wszyscy pracownicy – niezależnie od tego, czy są, czy nie są członkami związku zawodowego – mogą brać udział w **strajku/strajku ostrzegawczym**.
- Pracodawca nie może uniemożliwić albo zakazać uczestnictwa.
- Na czas strajku stosunek pracy zostaje zawieszony. Pracownicy nie muszą w tym czasie świadczyć pracy
- i **nie stosuje się wobec nich prawo pracodawcy do wydawania im poleceń**.
- Pracownicy, którzy biorą lub zamierzają wziąć udział w strajku, **nie są zobowiązani do informowania o tym pracodawcy** i nie muszą się meldować lub wymeldowywać w pracy. **Nie mają też obowiązku logowania lub wylogowywania się z systemu rejestracji czasu pracy**. Po zakończeniu strajku pracodawca w celu rozliczenia wynagrodzeń może zażądać informacji o tym, kiedy i w jakim wymiarze czasowym pracownik brał udział w strajku.
- W referendach strajkowych, które ver.di może zwołać, mogą brać udział wyłącznie członkowie związku. Niezrzeszeni koledzy nie mogą zatem współdecydować w sprawie akcji strajkowej!
- Każdy pracownik ma prawo **brać udział w akcjach strajkowych i protestacyjnych** także podczas strajku/ strajku ostrzegawczego. Wszyscy pracownicy powinni skorzystać z tego prawa, aby opinia publiczna była poinformowana o naszych żądaniach.
- W każdej chwili można kontaktować się z innymi pracownikami i potencjalnymi łamistrajkami, aby przekonać ich do akcji strajkowej i celów z nią związanych.
- W przypadku, gdyby podczas wieców protestacyjnych/ akcji strajkowych doszło do incydentów z policją, **właściwy jest lokalny komitet strajkowy ver.di** i do niego należy odsyłać. Nie trzeba podawać żadnych

informacji dotyczących stanu faktycznego – podane muszą być jedynie dane osobowe.

■ W razie potrzeby członkowie ver.di otrzymują **kompetentną ochronę prawną**.

■ Za czas nieobecności w pracy z powodu strajku pracodawca z reguły nie płaci wynagrodzenia. Także urząd pracy za ten czas nie płaci. **ver.di swoim członkom (i tylko swoim członkom) uczestniczącym w strajku wypłaca zasiłek strajkowy!** Pracownicy niezrzeszeni podczas strajku nie otrzymują więc ani wynagrodzenia, ani zasiłku dla bezrobotnych! Jest to tylko jeden z wielu powodów, dla których warto zostać członkiem ver.di.

■ Podczas sporu zbiorowego może się zdarzyć, że pracodawca wprowadzi lokaut. W takim wypadku pracodawca nie może rozróżniać pomiędzy strajkującymi i łamistrajkami. Ale nawet wtedy członkom ver.di przysługuje zasiłek strajkowy.

■ Podczas strajku radzie zakładowej/pracowniczej przysługują prawa partycypacji pracowniczej zgodnie z ustawą o organizacji zakładów pracy (BetrVG)/ustawą o reprezentacji pracowników w sektorze publicznym (BPersVG). Ale: orzecznictwo Fed. Sądu Pracy odmawia prawa do uczestnictwa pracowników w zarządzaniu w przypadku **działań podjętych przez pracodawcę w związku ze sporem zbiorowym** (zob. Fed. Sąd Pracy - 1 AZR 54/76). Ograniczenie to ma zastosowanie na obszarze prowadzenia sporu zbiorowego i na okres tego sporu (zob. Fed. Sąd Pracy - 1 ABR 70/16; Krajowy Sąd Pracy w Hamburgu - 2 TaBV 1/18).

■ Niemniej jednak: w mocy pozostaje prawo rady zakładowej/pracowniczej do uzyskiwania informacji (zob. Fed. Sąd Pracy - 1 ABR 2/10, Fed. Sąd Pracy - 1 ABR 7/02 w zw. z § 80 ust. 2 zd. 1 BetrVG, stosowane odpowiednio do § 68 ust. 2 BPersVG).

Podczas strajków rada zakładowa/pracownicza ma również szereg innych zadań: np. zaspokojenie zwiększonego zapotrzebowania ze strony pracowników na doradztwo, monitorowanie przestrzegania prawa (np. wykorzystanie pracowników tymczasowych), układy zbiorowe pracy, przepisy prawa pracy i BHP (np. w przypadku korzystania z łamistrajków).

■ Członkowie rady zakładowej/pracowniczej ze względu na swój status pracownika, tak jak wszyscy inni pracownicy, mogą brać udział w sporze zbiorowym, pełnić funkcje w Komitecie Strajkowym lub angażować się w charakterze pomocników strajku i pikietujących.

Działajmy razem i zademonstrujmy determinację! Wsprzyj strajk w celu osiągnięcia naszych wspólnych żądań i zostań członkiem ver.di!