

OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY “INICJATYWA PRACOWNICZA”

Materiały prawne

Grupa robocza OZZ IP ds. prawa pracy

Strajk solidarnościowy krok po kroku - poradnik

**Nr 02
wrzesień 2013**



OPRACOWANIE:

Piotr Krzyżaniak

Grupa robocza OZZ Inicjatywa Pracownicza ds. prawa pracy

KONTAKT:

e-mail: prawo@ozzip.pl

www: <http://ozzip.pl/porady-prawne>

STAN PRAWNY:

09 wrzesień 2013



ZAGADNIENIA:

Wprowadzenie	str. 4
Wymagania formalne	str. 4
Karta referendalna	str. 5
Regulamin referendum	str. 6
Data referendum	str. 8
Obecność przedstawicieli pracodawcy	str. 9
Informacja o aktualnym stanie zatrudnienia	str. 9
Ogłoszenie strajku	str. 10
Strajk	str. 12
Podstawa prawna	str. 13
Przepisy	str. 13



Wprowadzenie

Zbiorowe prawo pracy, obok strajku podstawowego i strajku ostrzegawczego, przewiduje także możliwość prowadzenia defensywnego (obronnego) strajku solidarnościowego. W przeciwieństwie do dwóch pierwszych odmian strajku, strajk solidarnościowy, można przeprowadzić bez wszczynania sformalizowanej i skomplikowanej procedury sporu zbiorowego. Sam strajk nie może jednak trwać dłużej niż pół dnia roboczego a robotnicy w nim uczestniczący stają w obronie konkretnych interesów tych grup pracowników, którym nie przysługuje prawo do strajku.

Formuła strajku solidarnościowego pozwala także na zorganizowanie strajku o zasięgu szerszym niż jeden zakład pracy – tj. strajku generalnego, bez konieczności przeprowadzania procedur rokowań i mediacji we wszystkich zakładach pracy równocześnie. Formuła ta została z powodzeniem wykorzystana podczas śląskiego strajku generalnego w dn. 26 marca, gdzie ponad 400 zakładów pracy zaprzestało pracy formalnie solidaryzując się z postulatami pracowników i pracownic sądów (którzy i które są ustawowo pozbawieni prawa do strajku), a faktycznie domagając się od władz państwowych spełnienia postulatów takich jak ustawowe ograniczenie stosowania umów śmieciowych.

Wymagania formalne

W przypadku omawianej tu formy strajku procedura ogranicza się do dwóch zasadniczych elementów:

- przeprowadzenia referendum strajkowego
- ogłoszenia strajku na pięć dni przed jego rozpoczęciem.

Strajk solidarnościowy, tak jak każdą inną formę strajku dopuszczalną prawem, przygotowuje i ogłasza właściwy organ związku zawodowego. Właściwy organ związku zawodowego to komisja zakładowa lub międzyzakładowa związku, która posiada uprawnienia organizacji zakładowej u pracodawcy, u którego strajk ma zostać przeprowadzony. Podstawowym wymogiem w tym zakresie jest więc regularne przysyłanie pracodawcy (co kwartał) informacji o liczbie członków i o strukturze komisji.

Czynności formalne takie jak ogłoszenie daty i regulaminu referendum (określającego sposób oddawania głosów), ostateczną redakcji karty referendalnej (na której będą oddawane głosy),



czy ogłoszenie strajku komisja może powierzyć zarządowi (prezydium). Sama uchwała o przystąpieniu do organizacji strajku solidarnościowego powinna zostać podjęta na zebraniu komisji. W uchwale tej powinna zostać określona grupa pracowników, w której interesie planowany jest strajk, a także przedmiot strajku którym jest żądanie poprawy warunków pracy, płacy, dotyczące świadczeń socjalnych lub respektowania praw i wolności związkowych, wypowiedzane w imieniu grupy w której sprawie planowany jest strajk. Po spełnieniu tych wymogów można przystąpić do strajku.

Karta referendalna

Po przeprowadzeniu uchwały o podjęciu się przez komisję zakładową lub międzyzakładową strajku solidarnościowego, zarząd (czyt. prezydium), może przystąpić do organizacji referendum strajkowego. Pierwszym krokiem jest zaprojektowanie karty referendalnej, na której głos będą oddawać pracownicy, następnie to napisanie regulaminu referendum, oraz wyznaczenie daty.

Choć dla referendum nie przewidziano żadnych wymogów formalnych, a więc teoretycznie może się one odbyć w dowolnej formie, np. przez podniesienie rąk na zebraniu, jeżeli uczestniczy w nim więcej niż połowa załogi, to jednak dla potrzeb dowodowych, na wypadek gdyby pracodawca podważał przed sądem legalność strajku, warto by referendum było przeprowadzone w sposób umożliwiający jego skrupulatne udokumentowanie, przejrzyste i według z góry ustalonych zasad.

Na karcie referendalnej (u góry) powinna się znaleźć informacja, o grupie pracowników w której sprawie strajk ma zostać przeprowadzony, oraz o przedmiocie strajku. Przedmiot powinien być ściśle określony np. „podwyżka wynagrodzenia zasadniczego o 300 zł dla wszystkich pracowników i pracowników publicznych przedszkoli i żłobków w woj. wielkopolskim”, „zwiększenie wydatków zakładów o 6 tysięcy złotych rocznie na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy dla ratowników medycznych zatrudnionych w ZOZ w mieście X”. Żądania, które powinny znaleźć się na karcie referendalnej powinny być zgodne z tymi wskazanymi w uchwale komisji, nie wyklucza to jednak możliwości ich doprecyzowania.

Przedmiot strajku może dotyczyć jedynie szeroko rozumianych warunków pracy, płacy, świadczeń socjalnych lub praw i wolności związkowych. Nie można więc zorganizować strajku solidarnościowego z pracownikami miejscowego szpitala wprost przeciw jego prywatyzacji, choć może to być jeden



Materiały prawne - nr 02/wrzesień 2013

z postulatów ubocznych, wyrażany obok żądania podwyżki płac lub zmiany regulaminu obowiązującego tam Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Poza jednoznacznym określeniem zbiorowości pracowników, w których interesie planowany jest strajk i wypunktowania żądań, na karcie musi znajdować się tak (lub w podobny sposób) sformułowane pytanie „Czy zgadzasz się na zorganizowanie strajku solidarnościowego w Twoim zakładzie pracy trwającego pół dnia roboczego w wyżej wskazanej sprawie?”. Pod tą formułą powinny się znaleźć dwa warianty odpowiedzi „TAK” i „NIE”.

U dołu karty umieścić należy adnotację określającą sposób oddania głosu np. „Ważnie oddanego głosu dokonuje się poprzez postawienie znaku X (dwóch skrzyżowanych kresek) przy wybranym wariantcie odpowiedzi”. Wzór karty powinien zostać wraz z regulaminem referendum i informacją o dacie, wywieszony w miejscu zwyczajowo przyjętym do kontaktów związku zawodowego z załogą zakładu, w którym planowany jest strajk np. na tablicy związkowej. Warto także przeprowadzić w zakładzie pracy akcje ulotkową informującą o dacie referendum i celu w którym ma zostać przeprowadzone. W ulotce takiej pracownicy powinni zostać poinformowani gdzie mogą się zapoznać z regulaminem referendum i szczegółową listą postulatów. Warto pamiętać o opieczetowaniu kart przed ich wydaniem. W tym celu wystarczy użyć zwykłej pieczęci adresowej komisji.

Regulamin referendum

Po zaprojektowaniu karty najlepiej przystąpić do zredagowania regulaminu referendum. Dokument ten określa formalne warunki ważności referendum, oraz sposób jego przeprowadzenia. Powinny się w nim znaleźć postanowienia o podmiocie odpowiedzialnym za prawidłowe przeprowadzenie referendum (wskazanie organizatora), o wymaganej frekwencji i trybie rozstrzygnięcia o wyniku referendum, a także o technicznym sposobie jego przeprowadzenia.

Zgodnie z prawem referendum jest ważne gdy weźmie w nim udział co najmniej pięćdziesiąt procent pracowników zakładu, w którym ma zostać przeprowadzony strajk. Decyzję o podjęciu strajków pracownicy podejmują zwykłą większością głosów. Ponadto w regulaminie muszą się znaleźć informacje techniczne, dotyczące sposobu w jaki zostaną wydawane karty, określenie kto ma prawo je wydać, oraz gdzie karta ma zostać umieszczona po jej wypełnieniu (czy do rąk osoby wydającej



Materiały prawne - nr 02/wrzesień 2013

kartę, czy np. poprzez wrzucenie jej do specjalnie w tym celu przygotowanej urny). Jeżeli wydaniu karty referendalnej lub oddaniu głosu towarzyszyć mają inne czynności, np. złożenie przez pracownika podpisu potwierdzającego udział w referendum, to regulamin powinien zawierać zapis potwierdzający przyjęcie takiej praktyki. Lista taka może stanowić dowód, potwierdzających iż oddane głosy pochodzą od pracowników zatrudnionych u pracodawcy i w zakładzie gdzie zorganizowany jest strajk. Techniczne warunki przeprowadzenia referendum zależą oczywiście od możliwości komisji i uwarunkowań zakładu. Poniżej umieszczony jest przykładowy wzór regulaminu.

REGULAMIN REFERENDUM W SPRAWIE STRAJKU SOLIDARNOŚCIOWEGO Z PRACOWNIKAMI I PRACOWNICAMI „Z” (WZÓR)

1. Organizatorem referendum jest zarząd (prezydium) Komisji Zakładowej „X” przy Zakładach „Y”, działający na podstawie Uchwały Komisji nr XX/XX z dnia DD/MM/RR.
2. Referendum uważa się za wiążące jeżeli weźmie w nim udział więcej niż 50 proc. zatrudnionych w zakładzie pracy „Y” według stanu na dzień przeprowadzenia referendum.
3. Zarząd (prezydium) Komisji ogłosi strajk solidarnościowy z pracownikami i pracownicami „Z” w wymiarze połowy dnia roboczego (tj. XX godzin) jeżeli więcej niż połowa pracowników biorących udział w referendum opowie się za przeprowadzeniem strajku.
4. O liczbie osób biorących udział w referendum decyduje liczba ważnie oddanych głosów.
5. Referendum odbędzie się w dniu określonym w „Ogłoszeniu referendum w sprawie strajku solidarnościowego z pracownikami Z”, stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.
6. Karty referendalne zostaną wydane pracownikom w dzień referendum przez wyznaczone w tym celu osoby przez organizatora referendum, które zostaną wyposażone w identyfikator z nadrukowanym napisem „REFERENDUM STRAJKOWE”, numerem porządkowym od 1 do X. Identyfikatory oraz wydawane karty referendalne zostaną opieczetowane pieczęcią związku.
7. Wzór karty referendalnej stanowi załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.
8. Osoba wydająca karty referendalne ma obowiązek umieścić identyfikator w widocznym miejscu.
9. Oddanie ważnego głosu dokonuje się przez postawienie znaku X (dwóch skrzyżowanych kresek) przy wariacie odpowiedzi „TAK” albo „NIE” za pomocą długopisu lub innego narzędzia piśmienniczego pozostawiającego trwały ślad na papierze.
10. Wypełnioną w sposób wskazany w punkcie poprzedzającym kartę referendalną umieszcza się



Materiały prawne - nr 02/wrzesień 2013

w urnie przenoszonej przez osobę wydającą karty referendalne. Karta referentalna przed jej umieszczeniem w urnie może zostać złożona strona zadrukowana do wewnątrz.

11. Przed wrzuceniem karty referendalnej do urny, osoba oddająca głos wpisze się czytelnie imieniem i nazwiskiem na liście pracowników, którzy zdecydowali się przystąpić do referendum strajkowego. Wpisu na listę dokonuje się u osoby odpowiedzialnej za wydawanie kart referendalnych. Wzór listy stanowi załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.
12. Urna o której mowa w ustępie poprzedzającym powinna być zamknięta. Karty referendalne umieszcza się w niej za pośrednictwem wąskiego otworu umieszczonego w górnej pokrywie urny. Urna opatrzona jest napisem „REFERENDUM STRAJKOWE”.
13. Oceny ważności i wyniku referendum dokonuje X osobowa komisja skrutacyjna składająca się z osób wyznaczonych przez organizatora referendum. Z posiedzenia komisji skrutacyjnej sporządza się protokół.
14. Wynik referendum ogłasza organizator referendum w formie komunikatu wywieszonego na tablicy informacyjnej związku.

Uwaga!

Należy dobrze przemyśleć postanowienia regulaminu ponieważ ich treść wiąże organizatora, jeżeli któreś z jego postanowień zostanie naruszone przez związkowców przeprowadzających referendum, pracodawca może na tej podstawie zakwestionować legalność strajku.

Data referendum

Ważnym elementem planowania każdego strajku jest ustalenie daty przeprowadzenia referendum ponieważ moment, w którym odbywa się referendum przekłada się zwykle na jego wynik frekwencyjny. Nie inaczej jest również w wypadku strajku solidarnościowego. W ogłoszeniu referendum poza datą powinna znaleźć się także informacja w jakich godzinach można oddać głos, tak by pracownicy mogli się do tego przygotować i w razie możliwości zapewnić sobie czas niezbędny do dokonanie tej czynności.

Prawo nie określa granic czasowych w których referendum powinno się zamknąć. Może ono zostać zaplanowane na dwa dni lub dłużej ². Można więc zawrzeć w regulaminie zapis, zgodnie z którym czynności referendum będą powtarzane przez określoną liczbę kolejnych dni od dnia



jego rozpoczęcia. Takie postanowienie regulaminowe powinno brzmieć np. „Czynności wskazane w regulaminie związane z wydaniem i zebraniem kart referendalnych będą odbywać się przez 3 dni od daty wskazanej w Ogłoszeniu Referendum stanowiącym załącznik nr X do niniejszego regulaminu”. Należy tylko pamiętać by nie zaniechać przeprowadzania referendum przed upływem liczby dni, na którą zostało ono zaplanowane (np. uznając że dotychczasowa frekwencja jest już wystarczająca), ponieważ może to stać się podstawą zarzutu manipulowania wynikami głosowania poprzez niedopuszczenie wszystkich pracowników, którzy mogliby w nim wziąć udział gdyby referendum trwało przez wszystkie dni, w których zostało zaplanowane. Taki zarzut może stać się podstawą uznania strajku za nielegalny.

Niedopuszczalne jest natomiast dzielenie referendum na kilka „tur” odbywających się w różnych nienastępujących po sobie dniach. Strajk przeprowadzony na podstawie takiego referendum będzie mógł być uznany za legalny tylko wówczas gdy w jednej z „tur” weźmie udział więcej niż pięćdziesiąt procent pracowników i większość z nich opowie się za strajkiem (czyli jeżeli choćby jedna z nich sprostą wymogą przewidzianym dla referendum). Planowanie w taki sposób referendum, licząc na to, że za którymś razem wynik lub frekwencja będzie korzystna dla organizatorów, naraża ich na zarzut obejścia przepisów prawa.

Obecność przedstawicieli pracodawcy

Pracodawca może wystąpić do organizatorów strajku o udział jego przedstawicieli w trakcie referendum lub przy ustalaniu wyników referendum. Związek ma prawo odmówić pracodawcy. Nie istnieje też obowiązek uzasadnienia takiej odmowy. Brak przedstawiciela pracodawcy albo brak wezwania związku do wydelegowania takich przedstawicieli przez pracodawcę nie może stanowić zarzutu przeciwko ważności referendum.

Informacja o aktualnym stanie zatrudnienia

Podstawowym warunkiem ważności referendum jest udział w nim co najmniej połowy pracowników zatrudnionych u pracodawcy w zakładzie, w którym ma zostać przeprowadzony strajk według stanu na dzień przeprowadzenia referendum. Stwierdzenie ważności musi odbyć się na podstawie



Materiały prawne - nr 02/wrzesień 2013

danych oficjalnych ³ to znaczy według danych o stanie zatrudnienia pochodzących od pracodawcy. W celu ich uzyskania osoba wyznaczona uchwałą komisji do kontaktów z pracodawcą, powinna wnieść do pracodawcy o ich udostępnienie. Poniżej prezentujemy wzór takiego wniosku. Informacja o stanie zatrudnienia powinna być aktualna na dzień przeprowadzenia referendum.

WIOSEK O UDZIELENIE INFORMACJI NIEZBĘDNEJ DO PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI ZWIĄZKOWEJ (WZÓR)

Na podstawie art. 28 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 2001 nr 79 poz. 854 ze zm.) wnoszę w imieniu Komisji Zakładowej „X” o udzielenie informacji o liczbie osób zatrudnionych w zakładzie „Y” przy ul. A w M, aktualnej na dzień DD/MM/RR.

Dane dostarczone przez pracodawcę dobrze jest porównać z danymi uzyskanymi wcześniej, zanim pracodawca dowiedział się o planowanym strajku. Jeżeli dane o stanie zatrudnienia są ewidentnie niezgodne ze stanem faktycznym lub pracodawca uchyla się od przekazania takiej informacji, takie zachowanie osób działających w imieniu pracodawcy stanowi przestępstwo obarczone sankcją karną (organizatorzy strajku mogą wówczas wnieść przeciwko nim powiadomienie do prokuratury o popełnieniu przestępstwa utrudniania wykonywania działalności związkowej) ⁴.

Ogłoszenie strajku

Jeżeli w referendum weźmie udział więcej niż połowa pracowników zatrudnionych u pracodawcy w zakładzie, w którym planowany jest strajk i jednocześnie większość pracowników, która oddała ważny głos w referendum opowiedziała się za strajkiem, wówczas zarząd (prezydium) komisji może ogłosić strajk. Należy jednak pamiętać by zapis o przekazaniu kompetencji do ogłoszenia strajku przez zarząd (prezydium) znalazło się w uchwale komisji w sprawie organizacji strajku. Inaczej mogłaby zaistnieć wątpliwość czy jest on właściwie umocowany do dokonania tej czynności. Jeżeli w uchwale komisji zabraknie zapisu o takiej lub podobnej treści „Strajk w imieniu komisji ogłasza jej organ wykonawczy”, wówczas komisja będzie musiała zebrać się ponownie by podjąć odrębną uchwałę o ogłoszeniu strajku.



Materiały prawne - nr 02/wrzesień 2013

Strajk należy ogłosić co najmniej na pięć dni przed jego rozpoczęciem. Znaczenie ma chwila faktycznego powiadomienia pracodawcy, nie ma natomiast znaczenia np. data stempla pocztowego potwierdzająca wysłanie (jeżeli oświadczenie o ogłoszeniu strajku organizator zdecyduje się wysłać pocztą, wówczas o dniu ogłoszenia zadecyduje data doręczenia pisma). Należy o tym pamiętać ponieważ rozpoczęcie strajku przed upływem pięciu dni od przekazania pracodawcy oświadczenia o ogłoszeniu strajku, stanowi naruszenie przepisów prawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i stanowi podstawę do uznania strajku za nielegalny.

Ogłoszenie strajku to oświadczenie, którego adresatem jest nie tylko pracodawca, ale przede wszystkim załoga zakładu pracy. Jako że prawo nie określa jednoznacznie kto jest adresatem oświadczenia woli o ogłoszeniu strajku powinno ono zostać pod tym samym rygorem (co najmniej na pięć dni przed rozpoczęciem strajku) wywieszone na tablicy związkowej lub w innym miejscu, w którym związkowcy zwyczajowo kontaktują się z załogą.

Czas między ogłoszeniem a rozpoczęciem strajku, to dodatkowy okres, w którym można przekonywać załogę do wzięcia udziału w akcji strajkowej. Jak pokazuje doświadczenie nie zawsze liczba osób, które poparły strajk w referendum potwierdza się w liczbie uczestników strajku. Dobrze jest w tym czasie prowadzić akcje ulotkową i informować pracowników o celu strajku. Nie należy jednak zapominać o tym, że udział w strajku jest dobrowolny, a pracownicy nie mogą ponosić ujemnych konsekwencji zarówno za udział jak i za odmowę udziału w strajku.

Ogłoszenie strajku powinno zawierać oprócz informacji o wynikach referendum, dniu w którym ma odbyć się strajk, w wypadku strajku solidarnościowego także informację o tym ile godzin w tym dniu ma trwać akcja strajkowa, określać grupę pracowników w której sprawie strajk ma się odbyć, a także wskazywać przedmiot strajku (wymieniać postulaty).

Zgodnie z prawem strajk solidarnościowy nie może trwać dłużej niż pół dnia roboczego obowiązującego w danym zakładzie pracy. Maksymalny czas na który zaplanowany może być strajk solidarnościowy zależy więc od przyjętego systemu pracy. Jeżeli praca w zakładzie w którym ma odbyć się strajk odbywa się przez całą dobę i – co ważne – z udziałem pracowników zatrudnionych u pracodawcy, u którego działa organizacja związkowa, która zorganizowała strajk, (np. obowiązuje tam tzw. system czterobrygadowy), to wówczas strajk może być zaplanowany na nie więcej niż 12 godzin. Jeżeli system pracy przewiduje tylko jedną zmianę trwającą 8 godzin, a potem praca ustaje, lub



– co istotne – pracowników tego pracodawcy u którego ma odbyć się strajk, zastępują pracownicy innej firmy, to strajk może zostać zaplanowany jedynie na 4 godziny. Jeżeli produkcja w danym zakładzie trwa tylko przez 12 godzin dziennie strajk może zostać zaplanowany na co najwyżej 6 godzin.

Poniżej prezentujemy przekładowy wzór ogłoszenia strajku skierowanego do pracodawcy i do załogi zakładu przez zarząd (prezydium) Komisji Zakładowej.

OGŁOSZENIE STRAJKU (WZÓR)

Działając w imieniu Komisji Zakładowej „X” przy Zakładach „Y”, jako jej organ wykonawczy

1. na podstawie kompetencji nadanej Uchwałą Komisji nr XX/XX z dnia DD/MM/RR,
2. oraz wyników referendum strajkowego, które odbyło się na terenie zakładu w dniu DD/MM/RR i wzięło w nim udział XX procent załogi z czego XX procent opowiedziało się za organizacją strajku, w związku z czym referendum należało uznać za wiążące zgodnie z art. 20 ust. 1 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 236 z zm),

ogłaszamy strajk solidarnościowy z pracownikami „X”, w sprawie:

- POSTULAT
- POSTULAT
- POSTULAT

który odbędzie się w DD/MM/RR i będzie trwał X godzin.

Strajk

Po przeprowadzeniu referendum i ogłoszeniu strajku według wyżej wymienionych zasad strajk solidarnościowy jest legalny i zasługuje na ochronę prawną. Strajk polega na zaprzestaniu świadczenia pracy w czasie przewidzianym w ogłoszeniu strajku. Należy jednak pamiętać, iż prawo zabrania przerwania pracy w wyniku akcji strajkowej na stanowiskach, urządzeniach i instalacjach na których mogłoby to (choćby potencjalnie) zagrozić życiu, zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.



Podczas strajku nie ma znaczenia czy pracownicy pozostają na stanowiskach pracy czy też przebywają w innym miejscu (np. w pomieszczeniach socjalnych), powinni oni jednak zgłosić się na stanowisku pracy przed jego rozpoczęciem. Za czas udziału w strajku pracownicy zachowują prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy – co ważne – z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

Podstawa prawna

art. 22 oraz art. 17 – 22, art. 23 i art. 26 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. 1991 nr 55 poz. 236 z zm.);

art. 28 oraz art. 35 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 2001 nr 79 poz. 854 ze zm.).

Przypisy

Przypis 1

Istnieje nawet pogląd, zgodnie z którym ważne, z punktu widzenia prawa wyrażenie zgody na przeprowadzenie strajku, może być dokonane poprzez aklamację (poparcie wyrażone okrzykami lub oklaskami) na ogólnym wiecu załogi. Por. Z. Salwa, Uprawnienia związków zawodowych, Bydgoszcz 1998, s. 152. Inaczej J. Żołyński „Decyzja o ogłoszeniu strajku musi uzyskać w referendum akceptację załogi. Jest to tryb bezwzględnie obowiązujący i nie może być przez organizatorów strajku pominięty ani zastąpiony formą inną niż głosowanie.” Wyłuszczenie należy do cytowanego autora. J. Żołyński Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism, Lex/el [dostęp na dzień 3 lipca 2012 roku].

Przypis 2

„Referendum <<strajkowe>>, może trwać nawet kilka dni, gdyż ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie wprowadza żadnych limitów czasowych.” Teza 1.2 do art. 20 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, K. W. Barań, Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, wyd. II, Lex/el [dostęp na dzień 3 lipca 2012 roku].



Przypis 3

„Frekwencję w głosowaniu określa się według oficjalnego poziomu zatrudnienia w zakładzie pracy w okresie referendum.” Tamże, teza do 1.1. do art. 20 Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Przypis 4

Zgodnie z art. 35 Ustawy o związkach zawodowych „Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: (...) utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy (...) podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.”

