

# Kiedy strajk jest usprawiedliwiony?

Michał Wyrostkiewicz

**Strajk stał się (niemal) zwyczajnym elementem polskiego życia społecznego i czynnikiem „klimatu politycznego”. Pojawia się pytanie, czy i kiedy takie działania są dopuszczalne lub usprawiedliwione moralnie.**

Chyba nie będzie przesadą stwierdzenie, że strajk stał się (niemal) zwyczajnym elementem polskiego życia społecznego i czynnikiem „klimatu politycznego”. Dość często w ostatnim czasie słychać o przerwach w pracy różnych zakładów, o rozmaitych pikietach, blokowaniu ulic, a nawet o „kolorowych miasteczkach” budowanych w okolicach gmachów parlamentarnych czy ministerialnych. Wszystko to jest najczęściej określane mianem strajku. Ponieważ zaś takie działania bez wątpienia utrudniają zwyczajne funkcjonowanie wielu osobom, a niektórym wręcz je uniemożliwiają, dlatego jako ich naturalna konsekwencja pojawia się pytanie o to, czy takie działania są właściwe. A nawet czy są one dopuszczalne lub usprawiedliwione moralnie.

## **Strajk i wątpliwości**

Przyglądając się tytułowi niniejszego opracowania, można być zaskoczonym użyciem w nim słowa „usprawiedliwiony” w odniesieniu do strajku; słusznie można się

zastanawiać nad tym, czy nie lepiej byłoby użyć tu sformułowania „uprawniony”. Jeżeli bowiem coś ma być usprawiedliwione, a wcześniej usprawiedliwiane, to znaczy, że nie jest to dobre, bo domaga się usprawiedliwienia (tłumaczenia się, konkretnych racji itd.). To, co wymaga usprawiedliwienia, wychodzi poza obowiązujące normy i przyjęte standardy, a więc stanowi sytuację nadzwyczajną (jak np. nieobecność ucznia w szkole, która domaga się usprawiedliwienia). Ten, kto się usprawiedliwia, ma świadomość, że zrobił coś, czego nie mógł – a być może nawet nie powinien – robić, dlatego potrzebuje racji, które wytłumaczą jego postępowanie.

Z „uprawnionym” nie ma takich skojarzeń. Pytanie więc o to, czy coś jest uprawnione, nie budzi wątpliwości co do tego, czy jest ono dobre czy złe – jest to pytanie o to, czy może lub powinno być użyte w jakimś konkretnym momencie.

A jak jest ze strajkiem – o co pytać o usprawiedliwienie czy uprawnienie? Odpowiedź jest następująca: i o jedno, i o drugie. Fakt, że jest uprawniony, dotyczy tego, że odbywa się w wolności, z przekonaniem, że realizuje się jakieś dobro. Usprawiedliwienie zaś dotyczy strat, które w naturalny sposób wynikną ze strajku. Chodzi o to, żeby strajkujący nie czuli się winni, a inni żeby im nie przypisywali winy za te straty. One bowiem są swoistymi naturalnymi skutkami ubocznymi, które należy przyjąć i usprawiedliwić.

Wątpliwości dotyczące słuszności strajków najczęściej powstają w głowach osób, które – chociaż nie są stroną w konflikcie stojącym u źródeł strajku – to jednak odczuwają jego skutki. Warto jednak, aby pytania dotyczące słuszności strajków stawiali sobie również i ci, którzy decydują się na strajkowanie – aby pytali i dopiero wtedy podejmowali decyzję o organizacji strajku czy o przystąpieniu do niego, kiedy mają pewność, że nie będzie to niszczyło ani społeczeństwa jako całości, ani innych konkretnych osób, ani też ich samych. Bo chociaż strajk zawsze lub prawie zawsze wiąże się z jakimiś stratami, najczęściej ekonomicznymi, to jednak nie powinien on być niszczący. Jeśli zaś taki się okazuje, to wówczas nie można go uznać za działanie dopuszczalne. Warto w tym miejscu jeszcze raz wyraźnie podkreślić fakt, że zgoda na konieczne straty nie jest zgodą na zniszczenie zegokolwiek, a zwłaszcza kogokolwiek.

Wiedza dotycząca natury strajku może się okazać bardzo praktyczna dla tych, którzy zastanawiają się nad ewentualnym zorganizowaniem go lub przystąpieniem do niego. Może się bowiem stać tak, że to, co się dzieje na przykład na ulicach, przed Sejmem czy ministerstwami lub w zakładach pracy, tylko pozornie jest strajkiem, a w rzeczywistości – z punktu widzenia prawa pracy i prawa moralnego – jest jakimś nieuporządkowanym sporem. W takiej sytuacji – chcąc być sprawiedliwym – pracodawca nie będzie mógł potraktować prote-

stującego jako strajkującego. Ponadto działanie to pociągnie za sobą winę moralną, która nie zaistniałaby w przypadku strajku.

### Definicja strajku

Zgodnie z obowiązującym aktualnie w Polsce prawem strajk stanowi próbę rozwiązania konfliktu, jaki zaistniał pomiędzy pracownikami a pracodawcą (pracodawcami). Polega on na „zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od pracy w celu rozwiązania sporu”<sup>1</sup> dotyczącego „warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych”<sup>2</sup>. Tak rozumiany strajk „jest środkiem ostatecznym”, to znaczy nie może on być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania innych sposobów rozwiązania sporu, wśród których jako konieczne jawią się rokowania i mediacje<sup>3</sup>. Przedstawiona wyżej definicja jest zgodna z nauczaniem Kościoła oraz opiniami teologów<sup>4</sup>.

Powyższa definicja jawi się jako jednoznaczna i dlatego nie domaga się ona głębszych analiz. Można z niej wyczytać nie tylko pozytywne wskazania, ale też rozmaite ograniczenia, które są nakładane na planujących strajk oraz przystępujących do niego<sup>5</sup>. Owe ograniczenia sprawiają, że nie tylko łamie się prawo pracy, ale również przestaje się być w obrębie strajku, a zaczyna się brać udział w proteście o innym charakterze, chociaż na zewnątrz sprawiającym pozory strajku. Taki protest zaś

1 Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, „Dziennik Ustaw” Nr 55 poz. 236 art. 17 ust. 1.

2 Tamże, art. 1.

3 Tamże, art. 17 ust. 2.

4 Papiéska Komisja „Iustitia et Pax”, „Kompendium nauki społecznej Kościoła”, Kielce 2005, nr 305; Jan Paweł II, encyklika „Laborem exercens”, Watykan 1981, nr 20.

może być z natury destruktywny dla protestujących, ich adwersarzy oraz dla całego społeczeństwa.

### **Strajk i straty**

Strajk z natury wiąże się z jakimiś stratami, najczęściej ekonomicznymi. „Z natury”, bo jeśli przerwie się pracę, to w oczywisty sposób przestanie się zarabiać – nie będzie produkcji, nie będzie dochodu itd. Te straty są pewne – niemożliwe do uniknięcia. To jeden z powodów, dla których strajk jest uważany za ostateczne rozwiązanie. Jednak w niektórych sytuacjach trzeba je widzieć jako koszty zmian, jakie ma przynieść strajk. Można wręcz powiedzieć, że tracą one naturę strat, a stają się swoistą inwestycją, która ma przynieść pozytywne zmiany wymagające konkretnych kosztów; są to więc szczególnego typu nakłady, a nie straty.

Warto w tym miejscu wspomnieć, że strajk powoduje też materialne straty dla strajkujących. Zgodnie z obowiązującym w Polsce prawem (które w tym względzie jest paralelne do praw panujących w innych demokratycznych krajach – jest to bowiem prawo logiczne i sprawiedliwe), chociaż uczestnictwo w strajku nie przerywa okresu zatrudnienia (strajkującym pracownikom należą się różne świadczenia socjalne), to jednak jest ono podstawą do tego, aby nie wypłacić honorariów za czas trwania przerwy w pracy<sup>5</sup>. Nie ma zapłaty, jeśli nie wykonywano pracy i nie wypracowywano kapitału. Strajkowanie nie jest bowiem pracą, ale nadzwyczajną przerwą w niej. Ewentualne zapłacenie za

czas strajku jest więc nie obowiązkiem, ale gestem dobrej woli ze strony pracodawcy.

Wracając do przerwanej myśli o stratach wynikających ze strajku w których warto dostrzec rodzaj inwestycji: nie można zapominać że każda inwestycja musi być prześlana i tak skalkulowana, aby w ostateczności, za jakiś czas (przy najmniej szacunkowo określony - ale konkretny i realny), przyniosła ona realne zmiany. W przeciwnym wypadku trudno jest mówić o inwestycji, a jedynie można tam widzieć niegospodarność. Zgodnie z tymi założeniami strajkujący muszą więc mieć świadomość, co poświęcają, ile inwestują; muszą mieć pewność (oczywiście moralną, gdyż nie da się w pełni przewidzieć przyszłości), że inwestycja się opłaca, że nie ma tu mowy o przeinwestowaniu lub wręcz o niegospodarności czy nieuczciwości w dysponowaniu różnymi środkami, wśród których są nie tylko dobra ekonomiczne, ale też na przykład czas, zdrowie, a także godność pracodawców i pracowników oraz ich bliskich.

### **Strajk a wolność**

Istotną kwestią w ocenie prawnej (zewnątrznej) i moralnej strajku jest fakt, że udział w nim jest z zasady dobrowolny<sup>7</sup>. Organizatorzy strajku nie mogą zmuszać nikogo do udziału w nim. Jest to warunek konstytutywny, czyli stanowiący o zaistnieniu strajku. Jeśli nie jest on spełniony, to wówczas nie jest to strajk, ale jakaś „dziwna demonstracja”. Strajkowanie musi wypływać z przekonania strajkujących.

<sup>5</sup> Por. M. Kijonka, „Przesłanki exemplar initiations i modus operandi pracowniczych akcji strajkowych – ujęcie generalne”, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, z. 5, s. 24-28.

<sup>6</sup> Por. Ustawa..., dz. cyt., art. 23 ust. 1-2.

I ważne, aby oni sobie to uświadomili. O ile bowiem w ocenie zewnętrznej można nagiąć fakty i powiedzieć, że wszyscy biorący udział w proteście dokonują tego z własnej woli – i w ten sposób „usankcjonować” strajk, o tyle nie da się tego dokonać na forum wewnętrznym, czyli na płaszczyźnie moralnej. Protestujący powinien wiedzieć, że nawet jeśli oprócz niego nikt się o tym nie dowie, to w przypadku kiedy on protestuje bez przekonania (a właściwie wtedy nie protestuje, tylko coś demonstruje), to de facto nie jest on strajkującym. W tej sytuacji osoba taka zaciąga winę moralną; niszczy swoją wolność, przeciwko której występuje, podcina więc podstawy swojego człowieczeństwa, godzi się na to, że jest marionetką w czyichś rękach. Nie chodzi tu więc tylko o winę wobec społeczeństwa i konkretnych osób trzecich, którym utrudnia się zwyczajne funkcjonowanie; nie chodzi tylko o winę wobec pracodawcy, którego się ocenia jako niedobrego i taką ocenę przekazuje opinii publicznej, mimo braku przekonania. Chodzi tu także o winę wobec siebie – o zgodę na bezwolne, a może nawet bezrozumne działanie. Ostatecznie jest to więc zgoda na działanie niehumanitarne (bo wolność i rozumność to podstawowe atrybuty osoby ludzkiej<sup>9</sup>).

W wypadku włączenia się do strajku mimo wątpliwości – czy wręcz braków – dochodziłoby do

ograniczenia woli protestującego (który wówczas nie powinien być nazywany strajkującym, gdyż nie działałby dobrowolnie, co stanowi fundamentalną zasadę strajku).

W szczególnych przypadkach, w podżeganiu do nieuzasadnionego protestu przybierającego zewnętrzne formy podobne do strajku, można się dopatrywać traktowania protestujących jako „masy”, która ma „przygnieść” pracodawcę. Bezrefleksyjna zgoda na takie potraktowanie siebie jest rezygnacją z własnej godności. Tu ujawnia się paradoks, który polega na tym, że rezygnuje się z godności, będącej podstawową kwestią, o którą toczy się bój. Na takie protesty, które w rzeczywistości są próbą przymuszenia pracodawcy do określonych decyzji, a więc niezgodne z naturą strajku, nie można się zgodzić; takiego „strajku” nie można usprawiedliwić. Warto więc wyraźnie powiedzieć, że przystąpienie do strajku bez moralnej pewności, że to jest najlepszy i jedyny środek odzyskania sprawiedliwości, jawi się jako działanie niewłaściwe. Bezrefleksyjne pójście „ze wszystkimi” nie ma wiele wspólnego z solidarnością, u której fundamentów zawsze stoi rozumowa refleksja i przekonanie o słuszności działania<sup>9</sup>. W zasygnalizowanej tu sytuacji można się dopatrywać działania charakterystycznego dla kolektywizmu, który jest uznany za niegodny człowieka<sup>10</sup>.

---

**Michał Wyrostkiewicz** – doktor teologii (specjalizacja teologia moralna), adiunkt na Wydziale Teologii KUL.

<sup>7</sup> Por. tamże, art. 18.

<sup>8</sup> Por. M. Wyrostkiewicz, „Ekologia ludzka. Osoba i jej środowisko z perspektywy teologicznomoralnej”, Lublin 2007, s. 43-51.

<sup>9</sup> Por. J. Nagórny, „Posłannictwo chrześcijan w świecie”, t. 1: „Świat i wspólnota”, Lublin 1997, s. 193-201.

<sup>10</sup> Por. tamże, s. 170-174.