

## Ogólnopolski Strajk Kobiet, aborcja i prawo do strajku

1. *Wprowadzenie.* W niniejszym opracowaniu przeanalizowano „strajk kobiet” w kontekście polskiego modelu prawa do strajku. Na wstępie opisano Ogólnopolski Strajk Kobiet (OSK) i porównano „strajk kobiet” w Polsce z 2020 r. ze strajkiem kobiet w Islandii z 1975 r., który był inspiracją dla protestów w naszym kraju, oraz wskazano na faktyczne trudności w organizacji strajków pracowniczych w sprawie aborcji. Omówiono także obowiązujący w Polsce model prawa do strajku, który opiera się głównie na ustawie z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>1</sup>. Poddano analizie wynikające z modelu ograniczenia prawa do strajku, które przyczyniły się do niepowodzenia w organizacji przez OSK strajku generalnego w sprawie aborcji i w połączeniu protestów ulicznych ze strajkami pracowniczymi. Następnie przedstawiono, opartą na Konstytucji oraz standardach MOP (sprawa nr 3111), taką wykładnię prawa do strajku, która dopuszcza szerokie rozumienie przedmiotu strajku. Na koniec wskazano na związek między aborcją a prawami pracowniczymi i wyjaśniono, dlaczego żądanie liberalizacji prawa aborcyjnego może być przedmiotem strajku pracowniczego.

2. *Ogólnopolski Strajk Kobiet i nieudany strajk generalny.* Trybunał Konstytucyjny 22.10.2020 r. wydał wyrok, którego skutkiem jest ograniczenie dopuszczalności aborcji<sup>2</sup>. Trybunał uznał, że legalizacja zabiegu przerwania ciąży, w przypadku gdy badania prenatalne lub inne przesłanki medyczne wskazują na duże prawdopodobieństwo ciężkiego i nieodwracalnego upośledzenia płodu albo nieuleczalnej choroby zagrażającej jego życiu, nie znajduje konstytucyjnego uzasadnienia. W praktyce skutek orzeczenia TK legalną aborcję w Polsce można przeprowadzić tylko w dwóch przypadkach: gdy ciąża stanowi zagrożenie dla życia lub zdrowia kobiety ciężarnej; gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że ciąża powstała w wyniku czynu zabronionego. Treść wyroku oraz okoliczności

<sup>1</sup> Tj. Dz.U. z 2020 r., poz. 123.

<sup>2</sup> Wyrok TK z 22.10.2020 r., K 1/20, OTK ZU 2021, poz. 4. Odnotować należy, że ETPC potwierdził, że nieprawidłowości w obsadzie TK naruszają prawo międzynarodowe. W wyroku z 7.05.2021 r. (*Xero Flor w Polsce sp. z o.o. v. Polska*, skarga nr 4907/18, pkt 289–291) ETPC uznał, że umorzenie postępowania w sprawie skargi konstytucyjnej przez TK orzekający w składzie z udziałem jednej z osób nieprawidłowo wybranych w grudniu 2015 r. przez Sejm VIII kadencji naruszyło prawo skarżącej spółki do rozpoznania jej sprawy przez sąd ustanowiony ustawą (art. 6 ust. 1 EKPC).

jego wydania wywołały niezadowolenie, przede wszystkim kobiet. W całej Polsce doszło do ulicznych protestów, które określa się jako „strajk kobiet”. Protesty były organizowane przez nieformalny ruch społeczny OSK, który 28.10.2020 r. podjął – bez powodzenia – próbę organizacji strajku generalnego, którego głównym przedmiotem miało być prawo do aborcji.

Warto zastrzec, że koniecznym elementem akcji strajkowej są pracownicy, którzy wspólnie porzucając pracę, wywierają nacisk ekonomiczny na drugą stronę (zazwyczaj pracodawcę, niekiedy państwo) i w ten sposób walczą o swoje interesy<sup>3</sup>. Przepisy prawa wyznaczają ściśle ramy dla akcji strajkowych. Artykuł art. 17 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>4</sup> definiuje strajk jako „zbiorowe powstrzymanie się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu”. Także Konstytucja, gwarantując prawo do strajku, łączy je bezpośrednio z pracownikami: „Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie” (art. 59 ust. 3).

Tego elementu (pracowniczego) w aktywnościach OSK – co do zasady – brakuje, ponieważ cechą wspólną osób protestujących w ramach „strajku kobiet” nie jest pozostawanie w zatrudnieniu. Ruch OSK nie zrzesza pracowników, nie występuje w celu ochrony ich interesów zawodowych, pozostaje ruchem skoncentrowanym na prawach reprodukcyjnych kobiet. Jednym z nielicznych elementów, które łączą działania OSK ze strajkiem w rozumieniu prawa i tym samym uzasadniają analizę „strajku kobiet” z perspektywy zbiorowego prawa pracy są nieudane próby organizacji strajku generalnego w sprawie aborcji oraz połączenia ulicznych protestów ze strajkami pracowniczymi. Przyczyny tych niepowodzeń wynikają z faktycznych trudności w mobilizowaniu ludzi pracy przez organizacje niebędące związkiem zawodowym oraz z ograniczeń polskiego prawa strajkowego.

3. *Islandzki a polski „strajk kobiet”*. Zamiar połączenia demonstracji ulicznych ze strajkami pracowniczymi był wielokrotnie powtarzany przez liderki OSK, które wyjaśniały, że ich działania w bezpośredni sposób nawiązują do strajku kobiet w Islandii z 1975 r. (*Women’s Strike, Women’s Day Off*<sup>5</sup>). Organizacja, przebieg i wreszcie skutki islandzkiego strajku kobiet były inspiracją dla działań w Polsce zarówno w 2016 r., kiedy OSK powstawał<sup>6</sup>, jak i w 2020 r., kiedy protestowano przeciwko wyrokowi TK.

W akcję protestacyjną w Islandii, którą przeprowadzono 24.10.1975 r., zaangażowanych było około 90% kobiet w tym kraju. Jej istotą było powstrzymanie się od pracy zawodowej i wykonywania obowiązków domowych protestujących,

---

<sup>3</sup> O strajku jako „jednostronnym ekonomicznym użyciu siły” zob. J. Jończyk, *Zbiorowe prawo pracy*, Wrocław 1983, s. 152.

<sup>4</sup> Ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 123.

<sup>5</sup> Zob. <https://icelandmag.is/article/1975-womens-strike-when-90-icelandic-women-went-strike-protest-gender-inequality> (dostęp: 28.06.2021 r.).

<sup>6</sup> Zob. szerzej J. Kubisa, K. Rakowska, *Was it a strike? Notes on the Polish Women’s Strike and the Strike of Parents of Persons with Disabilities*, Praktyka Teoretyczna 2018, nr 4.

a celem – zademonstrowanie znaczenia kobiet na rynku pracy i żądanie takich samych praw pracowniczych bez względu na płeć, w tym równego dostępu do zatrudnienia oraz równego wynagrodzenia. W centrum Reykjavíku odbyły się masowe wiece. Strajk trwał do północy 24.10.1975 r. Nieobecność w pracy kobiet nie została potraktowana przez większość pracodawców jako działanie, na które należy odpowiedzieć sankcjami prawnymi. Stało się tak zapewne dlatego, że początkowe bardziej radykalne i konfrontacyjne hasło akcji „strajk” zostało zastąpione pojęciem „dnia wolnego”. Zabieg ten uatrakcyjnił pomysł akcji wśród większej grupy kobiet oraz wynikał z obawy, że protest nazwany strajkiem ułatwi zakwalifikowanie współuczestnictwa w nim jako udziału w nielegalnym w prawie islandzkim tzw. dzikim strajku. Z perspektywy prawa pracy wymiernym skutkiem „dnia wolnego” było uchwalenie w 1976 r. ustawy zakazującej dyskryminacji w zakresie wynagradzania za pracę ze względu na płeć<sup>7</sup>.

Władzom OSK wydawało się zapewne, że żądania liberalizacji prawa aborcyjnego uda się osiągnąć nie tylko przy wykorzystaniu prawa do wolności organizowania pokojowych zgromadzeń i uczestniczenia w nich (art. 57 Konstytucji), ale także dzięki strajkowi pracowniczemu (art. 59 ust. 3 Konstytucji). Słusznie rozumowano, że „wciągnięcie” w spór o aborcję pracodawców, których pracownicy powstrzymują się od pracy, oraz klientów tych pracodawców, którym strajkujący pracownicy nie mogą przez ten czas świadczyć usług – zwiększa pozycję ruchu w negocjacjach z adresatem żądań strajku, tj. państwem. Skuteczność akcji protestacyjnych (w tym strajku generalnego) zależy bowiem od ich realnego wpływu na interesy nie tylko pracodawców, ale także państwa lub obywateli. Ponieważ jedynie osoba wykonująca pracę może się od niej powstrzymać, to politycy, liderzy ruchów obywatelskich itp., chcąc skorzystać z siły politycznej, ekonomicznej i propagandowej strajku, muszą zmobilizować przede wszystkim klasę pracującą<sup>8</sup>. Ruch OSK, idąc za przykładem islandzkich kobiet, zapowiedział zatem jednodniowy strajk generalny. Okazało się jednak, że zorganizowanie takiej akcji zbiorowej i kierowanie nią jest sporym wyzwaniem koncepcyjnym i logistycznym, tym bardziej dla organizacji, które nie mają doświadczeń w prowadzeniu sporów zbiorowych, nie mają struktur oraz solidnego rozpoznania w sytuacji zatrudnionych w Polsce. W strajku generalnym chodzi o zmotywowanie dużej liczby pracowników do tego, aby w jednym czasie opuścili swoje miejsca pracy oraz przekonanie ich o celowości podjęcia ryzyka utraty wynagrodzenia lub nawet pracy w celu osiągnięcia celów akcji zbiorowej. W czasie planowania strajku generalnego na 28.10.2020 r. największym wyzwaniem dla liderów OSK było zatem przekonanie ludzi pracy do wykorzystania strajku przeciwko działaniom władzy zaostrzającej prawo aborcyjne. Zmobilizowanie pracowników wymagało wykazania bezpośredniego związku prawa do aborcji z prawami pracowniczymi i dodatkowo przekonania ludzi pracy, że postulaty „strajku kobiet” są na tyle istotne dla ogólnych interesów pracowników najemnych lub całego społeczeństwa, że uzasadniają zbiorowe powstrzymanie się od pracy.

<sup>7</sup> Zob. <https://nvdatabase.swarthmore.edu/content/icelandic-women-strike-economic-and-social-equality-1975> (dostęp: 28.06.2021 r.).

<sup>8</sup> W. Masewicz, *Zatarg zbiorowy pracy*, Bydgoszcz 1994, s. 159.

Jedynym elementem wspólnym strajku islandzkiego i strajków kobiet w Polsce jest organizator. W obu przypadkach są to ruchy kobiece, które nie działają jako związki zawodowe, bo nie zrzeszają pracowników najemnych. Poza tym strajki kobiet w Polsce i Islandii znacznie się różnią. Po pierwsze, żądania strajku w Islandii miały co do zasady charakter socjalny – w tym sensie, że odnosiły się do kilku postulatów, bezpośrednio powiązanych z sytuacją kobiet na rynku pracy. Natomiast OSK koncentruje swoje postulaty w zasadzie na aborcji, którą polskie związki zawodowe uznawały wprawdzie za postulat socjalny, ale nigdy za przedmiot sporów zbiorowych, tym bardziej strajków pracowniczych. Po drugie, „strajku kobiet” w Polsce nie udało się przekształcić w strajk pracowniczy, tak jak w Islandii.

4. *Model prawa do strajku w Polsce.* Niepowodzenia OSK w organizacji strajku generalnego oraz przekształceniu protestów ulicznych w strajki pracownicze wynikają także z przyjętego w prawie polskim modelu prawa do strajku. Model oparty jest głównie na ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i zakłada liczne ograniczenia w odniesieniu do uczestników strajku, organizatorów, procedury strajku oraz jego przedmiotu. Po pierwsze, strajk jest wyłącznie etapem sporu zbiorowego pracodawców ze związkami zawodowymi. W takim układzie każdorazowo określony w ustawie zakres podmiotowy i przedmiotowy sporu zbiorowego określa jednocześnie zakres podmiotowy i przedmioty prawa do strajku. Po drugie, strajki mogą organizować wyłącznie związki zawodowe. Po trzecie, strajkować można po wykorzystaniu dwustopniowej procedury pokojowego rozwiązywania sporu (rokowania i mediacje z udziałem zewnętrznego mediatora). Po czwarte, strajk, tak jak spór zbiorowy, może dotyczyć wyłącznie kwestii wąsko rozumianych warunków pracy i wolności związkowych.

W kontekście „strajku kobiet” ta ostatnia okoliczność, czyli tzw. ograniczenia przedmiotowe mają znaczenie zasadnicze. Zgodnie z art. 1 ustawy „spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych”. Na podstawie tego przepisu przyjmuje się, że spory o interesy pozazawodowe, np. dotyczące sposobu sprawowania władzy przez podmioty publiczne, w których adresatem żądania nie jest pracodawca, lecz organ władzy i administracji rządowej lub samorządowej albo podmioty szeroko pojmowanego wymiaru sprawiedliwości, nie są regulowane ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Są to „konflikty natury politycznej”<sup>9</sup> i tym samym w ich trakcie nie jest możliwe zorganizowanie legalnego strajku<sup>10</sup>. Stanowisko opiera się na założeniu, że żądania pracowników (związków zawodowych) dotyczące działań władz publicznych powinny być rozpoznawane w ramach istniejących procedur legislacyjnych<sup>11</sup>. Twierdzi się zatem, że wszelkie spory zbiorowe o interesy poza-

<sup>9</sup> B. Cudowski, *Spory zbiorowe*, Białystok 1998, s. 52.

<sup>10</sup> K.W. Baran, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran Warszawa 2019, s. 405.

<sup>11</sup> Zob. stanowisko polskiego rządu w sprawie nr 3111 w odniesieniu do strajku generalnego. *Case No 3111 (Poland). Definitive Report – Report No 378, June 2016*, pkt 696. Podobnie Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 183–184.

zawodowe szkodzą pracodawcom, ponieważ wikłani są oni w spór zbiorowy, którego nie mogą rozwiązać. Pracodawcy nie mają bowiem wpływu na stanowisko adresata żądań, tj. władz publicznych. Natomiast w przypadku samego strajku o interesy pozazawodowe pracodawca narażony jest na szkody wynikłe ze zbiorowego zaprzestania pracy. Skoro pracodawca nie może wpływać na działania legislacyjne ani na plany i decyzje władz publicznych, to tym samym nie powinien ponosić negatywnych konsekwencji polityki prowadzonej przez państwo. Wspieranie lub obrona działań legislacyjnych przez pracowników lub związki zawodowe powinny odbywać się na specjalnie do tego powołanym forum (np. Rada Dialogu Społecznego). W związku z tym, jeżeli związki zawodowe (pracownicy) chcą wyrazić publiczne niezadowolenie z niekorzystnych działań władz publicznych, mogą skorzystać z prawa do zorganizowania zgromadzeń (demonstracje, pikety lub protesty)<sup>12</sup>. System rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce, ze strajkiem włącznie, zakłada więc, że w ustroju powstałym po 1989 r. istnieje całkowita odrębność gospodarcza, prawna i polityczna indywidualnego pracodawcy w stosunku do innych podmiotów zatrudniających oraz w stosunku do państwa.

Model prawa do strajku oparty na ustawie z 1991 r. został istotnie zmodyfikowany wraz z wejściem w życie w 1997 r. Konstytucji, która w art. 59 ust. 3 postanawia, że „związkowi zawodowemu przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach”. W kontekście działań OSK znaczenie ma przede wszystkim to, że strajk nie jest przez Konstytucję traktowany wyłącznie jako środek rozstrzygania sporów zbiorowych między pracodawcą i związkiem zawodowym. Wprawdzie Konstytucja wymienia w jednym przepisie trzy podstawowe elementy tzw. prawa koalicji: prawo zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 59 ust. 1), prawo do rokowań i zawierania układów zbiorowych (art. 59 ust. 2) oraz prawo do strajku (art. 59 ust. 3), ale jedynie rokowania i układy zbiorowe są określone jako instrumenty w procedurze rozstrzygania sporów zbiorowych. W konsekwencji nie można twierdzić, że konstytucyjne prawo do strajku może być wykorzystywane jedynie w celu zawarcia układu zbiorowego lub innego porozumienia normatywnego<sup>13</sup>. W świetle Konstytucji strajk nie jest też instrumentem ochrony jedynie wąsko rozumianych interesów zawodowych pracowników. Zakres przedmiotowy prawa do strajku nie został w ustawie zasadniczej ujęty tak wąsko jak w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Konstytucja nie wyklucza też, że stroną, przeciwko której skierowany jest strajk pracowniczy, jest państwo. Drugim przepisem Konstytucji traktującym o strajku jest art. 59 ust. 4, który stanowi, że zakres wolności strajkowania „może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe”. Ograniczanie wolności związ-

<sup>12</sup> *Case No 3111...*, pkt 696.

<sup>13</sup> Zgodnie ze standardami MOP prawo do strajku nie może być ograniczone wyłącznie do sporów zbiorowych, których prawdopodobnym zakończeniem będzie zawarcie układu zbiorowego. *Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, Geneva 2018, pkt 766, 258, 759.

kowych przez polskiego ustawodawcę jest możliwe jedynie w przypadkach dopuszczonych przez wiążące RP umowy międzynarodowe<sup>14</sup>.

Standardy MOP podają w wątpliwość założenia i cechy charakterystyczne modelu prawa do strajku wynikającego z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i wzmocniają takie rozumienie Konstytucji, jakie przedstawiono wyżej – to, że ustawa zasadnicza dopuszcza szeroki zakres przedmiotowy prawa do strajku oraz to, że stroną, przeciwko której strajk jest skierowany, mogą być inne podmioty niż pracodawcy pracowników strajkujących, np. państwo.

Komitet Wolności Związkowej MOP w sprawie nr 3111 przeciwko Polsce, oceniając postanowienia ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, zwrócił uwagę, że „interesy zawodowe i ekonomiczne, których pracownicy bronią poprzez wykonywanie prawa do strajku, nie dotyczą jedynie lepszych warunków pracy lub żądań zbiorowych o charakterze zawodowym, ale także mogą dotyczyć poszukiwania rozwiązań problemów polityki gospodarczej i społecznej oraz problemów, przed którymi stoją zakłady, a które dotyczą bezpośrednio pracowników”<sup>15</sup>. W ocenie Komitetu związki zawodowe „powinny mieć możliwość stosowania akcji strajkowej w celu wsparcia swojej pozycji w poszukiwaniu rozwiązań problemów stwarzanych przez główne trendy w polityce społecznej i gospodarczej, które mają bezpośredni wpływ na ich członków i na pracowników ogólnie, w szczególności w odniesieniu do zatrudnienia, ochrony socjalnej i poziomu życia”<sup>16</sup>.

Krótko mówiąc, zgodnie ze standardami MOP pracownicy powinni mieć gwarancje prawne do prowadzenia „sporów w sprawach społeczno-gospodarczych”<sup>17</sup> i organizowania w ich ramach tzw. „strajków protestu”, tj. przeciwko gospodarczej i społecznej polityce rządu<sup>18</sup>, czego obowiązuje ustawa z 1991 r. im nie daje.

Zagadnienia wolności związkowych i interesów zawodowych łączą się często z kwestiami politycznymi. Zasadniczego znaczenia nabiera wtedy rozróżnienie między sporami politycznymi i sporami w sprawach społeczno-gospodarczych<sup>19</sup>. W kontekście polskiego „strajku kobiet” z 2020 r. narzuca się pytanie, czy żądania zmiany prawa aborcyjnego mieszczą się w zakresie przedmiotowym sporu/strajku, protestu, czy może sporu/strajku politycznego. W tym kontekście należy przypomnieć, że art. 59 ust. 3 Konstytucji przyznaje pewne gwarancje prawne także strajkom politycznym<sup>20</sup>. Należy chociażby wskazać, że niemal każdy strajk polityczny to skutek nieprawidłowych metod zarządzania gospodarką lub państwem i należy go traktować jako próbę „korekty” procesów

---

<sup>14</sup> Szerzej A. Sobczyk, J. Zagrobelny, [w:] *Konstytucja RP*, t. I, *Komentarz. Art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016, s. 1402.

<sup>15</sup> *Case No 3111...*, pkt 712. Zob. też *Freedom of Association...*, pkt 758.

<sup>16</sup> *Case No 3111...*, pkt 712. Zob. *Freedom of Association...*, pkt 759.

<sup>17</sup> *Case No 3111...*, pkt 710.

<sup>18</sup> *Freedom of Association...*, pkt 764.

<sup>19</sup> Szerzej W. Masewicz, *Zatarg...*, s. 163.

<sup>20</sup> Zob. szczególnie P. Grzebyk, *Od rządów siły do rządów prawa: polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Warszawa 2019, s. 196 i n.

zachodzących w polityce czy gospodarce, które to sfery w bezpośredni albo pośredni sposób wpływają na interesy pracowników. Związki zawodowe lub *ad hoc* powstające komitety strajkowe nie zastąpią partii politycznych i nie przejmą ich funkcji. Ilekroć związki lub pracownicy angażują się w akcje zbiorowe o charakterze politycznym, pozostaje to w jakimś związku z interesami ludzi pracy. Postulat zakazu jakichkolwiek strajków o charakterze politycznym opiera się na nie zawsze przekonującym założeniu, że współczesne mechanizmy zarządzania państwem i gospodarką są w pełni demokratyczne i cele strajków politycznych powinny być osiągnane jedynie w drodze demokratycznych mechanizmów sprawowania władzy (np. wyborów)<sup>21</sup>. Niektórzy autorzy twierdzą, że niedopuszczalność w prawie polskim strajków politycznych wynika z praktyki sądów i TK po 1997 r.<sup>22</sup> Nie jest to trafny pogląd, ponieważ do tej pory organy stosujące prawo w Polsce nie miały okazji wypowiedzieć się na ten temat. Nawet działania OSK nie doprowadziły ostatecznie do sytuacji, w których sądy musiałyby rozstrzygać o strajkach politycznych czy różnicy między strajkiem politycznym a strajkiem w sprawach społeczno-gospodarczych. Takie sprawy zapewne byłyby rozpatrywane, gdyby powiódł się plan OSK zorganizowania strajku generalnego. Wtedy np. poszkodowani przez strajk domagaliby się odszkodowań od organizatorów za szkody wyrządzone przez nielegalny strajk.

5. *Związek aborcji z prawami pracowniczymi*. Konstytucyjne gwarancje prawa do strajku uzasadniają dwie możliwe oceny legalności strajku w sprawie aborcji. Po pierwsze, zakres podmiotowy sporu zbiorowego należy interpretować szeroko i przyjąć, że strajk pracowników o aborcję jest strajkiem w celu poparcia szeroko rozumianych praw pracowniczych (strajk protestu). Po drugie, można argumentować, że strajk pracowników w sprawie aborcji ma charakter polityczny i jest chroniony bezpośrednio przez Konstytucję. Oparcie gwarancji prawnych dla strajku bezpośrednio na przepisach ustawy zasadniczej jest oczywiście bardziej skomplikowane (dopuszczalność bezpośredniego obowiązywania norm konstytucyjnych, brak w Konstytucji szczegółowej procedury prowadzenia sporu/strajku politycznego itp.). Poza tym strajk o kształt prawa aborcyjnego trudniej zakwalifikować jako strajk „o naturze czysto politycznej”<sup>23</sup>, ponieważ nie ma on na celu zmiany władzy lub ustroju<sup>24</sup>. Bardziej przekonuje stanowisko,

<sup>21</sup> O związkach strajku z demokracją zob. np. J. Vogt, J. Bellace, L. Compa, K.D. Ewing, L. Hendy QC, K. Locher, T. Novitz, *The Right to Strike in International Law*, Oxford 2020, preface xi.

<sup>22</sup> W. Sokolewicz, *uwagi do art. 59*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, Warszawa 2005, s. 45. Podobnie w późniejszym wydaniu komentarza W. Sokolewicz, K. Wojtyczek, *uwagi do art. 59*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, red. L. Garlicki, M. Zubik, Warszawa 2016, s. 430–431.

<sup>23</sup> *Freedom of Association...*, pkt 761.

<sup>24</sup> Takie rozumienie strajku politycznego przedstawia J. Oniszczyk, [w:] *System Prawa Pracy*, t. V, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 734; A.M. Świątkowski, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wrątny, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 295. Podobnie wcześniej T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część III*, Warszawa–Kraków 1986, s. 140. Inaczej A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017, s. 448; P. Tuleja, *Granice konstytucjonalizacji prawa pracy*, PiP 2020, nr 9, s. 127–128.

że jest to strajk w sprawach społeczno-gospodarczych, ponieważ żądania zmiany prawa aborcyjnego mieszczą się w pojęciach: „polityka społeczna”<sup>25</sup> oraz „ochrona socjalna i poziomu życia”<sup>26</sup>. Nie sposób nie dostrzec zależności między zasadami dopuszczalności aborcji wynikającymi z wyroku TK z 22.10.2020 r. i sytuacją kobiet na rynku pracy. Fundamentalne znaczenie ma tu konstytucyjne prawo do pracy (art. 65 ust. 1 Konstytucji) kobiety w ciąży w związku z jej ewentualną decyzją o urodzeniu niepełnosprawnego dziecka. Należy pamiętać, że w „strajku kobiet” chodzi nie o to, że TK zajmował się prawem do aborcji na tzw. życzenie, lecz o to, że skutkiem tego orzeczenia jest ograniczenie możliwości dokonania aborcji z przyczyn embriopatologicznych. Urodzenie dziecka niepełnosprawnego w bezpośredni i znaczący sposób wpływa na faktyczny sposób realizacji prawa do pracy, przede wszystkim kobiet. Opieka nad dzieckiem niepełnosprawnym najczęściej będzie prowadzić do wykluczenia z rynku pracy. W najlepszym przypadku wpłynie na ograniczenia wymiaru zatrudnienia. Skutki wyroku TK wpływają także na mniej fundamentalne kwestie pracy kobiet. Ograniczenie dostępności legalnej aborcji powoduje, że to, co wcześniej dla pracownicy-kobiety było dopuszczalne, obecnie jest zabronione. W konsekwencji nielegalny zabieg aborcji nie jest przez przepisy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych traktowany tak samo jak zabieg dopuszczalny przez prawo. Badania prowadzone w innych państwach potwierdzają konkretne problemy pracownicze związane z kształtem prawa aborcyjnego. Poddanie się nielegalnemu zabiegowi aborcji utrudnia rozstrzygnięcie, czy pracodawca może zabieg opłacić, czy czas nieobecności po zabiegu jest czasem choroby, czy aborcja jest urodzeniem dziecka martwego itp. Ograniczenie przesłanek dopuszczalności aborcji utrudnia też związkom zawodowym pomoc kobiecie w dokonaniu zabiegu, ponieważ działania te mogą być kryminalizowane<sup>27</sup>. Dla pracowników służby zdrowia, którzy dokonują aborcji lub towarzyszą w zabiegach, przesłanki jej dopuszczalności są ściśle powiązane z ich światopoglądem i prawem do prezentowania w miejscu pracy swoich przekonań. Poddanie się zabiegowi aborcji (tak samo jak jej niedokonanie) może być przedmiotem dyskryminacji i mobbingu w miejscu pracy. Nie przesądzam, czy uzasadnione jest ważenie życia niepełnosprawnego dziecka z prawem kobiety do pracy i innymi jej prawami. Stwierdzam jedynie, że ograniczenie legalnej aborcji może być, w opinii pracowników, a przede wszystkim pracownic, postrzegane jako bezpośredni czynnik wpływający na sytuację kobiety na rynku pracy. Istota prawa do strajku polega właśnie na tym, aby zapewnić pracownikom instrumentarium do obrony nie istniejących praw podmiotowych, bo do ich obrony powołane są sądy<sup>28</sup>, lecz umożliwić pracownikom obronę swoich interesów. O tym, czym są ich interesy, jakie mają dla nich znaczenie, jakie są aktualnie szanse przekształcenia w prawa pozytywne, każdorazowo decydują sami zainteresowani. Strajk jest bowiem prawem proceduralnym służącym do gwarantowania w przepisach prawa praw materialnych.

<sup>25</sup> *Freedom of Association...*, pkt 758.

<sup>26</sup> *Freedom of Association...*, pkt 759.

<sup>27</sup> Szerzej np. K. Kmał, *Naktanianie lub udzielanie pomocy do przerwania ciąży z naruszeniem przepisów ustawy*, Prokuratura i Prawo 2018, nr 2, s. 52 i n.

<sup>28</sup> Zob. art. 4 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Przebieg akcji protestacyjnych w ramach „strajku kobiet” potwierdza jednak, że pracownicy w Polsce nie dostrzegają ścisłego związku aborcji z warunkami pracy lub interesami zawodowymi lub związek ten nie jest dla nich na tyle ważny, aby uzasadniał podejmowanie w tym celu strajków. Wprawdzie nie ma szczegółowych danych, ilu pracowników, którzy uznając za słuszne postulaty OSK, opuściło od października 2020 r. swoje miejsca pracy i uczestniczyło w ulicznych manifestacjach, ale trudno bronić opinii, że w czasie „strajku kobiet” mieliśmy do czynienia z jakimś wielkim poruszeniem ludzi pracy spowodowanym zaostreniem prawa aborcyjnego. Podobnie jest w przypadku związków zawodowych, które do tej pory nie przejawiały wielkiego zainteresowania podjęciem – choćby w swoich programach – tematu aborcji. Trudno też dostrzec współpracę ruchów czy to *pro-life*, czy *pro-choice* ze związkami zawodowymi przed „strajkiem kobiet”. Związki zawodowe nie włączały się w organizację demonstracji ulicznych w ramach „strajku kobiet”. Protesty OSK cieszyły się poparciem jedynie kilku związków zawodowych, m.in. OPZZ, WZZ Sierpień 80, Związkowej Alternatywy. Ich poparcie polegało na wydaniu oświadczeń popierających postulaty, deklaracji o pomocy prawnej dla zatrzymywanych przez policję uczestników protestu itp. Jedynie Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza” rzeczywiście nawoływał do organizacji strajków pracowniczych w ramach „strajku kobiet”.

Nie jest jednak tak, że związki zawodowe podejmują wyłącznie tematy, które bezpośrednio dotyczą warunków pracy. Pracownicy oraz związki zawodowe chętnie włączają się w działania mające na celu ochronę szeroko rozumianych interesów ludzi pracy oraz innych grup społecznych. Związki włączają przecież do swoich programów kwestie wykraczające poza wąsko rozumiane interesy zawodowe (np. ochronę środowiska, prawa człowieka, zrównoważony rozwój itp.) lub podejmują ścisłą współpracę z organizacjami pozarządowymi specjalizującymi się w tych dziedzinach.

Jeśli chodzi o samą aborcję, to na Zachodzie, już od lat 70. ubiegłego wieku, wraz z rozwojem feminizmu, który wpłynął też na ruch pracowniczy<sup>29</sup>, związki zawodowe coraz częściej włączały się w aktywny udział w lobbingu na rzecz liberalizacji prawa aborcyjnego<sup>30</sup>. Także i dziś od związków zawodowych wymaga się tam większego zaangażowania w sprawy praw reprodukcyjnych kobiet. Pojawiają się też głosy, że skoro coraz więcej kobiet popiera liberalizację przepisów dopuszczających aborcję, przywódcy związkowi powinni, działając zarówno z powodów pragmatycznych, jak i z własnego przekonania, popierać wszelkie działania w tym kierunku<sup>31</sup>. Aktywność samych związków zawodowych

---

<sup>29</sup> J. Conaghan, *Feminism and Labour Law: Contesting the Terrain*, [w:] *Feminist Perspectives on Employment Law*, red. A. Morris, T. O'Donnell, London 1999, s. 13 i n.

<sup>30</sup> A. Kerner, *In Pursuit of Equality: Rethinking the Constitutionalization of Labour Rights after Fraser*, *Review of Current Law and Law Reform* 2013, nr 18, s. 100; A.N. Cabot, *History of Abortion Law*, *Survey of Abortion Law Arizona State Law Journal* 1980, nr 1, s. 126.

<sup>31</sup> M. Crain, *Feminizing Unions: Challenging the Gendered Structure of Wage Labor*, *Michigan Law Review* 1990–1991, nr 5, s. 1179.

w tym obszarze nie pozwala więc całkowicie wykluczyć możliwości utożsamiania sprawy aborcji z prawami nie tylko socjalnymi, ale także pracowniczymi<sup>32</sup>.

Oczywiście, nie wszystkie związki zawodowe tak postrzegają związek aborcji z interesami zawodowymi. Przykładowo, w Irlandii Północnej, w której obowiązywało – podobnie jak w Polsce – restrykcyjne prawo aborcyjne, prezentowano opinie, że związki zawodowe nie powinny brać udziału w promowaniu liberalizacji czy zaostrzania przepisów dotyczących aborcji. Zgodnie z tym poglądem działania związków zawodowych w tej sprawie powinny być neutralne, aby nie naruszać życia prywatnego pracowników. Zaangażowanie w kwestię aborcji może zrażać do związku potencjalnych i obecnych członków. W konsekwencji uznaje się, że interesy zawodowe są odrębne od postulatów dotyczących praw reprodukcyjnych i powinny być realizowane w ramach oddzielnych ruchów – związków zawodowych i ruchów *pro-life* albo *pro-choice*<sup>33</sup>. Jeśli natomiast skutki aborcji (albo nieskorzystania z możliwości przerwania ciąży) mają konsekwencje dla pracownicy w miejscu pracy (dyskryminacja, mobbing, nieobecność w pracy itp.), to związek zawodowy powinien potraktować takie sytuacje jak każdą inną sprawę związaną z prawami i interesami pracownicy.

6. *Konkluzje.* Strajk kobiet analizowany w kontekście polskiego modelu prawa do strajku jest doskonałą okazją do pokazania niedoskonałości nie tylko tego modelu prawa do strajku, ale całego systemu rozstrzygnięcia sporów zbiorowych. Pozwala też dostrzec praktyczne konsekwencje zakwalifikowania prawa do strajku w Konstytucji jako wolności politycznej.

Powyższe rozważania pozwalają sformułować kilka wniosków ogólnych. Po pierwsze, niektóre założenia modelu prawa do strajku nie przystają do standardów konstytucyjnych i międzynarodowych (wypracowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy). Na krótko po upadku komunizmu w Polsce ustawodawca przyjął jedynie główne założenia prawa strajkowego na czas transformacji ustrojowej. Regulacje były przyjmowane w pośpiechu, ponieważ istniała pilna potrzeba przedstawienia społeczeństwu jasnych, określonych metod wyrażania interesów zbiorowych oraz skutecznego rozwiązywania powstających na tym tle sporów. Początek lat 90. XX w. to okres burzliwych przemian społecznych i gospodarczych, nie dziwi więc, że przyjęty wtedy model prawa do strajku zakłada liczne ograniczenia w odniesieniu do uczestników strajku, organizatorów, procedury strajku oraz jego przedmiotu. Mimo doświadczeń strajków Solidarności, które swymi postulatami wykraczały poza typowe żądania pracownicze, w ustawie z 1991 r. przyjęto rozumienie strajku jako instrumentu walki o wąsko

---

<sup>32</sup> Przykładowo, w 2017 koreańska konfederacja związków zawodowych brała udział w akcji ruchów proaborcyjnych, podnosząc „socjalną niesprawiedliwość związaną z aborcją”. Związkowcy podnosili, że „aborcji nie da się oddzielić od praw pracowniczych” – S. Kim, N. Young, L. Yurim, *The Role of Reproductive Justice Movements in Challenging South Korea's Abortion Ban*, *Health and Human Rights Journal* 2019, nr 2, s. 101; zob. też *Politics on the Island of Ireland. Gender, peace and reproductive justice. Claire Pierson interviewed by James Stafford*, *Journal of Labour Politics* 2019, nr 27, s. 51.

<sup>33</sup> F. Bloomer, J. Devlin-Trew, C. Pierson, N. MacNamara, D. Mackle, *Abortion as a Workplace Issue: Trade Union Survey – North And South Of Ireland*, Dublin 2017, s. 32.

rozumiane interesy zawodowe. Podstawy do szerszego rozumienia strajku, w tym traktowania go jako narzędzia walki o wszelkie interesy pracowników najemnych, także przeciwko państwu, dała dopiero Konstytucja. Ustawa zasadnicza nie zamyka prawa do strajku wyłącznie w statycznym układzie pracownicy-pracodawcy, lecz daje pracownikom możliwość do swobodnego formułowania postulatów oraz określania adresatów swoich żądań. Opinia Komitetu Wolności Związkowej MOP w sprawie 3111 przeciwko Polsce potwierdza wadliwość polskiego modelu prawa do strajku opartego na ustawie z 1991 r. oraz jednoznacznie wskazuje, że adresatem strajku może być państwo, a jego przedmiotem mogą być kwestie dotyczące „polityki społecznej” oraz „ochrony socjalnej i poziomu życia”.

Po drugie, zachodzą liczne, ścisłe związki między zasadami dopuszczalności aborcji a sytuacją kobiet na rynku pracy, dlatego można uznać, że główne żądanie „strajku kobiet”, tj. zmiany przepisów regulujących aborcję, dotyczy interesów pracowników i tym samym mogłyby być przedmiotem strajku pracowników biorących udział w „strajku kobiet”. Przepisy Konstytucji (art. 59 ust. 3 i art. 59 ust. 4) dają możliwość szerokiego rozumienia przedmiotu strajku i przyznają gwarancję pracownikom do zbiorowego powstrzymywania się od pracy nie tylko w relacjach z pracodawcą, ale także z państwem.

## All-Poland Women's Strike, Abortion, and the Right to Strike

This paper analyses the so-called women's strike and answers the question whether its main request, namely amendments to provisions regulating abortion, concerns professional, economic or social interests of workers and, consequently, whether it can be the objective of a workers' strike. Recreating the model of the right to strike in the light of the Polish Constitution and standards of the International Labour Organization (case no. 3111 against Poland) warrants a broad understanding of the objective of the strike and the assumption that Polish law grants guarantees to strikes of a political nature. The paper points out the possible links between abortion and employee rights and explains why requests for liberalization of abortion law could be legitimate requests of a 'women's strike'.

Słowa kluczowe: prawo do strajku, strajk polityczny, strajk protestu, Ogólnopolski Strajk Kobiet, aborcja

Keywords: *right to strike, political strike, protest strike, All-Poland Women's Strike, abortion*

## Bibliografia

- Baran K.W., *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019
- Bloomer F., Devlin-Trew J., Pierson C., MacNamara N., Mackle D., *Abortion as a Workplace Issue: Trade Union Survey – North And South Of Ireland*, Dublin 2017
- Cabot A.N., *History of Abortion Law*, Survey of Abortion Law Arizona State Law Journal 1980, nr 1
- Conaghan J., *Feminism and Labour Law: Contesting the Terrain*, [w:] *Feminist Perspectives on Employment Law*, red. A. Morris, T. O'Donnell, London 1999
- Crain M., *Feminizing Unions: Challenging the Gendered Structure of Wage Labor*, Michigan Law Review 1990–1991, nr 5
- Cudowski B., *Spory zbiorowe*, Białystok, 1998
- Grzebyk P., *Od rządów siły do rządów prawa: polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Warszawa 2019
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013
- Kerner A., *In Pursuit of Equality: Rethinking the Constitutionalization of Labour Rights after Fraser*, Review of Current Law and Law Reform 2013, nr 18
- Kim S., Young N., Yurim L., *The Role of Reproductive Justice Movements in Challenging South Korea's Abortion Ban*, Health and Human Rights Journal 2019, nr 2
- Kmąk K., *Nakłanianie lub udzielanie pomocy do przerwania ciąży z naruszeniem przepisów ustawy*, Prokuratura i Prawo 2018, nr 2
- Krzywoń A., *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017
- Kubisa J., Rakowska K., *Was it a strike? Notes on the Polish Women's Strike and the Strike of Parents of Persons with Disabilities*, Praktyka Teoretyczna 2018, nr 4
- Masewicz W., *Zatarg zbiorowy pracy*, Bydgoszcz 1994
- Oniszczyk J., [w:] *System Prawa Pracy*, t. V, red. K.W. Baran, Warszawa 2014
- Sobczyk A., Zagrobelny J., [w:] *Konstytucja RP*, t. I, *Komentarz. Art. 1–86*, red. M. Sałjan, L. Bosek, Warszawa 2016, s. 1402
- Sokolewicz W., [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, Warszawa 2005
- Sokolewicz W., Wojtyczek K., *Komentarz do art. 59 Konstytucji*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, red. L. Garlicki, M. Zubik, Warszawa 2016
- Świątkowski A.M., [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wratny, K. Walczak, Warszawa 2009
- Tuleja P., *Granice konstytucjonalizacji prawa pracy*, PiP 2020, nr 9
- Vogt J., Bellace J., Compa L., Ewing K. D., Lord Hendy QC, Locher K., Novitz T., *The Right to Strike in International Law*, Oxford 2020
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część III*, Warszawa–Kraków 1986