

## INFORMATOR STRAJKOWY nr 3

Udział w strajku ostrzegawczym jest indywidualną decyzją pracownika – **bez względu czy należy do związków zawodowych czy nie**. Choć nie ma takiego obowiązku **ZALECAMY**, wcześniejsze powiadomienie przełożonego o planowanym udziale w strajku ostrzegawczym, aby pracodawca mógł zorganizować pracę w jego czasie (np. podjąć decyzję o zamknięciu placówki). Można również podjąć decyzję o rezygnacji z udziału w strajku ostrzegawczym pomimo wcześniejszej deklaracji poparcia.

Ogólna zasada jest taka, że za czas strajku wynagrodzenie nie przysługuje. Pracodawca może potrącić z wynagrodzenia za czas strajku lub nie (często jest to elementem późniejszego porozumienia). Może również wyrazić zgodę na odpracowanie. Podsumowując, podejmując decyzję o udziale w strajku, pracownik powinien zdawać sobie sprawę, że za czas powstrzymywania się od pracy może nie przysługiwać mu wynagrodzenie.

Jednak, korzyści wynikające z wynegocjowania bardziej korzystnych warunków zatrudnienia czy płacy **przewyższają ryzyko z częściowego pozbawienia wynagrodzenia**.

**Pracownik biorący udział w strajku ostrzegawczym zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie może zostać pociągnięty do odpowiedzialności dyscyplinarnej – powstrzymywanie się od pracy w takim przypadku nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych – jedyną konsekwencją może być brak wynagrodzenia za czas udziału w strajku ostrzegawczym.**

**W załączeniu przesyłamy jednolity tekst komunikatu do wykorzystania przez pracowników i placówki biorących udział w strajku ostrzegawczym.**

Wkrótce poinformujemy o innych organizowanych akcjach protestacyjnych jak również zasadach prowadzenia strajku ostrzegawczego w poszczególnych grupach zawodowych i jednostkach organizacyjnych. **Razem jesteśmy silniejsi!**

Wszystkie pytania, wątpliwości prosimy kierować do Przewodniczących związków zawodowych, oddziałów związków lub bezpośrednio do niżej podpisanych osób.

