

Fundusz strajkowy. Dla związku czy... pracowników

Organizacje pracownicze mogą rekompensować swoim członkom straty finansowe za dni protestu, kiedy nie dostają wynagrodzenia. Mimo to większość związków zawodowych z tej możliwości nie korzysta

Jakub Pawłowski
jakub.pawlowski@infor.pl

Według zapowiedzi Związku Nauczycielstwa Polskiego już 31 marca przez polskie szkoły przetoczy się fala strajków przeciwko niskim płacom i reformie edukacji. Nauczyciele, podobnie jak inni pracownicy przystępujący do strajku, nie mogą być pewni, czy podjęcie walki o lepsze warunki zatrudnienia jakkolwiek im się opłaci i czy aby nie będzie tak, że tylko na tym stracą. Bo przecież za czas strajku nie otrzymują pensji.

Artykuł 23 ust. 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1948) przewiduje, że za okres strajku nie tracą oni prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i innych – poza wynagrodzeniem – uprawnień ze stosunku pracy. Takim pracownikom można jednak wypłacać tzw. zasiłki strajkowe w ramach funduszy stworzonych m.in. ze składek pracowników (art. 24 ww. ustawy).

Co ciekawe, żaden z pytaných przez nas związków zawodowych nie wskazał, jakiego rze-

du środki są na tych funduszach gromadzone i w jaki sposób się nimi zarządza.

Nie na wszystko

Z naszych ustaleń wynika, że władze związków zawodowych w ostatnich latach dość rzadko wspierają swoich członków bezpośrednią rekompensatą za brak wynagrodzenia w czasie strajku. Jak się okazuje, zdecydowana większość pieniędzy jest zwykle przeznaczana na zapewnienie technicznego i logistycznego zaplecza akcji protestacyjnych.

– Często największym obciążeniem dla budżetu funduszu strajkowego jest już samo wynajęcie autokarów, żeby przewieźć zainteresowanych na manifestację, np. do Warszawy – wskazuje Lucyna Dargiewicz, przewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych.

O podobnych wydatkach mówi też Marek Lewandowski, rzecznik prasowy NSZZ „Solidarność”. Podkreśla, że dużą część funduszy strajkowych pochłania druk wszelkiego rodzaju materiałów informacyjnych, ulotek, przygotowanie transparentów czy też nagłośnienie postulatów związkowców w mediach.

I choć eksperci są zgodni, że wszystkie te wydatki pośrednio służą celom, o które walczą związkowcy, to podkreślają też, że z perspektywy strajkujących pracowników najkorzystniej-

szą byłaby jednak bezpośrednia finansowa zapomoga. Bo to właśnie widmo niższej wypłaty najczęściej odstrasza pracowników od podjęcia akcji strajkowej. – Brak wynagrodzenia za czas strajku powoduje, że część pracowników może nie być zainteresowana podjęciem tak ryzykalnego działania – przekonuje Paweł Ziolkowski, ekspert prawa pracy i podatków.

Dlaczego więc zasiłki wypłacane są tak rzadko? Jak przekonuje Lucyna Dargiewicz, nie wynika to z braku woli związków zawodowych. Te zazwyczaj mają bowiem rezerwy finansowe na wypadek, gdyby trzeba było ogłosić strajk wielodniowy. I, jak zapewnia, są gotowe wesprzeć członków zasiłkami strajkowymi, jeżeli zachodzi taka potrzeba.

Podobnego zdania jest Marek Lewandowski z NSZZ „Solidarność”. Podkreśla też, że przyczyny, które leżą u podstaw niewypłacania zasiłków strajkowych, są często bardzo prozaiczne. – Przede wszystkim duże manifestacje i wielodniowe strajki zbiorowe w zakładach pracy odbywają się już dość sporadycznie – podkreśla. – W związku z tym rzadko kiedy zakład produkcyjny nie funkcjonuje przez kilka dni, a pracodawca nie wypłaca w tym czasie wynagrodzenia, które należałoby rekompensować – dodaje.

Sami związkowcy nie kryją jednak, że wsparcie finansowe

dla strajkujących – jeżeli już jest udzielane – bywa zazwyczaj bardzo symboliczne. Taka pomoc często pokrywa jedynie część utraconych zarobków. Marek Lewandowski z NSZZ „Solidarność” zapewnia jednak, że niejednokrotnie nawet małe kwoty są kluczowe, by akcja protestacyjna mogła się w ogóle odbyć. – Przykładowo wypłacane są diety dla uczestników manifestacji, którzy dojechali na miejsce zbiórki z drugiego końca Polski i potrzebują posiłku. Ze strony organizacyjnej czasami jest to lepsze rozwiązanie niż kupno cateringu czy zapewnienie jedzenia na miejscu – wyjaśnia rzecznik prasowy.

Obowiązki wobec fiskusa

Jak wyjaśnia Danuta Denkwicz, doradca podatkowy, związek zawodowy nie jest obowiązany do poboru zaliczek na podatek dochodowy. – Powinien jednak, po zakończeniu roku, sporządzić informację o wysokości przychodów, tj. PIT-8C, i przekazać ją podatnikowi oraz właściwemu naczelnikowi urzędu skarbowego do końca lutego następnego roku – mówi ekspertka. Podkreśla, że dopełnienie tego obowiązku po stronie związku jest kluczowe, by członek organizacji mógł w ogóle dokonać swoich rozliczeń.

Justyna Tyc, radca prawny w praktyce prawa pracy Do-

mański Zakrzewski Palinka, wyjaśnia, że zasiłek strajkowy nie może być traktowany jako przychód ze stosunku pracy (w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 2032 ze zm.; dalej: ustawa o PIT). – Jest on bowiem wypłacany z funduszu związku zawodowego, a nie pracodawcy – podkreśla. Wskazuje też, że ustawa o PIT nie przewiduje oddzielnej kategorii dla tego typu świadczeń, a zatem należy je zaliczać do przychodów z innych źródeł (art. 10 ust. 1 pkt 9 ustawy o PIT) i opodatkować na zasadach ogólnych. Tak też pracownicy powinni rozliczać otrzymaną kwotę w zeznaniu podatkowym.

Justyna Tyc zwraca przy tym uwagę, że przychód ten może skorzystać ze zwolnienia na zasadach opisanych w art. 21 ust. 1 pkt 9a ustawy o PIT. – Zgodnie z tym przepisem podatku nie trzeba płaćć od zapomóg z funduszy zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej, które są wypłacane pracownikom należącym do tej organizacji, nie przekraczających w roku podatkowym 638 zł. Kwota zasiłku strajkowego powyżej 638 zł podlega już opodatkowaniu – wyjaśnia. I dodaje, że otrzymany z tego tytułu przychód nie będzie stanowił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

