

Agnieszka Siarkowska

Lockout jako prawo pracodawcy

Palestra 40/5-6(461-462), 136-141

1996

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Lockout jako prawo pracodawcy

Zbiorowe prawo pracy tradycyjnie obejmuje zespół norm regulujących stosunki pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Wśród nich znajdują się: prawo do wolności rokowań zbiorowych, zawierania układów zbiorowych pracy, a także normy dotyczące rozwiązań dotyczących zapobiegania i rozstrzygnięcia zbiorowych sporów pracy, jakimi są strajk i lockout. Prawo do swobodnego zrzeszania się daje pracodawcy możliwość tworzenia według jego uznania organizacji (federacji i konferencji), które bronią jego praw i reprezentują jego interesy na zewnątrz. Pozwala to przedsiębiorcy zaistnieć jako autonomiczny podmiot w stosunku do państwa, który ma prawo do ochrony swojej własności oraz zarządzania i kontrolowania własnego przedsiębiorstwa chronionego prawem.

Lockout zawsze budził poważne wątpliwości, czy jako prawo pracodawcy rzeczywiście istnieje, czy jest tylko pojęciem. Przez długi okres czasu na arenie światowej polityki socjalnej nie zajmował uwagi Wspólnoty Europejskiej na równi z prawem pracownika do strajku. Instytucja Lockoutu inaczej była traktowana w krajach o systemie Common Law niż przez kraje członkowskie Wspólnoty Europejskiej.

Lockout nie został jeszcze zdefiniowany przez wiele ustawodawstw w amerykańskim słowniku prawniczym *Black's Law Dictionary* określa lockout,

jako odmowę pracodawcy dostarczenia pracy pracownikom w celu osiągnięcia przez przedsiębiorcę zamierzonych korzyści oraz wymuszenia na pracownikach zgody na warunki przez niego stawiane¹. Odmowa ta może być zrealizowana poprzez zamknięcie fabryki na ściśle określony czas, bądź zastąpienie starych pracowników nowymi. Ostatnio lockout stosowany jest przez pracodawcę, jako czasowe zwolnienie pracowników w odpowiedzi na ich reakcję strajkową. Pracodawca korzysta z tego prawa, które można uznać za odpowiednik prawa do strajku, w celu ochrony przedsiębiorstwa przed wystąpieniem szkody czy straty ekonomicznej.

W konflikcie pracowniczym przedsiębiorca często odwołuje się do lockoutu w obronie swojej pozycji w czasie rokowań bądź w celu uzyskania przewagi przy zawieraniu układów zbiorowych. Wywarcie presji na pracownika w postaci groźby całkowitego zwolnienia bądź zastąpienia pracowników nowymi na czas strajku, jest traktowane przez wiele doktryn jako bezpośredni atak pracodawcy na prawo pracownika do strajku. Pojawia się olbrzymia trudność w ustaleniu granicy stosowania obu tych praw, która jest przedmiotem dyskusji pomiędzy związkami zawodowymi i organizacją pracodawców. Pracodawca, jako strona stosunku pracy, nie jest pozbawiony prawa stawiania na rzecz wykonywanej dla niego pracy. Brak wyraż-

nego sprecyzowania przez ustawodawstwo środków, jakie może zastosować pracodawca w sytuacji strajku nielegalnego, budzi mnóstwo wątpliwości. W momencie konfliktu pracowniczego przedsiębiorca często dopuszcza się różnych naruszeń w obronie swojego interesu, np. odmawiając strajkującym pracownikom powrotu na poprzednio zajmowane przez nich stanowiska pracy bądź zwalnając ich bez odprawy. Pracodawca tego rodzaju postępowanie w stosunku do związków zawodowych uzasadnia argumentem, że wykorzystuje swoje prawo do swobodnego zatrudniania kogo chce.

Lockout rozumiany dosłownie jest zamknięciem miejsca pracy przez pracodawcę i odmową dostarczenia pracy robotnikom. W końcu XIX w. był określany jako zamknięcie bramy fabryki w celu uniemożliwienia dostania się osób niepożądanych oraz uchronienia własności przed zniszczeniem czy dewastacją. Taki lockout mógł być zastosowany zarówno przez pracodawcę, jak i pracowników, którzy chronili w ten sposób własne stanowiska pracy przed osobami poszukującymi zatrudnienia². Różnorodność praktyk stosowanych przez pracodawcę jest podyktowana potrzebą utrzymania konkurencyjności we wspólnocie ekonomicznej, która jest warunkiem rozwoju przedsiębiorstwa. Silna pozycja pracodawcy daje mu przewagę w korzystaniu z prawa do własności jaką reprezentuje, dlatego lockout może mieć postać bądź działania ofensywnego, bądź ochronnego.

Europejska Karta Socjalna (ESCH) z 18 października 1961 r., wprowadzona w życie w 1965 r. w art. 6 § 4 przyznaje prawo pracownikowi i pracodawcy do podjęcia działań zbiorowych w sytuacji

powstania konfliktu interesów, włączając w to prawo do strajku, z zastrzeżeniem zobowiązań wynikających z zawartych układów zbiorowych. Początkowo tak sformułowany artykuł budził pewne wątpliwości, czy obejmuje on także prawo pracodawcy do lockoutu³. Komitet Niezależnych Ekspertów działający od 1968 r. przyjął, że „przepis art. 6 § 4 dotyczy zarówno strajku, jak i lockoutu, mimo że ten ostatni, w przeciwieństwie do strajku, nie został wyraźnie wspomniany...”⁴ KNE stwierdził, że brak regulacji prawnej dotyczącej lockoutu nie oznacza zakazu stosowania przez pracodawcę tej formy działania zbiorowego. W 1985 r. KNE wyraził opinię, że postanowienia Karty nie stwarzają przeszkód w tworzeniu prawnej regulacji wykonywania lockoutu, „pod warunkiem, że ani ustawa, ani orzecznictwo sądowe nie posuną się do zakwestionowania samego istnienia tego prawa”⁵. Natomiast przy nieistnieniu przepisów prawnych ustanawiających reżim prawny lockoutu, określenia warunków jego wykonywania podejmuje się orzecznictwo sądowe.

Obserwuje się, że ewolucja orzecznictwa zmierza w kierunku zacierania charakteru lockoutu jako deliktu ze strony pracodawcy i usprawiedliwiania go okolicznościami wyłączającymi winę, wynikającymi z siły wyższej, nadużycia prawa przez strajkujących, okoliczności przymusowych, dezorganizacji przedsiębiorstwa przez działania zbiorowe pracowników...⁵ Rządowy Komitet Kontrolny stwierdził, że lockout, który nie został wyrażony w Karcie *expressis verbis*, może podlegać pewnym ograniczeniom, jednakże nie może być zakazany w państwie – stronie Karty⁶. Wspólno-

towa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników podpisana w Strasburgu 9 grudnia 1989 r., która jednocześnie stanowi uzupełnienie Konwencji MOP i Europejskiej Karty Socjalnej (ESCH), wyraźnie wskazuje na prawo do strajku. Karta przyznaje wewnętrznemu prawu krajowemu prawo stanowienia, w jakiej mierze prawo to przysługuje siłom zbrojnym, policji i funkcjonariuszom państwowym.

Szczyt w Maastricht w dniach 9–10 grudnia 1991 r. tworzący Porozumienie w sprawie Polityki Socjalnej, z wyłączeniem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, oraz postanowienia w formie Protokołu w sprawie Polityki Socjalnej, dołączonego do Traktatu WE. Art. 2 § 6 Porozumienia wyłącza z kompetencji Wspólnoty kwestię wynagrodzeń, prawo zrzeszania się, prawo do strajku i lockoutu, pozostawiając je wyłącznie w gestii poszczególnych państw. Akty te zwiększość spraw z zakresu zbiorowego prawa pracy odsyłają do ustawodawstw krajowych i polityki krajowej, z czego wynika wyraźnie określony podział kompetencji między państwa członkowskie a Wspólnotę⁷.

Prawo do lockoutu może być przez ustawodawcę gwarantowane, zakazane bądź pomijane. Konstytucja Szwecji z 1974 r. w rozdz. 2 art. 17 gwarantuje związkom zawodowym, pracodawcom oraz ich organizacjom prawo do zawierania układów zbiorowych pracy, a w szczególności przewiduje prawo do strajku i lockoutu. Konstytucja Portugalii z 1976 r. w art. 57 wyraźnie zabrania lockoutu, a ratyfikując Kartę w 1991 r., Portugalia złożyła formalne oświadczenie do art. 6 § 4 Karty, iż nie odstąpi od zakazu lockoutu. Konstytucja Hiszpanii z 1978 r.

przyznaje w art. 28 § 2 prawo do strajku, pracodawcom zaś tylko prawo do przedsięwzięcia środków zaradczych w sytuacji konfliktu pracowniczego. Francuska konstytucja z 4 września 1958 r., podobnie jak i włoska, gwarantuje prawo do strajku, chociaż regulacja w tym przedmiocie nie została jeszcze zakończona. Hiszpania (w Real Decreto-Ley z 4 marca 1977 r.) i Turcja (w Law 2882 z 5 maja 1983 r.) mają bardziej rozległe postanowienia dotyczące strajku czy lockoutu, chociaż nie definiują samego pojęcia lockoutu. Jako prawo wewnętrzne jest ono związane z warunkami i prawnymi konsekwencjami ich wystąpienia. Konstytucja Norwegii z 5 maja 1927 r. (Lov om arbeidsvister) podkreśla wyraźnie prawo do strajku i lockoutu, w art. 6 zaś proponuje, aby strony zawierały porozumienia w drodze rokowań, zwracając szczególną uwagę na arbitraż⁸.

Polska przez przystąpienie do Rady Europy 26 listopada 1991 r. otworzyła sobie drogę do ratyfikacji aktów międzynarodowych. Komisja do spraw Reformy Prawa Pracy rozpoczęła pracę w 1995 r. nad aktem regulującym sferę stosunków pracowniczych opartych na polskich doświadczeniach lat 1989–1995 i analizie systemów gospodarki wolnorynkowej, ze szczególnym uwzględnieniem prawa członków Unii Europejskiej. Dynamika tego doświadczenia, jak i aktywna rola związków zawodowych i organizacji pracodawców wykazują, że rola państwa w określaniu warunków występowania akcji zbiorowych (strajku i lockoutu) powinna się zmniejszać na rzecz „nowego porozumienia”, które powinno być zawierane pomiędzy tymi partnerami⁹.

Lockout, jako prawo pracodawcy, w krajach o systemie Common Law

– jak Wielka Brytania czy Stany Zjednoczone – posiada silne tradycje. Strajk zawsze stanowił poważną groźbę obniżenia dochodów pracodawcy. Zdolność zaś pracodawcy do zastosowania lockoutu jest ściśle uzależniona od sytuacji finansowej przedsiębiorstwa. Pracodawca może się obawiać wzięcia na siebie zbyt dużego ryzyka poniesienia strat w momencie osiągania przez firmę największych zysków. Zwykle czas trwania strajku, jak i to, czy produkty produkowane przez przedsiębiorstwo szybko tracą wartość, wpływają na podjęcie decyzji. Pracodawca musi myśleć o tym, jakie ewentualne korzyści może uzyskać z przeprowadzonej akcji i czy przedsięwzięcie to może być zastosowane, gdy popyt i podaż osiągnęły wysoki poziom.

Utrata wartości produktów, współzawodnictwo z innymi przedsiębiorstwami oraz możliwość utrzymania popytu na rynku przez czas trwania strajku mogą stanowić istotny problem. Lockout jest pewnego rodzaju „samopomocą” i jako broń zastosowana w procesie negocjacji rozpoczyna grę na przeczekanie, która ze stron utrzyma się najdłużej na pozycji. W czysto ekonomicznym sensie pracodawca zmierza do przejęcia kontroli nad sytuacją zanim to uczynią związki zawodowe, zamykając np. fabrykę przed rozpoczęciem strajku przez pracowników. W Wielkiej Brytanii istnieje wiele aktów poruszających tę problematykę, które często wymieniają lockout obok „siły wyższej” i innych okoliczności wyłączających odpowiedzialność za wyrządzenie szkody (Telecommunications [Leased Lines] Regulations 1993). Według tego aktu „kapitan, pilot czy członek załogi nie ponosi odpowiedzialności

w sytuacji nagłego wypadku czy awarii za szkodę wyrządzoną siłą wyższą, pogodą, powodzią, pożarem, **lockoutem**, wojną, operacjami militarnymi czy innymi przyczynami”. Akt dotyczący morskiego transportu towarów z 1980 r. stanowi, że dostawca nie ponosi odpowiedzialności za opóźnienie w dostarczeniu towarów spowodowane „siłą wyższą”, strajkiem, **lockoutem** częściowym lub całkowitym, ryzykiem rozruchów i zamieszek wewnątrz kraju, zepsuciem maszyn, awarią czy pożarem. Jeśli zaś opóźnienie spowodowane jest inną przyczyną, dostawca ponosi pełną odpowiedzialność zgodnie z prawem. W akcie o zatrudnieniu z 31 lipca 1978 r. wraz z poprawkami (Employment Protection) w sekcji 13 przepis stanowi, że [(3)] „pracownik nie jest uprawniony do gwarantowanej mu zapłaty za dzień, w którym nie pracował, w którym uczestniczyli inni pracownicy jego pracodawcy czy zrzeszony pracodawca”. [(4)] „Pracownik nie jest uprawniony do otrzymania zapłaty w przypadku nieprzepracowanego dnia, gdy (a) bez podania uzasadnionej przyczyny odrzucił ofertę innej pracy zaproponowanej w tym dniu przez pracodawcę stosownie do okoliczności, a którą pracownik jest zobowiązany przyjąć na podstawie umowy o pracę, oraz (b) nie stosuje się do uzasadnionych wymagań pracodawcy...” „Pracownik ma jednak prawo wystąpić z roszczeniem przyznania gwarantowanej mu płacy, jeśli był trwale zatrudniony przez okres dłuższy niż 3 miesiące”¹⁰. Decyzje w tych kwestiach podejmuje Trybunał Przemysłowy (Industrial Tribunal) lub (The EAT). Są to ciała upoważnione i odpowiedzialne za dokonanie wykładni.

W Stanach Zjednoczonych klimat polityczno-prawny kształtujący stosunki pracownicze charakteryzował się bezkompromisową postawą i nieustępliwością obu stron (pracowników i zarządu) w stawianiu żądań w sprawach ekonomicznych i socjalnych. Pracodawca, zjednoczony w tej kwestii z innymi pracodawcami, miał niekwestionowane prawo do lockoutu indywidualnego, wynikające z prawa własności. Na początku XX w. pracodawcy mieli prawo do oddalenia jakiegokolwiek pracownika, a nawet grupy pracowników, w czasie strajku, który uznany był prawnie za sabotaż i pogwałcenie ustawy Sherman Anti-Trust Act. Obecnie prawny przywilej naturalnego rozwoju negocjacji nie wprowadza kontroli rządowej rezultatu konfliktu pracowniczego. Organem odpowiedzialnym za wykładnię prawa i rozstrzyganie konfliktów pracowniczych jest Narodowy Zarząd Stosunków Pracowniczych (NLRB), sądy i Sąd Najwyższy. Lockout stosowany w celu udaremnienia statutowego prawa do strajku (jako prawa do zaniechania pracy na pewien krótki okres czasu) zawartego w akcie Narodowe Stosunki Pracownicze (National Labor Relations Act – 29 U.S.C. § 163) został uznany przez orzecznictwo za bezprawny. Dopuszczono natomiast lockout obronny, jako prawo pracodawcy do obrony przed wystąpieniem szkody w produkcji, który nie gwałcił prawa do strajku¹¹. Pojawił się problem z ustaleniem lockoutu oraz ustaleniem granicy pomiędzy lockoutem obronnym a ofensywnym (bezprawnym). Orzecznictwo SN nie przyjęło stanowiska stałego, które mogłoby być zastosowane w każdej sytuacji. Lockout,

jako prawo pracodawcy do obrony, nie może być realizowany jako prawo do całkowitego zwolnienia pracownika i stałego zatrudnienia nowego. (National Labor Relations Act – 29 U.S.C. § 8 (a) (3) stanowi, że pracodawca nie może dyskryminować swoich pracowników poprzez zastąpienie ich nowymi). Odmowa pracodawcy przywrócenia pracowników na stanowiska po zakończeniu strajku jest naruszeniem prawa. Pracodawca jednak może wystąpić do Narodowego Zarządu Stosunków Pracowniczych z roszczeniem wydania decyzji dotyczącej sporu pracowniczego, jeśli jego postępowanie znajduje prawne uzasadnienie. Uzupełnienie z 3 marca 1994 r. do Labor and Employment Law – Sixth Edition 29 U.S.C. stanowi, że lockout może być zastosowany, jako odmowa przywrócenia strajkujących pracowników na stanowiska, gdy zostali oni powiadomieni o możliwości lockoutu lub po złożeniu oferty powrotu do pracy. Utrata prawa powrótca na stanowisko pracy przez pracownika może wystąpić jedynie w przypadku nie budzącego wątpliwości trwałego porzucenia zatrudnienia. Pracodawca oprócz tego ma prawo odmowy zatrudnienia opłacanego przez związki przedstawiciela, który stara się o pracę w czasie trwania strajku, gdyż tworzyłyby to konflikt interesów. Prawo to zostało ustanowione w celu uniknięcia manipulacji związków zawodowych. Precyzyjne ustawodawstwo dotyczące zarówno prawa pracodawcy do lockoutu, jak i prawa pracownika do strajku, ma istotne znaczenie dla udoskonalania rozwiązywania konfliktów pracowniczych, w czym zainteresowani są tak samo pracownicy, jak i pracodawcy.

Przypisy:

- ¹ *Black's Law Dictionary* 940 (6th ed. 1990).
- ² S.L. Dolin: *Lockouts in evolutionary perspective: the changing balance of power in American Industrial Relations*, 12 *Vt. Rev.* 335, Fall (1987).
- ³ F. Fabricius: *Human Rights and European Community: The Legal-Political Status Of Workers in The European Community*, Oxford 1992.
- ⁴ Wnioski KNE z I cyklu kontroli, *Case Law...*, Supplement 1986.
- ⁵ Wnioski KNE z VIII cyklu kontroli (1985), *Case Law...*, Supplement 1986.
- ⁶ Raport Komitetu Rządowego z 1986 r., *Case Law...*, Supplement 1986
- ⁷ Cf. R. Blanpain and M. Matey: *European Labour Law in the Polish Perspective*, Warsaw 1993.
- ⁸ Fabricius, op. cit.
- ⁹ M. Matey: *The New Labour Deal in poland of Nineties (Industrial Relations during Transformations, IIRA World Congress, Washington, D.C., (USA), May, 1995.*
- ¹⁰ Employment Protection Act, 1983 (Eng.).
- ¹¹ National Labour Relations Act, 29 U.S.C. § 163 (1995).