

Jarosław Witkowski

Prawo pracodawców do lokautu

Roczniki Administracji i Prawa 14/1, 239-252

2014

Artykuł został 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.

PRAWO PRACODAWCÓW DO LOKAUTU

Prawo pracodawców do lokautu jest jednym z tych zagadnień stosunków przemysłowych, którego dopuszczalność oraz uregulowanie w polskim ustawodawstwie budzi spore kontrowersje. Wynikają one głównie z faktu, iż lokaut jest przykładem instytucji, w przypadku której krajowy ustawodawca nie nadąża za postępującymi zmianami społecznymi. Trwający obecnie okres trudności ekonomicznych sprawia, że coraz większego znaczenia nabiera możliwość organizowania i uczestniczenia w akcjach protestacyjnych przez pracodawców. Jedną z form takich akcji protestacyjnych jest właśnie lokaut. W poniższym artykule zaprezentuję różne sposoby rozumienia terminu „lokaut”, przedstawię typologię tej akcji protestacyjnej oraz rozważę możliwość jej organizowania i prowadzenia przez pracodawców w polskim porządku prawnym zarówno w ogólności, jak i w odniesieniu do konkretnych jej odmian.

UWAGI WSTĘPNE

Słowo „lokaut” jest spolszczeniem angielskiego terminu „lock out”, który oznacza przymieszczenie, zmianę miejsca bądź usunięcie z miejsca. Termin ten nie ma polskiego odpowiednika – stąd piśmiennictwo posługuje się jedynie spolszczeniem angielskiego terminu. Istnieją jednak odpowiedniki terminu „lokaut” w innych językach europejskich. I tak w języku niemieckim termin „suspendierenden Aussperrung” jest określeniem na zawieszenie kogoś w wypełnianiu obowiązków bądź na przerwanie stosunku prawnego. Z kolei pod włoskim pojęciem „serrata” kryje się czasowe zamknięcie zakładu pracy w celu wymuszenia ustępstw na pracownikach¹.

Niezależnie od stosowanej nazwy ważne jest ustalenie, na czym polega zachowanie pracodawców zwane lokautem. W polskim systemie prawnym brak definicji prawnej tego zjawiska, gdyż – jak podkreśla literatura przedmiotu – instytucja lokautu nie została u nas unormowana². Wskazuje się przy tym, że chociaż podczas prac legislacyjnych nad ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych³ Senat zgłosił propozycję uregulowania tego zagadnienia, Sejm jednak jej nie zaakceptował⁴. W mojej opinii fakt ten spowodował jedynie, że lokaut nie jest uregulowany w naszym ustawodawstwie wprost w USporZbior, co nie oznacza, iż nie jest uregulowany w ogóle. Do zagadnienia tego powrócę w dalszej części artykułu. Kwestia braku prawnej definicji lokautu spowodowała, że w literaturze przedmiotu bywa on różnie rozumiany. Najczęściej jednak trojako⁵:

* mgr; Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego.

¹ W. Masewicz, *Zatarg zbiorowy pracy*, Bydgoszcz 1994, s. 201-202; H. Lata, *Lokaut jako ultima ratio pracodawców wobec nielegalnego strajku*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2002, nr 15, s. 130.

² K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 337; W. Masewicz, *Zatarg...*, op. cit., s. 211.

³ Dz.U. 1991, nr 55, poz. 236 ze zm.; dalej jako: USporZbior.

⁴ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 338, W. Masewicz, *Zatarg...*, op. cit., s. 211; H. Lata, *Lokaut...*, op. cit., s. 131.

⁵ W. Masewicz, *Zatarg...*, op. cit., s. 208.

- 1) jako natychmiastowe, jednostronne i zbiorowe rozwiązanie indywidualnych stosunków pracy łączących pracodawcę z pracownikami, którzy biorą udział w toczącym się sporze zbiorowym⁶,
- 2) jako natychmiastowe, jednostronne i czasowe zawieszenie wzajemnych obowiązków stron stosunku pracy, które trwa do czasu nowego uregulowania spornych spraw⁷,
- 3) jako natychmiastowe i rzeczywiste zamknięcie zakładu pracy objętego protestem pracowniczym, celem spowodowania skutków analogicznych do skutków likwidacji pracodawcy⁸.

TIPOLOGIA LOKAUTÓW

Doktryna prawa pracy klasyfikuje lokauty według wielu kryteriów⁹. Jest to zrozumiałe, gdyż znaczna heterogeniczność akcji protestacyjnych wymusza konieczność ich modelowego usystematyzowania według wielu kryteriów. Zaprezentowane poniżej kryteria i dokonane na ich podstawie podziały mają charakter uniwersalny, zatem nie będą się pokrywać z lokautami możliwymi do przeprowadzenia w polskim porządku prawnym. Zdecydowałem się na takie – abstrahujące od konkretnego porządku prawnego – rozwiązanie celem możliwie pełnego¹⁰ zaprezentowania wachlarza form lokautu. Przedstawiona poniżej typologia nie ma charakteru wyłącznego, a pomiędzy poszczególnymi kryteriami zachodzi stosunek logiczny krzyżowania się¹¹.

Uwzględniając powyższe uwagi, klasyfikuję lokaut według następujących kryteriów:

- 1) według kryterium zgodności lokautu z przepisami prawa¹², zgodnie z którym lokaut można podzielić na:
 - a) lokaut legalny/oficjalny, czyli organizowany i prowadzony w całości zgodnie z przepisami obowiązującego prawa (prowadzony przez uprawnione podmioty, w określonej formie i chronologii, a wysuwane żądania są dopuszczalne)¹³,
 - b) lokaut dziki/nielegalny, czyli organizowany i prowadzony w całości lub w części wbrew przepisom obowiązującego prawa (prowadzony przez nieuprawniony podmiot lub w sytuacji generalnego zakazu podejmowania takich akcji protestacyjnych, a wysuwane żądania są niedopuszczalne)¹⁴;

⁶ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 337; J. Kałużka, P. Szymański, *Związki, strajki, negocjacje*, Warszawa 1982, s. 68; W. Masewicz, *Zatarg...*, op. cit., s. 208; H. Lata, *Lokaut...*, op. cit., s. 130.

⁷ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 334 i 337, W. Masewicz, *Zatarg...*, op. cit., s. 208; H. Lata, *Lokaut...*, op. cit., s. 130; K. Serafin, *Lokaut a zasada neutralności państwa w niemieckim systemie prawnym*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, Kraków 2007, s. 195.

⁸ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 334; W. Masewicz, *Zatarg...*, op. cit., s. 208; H. Lata, *Lokaut...*, op. cit., s. 131.

⁹ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 335-337; J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 68-69; A.M. Świątkowski, *Lokaut (studium stosunków przemysłowych)*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, Kraków 1996, s. 64-69.

¹⁰ Całkowita i zupełna prezentacja form lokautu wydaje się być niemożliwa do wykonania.

¹¹ O. Nawrot, *Wprowadzenie do logiki dla prawników*, Kraków 2007, s. 66-74.

¹² J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 44; W. Masewicz, *Strajk...*, op. cit., s. 36 i 272.

¹³ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 319; J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 44; W. Masewicz, *Strajk...*, op. cit., s. 36; A. Marek, *Spory zbiorowe. Część II. Prawo do strajku*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 3, s. 25; wyrok SN z dnia 7 lutego 2007 r., I PK 209/06, OSNP 1998, nr 5-6, poz. 65.

¹⁴ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 319; J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 44; W. Masewicz,

- 2) według kryterium poinformowania pracowników o rozpoczęciu lokautu¹⁵, zgodnie z którym lokaut można podzielić na:
 - a) lokaut zapowiedziany¹⁶, który został poprzedzony poinformowaniem pracowników o jego rozpoczęciu i przeprowadzeniu;
 - b) lokaut niezapowiedziany¹⁷, który nie został poprzedzony poinformowaniem pracowników o jego rozpoczęciu i przeprowadzeniu;
- 3) według kryterium adresatów wysuwanych żądań¹⁸, zgodnie z którym lokaut można podzielić na:
 - a) lokaut zawodowy, który skierowany jest wobec pracowników własnego przedsiębiorstwa, a którego jądrem jest obrona lub wywalczenie praw i interesów¹⁹,
 - b) lokaut solidarnościowy, który skierowany jest wobec pracowników obcego sporu zbiorowego, a który prowadzony jest dla poparcia postulatów wysuwanych przez uczestników innego lokautu, ewentualnie dla poparcia żądań pracodawców, którzy zostali pozbawieni prawa do organizowania i prowadzenia lokautu²⁰,
 - c) lokaut polityczny, który skierowany jest wobec organów władzy publicznej, niekoniecznie najwyższego szczebla²¹;
- 4) według kryterium celu lokautu, zgodnie z którym lokaut można podzielić na:
 - a) lokaut ofensywny, mający na celu wprowadzenie zmian korzystnych dla pracodawcy lub obrony jego zagrożonych interesów²²,
 - b) lokaut defensywny, mający na celu zapobiegnięcie realizacji żądań wysuwanych przez stronę pracowniczą lub będący formą obrony pracodawcy przed protestami pracowników²³,
 - c) lokaut odwetowy, polegający na stosowaniu represji wobec pracowników powracających do pracy po zakończonym proteście²⁴,
 - d) lokaut prewencyjny, polegający na niedopuszczeniu do protestu pracowniczego, którego spodziewa się pracodawca²⁵;
- 5) według kryterium fazy sporu zbiorowego, w której lokaut jest przeprowadzany, i zgodnie z nim można go podzielić na:
 - a) lokaut ostrzegawczy, będący ostrzeżeniem dla pracowników, mający zobrazować im możliwe konsekwencje działania pracodawcy,
 - b) lokaut główny/podstawowy/zasadniczy, będący jądrem nieirenicznej metody rozwiązania sporu, do którego zmierza konflikt niemający szans na pokojowe rozstrzygnięcie;

Strajk..., op. cit., s. 36 i 273; A. Marek, *Spory zbiorowe. Część II...*, op. cit., s. 25; wyrok SN z dnia 7 lutego 2007 r., I PK 209/06, OSNP 1998, nr 5-6, poz. 65.

¹⁵ J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 49.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Ibidem, s. 49.

¹⁸ W. Masewicz, *Strajk...*, op. cit., s. 35-36.

¹⁹ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 314; W. Masewicz, *Strajk...*, op. cit., s. 35.

²⁰ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 315; J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 48-49; W. Masewicz, *Strajk...*, op. cit., s. 35-36; P. Korus, *Strajk nielegalny*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, Kraków 1998, s. 156.

²¹ W. Masewicz, *Strajk...*, op. cit., s. 36.

²² K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 336; J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 68.

²³ Ibidem.

²⁴ J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 69.

²⁵ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 336; J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 69.

6) według kryterium żądań wysuwanych przez pracodawców, zgodnie z którym lokaut można podzielić na:

a) lokaut ofensywny/rewindykacyjny/zaczepny, którego celem jest uzyskanie nowych praw i interesów, ewentualnie poszerzenie zakresu dotychczasowych lub zmiana ich treści²⁶,

b) lokaut defensywny/obronny, którego celem jest zachowanie dotychczasowych praw i interesów, powstrzymanie ich ograniczania lub likwidacji, uznanie kompetencji organizacji pracodawców lub nawet samego jej istnienia²⁷,

c) lokaut polityczny, którego celem jest zmiana ustroju, osób piastujących wysokie stanowiska państwowe, prowadzonej polityki wewnętrznej lub zewnętrznej, ewentualnie domaganie się przeprowadzenia reform;

7) według kryterium ekonomiczno-politycznego charakteru lokautu²⁸, zgodnie z którym można go podzielić na:

a) lokaut ekonomiczny/zawodowy, którego głównym celem jest poprawa lub utrzymanie warunków ekonomicznych pracodawcy²⁹,

b) lokaut polityczny, który skierowany jest głównie przeciwko organom władzy publicznej³⁰,

c) lokaut mieszany, który łączy w sobie lokaut ekonomiczny i lokaut polityczny³¹;

8) według kryterium zasięgu lokautu³², zgodnie z którym lokaut można podzielić na:

a) lokaut przerywany, obejmujący całą załogę przedsiębiorstwa pracodawcy, jednak nie w sposób ciągły, a kilkakrotnie w ciągu dnia³³,

b) lokaut obejmujący jedną jednostkę organizacyjną wyodrębnioną w ramach przedsiębiorstwa pracodawcy jako całości³⁴,

c) lokaut czkawkowy/obrotowy/pulsacyjny, prowadzony przez krótki czas, obejmujący małe części załogi przedsiębiorstwa kolejno po sobie, w kolejności z góry zaplanowanej³⁵,

d) lokaut obejmujący kilka jednostek organizacyjnych wyodrębnionych w ramach przedsiębiorstwa jako całości,

e) lokaut obejmujący całe przedsiębiorstwo pracodawcy³⁶,

f) lokaut obejmujący kilku pracodawców np. w jednym regionie geograficznym, gospodarczym, w jednej gałęzi przemysłu³⁷, ale również pracodawców niedobraných według konkretnego bądź wyraźnego kryterium,

²⁶ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 317; J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 48; W. Masewicz, *Strajk...*, op. cit., s. 35.

²⁷ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 317; J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 48; W. Masewicz, *Strajk...*, op. cit., s. 35.

²⁸ J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 44; K.W. Baran, *Konstytucyjne aspekty wolności związkowych*, „Przegląd Sejmowy” 2001, nr 6, s. 17.

²⁹ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 314; J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 44-45; K.W. Baran, *Konstytucyjne...*, op. cit., s. 17.

³⁰ Ibidem.

³¹ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 316; K.W. Baran, *Konstytucyjne...*, op. cit., s. 17.

³² J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 44; W. Masewicz, *Strajk...*, op. cit., s. 35.

³³ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 318; P. Korus, *Strajk...*, op. cit., s. 158-159.

³⁴ J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 47; W. Masewicz, *Strajk...*, op. cit., s. 35.

³⁵ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 318; J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 50.

³⁶ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 313-314; W. Masewicz, *Strajk...*, op. cit., s. 35; P. Korus, *Strajk...*, op. cit., s. 156.

³⁷ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 314; J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 44 i 47; W. Masewicz, *Strajk...* op. cit., s. 35, P. Korus, *Strajk...* op. cit., s. 156.

- g) lokaut obejmujący wszystkich pracodawców jednej gałęzi przemysłowej lub wszystkich pracodawców jednego regionu geograficznego lub gospodarczego³⁸,
- h) lokaut kroczący, obejmujący pracodawców jednej gałęzi przemysłu lub pracodawców jednego regionu geograficznego lub gospodarczego, którzy protestują kolejno po sobie, według z góry ustalonego wcześniej harmonogramu³⁹,
- i) lokaut powszechny, obejmujący wszystkie przedsiębiorstwa w danym kraju⁴⁰ (w państwie federacyjnym akcja ta może obejmować wszystkie przedsiębiorstwa części składowej państwa, np. landu, kantonu, regionu, stanu);
 - 9) według kryterium czasu trwania lokautu⁴¹, zgodnie z którym można go podzielić na:
 - a) lokaut krótkotrwały, który trwa przez z góry zaplanowany czas, najczęściej nieprzekraczający kilku godzin, a jego celem jest demonstracja siły pracodawcy i zilustrowanie pracownikom ewentualnych konsekwencji lokautu bezterminowego⁴²,
 - b) lokaut bezterminowy, który jest lokautem głównym⁴³.

LOKAUT W POLSKIM USTAWODAWSTWIE

Na potrzeby dalszej części artykułu należy wyraźnie wskazać, że lokaut nie jest strajkiem prowadzonym przez pracodawców. Jest on akcją protestacyjną. Strajk należy wyraźnie odgraniczyć od innych akcji protestacyjnych, choć zarówno strajk⁴⁴, jak i inne akcje protestacyjne⁴⁵ zaliczane są do nieirenicznych metod likwidowania sporów zbiorowych. Oba pojęcia są terminami ustawowymi i pojawiają się w USporZbior. Słowo strajk z przymiotnikiem „pracowniczy” pojawia się ponadto w art. 50 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku⁴⁶. *A contrario* należy zatem stwierdzić, że już ustrojodawca wykluczył możliwość organizowania i prowadzenia strajków przez pracodawców. W tym samym artykule Konstytucji zamiast pojęcia „akcji protestacyjnych” – pojawiającego się w USporZbior – wymienione zostały „inne formy protestu”. Kierując się argumentem *a cohaerentia* twierdząc, że terminy te traktować należy jako synonimy. Na gruncie USporZbior lokaut może być zatem pojmowany wyłącznie jako akcja protestacyjna. Z argumentu *a rerum natura* nie mieści się on w definiensie strajku, gdyż działanie to nie polega na zaprzestaniu świadczenia pracy. Pracodawca jej po prostu nie świadczy. To na jego rzecz jest ona świadczona. Jednocześnie jest to nieireniczna metoda rozwiązywania sporów zbiorowych, której zasadniczą funkcją jest zakończenie sporu zbiorowego poprzez wywarcie presji na pracownikach⁴⁷.

W przypadku strajku ustawodawca sformułował jego legalną definicję i zamieścił ją w art. 17 ust. 1 USporZbior. Zgodnie z tą definicją strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się przez pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu zbiorowego dotyczącego warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub

³⁸ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 314; W. Masewicz, *Strajk...*, op. cit., s. 35.

³⁹ J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 47.

⁴⁰ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 314; J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 44 i 47; W. Masewicz, *Strajk...*, op. cit., s. 35.

⁴¹ J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 44.

⁴² *Ibidem*, s. 44 i 49.

⁴³ *Ibidem*.

⁴⁴ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 290; M. Bosak, *Spór zbiorowy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 8, s. 410.

⁴⁵ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 328.

⁴⁶ Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 ze zm.; dalej jako: Konstytucja.

⁴⁷ A.M. Świątkowski, *Lokaut...*, op. cit., s. 60-61.

innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Na definicji tej swe piętno odciska zatem podmiotowe ograniczenie zawarte w Konstytucji, a zawężające krąg osób strajkujących do pracowników.

W art. 25 ust. 1 USporZbior trudno natomiast szukać normatywnej definicji akcji protestacyjnej, choć można znaleźć tam cechy, którymi ma się ona charakteryzować. Już z literalnego brzmienia przepisu wynika, iż akcja protestacyjna musi przybrać inną formę niż strajk. Pogląd ten znajduje uznanie w literaturze przedmiotu⁴⁸. Akcja protestacyjna może zostać wszczęta w obronie praw i interesów określonych w art. 1 USporZbior. Wynika to z literalnego brzmienia art. 25 ust. 1 USporZbior. Akcja protestacyjna ma na celu wywarcie presji na drugą stronę sporu zbiorowego na płaszczyźnie ekonomicznej, organizacyjnej lub psychologicznej⁴⁹. Powinny one być prowadzone z poszanowaniem obowiązującego prawa, nie tylko prawa pracy⁵⁰. Z literalnego brzmienia przepisu wynika, że akcje protestacyjne nie mogą zagrażać życiu lub zdrowiu ludzkiemu. *Lege non distinguente* wywodzę, iż chodzi tu o osoby te akcje podejmujące, o osoby, na których presja akcji protestacyjnej ma odcisnąć swoje piętno oraz o osoby trzecie względem całości sporu. Skoro z prawa do akcji protestacyjnych mogą korzystać także pracownicy niemający prawa do strajku – co wynika z ustawowego podkreślenia słowa „także”, zawartego w art. 25 ust. 1 zd. 2 USporZbior – z pewną ostrożnością już na tym etapie rozważań można dopuścić pogląd, iż prawo to przysługuje również pracodawcom. Przedmiot akcji protestacyjnej został wskazany poprzez odesłanie do stosownego artykułu tej samej ustawy. Literalne ujęcie odesłania odczytać należy jako prawa i interesy wymienione w art. 1 USporZbior, tj. warunki pracy, warunki płacy, świadczenia socjalne, prawa i wolności związkowe pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związki zawodowe. Dopuszczenie przedmiotu sporu spoza tego katalogu ustawodawca wykluczył w sposób zdecydowany, stąd też niedopuszczalne są akcje protestacyjne o charakterze np. politycznym (gdzie żądania skierowane są do władz publicznych), dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy w stosunku do konkretnych pracowników, dotyczące stosowania norm pracy, konflikty na tle zarządzania przedsiębiorstwem, konflikty kompetencyjne pomiędzy organami samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego a związkiem zawodowym⁵¹. Semantyczna niedookreśloność użytych pojęć sprawia, że w zbiorze tym umieścić można całą mnogość partykularnych rzeczy. Według mnie jest i druga konsekwencja takiego odesłania, a dotyczy ona strony podmiotowej. Mianowicie odesłanie z art. 25 ust. 1 USporZbior wskazuje jedynie, jakich praw i interesów akcje protestacyjne mogą dotyczyć, ale nie wskazuje, czyich racji można nimi dochodzić. Innymi słowy: warunki pracy i płacy to sprzężenie zwrotne – pracownik dostaje ustalone

⁴⁸ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 328; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Kraków 2007, s. 433; K.W. Baran, *Inne niż strajk akcje protestacyjne w systemie polskiego prawa pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesora Barbary Wagner*, A. Sobczyk (red.), Warszawa 2010, s. 122; B. Cudowski, *Pozastrajkowe środki prowadzenia sporów zbiorowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 4, s. 173.

⁴⁹ K.W. Baran, *Inne...*, op. cit., s. 123.

⁵⁰ K.W. Baran, *Inne...*, op. cit., s. 126; B. Cudowski, *Pozastrajkowe...*, op. cit., s. 175.

⁵¹ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 260; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, s. 367; K.W. Baran, *Inne...*, op. cit., s. 123-124; K.W. Baran, *Konstytucyjne...*, op. cit., s. 17; B. Cudowski, *Pozastrajkowe...*, op. cit., s. 175; H. Lewandowski, *Spory zbiorowe pracy*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, Kraków 1998, s. 131 i 135-136; A. Marek, *Spory zbiorowe. Część I. Obowiązujące etapy i procedury*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 2, s. 1-2; A. Marek, *Spory zbiorowe. Część II...*, op. cit., s. 21; M. Romanowski, A. Wiluś-Anotniuk, P. Haiduk, *Kryteria legalności strajku – spory zbiorowe w XXI wieku*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 12, s. 629; wyrok SN z 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96, OSNP 1997, nr 3, poz. 36.

wynagrodzenie za pracę w ustalonych warunkach, a pracodawca ponosi z tego tytułu konkretne koszty (suma wynagrodzenia i zapewnienia pracownikowi takich, a nie innych warunków płacy). Warunki pracy i płacy dotyczą zatem obu stron stosunku pracy: jedna je otrzymuje, a druga zapewnia. Są to dwie strony tej samej monety i klasyczne zastosowanie paremii *do ut des*. Ta sytuacja dotyczy warunków pracy, warunków płacy i świadczeń socjalnych. Na ich gruncie zarówno pracownik, jak i pracodawca mogą dochodzić swoich racji poprzez stosowanie akcji protestacyjnych. Odmiennie przedstawia się sytuacja w przypadku praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Tu wprost zawarte jest wskazanie, iż dotyczy ono pracowników, a i trudno wyobrazić sobie sytuację, w której pracodawca będzie występował w obronie interesów załogi. Specyfika stosunków przemysłowych niejako z definicji sytuuje go po przeciwnej stronie każdego sporu zbiorowego (argument *ad iudicium*). Po drugie, prawa i wolności związkowe nie są nadawane pracownikom przez pracodawcę. Nie ma on wpływu na ich istnienie. Nie zachodzi tu zatem omawiane sprzężenie zwrotne.

Oprócz opisanego wyżej sprzężenia zwrotnego istnieją kolejne argumenty przemawiające za tezą, iż pracodawca może być czynną stroną w sporze zbiorowym. Przede wszystkim wszystkie dotychczasowe rozważania poświęcone zagadnieniu lokautu zdają się wpadać w tę samą pułapkę ustawioną przez ustawodawcę: USporZbior przystosowana jest tylko do zagadnienia strajków, akcje protestacyjne praktycznie pomijając. Główna część USporZbior opisuje zagadnienie strajku, a zatem *a rerum natura* pracowniczą stroną sporu zbiorowego. Pracodawca nie może strajkować, *ergo* nie może inicjować sporu zbiorowego zmierzającego do strajku. Dlatego też ustawodawca w przepisach strajkowych stosuje zwroty typu „od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy”. Ale już art. 25 ust. 1 USporZbior stanowi tylko o obronie praw i interesów wskazanych w art. 1 tej ustawy. Odesłanie to nie przesądza, po czyjej stronie ma się opowiedzieć podmiot inicjujący spór, ani kto tym podmiotem może być. Jak wskazywałem przy omawianiu sprzężenia zwrotnego, może nim być pracodawca, który w wystąpieniu tego rodzaju może wykazać interes faktyczny. Używając argumentów o bardziej normatywnym zabarwieniu, warto wskazać na argument *lege non distinguetne* – ustawodawca w kluczowym tutaj art. 25 nie wprowadza rozróżnienia – oraz zawarte odesłanie, które stosować należy odpowiednio, co łączy się z argumentem *ad iudicium*. W celu prawidłowego zastosowania odesłania można podeprzeć się wskazówką *implicite* zawartą w art. 2 USporZbior: norma ta traktuje o sposobie reprezentacji stron sporu zbiorowego, nie przesądzając o tym, po której stronie każda z nich się znajduje (a zatem tu znów pojawia się argument *lege non distinguetne*). Nie wolno też zapominać o literalnym nakazie art. 25 USporZbior: „w obronie praw i interesów”. I tutaj należy posłużyć się wnioskowaniem z celu na środki – skoro ustawodawca zezwolił na realizację takiego stanu rzeczy, to tym samym zezwolił na podjęcie środków niezbędnych do realizacji tego stanu rzeczy, włącznie z inicjowaniem i przeprowadzaniem akcji protestacyjnych przez pracodawców. W przypadku pracodawców będących osobami fizycznymi, można również wskazywać na paremię *quod lege non prohibitum, licitum est*, co wobec braku *explicite* – a moim zdaniem i *implicite* – wyrażonego zakazu podejmowania akcji protestacyjnych przez pracodawców doprowadza do wniosku, że są oni do tego uprawnieni. Kierując się natomiast postulatem uniformizacji regulacji prawnych i przyrównując sytuację pracodawców – osób fizycznych do sytuacji pracodawców – osób prawnych, tym drugim pracodawcom również należy przyznać prawo do przeprowadzania akcji

protestacyjnych. Warto nadmienić, że ustawodawstwa państw, które uznają lokaut za legalną akcję protestacyjną (Niemcy, USA), dopuszczalność tej formy kontestacji uzasadniają m.in. koniecznością wprowadzenia „równości broni” stron sporu zbiorowego⁵².

Wydaje się, że koncepcja „równości broni” stron sporu zbiorowego widoczna jest również w art. 28 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 30 marca 2010 r.⁵³ Artykuł ten *expressis verbis* nie wymienia lokautu. KPrPodst nie zawiera również wymogu uznania prawa do lokautu przez państwa członkowskie. Jednak ponieważ art. 28 KPrPodst stanowi, że z przewidzianych nim praw mogą korzystać zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, a jednym z tych praw jest możliwość podejmowania działań zbiorowych w przypadku konfliktu interesów, to już na podstawie wykładni literalnej brzmienie art. 28 KPrPodst może służyć jako argument przemawiający za dopuszczalnością prawa do lokautu na gruncie ustawodawstwa krajowego⁵⁴.

Mimo przytoczonej powyżej argumentacji polska doktryna prawa pracy w przeważającej mierze wyraża pogląd o obowiązującym zakazie organizowania lokautu przez pracodawców⁵⁵. Obecne są jednak również poglądy odmienne, zgodnie z którymi brak regulacji oznacza nieograniczoną możliwość stosowania lokautu przez pracodawców⁵⁶. Wobec braku wyraźnego uregulowania lokautu w przepisach zbiorowego prawa pracy niektórzy autorzy wyrażają pogląd, że takie działania pracodawców powinny być rozstrzygane na gruncie norm indywidualnego prawa pracy (np. art. 81 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy⁵⁷, art. 52-61 KP)⁵⁸. Ale obecne są również poglądy, których autorzy wykluczają możliwość stosowania wobec pracodawców organizujących lokaut przepisów o prawie własności, przepisów o likwidacji zakładu pracy, przepisów o regulaminach pracy, przepisów pragmatyk służbowych czy wywodzenia prawa do lokautu drogą interpretacji Konstytucji⁵⁹. Tymczasem zwłaszcza ta ostatnia metoda może być szczególnie użyteczna. Wiele praw i swobód przyznanych zostało właśnie tą drogą. Również prawo do lokautu, co ma miejsce, np. w Niemczech⁶⁰. W niemieckim porządku prawnym żaden przepis nie wspomina o prawie do lokautu *expressis verbis*, ale doktryna i orzecznictwo wyprowadzają je z pojemnego art. 9 ust. 3 konstytucji⁶¹ tego państwa⁶².

Odnośnie do możliwości wyinterpretowania prawa do lokautu z przepisów obowiązujących w polskim porządku prawnym pozwolę sobie poczynić następujące spostrzeżenia.

⁵² K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 335.

⁵³ Dz. Urz. UE. C nr 83, s. 389; dalej jako: KPrPodst.

⁵⁴ L. Mitrus [w:] *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, red. A. Wróbel, Warszawa 2013, s. 880.

⁵⁵ Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013; M. Skąpski [w:] K.W. Baran, *System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014 (tam też przegląd stanowisk), s. 836-845; W. Seroka, *Możliwość ratyfikowania przez Polskę art. 6 par. 4 ZEKS dotyczącego prawa do akcji zbiorowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 9, s. 461.

⁵⁶ A.M. Świątkowski, *Lokaut...*, op. cit., s. 67; A.M. Świątkowski, *Swoboda podejmowania akcji zbiorowych a prawa obywatelskie, ekonomiczne i socjalne regulowane prawem pracy*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej”, Kraków 1995, s. 171; W. Seroka, *Możliwość...*, op. cit., s. 461.

⁵⁷ Tekst jedn.: Dz.U. 1998, nr 21, poz. 94, ze zm.; dalej jako: KP.

⁵⁸ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 337-338.

⁵⁹ H. Łata, *Lokaut...*, op. cit., s. 131-132.

⁶⁰ H. Łata, *Lokaut...*, op. cit., s. 13; A.M. Świątkowski, *Lokaut...*, op. cit., s. 35-36; K. Serafin, *Lokaut...*, op. cit., s. 195-196.

⁶¹ Ustawa Zasadnicza Republiki Federalnej Niemiec z dnia 23 maja 1949 r. [w:] *Konstytucja Niemiec*, B. Banaś, A. Malicka (tłum.), Warszawa 2008.

⁶² J. Zołyński, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*, Warszawa 2012, s. 156.

Nie uznaję za trafny argument prezentowany przez orzecznictwo włoskie, jako-by strajk był metodą obrony życiowych interesów pracowników, a lokaut instrumentem obrony tylko materialnych interesów pracodawcy, który pragnie utrzymać lub zwiększyć swoje zyski⁶³. Również w przypadku lokautu mamy do czynienia z życiowymi interesami, tyle że pracodawcy. Prowadzona przez pracodawcę działalność gospodarcza jest źródłem jego dochodu i sposobem na życie. Jego sytuacja jest zatem analogiczna do sytuacji pracowników. Nie można czynić pracodawcy zarzutu z tego, że wykazuje się odwagą i determinacją w budowaniu własnego przedsiębiorstwa i czerpania zysków tą metodą. Wiedzieli już o tym starożytni Rzymianie, formułując dwie paremie: *ubi periculum, ibi lucrum* oraz *commodum eius esse debet, cuius est periculum*. W polskim porządku prawnym brak penalizacji zjawiska lokautu⁶⁴. Przepisów takich nie znajdziemy przede wszystkim ani w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny⁶⁵, ani w ustawie z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń⁶⁶, wobec czego należy wskazać na reguły interpretacyjne *in dubio pro libertate* i *in dubiis benigniora praeferenda sunt*.

Nie podzielam również stanowiska głoszącego, iż polski ustawodawca nie dostrzegł istnienia zjawiska lokautu i nie próbował go uregulować. O inicjatywie ustawodawczej Senatu wspominałem na początku artykułu. Zasadniczo jednak przedstawiony wniosek opieram na literalnym brzmieniu art. 165 par. 2 pkt 8 ustawy z dnia 18 września 2001 r. Kodeks morski⁶⁷, który *explicite* formułuje normę, według której przewoźnik jest wolny od odpowiedzialności, jeżeli szkoda nastąpiła wskutek lokautu (ewentualnie strajku lub innej okoliczności wstrzymującej lub ograniczającej pracę całkowicie lub częściowo⁶⁸). Przewoźnikiem jest tu podmiot, który na skutek zawarcia umowy przewozu ładunku podejmuje się przewiezienia ładunku drogą morską za odpowiednim wynagrodzeniem. Lokaut wymieniony tu został jako okoliczność wyłączająca odpowiedzialność odszkodowawczą wobec osób trzecich względem toczzonego sporu zbiorowego, przy czym – kierując się argumentem *lege non distinguente* – lokautującym nie musi być osobiście przewoźnik. Jak wskazuje się w literaturze, lokaut ten może dotyczyć również przedsiębiorstw przeładunkowych, magazynów, portu, terminali kontenerowych itd.⁶⁹

Skoro odniesienie do instytucji lokautu pojawia się w polskich normach – w kontekście odpowiedzialności za poczynione szkody – biorąc pod uwagę wcześniejsze spostrzeżenia poczynione m.in. na gruncie art. 25 ust. 1 USporZbior oraz kierując się domniemaniem racjonalności ustawodawcy, zakazem wykładni *per non est* i dyrektywą harmonizacji kontekstów, twierdzą, że polski ustawodawca *implicite* dopuścił możliwość stosowania lokautu przez podmioty zatrudniające.

DOPUSZCZALNE ODMIANY LOKAUTU

Jak już wyżej uzasadniałem za pomocą rozmaitych argumentów opartych na art. 25 ust. 1 USporZbior i funkcji sprzężenia zwrotnego, pracodawcy mają prawo do przepro-

⁶³ H. Lata, *Lokaut...*, op. cit., s. 142.

⁶⁴ A.M. Świątkowski, *Lokaut...*, op. cit., s. 60.

⁶⁵ Dz.U. 1997, nr 88, poz. 553, ze zm.

⁶⁶ Dz.U. 1971, nr 12, poz. 114, ze zm.

⁶⁷ Tekst jedn.: Dz.U. 2009, nr 217, poz. 1689, ze zm.

⁶⁸ Co na gruncie tego artykułu w swej istocie oznacza akcję protestacyjną.

⁶⁹ K. Kochanowski [w:] *Kodeks morski. Komentarz*, red. D. Pyć, LEX 2012 (wyd. el.), art. 165, teza 9.

wadzenia akcji protestacyjnych jako takich (tj. bez rozróżniania odmian). Teraz wskażę, które rodzaje lokautów moim zdaniem mogą być stosowane przez podmioty zatrudniające pracowników. Podążając za ustaleniami doktryny⁷⁰, jako potencjalne formy lokautu wskazuję: zbiorowe rozwiązanie indywidualnych stosunków pracy, zawieszenie wzajemnych obowiązków stron stosunku pracy i zamknięcie zakładu pracy.

Rozwiązywanie umów o pracę musi się charakteryzować natychmiastowością skutku, jednostronnością takiego działania i masowością jego przeprowadzania⁷¹. Dlatego też – *a contrario* – nie może to być rozwiązywanie stosunków pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. To działanie stanowi oddzielną formę akcji protestacyjnej niebędącą lokautem. Jako realizacja tej odmiany lokautu zakwalifikowane może zostać jedynie skorzystanie z rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Najczęściej będzie to usprawiedliwione ciężkimi naruszeniami podstawowych obowiązków przez pracownika. Stosowanie tej instytucji rozważano w wielu opracowaniach poświęconych tematyce lokautu, a przytaczanie ich tutaj wykraczałoby poza ramy tego artykułu. Dlatego nie drążąc nadmiernie tego tematu, wskażę jedynie, że takie rozwiązanie stosunku pracy może być stosowane zarówno defensywnie, jak i ofensywnie. Jego zastosowanie defensywne jest niejako naturalną formą obrony pracodawcy przed nielegalnymi akcjami protestacyjnymi pracowników. Odnosząc jednak to rozwiązanie do art. 23 ust. 1 USporZbior na zasadzie *a simili* do akcji protestacyjnych, należy stwierdzić, że udział pracowników w legalnej akcji protestacyjnej nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. Niemożliwe zatem będzie skorzystanie z rozwiązania stosunków pracy bez wypowiedzenia z tego powodu. Jest to też uzasadnione argumentem z konsekwencji: zasadzając prawo do lokautu m.in. na równości obu stron względem siebie, nie można dopuścić do stanu, w którym pracownicy korzystający z legalnych, równouprawnionych, nieirenicznych sposobów rozwiązywania sporów zbiorowych byłiby z tego powodu *de facto* karani przez pracodawcę.

Nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca potwierdził swoje prawo do tej odmiany lokautu. Najprostszym rozwiązaniem będzie wprowadzenie do regulaminu pracy bądź umowy o pracę zapisu *explicite* wyrażającego jego uprawnienie. Zapis taki może brzmieć np. „W wypadku organizowania, kierowania bądź zwykłego uczestnictwa pracownika w strajku lub innej akcji protestacyjnej, która jest organizowana i przeprowadzana niezgodnie z obowiązującymi przepisami, w tym z przepisami USporZbior, pracodawca ma prawo do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia”. W ten sposób *implicite* i *a contrario* ustanowiony zostanie również obowiązek pracownika do podejmowania wyłącznie legalnych form kontestacji.

Drugą odmianą lokautu może być natychmiastowe, jednostronne, czasowe zawieszenie wzajemnych obowiązków stron wynikających z łączącego je stosunku pracy. Zawieszenie to powinno trwać do czasu uregulowania spornych spraw na nowo⁷². Omawianie tego rozwiązania w stosunku do wszystkich możliwych konsekwencji, takich jak świadczenia ubezpieczenia społecznego, obowiązki podatkowe, korzystanie z instrumentów rynku pra-

⁷⁰ W. Masewicz, *Zatarg...*, op. cit., s. 208.

⁷¹ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 337; J. Kałużka, P. Szymański, *Związki...*, op. cit., s. 68; W. Masewicz, *Zatarg...*, op. cit., s. 208; H. Lata, *Lokaut...*, op. cit., s. 130.

⁷² K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 334 i 337; W. Masewicz, *Zatarg...*, op. cit., s. 208; H. Lata, *Lokaut...*, op. cit., s. 130; K. Serafin, *Lokaut...*, op. cit., s. 195.

cy itd., wykracza poza charakter tego artykułu. Rozważę tu tylko wątpliwości powstające na gruncie zasady, zgodnie z którą pracownicy otrzymują wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za pracę niewykonaną pracownicy wynagrodzenia natomiast nie otrzymują. Wyjątki od tej zasady muszą wynikać z przepisów prawa pracy. Stąd pojawia się problem art. 81 ust. 1 KP. Czy lokaut jest przeszkodą w myśl tego przepisu? Według mnie tak, ale tylko w wariantcie ofensywnym. „Przyczyną” powstania ofensywnego lokautu w postaci zawieszenia obowiązków stron stosunku pracy jest bowiem wyłącznie pracodawca. To on, chcąc uprzedzić działania pracowników, decyduje się na ten krok. W takim razie pracodawca powinien płacić wynagrodzenie za czas pozostawania pracowników w gotowości do pracy. Powinien, bowiem ofensywny wariant tej odmiany lokautu uważam za nielegalny. Jest on sprzeczny z zasadą proporcjonalności akcji protestacyjnej. Jednocześnie ta sama zasada proporcjonalności sprawia, że podjęcie tego kroku jako lokautu defensywnego, w odpowiedzi na prowadzoną już akcją protestacyjną pracowników, jest – w mojej opinii – jak najbardziej możliwe. Skoro pracownik będący stroną stosunku pracy zobowiązuje się do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy – *implicite* – sumiennie i starannie, po czym obowiązku tego nie wypełnia, musi liczyć się z konsekwencjami. Twierdzenie to opieram na dwóch rzymskich paremiach: *volenti non fit iniuria* oraz *conventio omnis intellegitur rebus sic stantibus*. Konsekwencją tych spostrzeżeń jest konstatacja, iż defensywny wariant tej odmiany lokautu wyklucza stosowanie art. 81 ust. 1 KP. Pracownik nie świadczy pracy nie dlatego, że pracodawca jej nie dostarcza, ale dlatego, że sam stał się przyczyną braku tej pracy. Ergo przyczyną tą nie jest pracodawca.

Ostatnią prezentowaną przeze mnie odmianą lokautu jest natychmiastowe zamknięcie zakładu pracy objętego protestem celem spowodowania skutków analogicznych do skutków likwidacji pracodawcy⁷³. Przy omawianiu tego zagadnienia często podkreśla się, że pracodawca ma do spełnienia wiele ważnych funkcji społecznych, zwraca się uwagę na trwałość stosunku pracy, pewność zatrudnienia oraz wykazuje się, że podmiot zatrudniający musi być podmiotem odpowiedzialnym. W przeważającej mierze są to głosy organizacji związkowych wyrażane przy dyskusjach o potencjalnej możliwości sformułowania *expressis verbis* w przepisach USporZbior prawa do lokautu⁷⁴, którym z łatwością można zarzucić złamanie zasady *nemo non benignus est sui iudex*. Na każde tego typu twierdzenie związków zawodowych można znaleźć kontrargument. Stosunek pracy nie jest stosunkiem niewolniczym. Nie ma zasady, która nakazywałaby pracodawcy większą dbałość przywiązywać do pracowników niż do własnej rodziny. Przeważająca część pracodawców na polskim rynku pracy to małe i średnie przedsiębiorstwa. Organizacje związkowe często zapominają o wciąż aktualnych zasadach: *male nostro iure uti non debemus* i *nemo ex suo delicto meliorem nam condicionem facere potest*. Działając wszelkimi dozwolonymi i niedozwolonymi metodami pracownicy muszą przewidywać, że *vim vi repellere licet*. Jednak i podmioty zatrudniające pracowników muszą pamiętać o tym, że *non omne quod licet honestum est*. Jeśli więc zamknięcie zakładu pracy będzie działaniem defensywnym i czyniącym zadość dyrektywie proporcjonalności, w mojej opinii i tę wersję lokautu należy uznać za dopuszczalną.

⁷³ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 334; W. Masewicz, *Zatarg...*, op. cit., s. 208; H. Lata, *Lokaut...*, op. cit., s. 131.

⁷⁴ H. Lata, *Lokaut...*, op. cit., s. 130-159.

PODSUMOWANIE

Rekapitulując powyższe rozważania – zaznaczając, że samą instytucję lokautu uważam za dopuszczalną akcję protestacyjną organizowaną przez pracodawców – następujące odmiany lokautu uważam za legalne:

- a) zbiorowe rozwiązanie indywidualnych stosunków pracy w wariacie ofensywnym i defensywnym,
- b) zawieszenie wzajemnych obowiązków stron stosunku pracy w wariacie defensywnym,
- c) zamknięcie zakładu pracy w wariacie defensywnym.

Tym samym nie uważam za konieczne wysuwanie postulatów *de lege ferenda* w tej mierze, skoro polskie ustawodawstwo dopuszcza przeprowadzania niektórych odmian lokautu. W piśmiennictwie reprezentowane są jednak stanowiska opowiadające się za ustawowym wprowadzeniem instytucji lokautu defensywnego⁷⁵, prewencyjnego⁷⁶, a nawet ofensywnego⁷⁷. W mojej opinii takie uregulowania przyczyniłyby się do przejrzystsze uregulowania omawianego zagadnienia, jednak nie byłyby to zapisy o charakterze konstytutywnym. Bez wątplenia korzystnym rozwiązaniem byłoby jednak wprowadzenie norm, które precyzyjnie określiłyby sposób poddania instytucji lokautu kontroli sądowej.

Kończąc całość powyższych rozważań, podkreślam, że są one jedynie rozważaniami teoretycznymi. Praktyka stosunków przemysłowych wykreowała inne sposoby rozwiązywania sporów zbiorowych przez pracodawców. Jednym z najczęściej stosowanych sposobów są wszelkie zachęty, za pomocą których pracodawcy starają się skłonić kontestujących pracowników do zakończenia akcji protestacyjnej. Zachętami tymi mogą być oferty podwyższenia wynagrodzenia bądź gwarancji zatrudnienia tylko dla niektórych protestujących. Kryterium odróżniającym te swoiste zachęty od zgody na spełnienie żądań pracowników jest właśnie ich wybiórczość, mająca przełamać solidarność protestujących. W razie fiaska takiego postępowania pracodawcy starają się najczęściej „przetrzywać” kontestatorów, testując ich cierpliwość i wytrwałość. Podmioty zatrudniające, jak tylko mogą, starają się jednak nie podejmować ze swej strony działań nieirenicznych⁷⁸. Dopóki więc pracodawcy nie przełamią swojego wewnętrznego oporu, nie zaczną stosować instytucji lokautu w praktyce, a pracownicy nie zaczną zaskarżać tego typu działań podmiotów zatrudniających do sądu, ani praktycy, ani teoretycy prawa pracy nie będą mieli pewności co do dopuszczalności instytucji lokautu w polskim porządku prawnym i jej rzeczywistego funkcjonowania.

⁷⁵ K. Walczak, *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, Warszawa 2004, s. 141.

⁷⁶ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 338.

⁷⁷ Z. Hajn, *Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmioty zbiorowego prawa pracy (wybrane problemy)*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 170.

⁷⁸ A. M. Świątkowski, *Lokaut...*, op. cit., s. 59-60.

Bibliografia

KSIĄŻKI

- Baran K.W., *Inne niż strajk akcje protestacyjne w systemie polskiego prawa pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010.
- Baran K.W. (red.), *System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002.
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Kraków 2007.
- Hajn Z., *Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmioty zbiorowego prawa pracy (wybrane problemy)*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000.
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013.
- Kałużska J., Szymański P., *Związki, strajki, negocjacje*, Warszawa 1982.
- Masewicz W., *Zatarg zbiorowy pracy*, Bydgoszcz 1994.
- Nawrot O., *Wprowadzenie do logiki dla prawników*, Kraków 2007.
- Pyć D. (red.), *Kodeks morski. Komentarz*, LEX 2012 (wyd. el.).
- Walczak K., *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, Warszawa 2004.
- Wróbel A. (red.), *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, Warszawa 2013.
- J. Żołyński, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*, Warszawa 2012.

ARTYKUŁY

- Baran K.W., *Konstytucyjne aspekty wolności związkowych*, „Przegląd Sejmowy” 2001, nr 6.
- Bosak M., *Spór zbiorowy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 8.
- Cudowski B., *Pozastrajkowe środki prowadzenia sporów zbiorowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 4.
- Korus P., *Strajk nielegalny*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, Kraków 1998.
- Lata H., *Lokaut jako ultima ratio pracodawców wobec nielegalnego strajku*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2002, nr 15.
- Lewandowski H., *Spory zbiorowe pracy*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, Kraków 1998.
- Marek A., *Spory zbiorowe. Część I. Obowiązujące etapy i procedury*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 2.
- Marek A., *Spory zbiorowe. Część II. Prawo do strajku*, „Służba Pracownicza” 2009, nr 3.
- Romanowski M., Wiluś-Anotniuk A., Haiduk P., *Kryteria legalności strajku – spory zbiorowe w XXI wieku*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 12.
- Serafin K., *Lokaut a zasada neutralności państwa w niemieckim systemie prawnym*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, Kraków 2007.
- Seroka W., *Możliwość ratyfikowania przez Polskę art. 6 par. 4 ZEKS dotyczącego prawa do akcji zbiorowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 9.
- Świątkowski A.M., *Lokaut (studium stosunków przemysłowych)*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, Kraków 1996.
- Świątkowski A.M., *Swoboda podejmowania akcji zbiorowych a prawa obywatelskie, ekonomiczne i socjalne regulowane prawem pracy*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, Kraków 1995.

SPIS ORZECZNICTWA

Wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96, OSNP 1997, nr 3, poz. 36

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2007 r., I PK 209/06, OSNP 1998, nr 5-6, poz. 65

Streszczenie: Artykuł opisuje zagadnienie lokautu w polskim ustawodawstwie. Objasnia na czym lokaut polega, przedstawia typologię lokautów, wskazuje podstawy prawne lokautu w prawie polskim oraz omawia odmiany lokautów.

Słowa kluczowe: lokaut, akcja protestacyjna, legalność, przesłanki

RIGHT OF EMPLOYERS TO LOCKOUT

Summary: The article elaborates the issue of lockout in Polish legislation. The article explains what lockout is, presents the standardisation of lockouts, indicates legal grounds of lockout in the Polish law and discusses a variety of lockouts.

Key words: lockout, industrial action, legality, conditions