

Czekając na lokaut

Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy rozważa wprowadzenie do kodeksu pracy instytucji lokautu. Dzięki niej pracodawcy mogą dostać do ręki oręż pozwalający na skuteczne przeciwstawianie się nielegalnym akcjom strajkowym godzącym w podstawy funkcjonowania firmy.

Profesor Michał Seweryński (przewodniczący Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy) w swoim wystąpieniu na ostatnim zjeździe katedry prawa pracy we Wrocławiu stwierdził, że byłoby zasadne uznanie w polskim prawie pracy prawa pracodawcy do lokautu. Jak się nieoficjalnie dowiedzieliśmy, w przygotowywanym obecnie przez Komisję Kodyfikacyjną Kodeksie zbiorowego prawa pracy lokaut się znajdzie. Z uwagi na delikatność materii autorzy projektu najprawdopodobniej zdecydują się na tzw. lokaut defensywny, umożliwiający pracodawcy obronę przed niezgodnym z prawem strajkiem.

Lokaut

Konfrontacyjna i niepokojowa forma likwidowania sporów zbiorowych polegająca na powstrzymaniu się pracodawcy od dostarczania pracy pracownikom.

Rodzaje lokautu

Lokaut ofensywny – celem tego lokautu jest próba narzucenia załodze korzystnych dla pracodawcy rozwiązań w zakresie warunków pracy i płacy.

Lokaut defensywny – jego celem jest przeciwstawienie się pracodawcy postulatam wysuwanych przez załogę w trakcie sporu zbiorowego.

Lokaut prewencyjny – działanie pracodawcy uprzedzające zapowiadane nielegalne bądź godzące w interesy akcje strajkowe załogi.

Obecnie tryb i dopuszczalne formy nacisku, które mogą być stosowane przez pracodawcę i załogę w czasie trwania sporu zbiorowego reguluje ustawa o sporach zbiorowych. W jej treści nie ma mowy o lokaucie, chociaż przy powstawaniu tej ustawy mowa o nim była. Na wprowadzenie tej instytucji nie zgodzili się senatorowie pod silnym naciskiem związków zawodowych. Do wprowadzenia lokautu nie zobowiązują Polski ratyfikowane międzynarodowe dokumenty. Co prawda, Europejska Karta Socjalna w art. 6 ust. 4 dopuszcza prawo pracowników i pracodawców do zbiorowego działania w przypadku konfliktu interesów. Nasz kraj jednak nie ratyfikował tej części dokumentu i dlatego nie ma obowiązku wprowadzać lokautu do systemu prawa pracy. Doświadczenia ostatnich lat pokazują, że pracodawcy nie mają dość silnych środków, by skutecznie odpowiedzieć na nielegalne akcje strajkowe.

By pracodawca w przyszłości mógł jednak zastosować lokaut, powinien mieć możliwość zwrócenia się do sądu o stwierdzenie nielegalności prowadzonego lub zapowiadanego strajku. Dopiero po uznaniu akcji strajkowej za niezgodną z prawem, w firmie można byłoby ogłosić lokaut. Takie rozwiązania najprawdopodobniej znajdą się w projekcie. Obecne przepisy nie pozwalają na takie działania.

Bardzo istotne znaczenie dla pracowników będą miały skutki ogłoszenia lokautu dla trwałości stosunku pracy. Prof. Seweryński uważa, iż istotnym elementem proponowanego prawa

pracodawców do lokautu powinno być wyraźne uznanie, że ogłoszenie lokautu powoduje z mocy prawa zawieszenie istniejących stosunków pracy. Takie rozwiązanie oznaczałoby brak wynagrodzenia za czas lokautu, ale po jego zakończeniu ich zatrudnienie trwałoby dalej na dotychczasowych warunkach.

Pojawienie się w treści kodeksu lokautu lub rozwiązań do niego zbliżonych to połowiczny sukces pracodawców. Trudniej będzie przekonać posłów i związkowców do jego zaakceptowania i pozostawienia w przyjętej przez parlament nowej kodyfikacji prawa pracy.

Tomasz Zalewski

OPINIE

prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Powinna obowiązywać zasada równości broni stron stosunku pracy. Na świecie związkom zawodowym przysługuje prawo do strajku, pracodawcom zaś prawo do lokautu. W naszych realiach lokaut mógłby być stosowany tylko w sytuacji bardzo poważnego zagrożenia interesów pracodawcy, np. gdy pracownicy podejmują działania nielegalne polegające na niszczeniu mienia i majątku firmy. Co więcej, lokaut, podobnie jak strajk, powinien być pod kontrolą sądu. Pożądana byłaby więc możliwość zwrócenia się do sądu z wnioskiem o zbadanie legalności zarówno strajku prowadzonego przez załogę, jak i lokautu wprowadzonego przez pracodawcę.