

Spory zbiorowe, cz. 2

1.Strajk

Pojęcie

Zgodnie z postanowieniami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej. Tylko od uznania podmiotu prowadzącego spór zbiorowy w interesie pracowników zależy, czy od razu po zakończeniu mediacji niezwieźnionej zawarciem porozumienia skorzysta z prawa do strajku, czy też podejmie kolejną koncyliacyjną próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego.

W myśl definicji zawartej w art. 17 ust. 1 ustawy, **strajk** polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1 ustawy (tzn. odnoszącego się do warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych).Strajk został zaliczony do metod likwidowania sporów zbiorowych, gdyż jego istota polega na wywarceniu bezpośredniej presji ekonomicznej (powstanie szkód materialnych, zerwanie więzi kooperacyjnych) bądź psychologicznej (demonstracja siły związku zawodowego, przejaw determinacji pracowników) na pracodawcę w celu zmuszenia go do akceptacji żądań wysuniętych przez zbiorowość pracowników (K. W. Baran, Zbiorowe prawo pracy, s. 290). Z przedstawionej definicji wynika, że w ujęciu normatywnym istotą strajku jest: **zbiorowe, jednoczesne powstrzymanie się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1 ustawy** (odnoszącego się do warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych). Oznacza to, że strajk w znaczeniu prawnym musi łączyć się ze zbiorową odmową wykonywania pracy, zatem nie będą strajkiem działania jednej lub kilku osób, nawet jeśli wiązałyby się to z walką o obronę praw większej zbiorowości, działania polegające na zastosowaniu innych form wywierania presji na pracodawcę niż zbiorowe powstrzymanie się pracowników od

wykonywania pracy, np. spowolnienie tempa pracy, pikiety, wiece, demonstracje, itp. W prawnym pojęciu strajku nie mieści się również powstrzymanie się od wykonywania pracy, jeżeli zmierza ono do osiągnięcia innych celów, niż wskazane w art. 1 ustawy, np. politycznych.

Podstawy normatywne prawa do strajku

Problematyka prawa do strajku jest przedmiotem regulacji prawa międzynarodowego i krajowego. Spośród aktów międzynarodowych należy wymienić Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, który przewiduje, że państwa strony zobowiązują się do zapewnienia prawa do strajku pod warunkiem, że będzie ono wykonywane zgodnie z ustawodawstwem danego kraju (art. 8). Również Europejska Karta Społeczna przewiduje obszerne uregulowania dotyczące wolności związkowych, wyraźnie i odrębnie ujmując prawo do organizowania się (art. 5) oraz prawo do rokowań zbiorowych i strajku (art. 6). Zwraca uwagę, że prawo do strajku nie stało się wprost przedmiotem unormowania Międzynarodowej Organizacji Pracy, jednak prawo takie zostało wyinterpretowane z treści Konwencji nr 87, dotyczącej wolności związkowej i ochrony podstawowych wolności. Międzynarodowa Organizacja Pracy uznaje prawo do strajku za legalny środek obrony interesów pracowniczych.

Prawo do rokowań i działań zbiorowych jest także przedmiotem regulacji prawa UE. Zgodnie z art. 28 Karty Praw Podstawowych UE pracownicy i pracodawcy, lub ich odpowiednie organizacje, mają, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach oraz do podejmowania, w przypadkach konfliktu interesów, działań zbiorowych, w tym strajku, w obronie swoich interesów.

Na gruncie prawa krajowego najistotniejsza regulacja w zakresie prawa do strajku została zawarta w art. 59 ust. 3 Konstytucji, który stanowi, że związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Prawo do strajku ma podwójny wymiar: indywidualny i zbiorowy. W ujęciu indywidualnym oznacza prawo jednostki do decydowania o uczestniczeniu w strajku

lub odmowie udziału we wszystkich stadiach trwania strajku. W ujęciu zbiorowym oznacza prawo organizowania strajku, które przysługuje tylko związkom zawodowym.

Zakres podmiotowy prawa do strajku

W dokumentach MOP podkreśla się, że prawo do strajku jest nieodłącznym następstwem chronionego przez konwencję nr 87 prawa do organizowania się. Możliwość ustanowienia w prawie polskim zakazów lub ograniczeń dotyczących organizowania i prowadzenia akcji strajkowych ma podstawę konstytucyjną wynikającą z przepisu art. 59 ust. 3 zdanie drugie ustawy zasadniczej. Powołana norma stanowi, że ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach. Stosownie do powyższego zakaz taki w ogólnej postaci został sformułowany w art. 19 ust. 2 i 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych: zgodnie z którym:

- a) niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.
- b) niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Ochrony Państwa, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej.
- c) prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.

Ad a) Przepisy nie wymieniają stanowisk, urządzeń, instalacji oraz zakładów, gdzie zaprzestanie pracy może zagrażać życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa. Pewne wytyczne w tej kwestii zostały wypracowane przez Komitet Wolności Związkowej MOP, który stwierdził, że zakaz korzystania z prawa do strajku w analizowanych okolicznościach może być podyktowany istnieniem wyraźnego i bezpośredniego zagrożenia

życia, bezpieczeństwa osobistego lub zdrowia wszystkich lub części mieszkańców kraju, w związku z zaprzestaniem, na skutek strajku, dostarczania „niezbędnych usług”. Za niezbędne zostały uznane m. in. następujące usługi:

- szpitalnictwo,
- zaopatrzenie w energię elektryczną,
- zaopatrzenie w wodę,
- usługi telekomunikacyjne,
- kontrola ruchu lotniczego,
- zapewnienie posiłku uczniom w wieku szkolnym oraz sprzątanie szkół.

Podnosi się, że w świetle Konstytucji i umów międzynarodowych zakaz strajku ustanowiony w art. 19 ust. 1 u ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie budzi większych wątpliwości, co zresztą potwierdzają to opinie Komitetu Wolności Związkowych MOP.

Ad b)

Zgodnie z przepisem ust 3 powołanego unormowania, niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Ochrony Państwa, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych RP, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Krajowej Administracji Skarbowej, w której pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej. Ze sposobu sformułowania rozważanego zakazu wynika, że odnosi się on do wszystkich podmiotów zatrudnionych w jednej z wymienionych formacji: funkcjonariuszy i pracowników. Zakaz ten został częściowo powtórzony w regulacjach pragmatyk służbowych stanowiących, że związek zawodowy zrzeszający funkcjonariuszy nie ma prawa do strajku. Konsekwentnie należy uznać, że funkcjonariusze zatrudnieni w formacjach, w których mogą działać związki zawodowe nie mając prawa do strajku, mają prawo uczestnictwa w akcjach protestacyjnych organizowanych przez te związki, prawo takie natomiast nie przysługuje osobom zatrudnionym w formacjach, w których zakazane jest tworzenie związków zawodowych.

Wyłączenie prawa do strajku funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych jest zasadniczo akceptowane w literaturze jako zgodne z umowami międzynarodowymi. W wyroku ETPC z dnia 21.4.2015 r. uznano, że zakaz podejmowania strajku dotyczący związku zawodowego policjantów nie narusza wolności stowarzyszania się unormowanej w art. 11 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Obywatela. Wskazano, że wyjątkowy charakter obowiązków policjantów, żołnierzy i innych członków służb mundurowych uzasadnia szczególne, mniej korzystne ich traktowanie w sferze praw związkowych i możliwości podjęcia akcji strajkowej.

Ad c) Na mocy przepisu art. 19 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej. Zakres zastosowania powołanego unormowania jest bardzo szeroki. Nie wchodząc w szczegółową analizę stwierdzić należy, że obejmuje on np. pracowników zatrudnionych w urzędach naczelnych i centralnych, urzędach administracji rządowej i samorządowej, w sądach i prokuraturze, Państwowej Inspekcji Pracy, i in. Zakaz taki został również wprost sformułowany w szeregu pragmatyk, w których zamieszczono odrębne regulacje zabraniające pracownikom wykonującym merytoryczne zadania służby uczestniczenia w strajkach lub akcjach zakłócających funkcjonowanie urzędu (pracownicy urzędów państwowych, członkowie korpusu służby cywilnej, pracownicy NIK). Wskazane regulacje są zatem równoznaczne z zakazem udziału wymienionych podmiotów w jakimkolwiek strajku przewidzianym w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (strajk właściwy, strajk ostrzegawczy, strajk solidarnościowy), jak i w innych niż strajk formach protestu, nazywanych akcjami protestacyjnymi, jeżeli powodują one zakłócenia w funkcjonowaniu urzędu. Oznacza to dopuszczalność udziału tych pracowników w akcjach protestacyjnych, których wszczęcie i przebieg nie zakłócają funkcjonowania urzędu.

W literaturze podkreśla się, że wskazane wyłączenia w ustawodawstwie polskim idą dalej, niż dopuszczają to wiążące Polskę umowy międzynarodowe, a w zamian nie wprowadza się mechanizmu udziału reprezentantów pracowników służb publicznych w ustalaniu przez władze publiczne ich warunków zatrudnienia. Przyjmuje się, że zakaz lub ograniczenie prawa do strajku powinno dotyczyć jedynie osób zatrudnionych na stanowiskach związanych

z wykonywaniem władzy publicznej, działających jako przedstawiciele takiej władzy. Zbyt szeroka definicja pojęcia „przedstawiciele administracji publicznej” może skutkować bardzo szerokim ograniczeniem lub nawet zakazaniem prawa do strajku dla tych osób, podczas gdy zakazanie prawa do strajku w administracji publicznej powinno ograniczać się do tych jej przedstawicieli, którzy sprawują władzę w imieniu państwa. Podkreśla się, że w świetle regulacji międzynarodowych wyłączenie prawa do strajku wobec pracowników publicznych niezaangażowanych bezpośrednio w wykonywanie władzy publicznej byłoby uzasadnione w wypadku wprowadzenia alternatywnych środków i możliwości stosowania przez nich innych form nacisku.

Zasady organizacji strajku

Na tle treści art. 18 i 20 ustawy można sformułować następujące zasady organizacji strajku:

- a) **Zasada ostateczności strajku;** strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7-14 (zgłoszenie sporu w sprawach ujętych w art. 1, rokowania, mediacja). Strajk może być zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.
- b) **Zasada współmierności żądań do strat;** przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem. Oznacza to, że organizatorzy strajku powinni przeanalizować jego skutki dla sytuacji finansowej pracodawcy, co rzecz jasna przełoży się na sytuację pracowników. Żądania powinny być racjonalne, tj. takie, które pracodawca obiektywnie może spełnić. Należy wziąć pod uwagę aktualne możliwości finansowe pracodawcy, jego sytuację ekonomiczną oraz wpływ strajku na nabywców dóbr i usług oferowanych przez pracodawcę. Strajk nie powinien być organizowany, gdy straty wyrządzone tą akcją przewyższałyby korzyści objęte żądaniem pracowników.

- c) **Zasada referendalnej formy ogłaszania strajku;** strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. Strajk wielozakładowy ogłasza organ związku wskazany w statucie po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników. Przepisy nie określają sposobu organizacji referendum strajkowego, jak i formy głosowania (jawne albo tajne). Dla legalności podjętego strajku ważne jest wykazanie, że referendum się odbyło, zostało przeprowadzone w sposób umożliwiający swobodne wyrażenie woli przez głosujących pracowników i że uzyskano określoną liczbę głosów. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem.
- d) **Zasada dbałości organizatora strajku o sprawy zakładu pracy;** w okresie strajku podmiotem wyłącznie zarządzającym zakładem pracy jest nadal pracodawca, nie staje się nim organizator strajku. Kierownik zakładu pracy nie może być w czasie strajku ograniczony w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do pracowników niebiorących udziału w strajku oraz w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy tych obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu. Organizatorzy strajku są obowiązani współdziałać z kierownikiem zakładu pracy w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, które nie mogą być unieruchomione. Organizator strajku powinien ponadto podjąć działania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczestnikom w strajku, osobom niestrajkującym, którym nie mogą utrudniać ani uniemożliwiać wykonywania pracy oraz osobom trzecim.
- e) **Zasada dobrowolności udziału w strajku;** zgodnie z art. 18 ustawy udział pracownika w strajku jest dobrowolny. Oznacza to, że pracownik może na każdym etapie przystąpić do strajku, ale również z udziału w nim zrezygnować, bez względu na to, czy brał udział w referendum i jak głosował w sprawie strajku. Za

niedopuszczalne należy uznać wywieranie przez organizatora strajku albo przez pracodawcę jakiegokolwiek nacisku na pracownika, tworzenie list osób biorących lub niebiorących udziału strajku, itp.

Ocena zgodności strajku z prawem

Z podanego w podtytule punktu widzenia można mówić o strajku legalnym i nielegalnym. Strajk legalny to taki, który został zorganizowany i przeprowadzony zgodnie z przepisami. Strajk nielegalny to taki, który został zorganizowany i przeprowadzony wbrew przepisom. Tytułem przykładu można podać, że strajk będzie nielegalny

- w ujęciu przedmiotowym w razie:

powstrzymywania się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu niedotyczącego interesów wskazanych w art. 1,

- zaprzestania pracy na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

w ujęciu podmiotowym: w razie

- zorganizowania przez podmioty objęte zakazem strajku.

w ujęciu procesowym w razie:

- ogłoszenia z pominięciem wymaganej procedury, np. rokowań, mediacji, formy referendalnej.

Sytuacja pracownika uczestniczącego w strajku

Wskazana w podtytule sytuacja zależy od tego, czy pracownik uczestniczy w strajku legalnym, czy nielegalnym.

Zgodnie z przepisami ustawy, **udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy (legalnym):**

- nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych,

- w okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Utrata prawa do wynagrodzenia w czasie strajku może być rekompensowana świadczeniami pieniężnymi wypłacanymi przez organizatora strajku z

funduszy strajkowych. O tworzeniu i wykorzystaniu funduszków strajkowych decydują związki zawodowe

- okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Udział pracownika w strajku zorganizowanym niezgodnie z przepisami ustawy (nielegalnym):

Rodzaj sankcji, jaką pracodawca może zastosować w stosunku do pracowników biorących udział w nielegalnym strajku, zależy od ich pozycji w strukturach związkowych i od świadomości nielegalności strajku.

Przyjmuje się, że organizatorzy nielegalnego strajku mają świadomość jego niezgodności z prawem. Z tego powodu, udział taki:

- stanowi zawinione naruszenie przez nich podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujący możliwością rozwiązania z nimi umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k. p. (tzw. trybie dyscyplinarnym),
- osoba kierująca strajkiem zorganizowanym niezgodnie z prawem podlega grzywnie lub karze ograniczenia wolności (art. 26 ust. 2).
- za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy organizator ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w kodeksie cywilnym. (art. 26 ust. 3). W literaturze prawa pracy panuje jednak stanowisko, że podmiot taki powinien odpowiadać na zasadach przewidzianych w kodeksie pracy, zwłaszcza, że przepis art. 122 k. p. przewiduje możliwość odpowiedzialności do pełnej wysokości szkody.

W przypadku pracowników uczestniczących w nielegalnym strajku pracodawca może:

- rozwiązać umowę o pracę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k. p., jednak tylko wtedy, gdy pracownicy mieli świadomość tego, że akcja strajkowa jest zorganizowana niezgodnie z prawem. Przyczyną sankcji nie jest sam udział w strajku, ale ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na nieprzestrzeganiu ustalonego porządku i dyscypliny pracy. Ciężar dowodu udziału pracownika w nielegalnym strajku spoczywa na pracodawcy. O nielegalności ogłoszonego strajku pracodawca powinien poinformować wszystkich pracowników przez rozpoczęciem strajku,
- wypowiedzieć umowę o pracę lub, zmienić dotychczasowe warunki pracy na niekorzyść pracownika, w obu sytuacjach, z powodu naruszenia obowiązków pracowniczych,

- pociągnąć pracownika do odpowiedzialności porządkowej z tytułu nieprzestrzegania przez niego ustalonego porządku (art. 108 & 1 k. p.),
- pociągnąć pracownika do odpowiedzialności materialnej na zasadach przewidzianych w przepisach kodeksu pracy, jeżeli w ten sposób przyczynił się on do powstania szkody (art. 114-122 k. p.).

2. Akcja protestacyjna

W myśl art. 25 ust 2 ustawy, obronie praw i interesów określonych w art. 1 mogą być stosowane, po wyczerpaniu trybu postępowania określonego w rozdziale 2, inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, niezagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także pracownicy niemający prawa do strajku. Analiza tego przepisu wskazuje, że warunkiem legalności akcji protestacyjnej jest łączne spełnienia następujących warunków:

- prawo organizowania akcji protestacyjnych przysługuje wyłącznie związkom zawodowym,
- powinna dotyczyć obrony praw i interesów określonych w art. 1 ustawy (warunki pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz prawa i wolności związkowe),
- po wyczerpaniu trybu rokowań,
- nie może zagrażać życiu lub zdrowiu ludzkiemu,
- nie może spowodować przerwania pracy,
- powinna przebiegać z poszanowaniem obowiązującego porządku prawnego.

Prawem organizowania akcji protestacyjnych dysponują podmioty niemające prawa do strajku, np. służby mundurowe, pracownicy administracji rządowej i samorządowej. Przykładowymi formami akcji protestacyjnych są pikiety, akcje ulotkowe, wiece, demonstracje, oflagowanie, strajk włoski (zbiorowe zwolnienie tempa pracy), strajk gorliwości (niezwykle, przesadnie dokładne wykonywanie obowiązków), itp. Nie ulega wątpliwości, że nielegalnymi formami akcji zbiorowych są blokady dróg, przejść granicznych czy budynków użyteczności publicznej. Uczestniczenie w blokadzie jest wykroczeniem, a niekiedy może też wypełnić znamiona przestępstwa z art. 191 § 1 k.k.

3. Lokaut

Pochodzi od angielskiego słowa „lock out” . Oznacza ono „zablokowanie” „zamknięcie” czegoś lub kogoś. Jest to metoda likwidowania sporów zbiorowych polegająca na powstrzymaniu się pracodawcy od dostarczania pracy pracownikom. Jego istota polega na wywarceniu przez pracodawcę bezpośredniej presji ekonomicznej (odmowa wypłaty wynagrodzenia) bądź psychologicznej (demonstracja siły pracodawcy) na pracowników w celu zmuszenia ich do akceptacji reprezentowanego przez siebie w sporze stanowiska. W praktyce sprowadza się do stałego albo czasowego zamknięcia zakładu pracy i zakończeniu lub zawieszeniu procesu produkcyjnego (K. W. Baran, Zbiorowe prawo pracy, s. 334). Lokaut traktowany jest jako system komplementarny do pracowniczego prawa strajku.

W polskim systemie prawnym instytucja lokautu nie została uregulowana, wobec czego w doktrynie brak zgodności poglądów co do jego legalności. Zdaniem jednych, brak zakazu lokautu *a contrario* przesądza o jego dopuszczalności, według innych, brak stosownej regulacji oznacza brak podstaw prawnych do jego stosowania. Zwolennicy tego poglądu podkreślają, że brak określenia szczegółowych zasad i procedur stosowania lokautu pozostawiałby duże pole dowolności w korzystaniu z tego środka, a milczenie ustawodawcy należy odczytać jako świadomy wyraz jego woli. Pojawiają się również opinie, że lokaut w prawie polskim nie jest wprowadzić formalnie zakazany, jednak jego stosowanie byłoby w swej istocie niezgodne z prawem, gdyż musiałoby prowadzić do naruszenia ustawowych obowiązków pracodawcy, np. w zakresie dopuszczalności zwolnień pracowników, czy gwarancji prawa do wynagrodzenia. Jest to instytucja regulowana np. w Niemczech oraz krajach skandynawskich: Szwecji, Danii i Norwegii, a także dopuszczana w krajach o systemie prawa precedensowego (*common law*) – Wielkiej Brytanii oraz Stanach Zjednoczonych.

W literaturze przedmiotu brak regulacji prawnej instytucji lokautu jest krytykowany, jako nie odpowiadający potrzebom gospodarki rynkowej i naruszający stosunek sił pracodawców i związków zawodowych w zbiorowym prawie pracy.