

**Radosław T. Skowron**

Izba Adwokacka w Krakowie

ORCID: 0000-0002-9973-2660

r.skowron@bmk-adwokaci.pl

## Lokaut w systemie ustrojowym Republiki Turcji

### Wstęp

W styczniu 2020 roku turecki Związek Pracodawców Przemysłu Metalowego rozpoczął lokaut ponad 130 tysięcy pracowników tej branży w Turcji<sup>1</sup>. Podobne akcje pracodawców i związków pracodawców mają miejsce w Turcji każdego roku<sup>2</sup>. Lokaut jest tam żywym i popularnym instrumentem rozwiązywania sporów zbiorowych mającym swoje ustawowe i konstytucyjne umocowanie od blisko 60 lat<sup>3</sup>. Wysoki poziom uzwiązkowienia strony pracowniczej oraz sfederalizowania strony pracodawców czynią nad Bosforem z lokautu narzędzie zbiorowego prawa pracy mające realny wpływ na indywidualne stosunki pracy<sup>4</sup>. Dorobek legislacyjny, doktrynalny i orzecznicy Republiki Turcji może więc stanowić interesujący punkt rozważań w kontekście prowadzonej od lat dyskusji dotyczącej prawa pracodawcy do lokautu w Polsce<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> *Turkish metal employers' association takes lockout decision*, Reuters, 22 stycznia 2020 r. (<https://www.reuters.com/article/turkey-labour-strike/turkish-metal-employers-association-takes-lockout-decision-idUSL8N29R137>, data dostępu: 2.02.2020). *Employers' association in metal sector declares lockout*, Hurriyet Daily News, 22 stycznia 2020 r. (<https://www.hurriyetdailynews.com/employers-association-in-metal-sector-declares-lockout-151301>, data dostępu: 2.02.2020).

<sup>2</sup> M. Sur, *General framework and historical development of labor law in Turkey*, „Comparative Labor Law and Policy Journal” 2009, nr 2, s. 183–197.

<sup>3</sup> T. Dereli, *Labour law and industrial relations in Turkey*, [w:] *International encyclopedia of labour law and industrial relations*, (red.) R. Blanpain, Haga 2012, s. 47–48.

<sup>4</sup> K.D. Yenisey, B.C. Ataman, *Decentralized collective bargaining: A solution to economic crisis? The case of Turkey* [w:] *Collective bargaining developments in times of crises*, S. Laulom (red.), Haga 2017, s. 198–212.

<sup>5</sup> Przegląd stanowisk: A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017, s. 493–494; W. Masewicz, *Lokaut jako pojęcie i instytucja prawna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992, nr 12, s. 20–24; H. Lata, *Lokaut jako ultima ratio pracodawców wobec nielegalnego strajku*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2002, nr 15, s. 130–16; A.M. Świątkowski, *Lokaut (studium stosunków przemysłowych)*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Poliki Społecznej” 1996, t. 3, s. 36–56; J. Witkowski, *Prawo pracodawców do lokautu*,

Lokaut jest różnie definiowany w różnych porządkach prawnych. W największym skrócie należy go rozumieć jako powstrzymanie się pracodawcy od zatrudniania pracowników po to, by na tych pracownikach lub związkach zawodowych wyrzucić presję w ramach sporu zbiorowego. W trakcie lokautu pracownicy zostają więc pozbawiani możliwości świadczenia pracy i tym samym zarabkowania. O ile zatem w trakcie strajku to pracownicy powstrzymują się ze świadczeniem pracy, to podczas lokautu to pracodawca powstrzymuje się z dostarczaniem pracownikom pracy. Z tego też względu lokaut bywa niekiedy w literaturze określany jako „strajk pracodawcy”<sup>6</sup>.

Lokaut jest instytucją powszechnie stosowaną na świecie<sup>7</sup>. W wersji ofensywnej (czyli uprzedzającej strajk) jest legalny w Stanach Zjednoczonych<sup>8</sup>, Republice Południowej Afryki<sup>9</sup> czy Kanadzie<sup>10</sup>. W wariacie defensywnym (będącym reakcją na strajk) występuje we Francji<sup>11</sup>, Australii<sup>12</sup> czy Nowej Zelandii<sup>13</sup>. Konstytucja Szwecji zezwala na lokaut<sup>14</sup>, a konstytucja Portugalii lokautu zakazuje<sup>15</sup>. W Grecji lokaut jest ustawowo zakazany<sup>16</sup>, a w Chorwacji

---

„Roczniki Administracji i Prawa” 2014, nr 1, s. 239–252; A.M. Świątkowski, *Swoboda podejmowania akcji zbiorowych a prawa obywatelskie, ekonomiczne i socjalne regulowane prawem pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1995, s. 160–170; K. Serafin, *Lokaut a zasada neutralności państwa w niemieckim systemie prawa*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2007, s. 195–200; B. Cudowski, *Pozastrajkowe środki prowadzenia sporów zbiorowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 4, s. 173–174; K.W. Baran, *Inne niż strajk akcje protestacyjne w systemie polskiego prawa pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 122–125; M. Seweryński, *Autonomia partnerów społecznych w stosunkach pracy i jej ograniczenia*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, (red.) A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010, s. 65–68; A.M. Świątkowski, *Strajk i lokaut*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, (red.) G. Uścińska, Warszawa 2013, s. 148–152; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys wykładu z kazusami*, Gdańsk–Kraków 1998, s. 168–171; W. Masewicz, *Zatarg zbiorowy pracy*, Bydgoszcz 1994, s. 201–208.

<sup>6</sup> K.W. Baran, *System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 834–835.

<sup>7</sup> C. Briggs, *Lockout law in comparative perspective: Corporatism, pluralism and neo-liberalism*, „International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations” 2005, nr 3, s. 481–502; K. Serafin, *Lokaut w prawie międzynarodowym, europejskim i porównawczym*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2001, t. LXIV, s. 115–149; T. Lange, *The role of lockouts in labor conflicts*, „European University Studies” 1987, vol. 631, s. 239–250; R. Ben-Israel, *Introduction to strikes and lockouts: a comparative perspective*, „Bulletin of Comparative Labor Relations” 1994, nr 29, s. 14–24.

<sup>8</sup> Sekcja 8 ustawy National Labor Relations Act, 29 U.S.C., §§ 151–169; C. Cameron, D. Ray, W. Corbett, *Labor-Management Relations: Strikes, lockout and boycotts*, Clark Boardman Callaghan, Eagan 2013, s. 650–720.

<sup>9</sup> Rozdział IV ustawy Labor Relations Act (ustawa nr 66 z 13 grudnia 1995 r.).

<sup>10</sup> Art. 88 ustawy Canada Labour Code, R.S.C., 1985, c. L-2.

<sup>11</sup> Art. L.1233-3 ustawy Code du Travail (wersja skonsolidowana z 12 maja 2020 r.).

<sup>12</sup> Art. 19 ustawy Fair Work Act z 2009 r. (ustawa nr 28 z 20 kwietnia 2009 r.).

<sup>13</sup> Rozdział 8 ustawy Employment Relations Act z 19 sierpnia 2000 r.

<sup>14</sup> Rozdział II artykuł 14 Konstytucji Królestwa Szwecji z 1974 r.

<sup>15</sup> Art. 57 Konstytucji Republiki Portugalskiej z 1976 r.

<sup>16</sup> Art. 22 par. 2 ustawy nr. 1264 z 1982 r.

ustawowo przewidziany<sup>17</sup>. Często lokaut nie jest przez przepisy ani dopuszczony, ani zakazany a rozbudowany dzięki bogatemu orzecznictwu, co ma miejsce przykładowo w Niemczech<sup>18</sup>.

Prawo do lokautu jest także uznane w szeregu aktów prawa międzynarodowego i europejskiego<sup>19</sup>. Jest ono wprost ujęte w zaleceniu nr 92 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1951 roku dotyczącym dobrowolnego pojednawstwa i arbitrażu, a konwencja nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1948 roku nie wyklucza lokautu jako dopuszczalnego działania pracodawcy w dziedzinie zbiorowego prawa pracy. Co więcej, zarówno art. 6 ust. 4 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej Rady Europy, jak i art. 28 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej zawierają nakazy uznania prawa pracodawcy do lokautu w porządkach państw członkowskich.

Biorąc pod uwagę rosnącą międzynarodową pozycję ekonomiczną i polityczną Turcji<sup>20</sup> (założyciel OECD i członek Grupy G20) oraz wzrastającą rolę Turcji w świecie islamu<sup>21</sup> warto przyjrzeć się bliżej jak lokaut umocowany jest w tym kraju ustrojowo i jakie są jego prawne ramy. W artykule przybliżone zostaną uwarunkowania historyczne obecnej sytuacji prawnej regulującej spory zbiorowe w Turcji, wskazane źródła tureckiego zbiorowego prawa pracy oraz szczegółowo zanalizowane konstytucyjne i ustawowe przepisy dotyczące lokautu w tym kraju. Autor posłużył się metodą analizy formalno-dogmatycznej rozwiązań obowiązujących w Turcji oraz pomocniczo metodą prawnohistoryczną.

## Perspektywa historyczna

Początek rozwoju tureckiego (a właściwie osmańskiego) prawa pracy datuje się na schyłkowy okres Imperium Osmańskiego w latach 1839–1876, określane jako *Tanzimat*. Był to czas reform społecznych, ekonomicznych

<sup>17</sup> Rozdział XXII ustawy Prawo pracy (ustawa numer 758 z 1995 r.).

<sup>18</sup> D. Westfall, G. Thusing, *Strikes and lockouts in Germany and under federal legislation in the United States: a comparative analysis*, „Boston College International and Comparative Law Review” 1999, vol. 22, nr 1, s. 29–75.

<sup>19</sup> H. Wilczanowska, *Dopuszczalność instytucji lokautu – rozważania z perspektywy Europejskiej Karty Społecznej oraz polskiego i amerykańskiego porządku prawnego*, „Rynek – Społeczeństwo – Kultura” 2016, nr 1, s. 66–75; W. Seroka, *Możliwość ratyfikowania przez Polskę art. 6 par. 4 ZEKS dotyczącego prawa do akcji zbiorowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 9, s. 461–464; J. Unterschütz, *Wybrane problemy ograniczenia swobody koalicji w świetle prawa międzynarodowego i Konstytucji RP*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 10, s. 21–28.

<sup>20</sup> E. Chlipała, *Geopolityczne uwarunkowania pozycji Republiki Tureckiej na arenie międzynarodowej*, „Zeszyty Naukowe Ruchu Studenckiego” 2016, nr 2, s. 7–18.

<sup>21</sup> J. Niemiec, *Kierunki oddziaływania Turcji wobec wyzwań regionalnej integracji politycznej z XXI wieku*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin-Polonia Sectio M” 2017, vol. II, s. 151–167.

i kulturalnych, których przejawem na gruncie zbiorowych stosunków zatrudnienia było wprowadzenie w latach 1865 i 1869 przepisów regulujących zasady bezpieczeństwa pracy oraz czasu pracy w branżach takich jak górnictwo czy żegluga morska<sup>22</sup>.

Ograniczone regulacje z zakresu prawa pracy zawierał osmański kodeks cywilny z 1877 roku (tzw. *Mecelle*), stanowiący próbę połączenia regulacji opartych na tradycyjnym islamskim prawie szariatu z nowoczesnymi regulacjami cywilistycznymi pochodzącymi z Europy<sup>23</sup>. W 1909 roku, czyli już po wybuchu tzw. rewolucji młodotureckiej i w przededniu powstania nowożytnej republiki, w reakcji na coraz częstsze strajki w przemyśle tekstylnym w życie weszło prawo o przerwach w pracy, które wprowadzało obowiązkową przed-strajkową fazę koncyliacji. Z kolei w 1921 roku wprowadzono prawo dotyczące górników z regionu Eregli, w którym znalazły się pewne ograniczone regulacje z zakresu uprawnień pracowniczych przedstawicielstw<sup>24</sup>.

W 1924 roku, a więc już po powstaniu Republiki Tureckiej, uchwalono pierwsze przepisy o dniach wolnych od pracy. Przyjęty w 1926 roku Kodeks zobowiązań przewidywał uprawnienie dla związków zawodowych i organizacji pracodawców do zawierania porozumień regulujących warunki zatrudnienia<sup>25</sup>. Po przystąpieniu Turcji w 1932 roku do Międzynarodowej Organizacji Pracy w życie w 1937 roku wszedł pierwszy w historii państwa Kodeks pracy<sup>26</sup>. Regulacja ta zakazywała strajków i lokautów i obowiązywała przez prawie 40 lat. W 1947 roku w życie weszła ustawa szczegółowo określająca uprawnienia związków zawodowych, a w 1950 roku wprowadzono sądy pracy<sup>27</sup>.

Uchwalona w 1961 roku po przewrocie wojskowym Konstytucja wymieniała szereg praw związanych z bezpieczeństwem pracy, odpoczynkiem w zatrudnieniu czy wypłatą wynagrodzeń oraz zawierała wprost ujęte prawo do strajku oraz prawo do lokautu. Jej następstwem były dwa fundamentalne dla zbiorowego prawa pracy akty prawne przyjęte w 1963 roku prawo związków zawodowych oraz prawo układów zbiorowych, strajków i lokautów<sup>28</sup>. Nowy Kodeks pracy przyjęty został w 1971 roku. Niestabilna sytuacja ekonomiczna, polityczna i militarna drugiej połowy lat 70. XX wieku w Azji Mniejszej, której przejawem między innymi były liczne strajki i lokauty, doprowadziła do kolejnego wojskowego przewrotu w 1980 roku<sup>29</sup>.

---

<sup>22</sup> T. Atabaki, G. Brockett, *Ottoman and republican Turkish labour history: an introduction*, „History Faculty Publications” 2009, nr 4, s. 1–17.

<sup>23</sup> M. Sur, op. cit., s. 127–131.

<sup>24</sup> T. Centel, *Introduction to Turkish labour law*, Heidelberg 2017, s. 3–7.

<sup>25</sup> M. Sur, op. cit., s. 191–193.

<sup>26</sup> G. Brockett, *Collective action and the Turkish revolution: towards a framework for the social history of the Ataturk era*, „Middle Eastern Studies” 1998, vol. 34, nr 4, s. 44–66.

<sup>27</sup> T. Centel, op. cit., s. 5.

<sup>28</sup> M. Schmit, M. Tanisik, *Turkish labor law*, Nowy Jork 1997, s. 21–25.

<sup>29</sup> Ibidem. s. 26–36.

Obowiązująca w Turcji do dziś Konstytucja z 1982 roku zagwarantowała szereg praw i wolności o charakterze ekonomicznym i socjalnym jak prawo do zatrudnienia, wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, prawo do strajku, prawo do uczciwego wynagrodzenia czy prawo do zabezpieczenia społecznego. Przewidziała ona także ramy lokautu, o czym szczegółowo mowa będzie w dalszej części.

W konsekwencji nowej Konstytucji w 1983 roku w życie weszły nowe prawo związków zawodowych oraz nowe układy zbiorowych, strajków i lokautów. W wyniku presji ze strony Międzynarodowej Organizacji Pracy obie wskazane regulacje zostały uchylone i w ich miejsce w 2012 roku uchwalono obowiązujące do dziś prawo o związkach zawodowych i układach zbiorowych pracy<sup>30</sup>. W 2003 roku przyjęto nowy Kodeks pracy, uwzględniający w znacznej mierze dorobek Unii Europejskiej, a w 2011 roku nowy Kodeks zobowiązań.

## Źródła zbiorowego prawa pracy w Turcji

Podstawowym źródłem zbiorowego prawa pracy w Turcji jest Konstytucja z 1982 roku. Zgodnie z jej art. 11 par. 1 stanowi ona podstawowe źródło prawa wiążące władzę ustawodawczą, wykonawczą i sądowniczą. Zgodnie z art. 2 Konstytucji Republika Turcji jest państwem demokratycznym, świeckim i społecznym urzeczywistniającym rządy prawa z poszanowaniem między innymi pokoju publicznego oraz narodowej solidarności i sprawiedliwości. Wedle natomiast art. 5 podstawowym celem i obowiązkiem państwa jest zapewnienie dobrobytu i pokoju społecznego.

W części 2 Konstytucji zatytułowanej *Podstawowe Prawa i Obowiązki* usytuowany jest rozdział III – *Społeczne i Ekonomiczne Prawa i Obowiązki*. We wskazanym rozdziale znajduje się podrozdział V – *Postanowienia dotyczące pracy* oraz podrozdział VI – *Układy zbiorowe pracy, prawo do strajku i lokaut*.

Art. 49 Konstytucji ulokowany w podrozdziale V przewiduje, że każdy ma prawo i obowiązek pracować a obowiązkiem państwa jest zapewnić w tym celu m.in. pokój partnerów społecznych. Art. 51 Konstytucji zawiera pozytywne i negatywne prawo pracowników do formowania związków zawodowych oraz prawo pracodawców do tworzenia organizacji pracodawców. Wskazany artykuł przewiduje, że wolność koalicji pracowników i pracodawców może być ograniczona wyłącznie na drodze ustawy i wyłącznie dla ochrony bezpieczeństwa państwa, porządku publicznego, zdrowia publicznego, obyczajności publicznej, dla zapobieżenia popełnienia przestępstwa jak też dla ochrony praw i wolności innych osób.

<sup>30</sup> T. Centel, op. cit., s. 6–7.

Art. 53 Konstytucji usytuowany w podrozdziale VI ujmuje prawo pracowników i pracodawców do zawierania układów zbiorowych pracy obejmujących „ekonomiczne i społeczne interesy” stron oraz warunki pracy. Natomiast art. 54 Konstytucji, ulokowany w tym samym podrozdziale VI *Układy zbiorowe pracy, prawo do strajku i lokaut* gwarantuje prawo do strajku oraz przewiduje możliwość retorsji w postaci lokautu. Regulacja ta zostanie omówiona w kolejnej części.

Na gruncie ustawowym podstawowym aktem prawa regulującym zbiorowe stosunki zatrudnienia jest prawo o związkach zawodowych i układach zbiorowych pracy z 2012 roku. Ustawa ta obejmuje tworzenie i funkcjonowanie związków zawodowych i organizacji pracodawców, zawieranie i wykonywanie układów zbiorowych pracy oraz prowadzenie sporów zbiorowych, w tym ich najdalej idące formy, czyli strajk i lokaut.

## Lokaut na gruncie konstytucyjnym

Zgodnie ze zdaniem pierwszym art. 54 Konstytucji pracownicy posiadają prawo do strajku w okresie sporu zbiorowego, „jeśli istnieje brak porozumienia z pracodawcą”. Zdanie drugie przewiduje, że procedury i warunki wykonywania prawa do strajku oraz wykonywania reakcji pracodawcy poprzez lokaut, jak też ich zakres oraz wyjątki od nich ma uregulować ustawa.

Z powyższego wynika po pierwsze, że o ile pracownicy zachowują prawo do strajku to Konstytucja nie posługuje się terminem „prawo do lokautu”, Mowa jest tylko o tym, że ustawa ureguje warunki i zakres lokautu. Pozostaje to w zgodzie z tytułem podrozdziału VI rozdziału 3 części 2 Konstytucji, który brzmi *Układy zbiorowe pracy, prawo do strajku i lokaut*, a nie *Układy zbiorowe pracy, prawo do strajku i prawo do lokautu*. Zarówno więc tytułatura w ramach systematyki Konstytucji jak i brzmienie art. 54 wskazują na to, że o ile Konstytucja dopuszcza lokaut, to nie ujmuje tego narzędzia w charakterze prawa pracodawcy. Już więc na poziomie konstytucyjnym Republiki Turcji można mówić o tym, że strajk i lokaut nie stanowią równorzędnych instrumentów rozwiązywania sporów zbiorowych.

Po drugie, analiza art. 54 Konstytucji pozwala na wniosek, że lokaut już na gruncie konstytucyjnym może mieć wyłącznie formę defensywną, a więc będącą reakcją albo na strajk, albo na zapowiedź strajku. Literalnie bowiem zdanie drugie wskazanego artykułu mówi o tym, że lokaut ma być reakcją pracodawcy na realizowane przez pracowników prawo do strajku. Ma to kapitalne znaczenie także z tego powodu, że ustawowa definicja lokautu (o czym niżej) w ogóle nie wspomina ani o celu lokautu, ani o zamiarze pracodawcy.

Po trzecie wreszcie, analiza art. 54 Konstytucji prowadzi do konstatacji, że lokaut może mieć miejsce wyłącznie w trakcie istniejącego sporu zbiorowego.

Skoro bowiem strajk dopuszczony jest tylko w okresie zatargu strony pracowniczej z pracodawcą, to tym bardziej lokaut stanowiący retorsję wobec strajku, może zostać przeprowadzony wyłącznie w ramach istniejącego sporu zbiorowego.

Zgodnie ze zdaniem trzecim art. 54 Konstytucji, strajk i lokaut nie mogą być realizowane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, ze szkodą dla społeczeństwa ani w sposób szkodzący narodowemu bogactwu. Powyższe trzy wartości i okoliczności stanowią zatem ramy w jakich oceniane muszą być nieireniczne metody rozwiązywania sporów zbiorowych w Turcji, a równocześnie stanowią one wskazówkę przy interpretacji ustawowych przepisów prawa dotyczących lokautu.

## Lokaut na gruncie ustawowym

Rozdział XI prawa o związkach zawodowych i układach zbiorowych pracy<sup>31</sup> (dalej: PZZUZP), zatytułowany *Strajk i lokaut*, reguluje szczegółowo przebieg strajku i lokautu. Zgodnie z art. 59 par. 1 PZZUZP lokaut oznacza każdą akcję podjętą przez pracodawcę lub jego przedstawiciela, z własnej inicjatywy lub zgodnie z decyzją zrzeszającej go organizacji pracodawców, w celu zbiorowego zawieszenia pracowników w wykonywaniu pracy poprzez zupełne wstrzymanie działalności zakładu pracy.

## Elementy lokautu

Lokaut ma więc dwa komponenty. Po pierwsze, pracodawca zbiorowo zawiesza pracowników w wykonywaniu ich obowiązków zawodowych, a po drugie, pracodawca całkowicie zatrzymuje funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Akcja pracodawcy nie może skutkować zatem rozwiązaniem umów o pracę. Oznacza to, że lokaut w Turcji może mieć jedynie charakter zawieszający stosunki pracy, a nie je rozwiązujący. Potwierdza to art. 67 par. 1 PZZUZP, zgodnie z którym umowy o pracę lokautowanych pracowników zostają zawieszane na czas lokautu. Przepisy nie wyjaśniają, co dokładnie należy rozumieć przez „zbiorowe zawieszenie pracowników”, ale element ten powinien być oceniany przez pryzmat drugiego komponentu lokautu jakim jest całkowite wstrzymanie działalności zakładu pracy i tym samym rozumiany jako niedopuszczenie pracowników do stanowisk pracy i nieprzydzielanie im pracy<sup>32</sup>.

<sup>31</sup> Ustawa nr 6356 z 18 października 2012 r., opublikowana 7 listopada 2012 r. pod numerem 28460 w oficjalnym publikatorze Resmi Gazete.

<sup>32</sup> T. Centel, op. cit., s. 379–380.

Wymóg zupełnego wstrzymania działalności przedsiębiorstwa oznacza, że sparaliżowanie jedynie części zakładu pracy lub części załogi nie będzie traktowane jako lokaut zgodny z prawem. Przepis literalnie stanowi tu o całkowitym zaprzestaniu dalszej działalności. Warunek ten należy odczytywać jako zgodny z funkcją lokautu – instrument ten ma być stosowanych w ramach sporu zbiorowego i służyć wypracowaniu porozumienia partnerów, a zatem pracodawca, decydując się na taki krok, nie może równocześnie kontynuować dotychczasowej działalności i musi się skupić wyłącznie na sfinalizowaniu sporu.

## Lokaut legalny

Zgodnie z art. 59 par. 2 PZZUZP lokaut legalny to lokaut przeprowadzony zgodnie z przepisami PZZUZP, jeśli istnieje spór zbiorowy a związek zawodowy podjął decyzję o zorganizowaniu strajku. Regulacja ta jest konsekwencją przyjętego na gruncie art. 54 Konstytucji założenia, że lokaut może mieć jedynie charakter defensywny i być użyty w odpowiedzi albo na strajk, albo na zapowiedź strajku. Zgodnie natomiast z art. 59 par. 3 PZZUZP lokaut nielegalny to lokaut, który nie spełnia warunków lokautu legalnego.

Legalny lokaut wymaga zatem spełnienia trzech warunków: po pierwsze, musi być zgodny z przepisami PZZUZP. Poszczególne wymagania dla lokautu stawiane przez PZZUZP zostaną omówione w dalszej części niniejszych rozważań. W tym miejscu warto zwrócić uwagę na stronę podmiotową organizatora lokautu. Zgodnie z art. 60 par. 2 PZZUZP decyzję o lokaucie może podjąć organizacja pracodawców albo pracodawca nienależący do żadnej organizacji. Oznacza to, że jeśli dana organizacja pracodawców nie zdecyduje się na lokaut to należący do niej pracodawca nie może samodzielnie podjąć decyzji o zastosowaniu takiej akcji.

Po drugie, lokaut może być podjęty wyłącznie w ramach istniejącego sporu zbiorowego. Zgodnie z art. 49 PZZUZP spór zbiorowy istnieje wówczas, gdy partnerzy nie osiągnęli porozumienia w zakresie warunków pracy lub płacy i poinformowali o tym właściwe organy administracji państwowej. Założenie, że lokaut w danym zakładzie pracy musi pozostawać w związku z istniejącym w tym samym zakładzie pracy sporem zbiorowym, wyklucza zatem lokaut o charakterze politycznym lub solidarnościowym. Jest to także rezultat wyrażonej na gruncie art. 54 Konstytucji zasady stopniowości przewidującej, że lokaut może być wyłącznie konsekwencją strajku, a ten z kolei może być wyłącznie efektem sporu zbiorowego.

Wreszcie po trzecie, lokaut może pojawić się dopiero wówczas, gdy związek zawodowy zdecydował się na strajk. Zgodnie z art. 60 par. 2 PZZUZP pracodawca może podjąć decyzję o zastosowaniu lokautu i wdrożyć lokaut w ciągu 60 dni po otrzymaniu notyfikacji związku zawodowego o podjęciu strajku.



Przed decyzją o lokaucie musi więc zapaść decyzja strony pracowniczej o strajku i decyzja ta musi zostać zakomunikowana pracodawcy. Po otrzymaniu takiej informacji pracodawca może zastosować lokaut wyłącznie w okresie następnym 60 dni. Zgodnie z art. 60 par. 3 PZZUZP decyzja o lokaucie powinna być natychmiast ogłoszona w zakładzie pracy. Dodatkowo art. 60 par. 2 PZZUZP przewiduje, że lokaut może być wdrożony dopiero po upływie 6 dni roboczych od dnia zakomunikowania związkowi zawodowemu decyzji o takiej akcji. Uznać należy, że jeśli pracodawca nie podejmie decyzji o lokaucie w trakcie 60 dni od dnia otrzymania decyzji o strajku to traci prawo do legalnego lokautu. Zgodnie z art. 60 par. 5 PZZUZP informacja o dacie rozpoczęcia lokautu powinna zostać przekazana do notariusza i właściwych organów administracji publicznej oraz zakomunikowana w zakładzie pracy. Zgodnie natomiast z art. 60 par. 4 PZZUZP pracodawca traci prawo do lokautu, jeśli lokaut ten nie zacznie się we wcześniej zakomunikowanym dniu i aby móc ponownie podjąć taką akcję musi dokonać ponownych notyfikacji i zachować wymagane terminy.

Przytoczony wyżej art. 54 Konstytucji, który stanowi, że lokaut nie może być realizowany z naruszeniem zasad współżycia społecznego, ze szkodą dla społeczeństwa ani w sposób szkodzący narodowemu bogactwu, posiada swoje dopełnienie w postaci art. 72 par. 1 PZZUZP, przewidującego, że sąd może wstrzymać lokaut, który narusza wymienione wartości konstytucyjne. Z wnioskiem do sądu w tej sprawie może zwrócić się związek zawodowy oraz minister pracy i spraw społecznych. Wstrzymanie lokautu oznacza, że pracodawca powinien natychmiast dopuścić pracowników do pracy. Sąd posiada także uprawnienie do weryfikacji innego aspektu lokautu. Zgodnie bowiem z art. 72 par. 2 PZZUZP sąd może wstrzymać lokaut, jeśli uzna, że jego rzeczywistym celem nie jest tymczasowe zawieszenie pracowników, ale permanentne zamknięcie przedsiębiorstwa.

## **Skutki i przebieg lokautu**

Fundamentalnym skutkiem lokautu jest zawieszenie wzajemnych obowiązków stron indywidualnych stosunków pracy. Stanowi o tym wprost cytowany art. 67 par. 1 PZZUZP. Pracownicy nie mogą dalej świadczyć pracy, a pracodawca nie musi wypłacać wynagrodzenia za czas lokautu. Wynagrodzenie należne za czas przed lokautem powinno zostać wypłacone bez przeszkód na dotychczasowych zasadach. Przerwa w wypłacie wynagrodzenia za czas lokautu dotyczy także wszystkich dodatkowych składników wynagrodzenia jak dodatki, premie czy bonusy. Pracodawca powinien jednak zadbać o rzeczy osobiste pracowników pozostawione w zakładzie pracy<sup>33</sup>. W momencie zakoń-

<sup>33</sup> T. Centel, op. cit., s. 386.

czenia lokautu pracodawca powinien od razu dopuścić pracowników na ich stanowiska, a jeśli tego nie robi, to automatycznie lokaut od tej chwili stanie się nielegalny (konsekwencje nielegalnego lokautu zostaną omówione niżej). Zawieszenie stosunku pracy oznacza również, że brak świadczenia pracy przez lokautowanych pracowników nie może mieć dla nich żadnych negatywnych konsekwencji i nie może być powodem rozwiązania ich umów o pracę. W doktrynie tureckiego prawa pracy wskazuje się, że nie wszystkie elementy stosunku pracy zostają zawieszane, i tak dla przykładu pracownik nadal ma obowiązek dbać o dobre imię zakładu pracy<sup>34</sup>.

Zgodnie z art. 68 par. 1 PZZUZP pracodawca nie może w trakcie lokautu w miejsce lokautowanych pracowników nikogo zatrudniać ani tymczasowo ani na stałe. Zakaz trwa przez cały okres lokautu, a pracodawca, który postąpi wbrew tej regulacji, podlega, zgodnie z art. 78 par. 1 PZZUZP, karze grzywny liczonej odrębnie za każdą tak zatrudnioną osobę. Pracodawca jest jednak zobowiązany wedle art. 65 par. 1 PZZUZP dopuścić do pracy pracowników na stanowiska, które wymagają ciągłej obecności ze względów technicznych i bezpieczeństwa, pod warunkiem, że takie obowiązki nie pozostają w bezpośrednim związku z produkcją i sprzedażą towarów produkowanych przez dane przedsiębiorstwo. Pracodawca może zatrudniać nowe osoby na miejsce takich pracowników wykonujących niezbędne obowiązki, jeśli umowy o pracę tych dotychczasowych pracowników zostaną przez nich rozwiązane.

Zgodnie z art. 69 par. 1 PZZUZP pracodawca nie może w trakcie lokautu zażądać opuszczenia przez pracowników i ich rodziny lokali mieszkaniowych należących do zakładu pracy. Regulacja ta ma ogromne praktyczne znaczenie, gdyż w Turcji zaspokajanie przez pracodawcę potrzeb mieszkaniowych pracowników przemysłowych jest zjawiskiem powszechnym<sup>35</sup>. Najem takich lokali pozostaje więc w okresie lokautu bez zmian i nie wpływa także na obowiązek zapłaty czynszu przez pracowników. Pracodawca nie może także wstrzymać dostaw wody i energii do lokali mieszkaniowych zajmowanych przez pracowników, ale jeśli dostawa takich mediów została przerwana wskutek lokautu, to wówczas pracodawca, zgodnie z art. 69 par. 3 PZZUZP, nie ma w trakcie lokautu obowiązku przywracania stanu poprzedniego.

Lokautowani pracownicy zobowiązani są, zgodnie z art. 64 par. 1 PZZUZP, opuścić zakład pracy. Z kolei art. 64 par. 2 PZZUZP zabrania takim pracownikom blokowania wejść i wyjść z przedsiębiorstwa. Organizacja pracodawców, która podjęła decyzje o lokaucie, może – zgodnie z art. 73 par. 3 PZZUZP – w zakładach pracy objętych lokautem organizować pikiety, których celem jest weryfikacja, czy członkowie organizacji przestrzegają warunków lokautu.

<sup>34</sup> K.D. Yenisey, B.C. Ataman, op. cit., s. 198.

<sup>35</sup> F. Yetgin, N. Lepkova, *A comparative analysis on housing policies in Turkey and Lithuania*, „International Journal of Strategic Property Management” 2007, vol. 11, nr 1, s. 47–50.

Pracownicy objęci lokautem pozbawieni są wedle art. 68 par. 3 PZZUZP prawa do podejmowania zatrudniania w innych zakładach pracy. Wyłączeni z tego zakazu są jedynie pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy mogą podjąć dodatkowe zatrudnienie, ale tylko w niepełnym wymiarze. Naruszenie zakazu tymczasowego zatrudnienia przez lokautowanego pracownika upoważnia pracodawcę zgodnie z art. 68 par. 3 PZZUZP do rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z art. 75 par. 1 PZZUZP decyzja o zakończeniu lokautu musi zostać notyfikowana związkowi zawodowemu oraz właściwym władzom publicznym na piśmie najpóźniej kolejnego dnia po jej podjęciu. Jeśli decyzja taka zostaje podjęta przez organizację pracodawców, to wiąże ona członków organizacji i muszą oni zakończyć akcję w swoich zakładach pracy, gdyż inaczej nabierze ona cech lokautu nielegalnego. Decyzja o zakończeniu strajku nie oznacza zakończenia lokautu, a decyzja o zakończeniu lokautu nie kończy strajku. Każda ze stron zachowuje pełną autonomię i inicjatywę w określaniu czasu trwania podjętej przez siebie akcji zbiorowej.

Konsekwencją zakończenia lokautu jest przywrócenie wiążącego charakteru zawieszonych umów o pracę. Pracownicy są więc zobowiązani do podjęcia swoich obowiązków, pracodawca do zapłaty wynagrodzenia za okres przypadający od dnia następującego po zakończeniu lokautu, a zawieszony okres wypowiedzeń biegną nadal. Jeśli po zakończonym lokaucie pracodawca nie dopuszcza wybranych pracowników do pracy, to nie zwalnia go to z obowiązku zapłaty ich wynagrodzenia. Jeśli natomiast pracodawca nie dopuszcza do pracy wszystkich pracowników to wówczas zastosowanie znajdują regulacje dotyczące nielegalnego lokautu, o czym mowa dalej. W przypadku, gdy pracownik odmawia powrotu do pracy po zakończonym lokaucie, może to stanowić podstawę do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Natomiast jeśli wszyscy pracownicy odmawiają powrotu do pracy po zakończeniu lokautu, wówczas można mówić o nielegalnym strajku w rozumieniu art. 58 par. 3 PZZUZP.

## **Lokaut nielegalny**

Lokaut nielegalny to – zgodnie z art. 59 par. 3 PZZUZP – każdy lokaut, który nie spełnia warunków przewidzianych dla lokautu legalnego. Będzie to więc, po pierwsze, lokaut zorganizowany z naruszeniem PZZUZP, po drugie – lokaut przeprowadzony poza sporem zbiorowym i po trzecie – lokaut wyprzedzający decyzję strony związkowej o strajku. Nielegalne są zatem lokauty o charakterze politycznym lub solidarnościovym, gdyż nie pozostają one w związku ze sporem zbiorowym. Za lokaut nielegalny należy też uznać lokaut kontynuowany pomimo wstrzymania akcji przez sąd w wypadkach wskazanych wyżej.

Najczęstszym powodem zakwestionowania legalności lokautu jest jego niezgodność z przepisami PZZUZP. Brak podjęcia decyzji o lokaucie w terminach wymaganych przez przepisy czy też brak notyfikowania takiej decyzji w odpowiedniej formie odpowiednim podmiotom skutkuje nielegalnością wdrażanej akcji pracodawcy. Podobnie traktowana jest sytuacja kontynuowania lokautu przez pracodawcę, gdy organizacja pracodawców ogłosiła zakończenie akcji. W jednym z orzeczeń Sąd Kasacyjny uznał, że likwidacja zakładu pracy i rozwiązanie umów o pracę stanowiły *de facto* nielegalny lokaut, gdyż prawdziwym celem działania pracodawcy było wyłącznie zmuszenie związku zawodowego do zgody na zmianę warunków zatrudnienia oraz pozbycie się niewygodnych działaczy związkowych<sup>36</sup>.

Zgodnie z art. 71 par. 1 PZZUZP każda ze stron sporu zbiorowego może w każdym czasie tego sporu zwrócić się do sądu z wnioskiem o zweryfikowanie legalności lokautu czy to dopiero ogłoszonego czy to już wdrożonego. Sąd zobowiązany jest do wydania orzeczenia w ciągu miesiąca i może w tym czasie ogłosić postanowienie tymczasowe wstrzymujące akcję pracodawcy.

Zgodnie z art. 70 par. 3 PZZUZP uznanie lokautu za nielegalne niesie ze sobą dwa rodzaje konsekwencji dla pracodawcy. Po pierwsze, pracownicy są uprawnieni do rozwiązania umów o pracę i takie rozwiązanie traktowane jest jako dokonane przez pracodawcę bez uzasadnionej przyczyny, co z kolei rodzi roszczenie pracowników o wypłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Po drugie, pracodawca jest zobowiązany do zapłaty wynagrodzeń za okres lokautu niezgodnego z prawem oraz odszkodowania za szkody poniesione przez pracowników w tym okresie wskutek akcji pracodawcy. Przyjmuje się, że pracownicy, którzy podjęli pracę po zakończeniu nielegalnego lokautu, zrzekli się tym samym uprawnienia do rozwiązania swoich umów o pracę z przyczyn związanych z lokautem<sup>37</sup>.

Zorganizowanie nielegalnego lokautu obarczone jest także sankcją grzywny administracyjnej.

## Zakończenie

Lokaut posiada mocne zakotwiczenie w obecnym systemie ustrojowym Republiki Turcji. Przewidziany jest w Konstytucji i szczegółowo uregulowany na poziomie ustawowym. Olbrzymie znaczenie ma fakt, że taka zbiorowa akcja pracodawcy ma w Turcji ugruntowaną pozycję w perspektywie historycznej, gdyż na gruncie konstytucyjnym i ustawowym lokaut chroniony jest nad Bosforem od blisko 60 lat.

<sup>36</sup> Wyrok z 7 maja 1991 r., sygn. 90017/9388, publikowany w bazie <https://www.yargitay.gov.tr/> (data dostępu: 30.04.2020).

<sup>37</sup> T. Centel, op. cit., s. 394.

Okres ten to także czas dynamicznego rozwoju ekonomicznego i demograficznego Turcji oraz znaczącej industrializacji kraju. W takich warunkach prawna ochrona lokautu połączona z dużym uzwiązkowieniem pracowników oraz mocną pozycją organizacji pracodawców uczyniła z lokautu realny i żywy instrument wpływania na dialog partnerów społecznych w Turcji. Biorąc pod uwagę, że co do zasady silna pozycja związków zawodowych i ich wpływ na rozwój społeczeństwa obywatelskiego są skorelowane z konstytucyjnym umocowaniem organizacji pracowniczych<sup>38</sup>, wydaje się, że w Republice Turcji konstytucyjne i ustawowe ramy lokautu oraz jego powszechność pozostają w ścisłym związku właśnie ze znaczącą społeczną i polityczną rolą związków zawodowych pozwalając pracodawcy przywracać równowagę partnerów społecznych.

Wydaje się także, że wybrane doświadczenia tureckie w powyższym zakresie mogą być cenne z polskiej perspektywy – dotyczy to w szczególności defensywnego charakteru lokautu oraz możliwości weryfikacji zgodności lokautu z prawem przez sąd. Dyskusje nad zasadnością wprowadzenia lokautu do polskiego porządku prawnego prowadzone w ostatnich latach czy to w związku z przyjmowaniem w 1991 roku ustawy o rozwiązaniu sporów zbiorowych, czy to przy okazji opracowywania Zbiorowego Kodeksu pracy w 2007 roku oraz Kodeksu zbiorowego prawa pracy w 2017 roku pokazują, że prawne ramy sporów zbiorowych w Polsce nie zostały do końca określone, a ich kształt wymaga pogłębionej refleksji wzbogaconej o analizę porównawczą. Dorobek tureckiego prawa pracy i prawa konstytucyjnego w zakresie lokautu mogą stanowić w tej debacie cenne źródło inspiracji.

## Wykaz literatury

- Atabaki T., Brockett G., *Ottoman and republican Turkish labour history: an introduction*, „History Faculty Publications” 2009, nr 4.
- 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-leci pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, (red.) A. Sobczyk, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
- Baran K.W., *System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys wykładu z kazuami*, Info-Trade, Gdańsk–Kraków 1998.
- Ben-Israel R., *Introduction to strikes and lockouts: a comparative perspective*, „Bulletin of Comparative Labor Relations” 1994, nr 29.

<sup>38</sup> M. Kazimierzuk, *Zakres podmiotowy konstytucyjnej wolności zrzeszania się w związkach zawodowych*, „Studia Prawnoustrojowe” 2008, nr 8, s. 181–195; M. Kazimierzuk, *Konstytucyjny zakres ograniczenia wolności zrzeszania się w związkach zawodowych*, „Studia Prawnoustrojowe” 2016, nr 34, s. 95–111; M. Kazimierzuk, *Relacje związków zawodowych z partiami politycznymi w realiach społeczeństwa obywatelskiego*, „Studia Prawnoustrojowe” 2016, nr 32, s. 193–209.

- Briggs C., *Lockout law in comparative perspective: Corporatism, pluralism and neo-liberalism*, „International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations” 2005, nr 3.
- Brockett G., *Collective action and the Turkish revolution: towards a framework for the social history of the Atatürk era*, „Middle Eastern Studies” 1998, vol. 34, nr 4.
- Chlipała E., *Geopolityczne uwarunkowania pozycji Republiki Tureckiej na arenie międzynarodowej*, „Zeszyty Naukowe Ruchu Studenckiego” 2016, nr 2.
- Cameron C., Ray D., Corbett W., *Labor-Management Relations: Strikes, lockout and boycotts*, Clark Boardman Callaghan, Eagan 2013.
- Centel T., *Introduction to Turkish labour law*, Springer International Publishing, Heidelberg 2017.
- Cudowski B., *Pozastrajkowe środki prowadzenia sporów zbiorowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 4.
- Dereli T., *Labour law and industrial relations in Turkey*, [w:] *International encyclopedia of labour law and industrial relations*, (red.) R. Blanpain, Kluwer Law International, Haga 2012.
- Employers' association in metal sector declares lockout*, Hurriyet Daily News, 22 stycznia 2020, <https://www.hurriyetdailynews.com/employers-association-in-metal-sector-declares-lockout-151301>.
- Kazimierzczuk M., *Zakres podmiotowy konstytucyjnej wolności zrzeszania się w związkach zawodowych*, „Studia Prawnoustrojowe” 2008, nr 8.
- Kazimierzczuk M., *Relacje związków zawodowych z partiami politycznymi w realiach społeczeństwa obywatelskiego*, „Studia Prawnoustrojowe” 2016, nr 32.
- Kazimierzczuk M., *Konstytucyjny zakres ograniczenia wolności zrzeszania się w związkach zawodowych*, „Studia Prawnoustrojowe” 2016, nr 34.
- Krzywoń A., *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Lange T., *The role of lockouts in labor conflicts*, „European University Studies” 1987, vol. 631.
- Lata H., *Lokaut jako ultima ratio pracodawców wobec nielegalnego strajku*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2002, nr 15.
- Masewicz W., *Lokaut jako pojęcie i instytucja prawna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992, nr 12.
- Masewicz W., *Zatarg zbiorowy pracy*, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz 1994.
- Niemiec J., *Kierunki oddziaływania Turcji wobec wyzwań regionalnej integracji politycznej z XXI wieku*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin-Polonia Sectio M” 2017, vol. II.
- Schmit M., Tanisik M., *Turkish labor law*, Transnational Publishers Inc., Nowy Jork 1997.
- Serafin K., *Lokaut a zasada neutralności państwa w niemieckim systemie prawa*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2007.
- Serafin K., *Lokaut w prawie międzynarodowym, europejskim i porównawczym*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2001, t. LXIV.
- Seroka W., *Możliwość ratyfikowania przez Polskę art. 6 par. 4 ZEKS dotyczącego prawa do akcji zbiorowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 9.
- Seweryński M., *Autonomia partnerów społecznych w stosunkach pracy i jej ograniczenia*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, (red.) A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina, Gdańsk 2010.

- Sur M., *General framework and historical development of labor law in Turkey*, „Comparative Labor Law and Policy Journal” 2009, nr 2.
- Świątkowski A.M., *Lokaut (studium stosunków przemysłowych)*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Poliki Społecznej” 1996, t. 3.
- Świątkowski A.M., *Strajk i lokaut*, [w:] *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, (red.) G. Uścińska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013.
- Świątkowski A.M., *Swoboda podejmowania akcji zbiorowych a prawa obywatelskie, ekonomiczne i socjalne regulowane prawem pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1995.
- Turkish metal employers' association takes lockout decision*, Reuters, 22 stycznia 2020, <https://www.reuters.com/article/turkey-labour-strike/turkish-metal-employers-association-takes-lockout-decision-idUSL8N29R137>.
- Unterschutz J., *Wybrane problemy ograniczenia swobody koalicji w świetle prawa międzynarodowego i Konstytucji RP*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 10.
- Westfall D., Thusing G., *Strikes and lockouts in Germany and under federal legislation in the United States: a comparative analysis*, „Boston College International and Comparative Law Review” 1999, vol. 22, nr 1.
- Wilczanowska H., *Dopuszczalność instytucji lokautu – rozważania z perspektywy Europejskiej Karty Społecznej oraz polskiego i amerykańskiego porządku prawnego*, „Rynek – Społeczeństwo – Kultura” 2016, nr 1.
- Witkowski J., *Prawo pracodawców do lokautu*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2014, nr 1.
- Yenisey K. D., Ataman B. C., *Decentralized collective bargaining: A solution to economic crisis? The case of Turkey*, [w:] *Collective bargaining developments in times of crises*, (red.) S. Laulom (red.), Kluwer Law International, Haga 2017.
- Yetgin F., Lepkova N., *A comparative analysis on housing policies in Turkey and Lithuania*, „International Journal of Strategic Property Management” 2007, vol. 11, nr 1.

## Summary

### Lockout in the legal system of the Republic of Turkey

**Key words:** lockout, collective bargaining, strike, dialogue of social partners, constitution of the Republic of Turkey.

Lockout in many countries worldwide is a universal tool of settling collective bargains. Such collective action undertaken by employers has been constitutionally anchored in the Republic of Turkey for the last sixty years and is now regulated in detail on a statutory level. Despite profound and rapid social, demographic, economic and cultural changes over the Bosphorus in this period the power of employers to apply retortion in the shape of lockout has never been questioned. The goal of the article is an analysis of constitutional and statutory regulation of lockout and evaluation of how a high level of trade unions' membership and strong position of employers' associations have turned

lockout into an effective and lively instrument shaping individual employment relations. Taking into account an increasing international position of the Republic of Turkey (founding member of OECD and a member of G20 Group) as well as the Polish discussion over lockout, recurring in recent years around the draft Collective Labour Code of 2007 and draft Code of Collective Labour Law of 2017, Turkish experiences involving lockout seem a precious comparative source enriching the debate over collective disputes in Poland.