

Robert Wilczyński

Problematyka zawierania układów zbiorowych pracy w zatrudnieniu tymczasowym

Zeszyty Prawnicze 16/3, 221-239

2016

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.

ROBERT WILCZYŃSKI

Instytut Nauk Prawnych PAN w Warszawie

PROBLEMATYKA ZAWIERANIA
UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY
W ZATRUDNIENIU TYMCZASOWYM

1. UWAGI WSTĘPNE

Instytucja układów zbiorowych pracy (dalej: u.z.p.) wyrosła z idei umów, różniąc się od nich szczególnym mechanizmem działania postanowień układu, które dotyczą sytuacji prawnej osób trzecich – pracowników. Warto przypomnieć, że pierwsze uregulowanie problematyki zawierania układów zbiorowych pracy pojawiło się w polskim systemie prawnym już w 1937 roku¹. Uważane jest ono za bardzo postępowe, a jego konstrukcja prawna i strona legislacyjna są przykładem modelowego aktu normatywnego. W okresie gospodarki uspołecznionej układy zbiorowe były obecne w polskim prawie pracy w niewielkim zakresie², a regulujące je przepisy uregulowane zostały w dziale XI Kodeksu pracy. Pierwotnie były to tylko krótkie 3 artykuły, co wynikało z obowiązującej w poprzednim systemie politycznym koncepcji

¹ Ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz.U. Nr 31, poz. 242).

² Wybitnym propagatorem zwiększenia roli układów zbiorowych pracy był prof. Wacław Szubert, czemu dawał wyraz w licznych publikacjach, por. szczególnie *O zakresie przedmiotowym norm zawartych w układach zbiorowych pracy*, Warszawa, 1959; *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960; *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972.

odrzućcia zbiorowego prawa pracy³. Rozległa nowelizacja tego działu kodeksu w 1994 roku⁴ miała go dostosować do nowych warunków gospodarczych, powstawania organizacji pracodawców i zmienionej struktury związków zawodowych⁵. Zakładano przy tym wzrost liczby i znaczenia układów zbiorowych, stanowiących istotną część gospodarki rynkowej i demokracji w stosunkach pracy. Pomimo pewnych słabości przepisy k.p. stwarzają taką możliwość⁶. Wynegocjowane układy zbiorowe pracy (u.z.p.) lepiej niż ustawodawstwo pracy dopasowują sytuację stron stosunku pracy do warunków gospodarczych w poszczególnych zakładach pracy czy branżach. Brak związków zawodowych u wielu pracodawców oraz brak woli pracodawców do zawierania układów nie pozwalają na realizację tych celów. Sytuację tę w niewielkim stopniu poprawiła nowelizacja z 2000 roku⁷, która m.in. uchyliła ograniczenia przedmiotowe układu, określiła reprezentatywność związków zawodowych na szczeblu zakładowym oraz dopuściła zawarcie układu przez kilku pracodawców wchodzących w skład tej samej osoby prawnej. Kodeks pracy zachował zasadę, że w układzie można regulować tylko sprawy nieobjęte przepisami prawa pracy lub odchodzące od nich na korzyść pracowników (tak jak w umowie o pracę). Nie przewidziano natomiast możliwości rezygnacji przez związki zawodowe z niektórych uprawnień pracowniczych za cenę uzyskania przez nich innych korzyści, co poszerzałoby autonomię u.z.p. i skłonność pracodawców do ich zawierania.

Zawieranie u.z.p. w agencjach *prima facie* wpisuje się w postmodernistyczne koncepcje, które kwestionują tradycyjny model tworzenia prawa, oparty na jednostronnych i władczych decyzjach organów państwa. W modelu tym tworzenie prawa oparte jest na dialogu i kompromisie,

³ Szerzej L. PISARCZYK, *Źródła prawa pracy z perspektywy 40 lat obowiązywania Kodeksu pracy*, «Studia Iuridica Lublinensia» 24.3/2015, s. 69 i n.

⁴ Ustawa z dnia 29 września 1994 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547).

⁵ Por. L. FLOREK, *Czterdziestolecie kodeksu pracy*, «PiP» 60.3/2015, s. 28.

⁶ Szerzej por. L. FLOREK, *Ewolucja Kodeksu pracy*, «Studia Iuridica Lublinensia» 24.3/2015, s. 33.

⁷ Ustawa z dnia 9 listopada 2000 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 107, poz. 1127).

w szczególności w obszarze spraw społecznych. Głównym powodem takiego spojrzenia na tworzenie prawa jest rosnąca dyferencjacja systemów społecznych i związana z tym autonomia różnych grup, organizacji, stowarzyszeń, związków zawodowych oraz korporacji. Tworzone w ten sposób normy adresowane do partnerów społecznych są wynikiem kompromisu osiąganego na poziomie lokalnym. Istotnym argumentem przemawiającym na rzecz regulowania stosunków społeczno-gospodarczych w formie autonomicznych źródeł prawa jest większa akceptacja dla takich norm ich adresatów nie tylko dlatego, że normy te bardziej przystają do lokalnych uwarunkowań, ale również wskutek odbioru norm jako własnych, a nie narzuconych przez państwo. Takie podejście utrwalone jest obecnie w rozwiniętych gospodarkach rynkowych państw UE, natomiast w Polsce obserwowany jest trend odwrotny⁸. Obecnie układy zbiorowe pracy występują rzadko i funkcjonują głównie w sektorze budżetowym i energetyce (z uwagi na słaby rynek), natomiast w sektorze usług oraz nowoczesnych technologii u.z.p. praktycznie nie istnieją⁹. Podobna sytuacja dotyczy agencji pracy tymczasowej.

Tymczasem, przyszłość atypowych form zatrudnienia należy, moim zdaniem, postrzegać w szczególności w rozwoju prawa układowego. W tej formie mogą być najlepiej spełnione funkcje prawa pracy, przede wszystkim ochrona pracowników¹⁰, szczególnie istotna w zatrudnieniu tymczasowym, w którym *de lege lata* ochrona ta jest mniejsza niż w zatrudnieniu typowym. Ponadto, zawieranie u.z.p. przyczyniłoby się pośrednio do rozwoju ruchu związkowego w agencjach i szerzej, do rozwoju zbiorowego prawa pracy w agencjach. Prowadzenie dia-

⁸ O kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce szerzej J. STELINA, *Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. GÓRAL, Warszawa 2009, s. 97 i n.; J. WRATNY, M. BEDNARSKI, *Wpływ prywatyzacji na zbiorowe stosunki pracy*, Warszawa 2005, s. 172 i n.

⁹ Liczba ponadzakładowych układów zbiorowych pracy systematycznie maleje i obecnie objętych jest nimi ok 390 000 pracowników por. Z. HAJN, *Organizacje pracodawców i pracodawcy. Regulacja prawna i znaczenie w zbiorowych stosunkach pracy w Polsce*, [w:] *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, red. G. GOŹDZIEWICZ, Toruń 2012, s. 63.

¹⁰ Por. W. SZUBERT, *Układy zbiorowe...*, s. 98.

logu społecznego jest koniecznym warunkiem dalszego rozwoju rynku pracy tymczasowej, a zatem również rozwoju agencji pracy tymczasowej. Poprzez zwiększenie roli u.z.p. umocni się rola i znaczenie związków zawodowych, które dzięki prawu do prowadzenia rokowań zbiorowych i zawierania układów wzmacniają rangę wolności związkowej¹¹. Powszechnie przyjmuje się, że związkowa ochrona interesów pracowników jest niemożliwa bez prawa do rokowań zbiorowych (oraz prawa do strajku). W ramach dialogu społecznego u.z.p. mogą służyć do wdrażania norm międzynarodowych i europejskich w sposób oczekiwany i korzystny dla umawiających się stron. Układy zbiorowe mogą spełniać również funkcję organizatorską, tak potrzebną na nieuporządkowanym rynku pracy tymczasowej. Poprzez określenie w u.z.p. części warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych można kreować istotny element prawnych ram działalności gospodarczej. Możliwość określenia tych warunków w układach zbiorowych musi być uznana za przejaw wolności działalności gospodarczej w rozumieniu art. 20 Konstytucji RP. Pojęcia solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych użyte w art. 20 jawią się z jednej strony jako płaszczyzna wspólnego opracowywania i podejmowania decyzji odnoszących skutek w stosunku do tych podmiotów, z drugiej zaś jako obowiązek umożliwienia tym podmiotom czynnego uczestnictwa w procesie kształtowania zasad funkcjonowania gospodarki rynkowej i preferowanie negocjacyjnego sposobu rozwiązywania sporów społecznych¹². Jak słusznie zauważył w tym kontekście Trybunał Konstytucyjny, użycie przez ustawodawcę sformułowania dotyczącego oparcia społecznej gospodarki rynkowej m.in. na solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych „zakłada koncepcję równowagi interesów uczestników rynku i zarazem poszanowanie ich autonomii, tworząc konstytucyjną gwarancję

¹¹ Tak L. FLOREK, *Znaczenie układów zbiorowych pracy*, [w:] *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin profesora Wacława Szuberta*, red. Z. GÓRAL, Warszawa 2013, s. 50.

¹² Por. B. BANASZAK, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 97.

negocjacyjnego sposobu rozstrzygania spraw spornych, umożliwiającą przewyższanie napięć i konfliktów w procesie gospodarowania”¹³.

W dużej mierze rozwój układów zbiorowych pracy zależy będzie od prawnych, ekonomicznych i społecznych determinantów, które określają kształt układów zbiorowych w przyszłości. Istotnymi determinantami ekonomicznymi tego procesu są rozdrobnienie agencji zatrudnienia w Polsce, dynamiczny rozwój tej sfery działalności gospodarczej oraz dominujący udział małych i mikroprzedsiębiorstw, zarówno po stronie agencji, jak również po stronie pracodawców użytkowników. Jeżeli rozpatrywać determinanty społeczne sprzyjające zawieraniu układów zbiorowych pracy, można wyróżnić istnienie zaopatrzonych w wolność negocjacyjną partnerów społecznych oraz zainteresowanie związków zawodowych zawieraniem układów. Do społecznych determinantów przemawiających przeciw zawieraniu układów zbiorowych pracy zaliczane są zmiany w procesach organizacji pracy, rozwój zatrudnienia na podstawie umów prawa cywilnego, słaby stopień zorganizowania pracodawców oraz brak zainteresowania ich zawieraniem ze strony pracodawców. Tak ukształtowany system prawny byłby zgodny z najbardziej nowoczesną koncepcją ładu społecznego, opartego na systemie układowym, w którym mnogość rozwiązań szczegółowych sprowadzona jest do spójnej jedności całego ustroju społeczno-gospodarczego¹⁴.

De lege lata problematyka zawierania układów zbiorowych pracy z udziałem agencji jest skomplikowana i często niejasna¹⁵. Najwięcej wątpliwości budzą kwestie charakteru prawnego układów, zdolności układowej zarówno po stronie związkowej, jak i pracodawczej oraz zagadnień dotyczących zakresu uprawnionej dyferencjacji pracowników tymczasowych, ze szczególnym uwzględnieniem dopuszczalności stosowania układów zbiorowych w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

¹³ Por. Wyrok TK z dnia 30 stycznia 2001 roku, K17/00, «OTK» 1/2001, poz. 4.

¹⁴ Por. T. ZIELIŃSKI, *Podstawy rozwoju prawa pracy*, Warszawa-Kraków 1988, s. 135

¹⁵ Por. B. CUDOWSKI, *Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników tymczasowych*, «Monitor Prawa Pracy» 4/2005, s. 96.

2. CHARAKTER PRAWNY UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY Z UDZIAŁEM AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ

Kodeks pracy nadaje moc prawną (charakter) układowi zbiorowemu pracy poprzez uznanie go za źródło prawa, o czym stanowi *expressis verbis* art. 9 § 1 k.p.¹⁶, a przepis art. 77¹ k.p. doprecyzowuje, że także podstawowe i autonomiczne źródło prawa pracy¹⁷. Pogląd ten popiera doktryna, w której podkreśla się, że układy zbiorowe to podstawowe źródło prawa semiimperatywnego, a więc dające uprawnienia pracownikom, w tym w pierwszym rzędzie w zakresie wynagrodzenia¹⁸. Układy zbiorowe pracy mają charakter zarówno normatywny, jak i umowny¹⁹. Postanowienia normatywne są ogólnymi postanowieniami, które wchodzi w skład indywidualnych umów o pracę. Dotyczą one bezpośrednio stosunków pracy. Postanowienia obligacyjne określają wzajemne zobowiązania stron związane z obowiązywaniem, przestrzeganiem i realizacją postanowień normatywnych (np. sposobu załatwiania spraw spornych czy podporządkowania z góry ustalonym skutkom nieprzestrzegania układu).

Konsekwencją przyznania układom zbiorowym charakteru normatywnego jest zakaz, jeżeli ustawa nie stanowi inaczej, odchodzenia przez umowę o pracę od postanowień układu na niekorzyść pracowników. Dotyczy to również umów o pracę tymczasową zawartą przez agencję z pracownikami tymczasowymi. Wydaje się, że przypisanie układowi zbiorowemu pracy określenia „umowa normatywna” bądź „porozumienie normatywne” nie zmienia w istocie owej dwoistej natury tego aktu. Oceniając układy z tego punktu widzenia, nie jest istotna odrębność określonego typu czy modelu układowego. Trafnie zauważa B. Wagner,

¹⁶ Por. W. SANETRA, *Źródła prawa pracy w świetle Konstytucji RP*, [w:] *Źródła prawa pracy*, red. L. FLOREK, Warszawa 2000, s. 14-15

¹⁷ Por. K. WALCZAK, *Autonomiczne źródła prawa dotyczącego wynagradzania*, «Monitor Prawa Pracy» 1/2014, s. 8-16.

¹⁸ Por. K. RĄCZKA, *Miejsce i rola układów zbiorowych pracy w systemie źródeł prawa pracy*, «Praca i Zabezpieczenie Społeczne» 2/1996, s. 4.

¹⁹ G. GOŹDZIEWICZ, *Układy zbiorowe pracy jako źródło prawa pracy*, [w:] *Układy...*, red. Z. GÓRAL, s. 69-84.

że w systemie prawa pojęcia „umowa” i „porozumienie” oznaczają to samo i często używane są zamiennie²⁰. Można by nawet przyjąć, że przy tak podobnych znaczeniowo terminach ich wybór jest sprawą pewnej konwencji²¹.

W części normatywnej u.z.p. z udziałem agencji zawarte muszą być postanowienia normatywne, określające warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, lub, jak ujmuje to art. 9 § 1 k.p., prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Postanowienia normatywne z mocy ustawy kształtują bezpośrednio treść stosunków pracy pracowników i pracodawców objętych układem. Mogą być bezpośrednio, tak jak przepisy prawa przedmiotowego, podstawą dochodzenia roszczeń przed sądem i podstawą skargi kasacyjnej²², a postanowienia umów o pracę, w tym również tymczasową, nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układu, co wnika z art. 18 § 1 k.p. oraz art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 5 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (u.z.p.t.)²³.

Opisane powyżej regulacje mogą kreować wątpliwości prawne dwójakiego rodzaju. Po pierwsze, z mocy art. 14 ust. 1 u.z.p.t. pracodawca użytkownik wykonuje część obowiązków i uprawnień pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego, a zatem postanowienia normatywne zawarte w u.z.p., będące normami jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi, muszą być realizowane zarówno przez agencję jako pracodawcę i stronę u.z.p., jak również przez pracodawcę użytkownika. Dokonany przez ustawodawcę podział praw i obowiązków pracodawcy w zatrudnieniu tymczasowym nie ma jednak charakteru wyczerpującego, na co wskazuje możliwość ustalenia tej kwestii w zakresie nieuregulowanym ustawowo, w łączącej

²⁰ B. WAGNER, *Umowy i porozumienia w prawie pracy*, «Studia Cywilistyczne» 35/1989, s. 88.

²¹ Szerzej por. B. WAGNER, *Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku prac*, «Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego» 113/1986, s. 32; L. FLOREK, *Umowny charakter układu zbiorowego pracy*, «PiP» 52.7/1997, s. 15.

²² Por. postanowienie SN z dnia 28 maja 1998 roku, I PKN 138/98, «OSNP» 12/1999, poz. 398 z aprobowaną glosą L. KACZYŃSKIEGO, «OSP» 11/1999, poz. 206.

²³ Dz.U. Nr 166, poz. 1608, ze zm.

agencję i pracodawcę użytkownika umowie w oparciu o art. 9 u.z.p.t.²⁴. Zagwarantowane w postanowieniach normatywnych u.z.p. prawa pracowników tymczasowych nie mogą być zatem pogarszane w łączącej agencję i pracodawcę użytkownika umowie. Zakres przedmiotowy wynikający z art. 9 u.z.p.t. poszerzony o ewentualne inne postanowienia regulujące warunki pracy tymczasowej może być treścią u.z.p.²⁵ obowiązującego w agencji. Należałoby jednak, *de lege ferenda*, rozważyć zmianę treści art. 9 u.z.p.t., wprowadzając obowiązek przekazywania przez agencje ewentualnego u.z.p. pracodawcy użytkownikowi wraz z unormowaniem zastosowania *ex lege* postanowień u.z.p. w zakresie wynikającym z art. 14 u.z.p.t.

3. DOPUSZCZALNOŚĆ DYFERENCJACJI W ZAKRESIE PODMIOTOWYM I PRZEDMIOTOWYM W UKŁADZIE ZBIOROWYM PRACY

Wykładnia art. 239 k.p. ustala zakres podmiotowy układu (w sensie kręgu objętych nim pracowników). W przypadku zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego w agencji jego zakresem mogą być objęci pracownicy zatrudnieni w agencji (zarówno pracownicy tymczasowi, jak również pracownicy agencji niebędący pracownikami tymczasowymi) lub agencjach będących stroną ponadzakładowych u.z.p. Podobnie w przypadku u.z.p. obowiązującego u pracodawcy użytkownika, jego zakresem mogą być objęci wszyscy pracownicy, w tym pracownicy tymczasowi pracujący dla tego pracodawcy, jak również wyłącznie pracownicy pracodawcy użytkownika. Strony u.z.p. decydują o tym, jaki krąg pracowników będzie objęty jego przepisami. Zgodnie z brzmieniem art. 239 § 1 k.p. wyłączenie pewnych pracowników z zakresu podmiotowego układu ma charakter wyjątkowy i nie można

²⁴ A. SOBCZYK, *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 50 i n.

²⁵ M. PAŁUSZKIEWICZ, *Układ zbiorowy pracy w zatrudnieniu tymczasowym*, [w:] *Układy zbiorowe...*, red. Z. GÓRAL, s. 250.

go domniemywać, powinno ono być zapisane w układzie w sposób wyraźny²⁶.

Możliwość ograniczenia zakresu podmiotowego układu należy uznać za jeden z przejawów swobody układowej. W literaturze dopuszczalność ograniczenia podmiotowego nie budzi kontrowersji, z zastrzeżeniem, że ograniczenie to nie może być dowolne i mieć charakteru dyskryminacyjnego²⁷.

Pojęcie dyferencjacji w prawie pracy kojarzy się na ogół z uzasadnionym różnicowaniem²⁸. Z braku uzasadnienia zwykło się mówić o przywilejach czy nieuzasadnionych przywilejach²⁹. Zgodnie jednak ze słownikiem wyrazów obcych PWN, „dyferencjacja” oznacza z języka łacińskiego ogólnie różnicowanie³⁰. Możemy zatem wyodrębnić dozwolone i niedozwolone różnicowanie statusu prawnego pracowników ze względu na określone kryteria dyferencjacji. Różnorakie kryteria różnicowania mogą bowiem rodzić w określonych sytuacjach dozwolone różnicowanie oraz niedozwolone różnicowanie w zakresie warunków zatrudnienia. W doktrynie panuje powszechne przekonanie, że art. 11² k.p. zakłada wprost różnicowanie statusu pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych oraz różnic w wykonywaniu pracy³¹. Dozwolona dyferencjacja warunków zatrudnienia określonych w układzie zbiorowym pracy nie będzie stanowić naruszenia podstawowych zasad prawa pracy dotyczących równego traktowania i niedyskryminacji zawartych odpowiednio w art. 11² i 11³ k.p. Swoboda stron układu zbiorowego pracy doznaje ograniczeń wynikających z wymogu zgodności treści układu zbiorowego pracy z przepisami prawa

²⁶ Por. L. FLOREK, *Komentarz do art. 239 k.p., Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 1100-1105.

²⁷ W. SANETRA, [w:] J. IWULSKI, W. SANETRA, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 525.

²⁸ Por. H. SZEWCZYK, *Układ zbiorowy pracy jako źródło dyferencjacji warunków zatrudnienia*, «Monitor Prawa Pracy» 5/2014, s. 4-11.

²⁹ Por. B.M. CWIERTNIAK, *Uniformizm a dyferencjacja prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. BARAN, Warszawa 2015, s. 40.

³⁰ Por. *Słownik wyrazów obcych*, red. J. TOKARSKI, Warszawa 1980, s. 163.

³¹ Por. M. TOMASZEWSKA, *Komentarz do art. 11 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. BARAN, Warszawa 2012, s. 95.

pracy, a w szczególności dotyczących zakazu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu³².

W doktrynie i judykaturze słusznie podnosi się, że nie obowiązują postanowienia, które w określonym zakresie pozbawiają świadczeń jednych pracowników i przez to faworyzują innych. Na podstawie art. 9 § 4 k.p. pracownik traktowany gorzej może domagać się uprawnień przyznanych w układzie zbiorowym pracy pracownikom lepiej traktowanym. Nie oznacza to jednak, że tych uprawnień pozbawieni są pracownicy traktowani w sposób korzystniejszy³³. W piśmiennictwie można spotkać zapatrywanie, w świetle którego w indywidualnych sprawach pracowniczych orzeczenia sądowe zapadające na podstawie tego przepisu mają charakter deklaratoryjny³⁴.

W stosunkach zatrudnienia tymczasowego wątpliwości budzi możliwość nieobjęcia pracowników tymczasowych postanowieniami u.z.p. (zarówno w układach zawieranych przez agencje, jak również przez pracodawców użytkowników) oraz odmienne uregulowanie praw i obowiązków pracowników tymczasowych w u.z.p. porównaniu z innymi pracownikami.

W literaturze obecny jest pogląd, że wyłączenie pracowników tymczasowych z zakresu podmiotowego u.z.p. jest dopuszczalne w świetle art. 239 § 1 k.p.³⁵. Zgodnie z tym poglądem przyjmuje się, że jeżeli u danego pracodawcy funkcjonuje u.z.p., to nie można przyjąć, że są nim automatycznie objęci również pracownicy tymczasowi. Wyłączenie tych pracowników w zakres podmiotowy układu wymagałoby wyraźnego przepisu układu. Przychyłam się do odmiennego poglądu, przyjmującego możliwość wyłączenia pracowników tymczasowych z zakresu

³² Por. wyrok SN z 14 kwietnia 2010 r., III PK 61/09, «OSNP» 19-20/2011, poz. 250.

³³ Por. K. WALCZAK, *Konsekwencje naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu*, [w:] *Prawo pracy...*, red. K.W. BARAN, s. 78; W. SANETRA, *Wykładnia przepisów układu zbiorowego pracy – problem ciągle aktualny*, «Praca i Zabezpieczenie Społeczne» 7/2007, s. 7 i n.; wyrok SN z 12 września 2006 r. I PK 89/06, «Monitor Prawa Pracy» 2/2007, s. 88; wyrok SN z 19.3.2008 r. I PK 235/07, «Monitor Prawa Pracy» 9/2008, s. 88.

³⁴ K.W. BARAN, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. BARAN, Warszawa 2016, s. 68.

³⁵ Tak B. CUDOWSKI, *Podstawowe...*, s. 96.

podmiotowego jedynie w granicach określonych w art. 239 § 1 k.p. oraz 15 u.z.p.t.³⁶. W myśl tych regulacji, pominięcie pracowników tymczasowych w układzie zbiorowym może nastąpić tylko w sytuacji „syntetycznego” wykluczenia również pracowników „nietymczasowych”, na przykład w oparciu o niedyskryminacyjne kryterium rodzaju świadczonej pracy, czy miejsca jej wykonywania. Podobnie niedopuszczalne jest wyłączenie z zakresu podmiotowego pracowników zatrudnionych na czas określony czy też w formie telepracy. Stanowisko to potwierdzone zostało również w judykaturze³⁷ oraz literaturze tematu³⁸. Ustawodawca stoi na gruncie niemal powszechnego zasięgu podmiotowego u.z.p. W efekcie uprawniona wydaje się być konstatacja, że klauzule dyferencyjne różnicujące w sposób istotnie mniej korzystny status pracowników tymczasowych mogą być na gruncie obowiązującego ustawodawstwa polskiego uznane w układach zbiorowych za niedopuszczalne.

Kontynuując rozważania, należy postawić problem objęcia zakresem układów zbiorowych pracy osób świadczących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych. Problem ten ma doniosłe znaczenie, gdyż zawieranie umów w oparciu o przepisy k.c., których przedmiotem jest świadczenie pracy, jest obecnie, szczególnie w zatrudnieniu tymczasowym, zjawiskiem powszechnym i prawidłowe zdefiniowanie uprawnień osób ją wykonujących ma niepodważalnie istotne znaczenie.

Możliwość wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych dopuszcza art. 26 u.z.p.t. i potwierdza doktryna³⁹. Artykuł 239 § 2 k.p. uprawnia do objęcia postanowieniami układu

³⁶ Tak K. W. BARAN, *Zatrudnienie tymczasowe a zbiorowe prawo pracy*, [w:] A. SOBczyk, *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, Warszawa 2011, s. 40.

³⁷ Por. wyrok SN z 11 października 2005 roku stwierdzającego, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy mogą wykluczyć z podmiotowego zakresu jego regulacji określoną grupę pracowników, jeżeli nie narusza to zasady równego traktowania w zatrudnieniu w oparciu o art. 9 § 4 k.p., I PK 42/2005, «LexPolonica» nr 389336.

³⁸ K. RĄCZKA, *Komentarz do art. 239 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. GERSDORF, K. RĄCZKA, M. RACzkowski, Warszawa 2014, s. 1174 i n.; J. WRATNY, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 522 i n.; G. GOŹDZIEWICZ, *Układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Bydgoszcz 1996, s. 45.

³⁹ A. SOBczyk, *Zatrudnienie...*, s. 112 i n.

zbiorowego pracy, obok emerytów i rencistów, „osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy”. Dyspozycja zawarta we wskazanym przepisie, głównie ze względu na swoją lakoniczność i brak szczegółowych wytycznych co do sposobu obejmowania tych podmiotów układem zbiorowym pracy, rodzi wiele pytań i wątpliwości. Według większości przedstawicieli literatury tematu objęcie u.z.p. osób zatrudnionych przez agencję na podstawie umowy cywilnoprawnej jest dopuszczalne⁴⁰.

Na zakończenie tych rozważań należy odnotować, istotną z praktycznego punktu widzenia, kwestię dopuszczalności zawarcia u.z.p. w agencji wyłącznie dla osób niebędących pracownikami. Możliwość wystąpienia takiej sytuacji jest bardzo prawdopodobna w sytuacjach, kiedy dana agencja zatrudnia jedynie kilku pracowników do bieżącej obsługi, podczas gdy, świadcząc usługi pracy tymczasowej, dominująca część zatrudnionych w niej osób świadczy pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Układ zbiorowy pracy nie może być nigdy zawarty jedynie dla osób niebędących pracownikami, gdyż układ nie jest zawierany „dla” tych podmiotów. Osoby takie mogą być jedynie „objęte” postanowieniami układu, które pierwotnie zostały do niego wprowadzone jako określenie uprawnień pracowniczych, albo postanowieniami im odpowiadającymi. Układ zawarty jedynie dla podmiotów innych niż pracownicy straciłby swoją istotę, czyli konieczność określania praw i obowiązków stron stosunku pracy, i tym samym przestałby być układem zbiorowym pracy, stając się zwykłą umową pomiędzy partnerami społecznymi.

Istotne wątpliwości budzi sytuacja obowiązywania u.z.p. zarówno w agencji, jak również u pracodawcy użytkownika w sytuacji, gdy oba układy obejmują zakresem podmiotowym pracowników tymczasowych. Należy na wstępie przypomnieć, że u.z.p. nie wprowadza

⁴⁰ Por. m.in. K. RĄCZKA *Komentarz do art. 239 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy...*, red. M. GERSDORF, s. 991; J. PIĄTKOWSKI, [w:], *Kodeks pracy...*, red. K.W. BARAN, s. 1180-1181; A. M. ŚWIĄTKOWSKI, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 1082-1083. Odmienne poglądy prezentował K. KOLASIŃSKI, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń, 2003, s. 315-316, twierdząc, że brak podstaw legitymacji związków zawodowych do reprezentowania osób, którym to prawo nie przysługuje.

swoich postanowień do treści umowy o pracę tymczasową, lecz zgodnie z art. 240 § 1 pkt 1 k.p. „określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy”. W przypadku mniej korzystnych postanowień umowy o pracę określonej na podstawie art. 9 u.z.p.t. zostają one zastąpione odpowiednimi postanowieniami układu. W tym miejscu pojawia się istotne pytanie, który u.z.p. obowiązuje pracownika tymczasowego w takiej sytuacji. Zasada uprzywilejowania pracownika przemawia za wyborem zasady „automatyzmu prawnego” znanego z regulacji dotyczących przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w trybie art. 241⁸ k.p.⁴¹. Pracownicy tymczasowi będą objęci postanowieniami obu układów, a w razie kolizji przepisów należałoby stosować postanowienia tego układu, który zawiera korzystniejsze postanowienia dla pracowników, a ich relacja do postanowień układu mniej korzystnego będzie analogiczna, jak w przypadku relacji u.z.p. do ustawy⁴². Pozostałe postanowienia układu nie stają się częścią umowy o pracę z mocy prawa. Prowadzi to do konkluzji, że w przypadku ewentualnej zmiany u.z.p. w okresie obowiązywania umowy o pracę tymczasową agencja powinna w drodze wypowiedzenia zmienić te postanowienia pogarszające sytuację pracowników, które stanowią uzgodnione przez strony warunki umowy o pracę⁴³. Nie dotyczy to zaś postanowień obu układów, które nie wchodzi w żaden sposób do umowy o pracę tymczasową i działają niezależnie od niej. Jak już wcześniej wspomniałem, z braku odmiennej regulacji prawnej należy przyjąć, że kształtują one treść stosunku pracy w taki sam sposób, jak ustawa. Zmiana ustawy powoduje zaś automatyczną zmianę odpowiednich warunków pracy lub płacy, chyba że z umowy wynika, iż wolą jej stron było ukształtowanie tych warunków niezależnie (korzystniej) od ustawy, a nie pozostaje to w sprzeczności ze zmienioną ustawą. Jeżeli więc agencja i pracownik

⁴¹ Por. L. FLOREK, *Komentarz do art. 2418 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 1136-1141.

⁴² IDEM, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa, 2010, s. 154.

⁴³ Podobnie zmiana regulaminu premiowania, polegająca na zmianie podstawy obliczania premii lub wprowadzeniu nowych przesłanek warunkujących nabycie prawa lub określających jej wysokość, wymaga wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli prawo do premii wynika z umowy o pracę, por. wyrok SN z 13.12.1996 roku, I PKN 35/96, «OSNAPiUS» 15/1997, poz. 267.

tymczasowy nie uregulowali określonej sprawy w umowie, to zmiana ustawy oznacza zmianę treści stosunku pracy także na niekorzyść pracownika tymczasowego. Jeżeli umowa o pracę tymczasową nie reguluje sprawy objętej układem zbiorowym pracy, to zmiana układu oznacza zmianę treści stosunku pracy tymczasowej z mocy prawa, jednak nie dotyczy to sytuacji, gdy układ zbiorowy pracy przewiduje warunki mniej korzystne dla pracowników tymczasowych. Automatyzm ten nie dotyczy postanowień dotyczących innych stosunków prawnych niż stosunek pracy tymczasowej. Ogólnie można powiedzieć, że to, co strony ustaliły, nie powinno być zmieniane bez ich woli. Stanowi to przejaw swobody umów. Wyjątkiem jest polepszenie sytuacji pracowników w przepisach prawa pracy. To zaś, co w stosunku pracy nie było objęte wolą stron umowy, zmienia się na skutek zmiany tych przepisów, w tym zwłaszcza układu.

Status prawny pracowników tymczasowych agencji objętych postanowieniami u.z.p. doznaje komplikacji wynikających ze skutków wyroku TK z 18.11.2002 r.⁴⁴ pozbawiającego mocy obowiązującej przepis art. 241⁷ § 4 k.p. Wyrok ten stworzył lukę, którą przede wszystkim powinien wypełnić ustawodawca. W omawianej w niniejszej części artykułu sytuacji prawnej w przypadku, gdy jeden z u.z.p. obejmujących pracowników tymczasowych przestaje obowiązywać, a drugi u.z.p. zawiera postanowienia mniej korzystne dla pracownika tymczasowego, to w myśl art. 241¹³ § 2 k.p. postanowienia mniej korzystne wprowadza się w drodze wypowiedzenia zmieniającego lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Jednocześnie w zdaniu drugim tegoż przepisu ustawodawca postanowił, że przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu. Ograniczenia te, wynikają z przepisów kodeksu pracy oraz aktów pozakodeksowych, ustanawiających powszechną i szczególną ochronę trwałości stosunku pracy. W sprawie wykładni przytoczonej regulacji zarysowały się w doktrynie dwa poglądy mające istotne

⁴⁴ K 37/01, «OTK-A» 6/2002, poz. 82.

znaczenie dla zakresu stosowania ochrony trwałości stosunku pracy⁴⁵. W myśl jednego poglądu, przepis ten należy interpretować szeroko, co oznaczałoby, że wyłączenie obejmuje przepisy dotyczące powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy (w tym pracy tymczasowej) oraz przepisy szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, a także przepisy wyłączające możliwość zmiany treści stosunku pracy w drodze zmiany określonego aktu. Zdaniem zwolenników tego poglądu, za szeroką interpretacją tego uregulowania przemawia to, iż celem wymienionego przepisu nie jest dostosowanie treści stosunku pracy do potrzeb pracodawcy, ale do porządku prawnego⁴⁶. Według odmiennego stanowiska, przedstawiony wyżej pogląd jest trudny do zaakceptowania z dwóch powodów. Po pierwsze, podnosi się, że przepisy ustanawiające powszechną ochronę przed wypowiedzeniem definitywnym i zmieniającym nie powinny być traktowane w kategoriach przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia zmieniającego. Przepisy te wyznaczają bowiem standardy o charakterze ogólnym i powszechnym, muszą być zatem bezwzględnie stosowane, chyba że zostaną w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości wyłączone przez ustawodawcę. Według tego poglądu, art. 241¹³ § 2 zd. 2 k.p. nie wyłącza zastosowania przepisów ustanawiających szczególną ochronę trwałości stosunku pracy oraz przepisów ograniczających możliwość wypowiedzania umów terminowych. Opowiadam się za drugim stanowiskiem, wpieranym w pewnym sensie przez linię orzeczniczą Sądu Najwyższego, który początkowo nie mógł w tym zakresie wypracować jednolitego stanowiska⁴⁷, aby w kolejnym kroku podjąć próbę usunięcia rozbieżności, stanowiąc w uchwale (7) z 29.9.2006 roku⁴⁸, że przepis art. 241¹³ § 2 zd. 2 k.p. ma zastosowanie

⁴⁵ Szerzej A. DRAL, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy, Tendencje zmian*, Warszawa, 2009.

⁴⁶ A. DUBOWNIK, *Zasada automatyzmu prawnego i uprzywilejowania pracownika po nowelizacji prawa o układach zbiorowych pracy*, «Praca i Zabezpieczenie Społeczne» 5/2001, s. 14.

⁴⁷ Por. wyrok SN z 23 sierpnia 2005 r. II PK 24/05, «OSNP» 13-14/2006, poz. 201, oraz z 14 lutego 2006 r. przedstawiający odrębne stanowisko III PK 109/05, «OSNP» 1-2/2007, poz. 5.

⁴⁸ II PZP 3/06, «OSNP» 13-14/2008, poz. 181.

do wypowiedzeń wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem⁴⁹.

4. ZAKOŃCZENIE

We współczesnych zbiorowych stosunkach pracy, ukształtowanych według konwencjonalnego, opartego na sprzeczności interesów modelu, występują konflikty nie tylko między pracownikami i pracodawcami, ale również w ramach innych stosunków prawnych, w zakresie których wykonywana jest praca: pomiędzy pracownikami a osobami zatrudnionymi na podstawie umów cywilnoprawnych, przedsiębiorcami występującymi w roli pracodawców a przedsiębiorcami zatrudniającymi na podstawie umów cywilnoprawnych. Do uczestników tego modelu dołączyła w ostatnich latach znacząca grupa zrzeszająca agencje i ich pracowników tymczasowych. Wymagania stawiane przez globalny rynek pracy dotyczące zwiększania elastyczności zatrudnienia prowadzą w konsekwencji do stałego wzrostu atypowych form zatrudnienia, w tym, w szczególności, pracy tymczasowej. Wsparcie ustawodawcy w stworzeniu ram prawnych umożliwiających partnerom społecznym, w większym niż dotychczas zakresie, regulowanie wzajemnych praw i obowiązków postrzegam jako pożądany kierunek działań w przyszłości.

COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS FOR TEMPORARY EMPLOYMENT

Summary

The article presents the opinions current in the doctrine and jurisprudence concerning collective bargaining agreements in temporary

⁴⁹ Podobnie SN orzekł w wyroku z 14 lutego 2006 r. III PK 109/05, «OSNP» 1-2/2007, poz. 5.

employment. The differences in the construction of temporary and permanent employment relations make the situation in temporary employment worthy of a separate legal analysis. The issues discussed in this article are the potential for collective bargaining in temporary employment, the legal nature of collective agreements involving an employment agency, and the admissibility of differentiation in terms of subjective and objective legal relations regarding the conclusion of collective bargaining agreements.

Słowa kluczowe: prawo pracy, praca tymczasowa, układy zbiorowe pracy, agencja pracy tymczasowej

Keywords: labour law, temporary employment, collective bargaining, employment agency for temporary staff

Literatura:

- BANASZAK B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012
- BARAN K.W., red. *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016
- BARAN K.W., *Zatrudnienie tymczasowe a zbiorowe prawo pracy*, [w] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. SOBCZYK, Warszawa 2011, s. 35-51
- CUDOWSKI B., *Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników tymczasowych*, «Monitor Prawa Pracy» 4/2005, s. 93-95
- ĆWIERTNIAK B.M., *Uniformizm a dyferencjacja prawa pracy* [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. BARAN, Warszawa 2015, s. 40-41
- DRAL A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy, Tendencje zmian*, Warszawa, 2009
- DUBOWNIK A., *Zasada automatyzmu prawnego i uprzywilejowania pracownika po nowelizacji prawa o układach zbiorowych pracy*, «Praca i Zabezpieczenie Społeczne» 5/2001, s. 14-20
- FLOREK L., *Ewolucja Kodeksu pracy*, «Studia Iuridica Lublinensia» 24.3/2015, s. 29-43
- FLOREK L., *Czterdziestolecie kodeksu pracy*, «Państwo i Prawo» 3/2015, s. 21-33
- FLOREK L., *Znaczenie układów zbiorowych pracy*, [w:] *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin profesora Wacława Szuberta*, red. Z. GÓRAL, Warszawa 2013, s. 49-58
- FLOREK L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010
- FLOREK L., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009

- FLOREK L., *Umowny charakter układu zbiorowego pracy*, «Państwo i Prawo» 7/1997, s. 15-29
- GERSDORF M., RĄCZKA K., RACZKOWSKI M., (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014
- GOŹDZIEWICZ G., *Układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Bydgoszcz 1996
- HAJN Z., *Organizacje pracodawców i pracodawcy. Regulacja prawna i znaczenie w zbiorowych stosunkach pracy w Polsce*, [w:] *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, red. G. GOŹDZIEWICZ, Toruń 2012, s. 60-67
- IWULSKI J., SANETRA W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013
- KOLASIŃSKI K., *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń, 2003
- PALUSZKIEWICZ M., *Układ zbiorowy pracy w zatrudnieniu tymczasowym* [w:] *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin profesora Wacława Szuberta*, red. Z. GÓRAL, Warszawa 2013, s. 247-267
- PISARCZYK Ł., *Źródła prawa pracy z perspektywy 40 lat obowiązywania Kodeksu pracy*, «*Studia Iuridica Lublinensia*» 24/2015, s. 69-79
- RĄCZKA K., *Miejsce i rola układów zbiorowych pracy w systemie źródeł prawa pracy*, «*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*» 2/1996, s. 1-24
- SANETRA W., *Wykładnia przepisów układu zbiorowego pracy – problem ciągle aktualny*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*» 7/2007 s. 2-10
- SANETRA W., *Źródła prawa pracy w świetle Konstytucji RP*, [w:] *Źródła prawa pracy*, red. L. FLOREK, Warszawa 2000
- SOBCZYK A., *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz*, Warszawa 2009
- STELINA J., *Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. GÓRAL, Warszawa 2009
- SZEWczyk H., *Układ zbiorowy pracy jako źródło dyferencjacji warunków zatrudnienia*, «*Monitor Prawa Pracy*» 5/2014, s. 229-234
- SZUBERT W., *O zakresie przedmiotowym norm zawartych w układach zbiorowych pracy*, Warszawa 1959
- SZUBERT W., *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960
- SZUBERT W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972
- ŚWIĄTKOWSKI M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010
- TOMASZEWSKA M., *Komentarz do art. 11 k.p.* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. BARAN, Warszawa 2012, s. 95-97
- TOKARSKI J., red. *Słownik wyrazów obcych*, Warszawa 1980
- WAGNER B., *Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku prac*, «*Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego*» 113/1986, s. 31-35

- WAGNER B., *Umowy i porozumienia w prawie pracy*, «Studia Cywilistyczne» 35/1989, s. 68-72
- WALCZAK K., *Konsekwencje naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu* [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. BARAN, Warszawa 2015, s. 78-79
- WALCZAK K., *Autonomiczne źródła prawa dotyczącego wynagradzania*, «Monitor Prawa Pracy». 1/2014, s. 8-16
- WRATNY J., *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa 2013
- WRATNY J., BEDNARSKI M., *Wpływ prywatyzacji na zbiorowe stosunki pracy*, Warszawa 2005
- ZIELIŃSKI T., *Podstawy rozwoju prawa pracy*, Warszawa-Kraków 1988.