

Agencja jako podmiot sporów zbiorowych



Robert Wilczyński

Doktor nauk prawnych, asystent w Katedrze Teorii Prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego. Zajmuje się filozofią polityczną oraz filozofią prawa. W swoich publikacjach podejmuje problemy dotyczące współczesnych teorii sprawiedliwości, teorii demokracji, a także relacji prawa i religii.

Temporary Agency as an Entity in Collective Disputes

The article discusses issues relating to problems of the normative share of temporary employment agencies in collective disputes. Of main interest are the circumstances in which strike action, solidarity strike and sit-in strike may be undertaken within the legal framework of temporary employment agencies. Tripartite working relationships, which are typical for temporary employment, create a number of doubts concerning the legislation in this regard.

Ustawa z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych¹ (dalej: u.r.s.z.) stanowi w art. 1, że stronami sporu zbiorowego są pracownicy i pracodawca. Nie ulega wątpliwości, że możliwe jest prowadzenie sporu dotyczącego praw i interesów pracowników tymczasowych². Pracownicy tymczasowi mogą być reprezentowani przez organizacje związkowe działające u pracodawcy użytkownika, w agencji lub – zgodnie z art. 3 ust. 4 ustawy z 23 maja 1991 r.

o związkach zawodowych³ – także przez inną organizację związkową. Analogicznie, wymienione organizacje związkowe mogą wszcząć spór zbiorowy. Co do zasady przyjmuje się, że stroną roszczeń jest pracodawca (organizacje pracodawców) w rozumieniu art. 3 k.p.⁴ W przypadku zatrudnienia tymczasowego pracodawcą jest agencja. Należałoby jednak rozważyć możliwość objęcia tym zakresem również

1 Tekst jedn. Dz.U. z dnia 03.03.2015 r., poz. 295 z późn. zm.

2 B. Cudowski, *Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników tymczasowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 4, s. 96.

3 Tekst jedn. Dz.U. z 2001 r., nr 79, poz. 854 z późn. zm.

4 Tak np.: B. Cudowski, *Spory zbiorowe pracy* (w:) M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa 2006, s. 484; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 397 i n.

pracodawcę użytkownika. W literaturze dopuszcza się taką możliwość⁵. W pewnym zakresie takie podejście wpisuje się w postulaty strony związkowej zmierzające do pełnej synchronizacji prawa krajowego ze standardami MOP⁶, poprzez dążenie do szerokiego ujęcia podmiotu sporu w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, tak aby strona pracownicza kierowała roszczenia wobec pracodawcy rzeczywistego.

dzielnego zatrudniania pracowników oraz nawiązywania i rozwiązywania z nimi stosunku pracy⁸.

Drugim argumentem na potwierdzenie tej tezy są względy praktyczne, ponieważ bez ścisłej współpracy agencji i pracodawcy użytkownika prowadzenie sporu zbiorowego oraz ewentualne jego rozwiązanie byłoby utrudnione. Przykładem to ilustrującym jest wymóg przeprowadzenia w oparciu o art. 20 u.r.s.z. referendum przedstrajkowego, w którym wy-



Pracownicy tymczasowi mogą być reprezentowani przez organizacje związkowe działające u pracodawcy użytkownika, w agencji lub – zgodnie z art. 3 ust. 4 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – także przez inną organizację związkową.

W konsekwencji przyjęcia dopuszczalności objęcia pracodawców użytkowników zakresem pojęcia pracodawcy użytym w u.r.s.z. konieczne jest rozważenie, czy po stronie pracodawczej mogłyby wystąpić oba podmioty zatrudniające pracowników tymczasowych. Żaden przepis u.r.s.z. tego wprost nie zabrania⁷. Taką dopuszczalność potwierdza pośrednio także Sąd Najwyższy, przyjmując, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna uprawniona do samo-

magane jest uzyskanie zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. Zgodnie z utrwalonym poglądem literatury⁹ oraz orzecznictwa SN¹⁰ referendum strajkowe powinno być prze-

5 B. Cudowski, *Podstawowe problemy...*, dz. cyt., s. 96; K.W. Baran, *Zatrudnienie tymczasowe a zbiorowe prawo pracy* (w:) A. Sobczyk (red.), *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, Warszawa 2011, s. 35 i n.

6 Szerzej na ten temat por. E. Podgórska-Rakiel, *Konieczność nowelizacji prawa polskiego w kwestii wolności związkowych z perspektywy Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 10, s. 510 i n.

7 Por. A.M. Świątkowski, *Komentarz do art. 2* (w:) J. Wrątny, K. Walczak, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 296 i n.

8 Zob. Uchwała SN z dnia 16.11.1977 roku, I PZP 47/77, OSPiKA 1979, z. 7–8, poz. 125 z glosą M. Piekarskiego. Zob. też glosę J. Broła: „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1980, nr 7, s. 50.

9 M. Kurzynoga, *Warunki legalności strajku*, Warszawa 2011, s. 202–203; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo...*, dz. cyt., s. 458–459; E. Wronikowska, *Problemy prawnej regulacji rozwiązywania sporów zbiorowych na tle praktyki* (w:) *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2009, s. 288–289. Odrębny pogląd prezentował H. Lewandowski, *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* (w:) Z. Salwa (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 1998, t. 3, s. III/E/158–57.

10 Zob. teza 2 wyroku z dnia 7.03.2013 r. I PK 216/12, OSNP 2014/2/21.

prowadzone z uwzględnieniem liczby wszystkich pracowników zakładu pracy. W przypadku agencji zatrudniającej pracowników wykonujących pracę u różnych pracodawców użytkownikowi praktyczna realizacja tego wymogu wydaje się iluzoryczna. Nie wykluczając możliwości prowadzenia sporów zbiorowych z agencjami, można stwierdzić, że ich stroną powinien być pracodawca użytkownik. Wynika to stąd, że podstawowych warunków zatrudnienia nie ustala agencja, ale pracodawca użytkownik.

Kontynuując rozważania na temat sporów zbiorowych z udziałem agencji, warto zwrócić uwagę na konsekwencje wpływu sporu zbiorowego na interes pracodawcy. Współcześnie spór zbiorowy, a w szczególności jego najbardziej wyrazista forma, czyli strajk, oznacza wyrządzenie pracodawcy znacznej szkody majątkowej, co wymaga wyjątkowego uzasadnienia. Istotnym problemem jest zagadnienie dopuszczalności prowadzenia przez pracowników agencji akcji protestacyjnej szkodzącej interesom pracodawcy użytkownika. Istotą każdej akcji protestacyjnej jest jej prowadzenie bez przerywania pracy i w sposób nienaruszający obowiązującego porządku prawnego. Daje to podstawę do stwierdzenia, że żadna akcja protestacyjna nie może zakłócać funkcjonowania pracodawcy i wyrządzać mu bezpośrednio szkody. Oczywiście skutkiem akcji protestacyjnej zawsze może być utrata dobrego imienia pracodawcy czy utrata zaufania do niego, co może być przyczyną powstania nawet wymiernych szkód. W tym obszarze ogranicza je bowiem wymóg proporcjonalności i racjonalności, a więc stawiania żądań, które w danych okolicznościach faktycznych mają obiektywne uzasadnienie oraz realną szansę realizacji przez pracodawcę, w dobrej wierze zasiadającego do stołu rozmów. Każda strona jest obowiązana prowadzić rozmowy w dobrej wierze, uwzględniając słuszne interesy drugiej strony. Postulaty organizacji związkowej powinny brać pod uwagę sytuację ekonomiczną pracodawcy użytkownika w dacie stawiania żądań, jak też ich wpływ na stabilność finansową pracodawcy w przyszłości. Wymaga to odpowiedniego określenia zarówno obciążeń pracodawcy z punktu widzenia kształtowania się struktury kosztów stałych i zmiennych u tegoż pracodawcy, mających znaczenie wobec zmienno-

ści sytuacji rynkowej, jak i zdolności pracodawcy do elastycznego dostosowywania kosztów w okresie cykli koniunkturalnych. Organizacje związkowe powinny powstrzymać się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawców lub jest nieracjonalna. Przesłanki legalności akcji protestacyjnych określa przede wszystkim przepis art. 25 ust. 1 u.r.s.z. Wynika z niego, że akcje protestacyjne mogą być organizowane w tym samym zakresie przedmiotowym co spory zbiorowe¹¹.

Ponadto należy podkreślić, że w przypadku wyrządzenia pracodawcy użytkownikowi szkody przez prowadzenie nielegalnej akcji strajkowej lub innej akcji protestacyjnej przez związek zawodowy, odpowiedzialność odszkodowawczą może ponieść związek zawodowy, jako osoba prawna, niezależnie od tego, kto w imieniu związku wykonywał funkcje organizatora strajku lub innej akcji. Odpowiedzialność odszkodowawcza oparta jest na art. 415 k.c., zgodnie z którym kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia, a także art. 416 k.c., zgodnie z którym osoba prawna jest obowiązana do naprawienia szkody wyrządzonej z winy jej organu, np. zarządu związku zawodowego. Przez szkodę należy uznać tutaj każdy uszczerbek, który dotyka poszkodowanego pracodawcę. Może on obejmować zarówno stratę, jakiej doznał jego mienie, jak i korzyści, jakich poszkodowany mógłby się spodziewać, gdyby nie doszło do wystąpienia nielegalnej akcji strajkowej.

Zgodnie z wykładnią a *minore ad maius* wszystkie te ograniczenia odnoszą się do zaostrzonych w swej formie akcji strajkowych, w szczególności strajku okupacyjnego. Ustawodawca w u.r.s.z. nie zawarł wprost normy prawnej zakazującej tego rodzaju strajku, tym samym nie określił sposobu jego przeprowadzenia, jego zakresu oraz charakteru. Dopuszczalność strajku okupacyjnego jest w literaturze kwestionowana. Przeważa pogląd o niedopuszczalności tej formy strajku¹².

11 Zob. B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998, s. 24–54.

12 Tak B. Cudowski, *Spory zbiorowe...*, dz. cyt., s. 138–139, E. Wronikowska, P. Nowik, *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa

Z praktycznego punktu widzenia, determinowanego przez charakter zatrudnienia tymczasowego oraz znikome uzwiązkowanie pracowników agencji, za skuteczną formę nacisku ze strony represen-

tańskiego. W art. 22 u.r.s.z. wyraźnie wskazano, że strajk dotyczy wyłącznie pracowników, którzy nie mają prawa do strajku. Regulacja ta spotyka się z krytyką w doktrynie. Wskazuje się, że regu-



Z praktycznego punktu widzenia, determinowanego przez charakter zatrudnienia tymczasowego oraz znikome uzwiązkowanie pracowników agencji, za skuteczną formę nacisku ze strony reprezentacji związkowej można uznać strajk solidarnościowy.

tacji związkowej można uznać strajk solidarnościowy. Ta forma protestu może występować w dwóch postaciach: strajku akcesoryjnego – polegającego na powstrzymaniu się od pracy na znak poparcia protestu pracowników innych zakładów pracy, którzy sami strajkują; jego celem jest udzielenie dodatkowego wsparcia pracownikom innych podmiotów, może ono być udzielone przez wywarcie nacisku na własnego pracodawcę, który jest powiązany z przedsiębiorcą zatrudniającym wspieranych pracowników, albo strajku defensywnego (zastępczego) – polegającego na powstrzymaniu się od pracy na znak protestu wspierającego pracowników innych zakładów pracy, którym prawo do strajku nie przysługuje. Taki strajk ma na celu wsparcie interesów tych pracowników, którym przepisy prawne odmówiły uprawnień do strajku¹³.

Polski porządek prawny przewiduje dopuszczalność jedynie defensywnej postaci strajku solidar-

lacja jest zbyt rygorystyczna i niedostosowana do sytuacji, w której pracodawca będący stroną sporu zbiorowego jest w gruncie rzeczy pozbawiony możliwości decydowania, ponieważ prawdziwa władza należy do przedsiębiorstwa dominującego w grupie. Tylko zatem solidarny nacisk pracowników zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach należących do grupy może wpłynąć na decyzje przedsiębiorstwa dominującego¹⁴. Ponadto zwraca się uwagę na niezgodność polskiej regulacji ze standardami międzynarodowymi¹⁵. Rozwój atypowych form zatrudnienia, w szczególności pracy tymczasowej, uzasadnia, moim zdaniem, argument o dopuszczalności tej formy protestacyjnej w postaci strajku solidarnościowego w zatrudnieniu tymczasowym. Często jest to jedyna możliwość wywarcia wpływu na agencję i obrony interesu pracowników tymczasowych.

Odrębnym problemem jest możliwość zastępowania strajkujących pracowników. Zgodnie z art. 8 pkt 2 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pra-

2008, s. 143, M. Kurzynoga, *Warunki...*, dz. cyt., s. 245–252; odmiennie J. Żołyński, *Status prawny strajku okupacyjnego*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 5, s. 4–11.

13 J. Żołyński, *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013, s. 274.

14 M. Seweryński, *Problemy legislacyjne zbiorowego prawa pracy* (w:) M. Matej-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy w obliczu przemian*, Warszawa 2006, s. 428.

15 Por. M. Kurzynoga, *Warunki...*, dz. cyt., s. 137.

cowników tymczasowych¹⁶ pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzone wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy użytkownika na stanowisku, na którym jest zatrudniony pracownik użytkownika, w okresie jego uczestniczenia w strajku. Co do zasady przepis ten zasługuje na akceptację. Dopuszczenie zatrudniania tzw. łamistrajków w postaci pracowników tymczasowych mogłoby zniweczyć prawo do strajku i jego znaczenie dla pracowników zatrudnionych na stałe. Wątpliwości może jednak budzić zakres tego zakazu, tj. niedopuszczenie żadnych wyjątków. Problem zastępowania strajkujących pracowników powinien raczej zostać uregulowany w przepisach o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W projekcie kodeksu zbiorowego prawa pracy problem ten został dostrzeżony. Proponowano w nim również zakaz zatrudniania nowych pracowników w celu zastąpienia strajkujących, z wyjątkiem zatrudnienia na stanowiskach, na których kontynuowanie pracy jest konieczne ze względu na bezpieczeństwo zakładu pracy i przebywających w nim osób oraz dla zaspokojenia elementarnych potrzeb życiowych ludności. W przyszłych pracach legislacyjnych problem ten powinien być wzięty pod uwagę. Konieczne jest moim zdaniem dopuszczenie pewnych wyjątków od zakazu zatrudniania nowych pracowników (w tym tymczasowych) w czasie strajku. Zakres tych wyjątków nie jest oczywiście bezdyskusyjny, co powinno zostać rozstrzygnięte przy okazji mających się niebawem rozpocząć prac nad nowym projektem kodeksu zbiorowego prawa pracy.

Bibliografia

Baran K.W., *Zatrudnienie tymczasowe a zbiorowe prawo pracy* (w:) A. Sobczyk (red.), *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, Warszawa 2011.

16 Dz.U. nr 166, poz. 1608 z późn. zm.

- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Cudowski B., *Spory zbiorowe pracy* (w:) M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa 2006.
- Cudowski B., *Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników tymczasowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 4.
- Cudowski B., *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998.
- Kurzynoga M., *Warunki legalności strajku*, Warszawa 2011.
- Lewandowski H., *Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* (w:) Z. Salwa (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 1998.
- Podgórska-Rakiel E., *Konieczność nowelizacji prawa polskiego w kwestii wolności związkowych z perspektywy Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 10.
- Seweryński M., *Problemy legislacyjne zbiorowego prawa pracy* (w:) M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), *Prawo pracy w obliczu przemian*, Warszawa 2006.
- Świątkowski A.M., *Komentarz do art. 2* (w:) J. Wrątny, K. Walczak, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Wronikowska E., *Problemy prawnej regulacji rozwiązywania sporów zbiorowych na tle praktyki* (w:) *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2009.
- Wronikowska E., Nowik P., *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2008.
- Żołyński J., *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013.
- Żołyński J., *Status prawny strajku okupacyjnego*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 5.