

**Robert Wilczyński\***

## **Prawo koalicji związkowej w stosunkach pracy z udziałem agencji pracy tymczasowej.**

### **Streszczenie**

W niniejszym artykule przedstawiam uwarunkowania prawne dotyczące prawa koalicji w stosunkach pracy tymczasowej. Specyfika zatrudnienia tymczasowego, którego podmiotami po stronie pracodawczej są zarówno agencja pracy tymczasowej, jak również pracodawca użytkownik, stwarza wątpliwości interpretacyjne dotyczące wolności związkowych pracowników tymczasowych. Główne rozważania poprzedzone zostały wstępem prezentującym zagadnienie wolności związkowych w świetle Konstytucji RP, uregulowań prawa unijnego oraz norm prawa międzynarodowego ze szczególnym uwzględnieniem dorobku legislacyjnego Międzynarodowej Organizacji Pracy. W części głównej artykułu prezentuję aktualne poglądy doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego na omawiany temat. Przedstawiam dylematy dotyczące zakresu podmiotowego i przedmiotowego prawa koalicji oraz wpływ relacji występujących w stosunkach pracy tymczasowej na uprawnienia i wolności związków zawodowych wynikających ze zbiorowego prawa pracy stosowanego w typowych formach zatrudnienia pracowniczego. Analizowana tematyka ujęta jest zarówno w perspektywie teoretycznej, jak również praktycznej wynikającej ze stosowania obowiązujących przepisów ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. W zakończeniu artykułu dokonuję syntetycznego podsumowania tematu zarówno w ujęciu *de lege lata*, jak również *de lege ferenda*.

**Słowa kluczowe:** związek zawodowy, prawo pracy, praca, agencja pracy tymczasowej.

---

\* Autor jest doktorantem IV roku w Instytucie Nauk Prawnych PAN w Warszawie.

## 1. Uwagi wstępne

Wolności związkowe wszystkich pracowników, w tym również zatrudnionych w agencji, zostały w Konstytucji RP zapisane wśród praw i wolności politycznych; inaczej niż wszelkie inne prawa i wolności pracownicze, które znalazły się w grupie wolności i praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych<sup>1</sup>. Wolność zrzeszania w związkach zawodowych została potraktowana przez prawodawcę jako jeden z wymiarów ogólnie pojmowanej wolności zgromadzeń<sup>2</sup>. Warto zauważyć, że nadrzędną i podstawową formą realizacji tej wolności według Konstytucji RP jest prawo stowarzyszania się obywateli w zrzeszeniach, których rodzaje określają ustawy. Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych stanowi jedną z postaci realizacji tej wolności<sup>3</sup>. Niektórzy autorzy wprowadzają zbiorcze określenie takich instytucji, jak prawo zrzeszania się w związki zawodowe, układy zbiorowe pracy i prawo do strajku, a pośrednio prawo prowadzenia sporów zbiorowych, wspólnym mianem – „demokratycznego modelu zbiorowych stosunków pracy”<sup>4</sup>.

Zarówno normy unijne, jak i międzynarodowe są regulowane przez prawo do zrzeszania się pracowników tymczasowych w organizacjach związkowych w sposób ogólny. W art. 8 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych zawarte jest zobowiązanie skierowane do sygnatariuszy paktu „zapewnienia każdemu prawa tworzenia związków zawodowych, przystępowania do związków zawodowych według swego wyboru. (...) Wykonywanie tych praw nie może być poddane żadnym ograniczeniom poza tym, jakie przewiduje prawo i które są niezbędne w demokratycznym społeczeństwie dla bezpieczeń-

---

<sup>1</sup> Por. M. Tomaszewska, *Pojęcie wolności związkowej* [w:] K. W. Baran, *System prawa pracy*, t. 5, *Zbiorowe prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014., s. 245.

<sup>2</sup> Por. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 122.

<sup>3</sup> Por. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa 1998, s. 13.

<sup>4</sup> Tak L. Florek [w:] G. Goździewicz, *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, *Dom Organizatora*, Toruń 2012, s. 28.

stwa narodowego lub porządku publicznego albo dla ochrony praw i swobody innych”. Podobne uregulowania zawarte są w art. 22 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych.

W sposób ogólny zagadnienie prawa koalicji w agencjach zatrudnienia regulowany jest także w dokumentach MOP. Poczynając od Konstytucji MOP<sup>5</sup>, która w preambule określa wolność zrzeszania, jako jeden z głównych celów MOP, poprzez Konwencję Nr 87<sup>6</sup> gwarantującą wszystkim pracownikom przystępowanie do organizacji związkowych według własnego uznania, Konwencję Nr 98<sup>7</sup> dotyczącą zasad organizowania się i rokowań zbiorowych, gwarantującą ochronę pracowników przed aktami naruszającymi ich prawo do zrzeszania się, aż po Konwencję Nr 135<sup>8</sup> dotyczącą ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznawania im ułatwień.

Bezpośrednie odniesienie do wolności zrzeszania się pracowników agencji zawarte jest w Konwencji MOP Nr 181<sup>9</sup>, wprowadzającej w art. 4 i art. 11 lit. a postulat skierowany do państw członkowskich podjęcia działań dla zapewnienia, aby pracownicy rekrutowani przez prywatne biura pośrednictwa pracy nie byli pozbawieni prawa wolności zrzeszania się czy prawa do rokowań zbiorowych oraz podjęcia niezbędnych środków w celu zapewnienia właściwej ochrony pracownikom zatrudnionym przez prywatne biura pośrednictwa pracy w zakresie wolności zrzeszania się. Rekomendowanym środkiem prawnym zapewnienia realizacji powyższych zaleceń jest uregulowany w art. 12 Konwencji postulat normatywnego określenia obowiązków nakładających na agencje pracy i pracodawców użytkowników obowiązków m. in. w kwestii rokowań zbiorowych. Należy nadmienić, że w przypadku ewentualnych rozbieżności uregulowań tej samej materii przez różne organizacje międzynarodowe to właśnie

---

<sup>5</sup> Dz.U. z 1948 roku, Nr 43, poz. 308, ze zm.

<sup>6</sup> Konwencja Nr 87 z dnia 9 lipca 1948 roku dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz.U. z 1958 roku, Nr 29, poz. 125).

<sup>7</sup> Konwencja Nr 98 z dnia 1 lipca 1949 roku dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (Dz.U. z 1958 roku, Nr 29, poz. 126).

<sup>8</sup> Konwencja Nr 135 a dnia 23 czerwca 1971 roku dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz.U. z 1977 roku Nr 39, poz. 178).

<sup>9</sup> Konwencja MOP Nr 181 z dnia 19 czerwca 1997 roku dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy; Polska nie ratyfikowała tej Konwencji.

konwencjom MOP przyznaje się dominującą rolę z uwagi na znaczenie, jaką tematyka ta odgrywa w dorobku Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>10</sup>.

## 2. Zakres przedmiotowy

Prawo koalicji związkowej w agencjach należy odnosić do dwóch wolności (praw): prawa do tworzenia związków zawodowych oraz prawa do wstępowania do już istniejących organizacji. Zasadnicze problemy natury praktycznej wiążą się z tym, że choć ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych<sup>11</sup> (u.z.z.) nie reguluje struktury związku zawodowego, to jest ona w istocie oparta na organizacjach zakładowych. Prawo koalicji związkowej wszystkich pracowników agencji pracy tymczasowej wyznaczony jest przez treść art. 2 ust. 1 u.z.z., stanowiący, że prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami. Wykładnia *a fortiori* wskazuje jednoznacznie, że prawo koalicji mają zarówno pracownicy tymczasowi, jak również pozostali pracownicy agencji pracy tymczasowej. Na gruncie obowiązujących przed dniem 2 czerwca 2015 roku przepisów ustawy o związkach zawodowych atrybutu wolności koalicji pozbawione były natomiast osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych i skierowane przez agencję do wykonywania pracy tymczasowej. Wyrok TK zmienił ten stan prawny stwierdzając, że art. 2 ust. 1 u.z.z. w zakresie, w jakim ogranicza wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie, jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji RP<sup>12</sup>. Wyrok TK wpisuje się w szeroko dyskutowaną przez doktrynę koncepcję rozszerzenia zakresu podmiotowego prawa pracy, czasami określanego

---

<sup>10</sup> Tak L. Florek, *Pojęcie i zakres wolności związkowej* [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.) *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku – międzynarodowa konferencja naukowa z okazji trzydziestej rocznicy powstania NSZZ "Solidarność"*, Fundacja Rozwoju UG, Gdańsk 2010, s. 70 i n.; K. Walczak, *Międzynarodowe zbiorowe prawo pracy* [w:] K. W. Baran, *System prawa pracy, t. 5, Zbiorowe...op. cit.*, s. 158.

<sup>11</sup> Tekst jednolity Dz.U. z 2014 roku Nr 167, ze zm.

<sup>12</sup> Zob. wyrok TK z dnia 2 czerwca 2015 roku, K 1/13.

mianem „prawa zatrudnienia“<sup>13</sup>, i obejmowania nim wszystkich osób żyjących „z pracy rąk“<sup>14</sup>. Szersze niż konstytucyjne ujęcie terminów „praca” i „zatrudnienie” w prawie pracy<sup>15</sup> stanowiło argument do objęcia innych podmiotów świadczących pracę zarobkową prawem koalicji związkowej<sup>16</sup>. Pogląd ten znalazł odbicie w projekcie nowego zbiorowego Kodeksu pracy<sup>17</sup>. Ustawa o związkach zawodowych wymienia zakładową organizację związkową i ponadzakładową organizację związkową jako formy organizacyjne związków zawodowych, nie podając ich legalnych definicji. W tych dwóch formach organizacyjnych mogą być wobec tego tworzone związki zawodowe w agencji. Zarówno w doktrynie<sup>18</sup>, jak również w judykaturze<sup>19</sup> podkreśla się, że to organizacja związkowa jest podstawową strukturą organizacyjną ruchu związkowego zrzeszającego „ludzi pracy”, której przysługują podstawowe uprawnienia. Pomimo braku legalnej definicji zakładowej organizacji związkowej w polskim systemie prawa, koncentracja działalności związkowej na tym poziomie jest jedną z fundamentalnych zasad przyjętego w Polsce modelu ruchu związkowego<sup>20</sup>. Organizacje te skupiają podstawowe

---

<sup>13</sup> Szerzej na ten temat por. M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, LexisNexis, Warszawa 2013.

<sup>14</sup> *Ibidem*, s. 34.

<sup>15</sup> A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I, Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 67.

<sup>16</sup> Szerzej por. np.: Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Wolters Kluwer, 2013, s. 111; tenże, *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi pracy*, [w:] J. Stelina (red.), *Zbiorowe...op. cit.*, s. 177; M. Tomaszewska, *Wolność zrzeszania w organizacjach związkowych i organizacjach pracodawców*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy. Tom V, Zbiorowe...op. cit.*, s. 256; K. Walczak, *Międzynarodowe zbiorowe prawo pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System Prawa Pracy, Tom V, Zbiorowe...op. cit.* s. 172; K.W. Baran, *O potrzebie nowelizacji prawa związkowego*, MPPr 2013, nr 11, s. 568–572. K. Walczak, *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, C.H. Beck, Warszawa 2004, s. 135–136; J. Stelina, *Zbiorowa reprezentacja pracowników w Polsce – stan obecny i perspektywy*, [w:] *Problemy kodyfikacji prawa pracy, wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego, Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Gdańsk 19–21.9.2007 r.*, Fundacja Rozwoju UG, Gdańsk 2007, s. 104; K.W. Baran, [w:] K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy, Tom I, Część ogólna prawa pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 681.

<sup>17</sup> Zob. J. Popławska-Mszyca (red.), *Kodeks pracy, Zbiorowy Kodeks pracy, Projekty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2010.

<sup>18</sup> Por np. G. Orłowski, *Ustawa o związkach zawodowych* [w:] J. Wrątny, K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 51.

<sup>19</sup> Por. uzasadnienie Uchwały SN (7) z dnia 24 kwietnia 1996 roku, I PZP, 38/95, OSNAPiUS, nr 23, poz. 353.

<sup>20</sup> J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 21 i n.

uprawnienia związane z indywidualnymi i zbiorowymi interesami pracowniczymi. Istotnym zagadnieniem jest w tym kontekście prawo koalicji pracowników tymczasowych zatrudnionych w agencji w organizacjach związkowych działających u pracodawcy użytkownika. W literaturze spotkać można zarówno poglądy wskazujące agencje pracy tymczasowej jako jedyny podmiot, w którym pracownicy tymczasowi mogą tworzyć związki zawodowe<sup>21</sup>, jak również opinie odmienne, dopuszczające możliwość tworzenia związków zawodowych i w agencji pracy tymczasowej, i u pracodawcy użytkownika<sup>22</sup>. Należy przychylić się do drugiego z wymienionych stanowisk, do czego upoważnia interpretacja gramatyczna art. 5 u.z.p.t., który nie wyklucza zastosowania określonych przepisów w stosunku do agencji pracy tymczasowej, jak również pracodawcy użytkownika<sup>23</sup>. Literalne brzmienie art. 2 ust. 1 u.z.z. w sposób jednoznaczny przemawia za pełną wolnością koalicji dla pracowników tymczasowych zarówno w agencji, jak i u pracodawców użytkowników<sup>24</sup>. Wykładnia ta koreluje z postanowieniami art. 59 ust. 1 Konstytucji RP<sup>25</sup>.

Pozycja zakładowej organizacji związkowej w agencji jest *de lege lata* identyczna, jak u innych pracodawców. W wymiarze praktycznym różnice zaczynają się już od przymiotu „zakładowa”, określającym organizację związkową<sup>26</sup>. Określenie to odnosi się do struktury organizacyjnej podmiotu zatrudniającego, jaką jest całość jednostki techniczno-organizacyjnej, będącej placówką zatrudnienia<sup>27</sup>. W efekcie status zakładowej organizacji związkowej posia-

---

<sup>21</sup> Tak: A. Sobczyk, *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009, s. 39.

<sup>22</sup> Tak: B. Cudowski, *Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników tymczasowych*, MPPr 2005, nr 4. s. 95; K.W. Baran, *Zatrudnienie tymczasowe a zbiorowe prawo pracy* [w:] A. Sobczyk (red.) *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 43.

<sup>23</sup> Według K.W. Barana dyspozycja zawarta w art. 5 u.z.p.t. pozwala odnosić wszystkie przepisy zbiorowego prawa pracy do stosunków racy tymczasowej, por. *Zatrudnienie tymczasowe...op. cit.*, s. 35.

<sup>24</sup> *Ibidem*, s. 43.

<sup>25</sup> Por. W. Sanetra, *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, PiZS 1997, nr 11, s. 2 i n.

<sup>26</sup> O konsekwencjach niedostosowania koncepcji „zakładowej” organizacji związkowej w odniesieniu do obecnych realiów por. M. Seweryński, *Problemy legislacyjne zbiorowego prawa pracy* [w:] M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.) *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 395.

<sup>27</sup> Por. K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o zwolnieniach grupowych*, ODiDK, Gdańsk 2004, s. 66.

dają samodzielne związki zawodowe oraz jednostki organizacyjne ponadzakładowych organizacji związkowych obejmujące swym zasięgiem całego pracodawcę<sup>28</sup>. Statusu takiego nie posiadają mniejsze struktury związkowe, na przykład – oddziałowe. Potwierdzenie tej opcji interpretacyjnej znajdujemy w judykaturze SN<sup>29</sup>, gdzie stwierdzono, że „nie można traktować jako zakładową – choćby tak była nazwana – takiej jednostki organizacyjnej związku zawodowego, która obejmuje swoim działaniem tylko część zakładu pracy”. Odnosząc się do istoty działania agencji, której pracownicy tymczasowi wykonują pracę u różnych pracodawców użytkowników należy skonstatować, że nie jest możliwe uznanie statusu zakładowej takiej organizacji związkowej, która swoim działaniem będzie obejmować tylko strukturę pracodawcy użytkownika, nawet jeśli u tego pracodawcy użytkownika pracuje większość pracowników agencji. Część autorów uważa za niecelowe tworzenie struktur związkowych u pracodawców użytkowników<sup>30</sup>, sugerując, że jedynym rozwiązaniem byłoby więc utworzenie ponadzakładowego związku zawodowego pracowników tymczasowych, który nie posiadałby struktur zakładowych<sup>31</sup>. Obok trudności w kwestii „krótkotrwałości“ zatrudnienia odrębnym problemem byłoby w tym przypadku pozbycie się istotnych uprawnień przysługujących organizacjom zakładowym. Podzielałam pogląd, że przykład tworzenia struktur organizacyjnych związków zawodowych zrzeszających pracowników tymczasowych potwierdza słuszność tezy o ograniczeniu wolności kształtowania struktur związkowych<sup>32</sup>.

Kolejną wątpliwą kwestią jest praktyczna realizacja gwarancji materialnych przysługująca związkom zawodowym, wynikająca z art. 33 u.z.z. Stosownie do ust. 1 pracodawca na warunkach określonych w umowie<sup>33</sup> jest zobowiązany udostępnić zakładowej organizacji

---

<sup>28</sup> Por. uchwałę SN z dnia 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95, z glosą Z. Hajna, OSP 1997, z. 5, poz. 101.

<sup>29</sup> Por. uzasadnienie do cytowanej wyżej uchwały SN z dnia 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95.

<sup>30</sup> B. Cudowski, *Podstawowe problemy...op. cit.* s. 95.

<sup>31</sup> *Ibidem* s. 95.

<sup>32</sup> Por. Z. Hajn, *Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego i jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy* [w:] M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, INP PAN, Warszawa 2002, s. 437.

<sup>33</sup> Wg. L. Florka tego typu porozumienie obligacyjne może być również uregulowane w układzie zbiorowym, *Umowny charakter układu zbiorowego pracy*, PiP 1997, nr 7, s. 15 i n.

związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy. Wykładnia celowościowa przepisu nakazuje zorganizowanie pomieszczeń w pobliżu miejsca wykonywania przez pracowników pracy<sup>34</sup> – w przypadku pracy tymczasowej będą to zawsze pomieszczenia należące lub wykorzystywane przez pracodawcę użytkownika. Przepisy ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych nie regulują tej kwestii, odsyłając do art. 25 umożliwiającego zawarcie umowy pomiędzy pracodawcą użytkownika a agencją regulującą prawa i obowiązki obu stron nieuregulowane w ustawie. Można, moim zdaniem, skorzystać w takim przypadku z instytucji umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (*pactum in favorem tertii*), uregulowanej w art. 393 k.c. Świadczenie takie byłoby zastrzeżeniem umownym, uzupełniającym treść określonego stosunku obligacyjnego (umowy lub przepisu układu zbiorowego pracy). W konstrukcji tej pracodawca użytkownik jako dłużnik byłby zobowiązany do świadczenia na rzecz zakładowej organizacji związkowej działającej w agencji. Umowa taka może zawierać warunek rozwiązujący zakończenia świadczenia w przypadku zakończenia kierowania pracownikami przez agencję do tego pracodawcy użytkownika<sup>35</sup>. W przypadku działania w agencji kilku organizacji związkowych konstrukcja świadczenia na rzecz osoby trzeciej jest tym bardziej adekwatna, gdyż art. 393 § 1 k.c. pozwala wskazać osobę trzecią nie tylko imiennie, ale także pośrednio, a to przez określenie sytuacji, w której będzie jej przysługiwało uprawnienie na podstawie *pactum in favorem tertii*<sup>36</sup>.

Kolejnym zagadnieniem wymagającym rozważenia jest wynikająca ze specyfiki zatrudnienia tymczasowego możliwość wystąpienia w praktyce problemu statusu zakładowej organizacji związkowej w agencji, która w wyniku spadku liczby zrzeszonych osób utraciła określone w art. 251 ust. 1 pkt 1 u.z.z. uprawnienia związane z prowadzeniem działalności statutowej<sup>37</sup>. Spadek liczby zrzeszonych osób poniżej dziesięciu, o którym mowa w tym przepisie,

---

<sup>34</sup> Por. J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Dom Organizatora, Toruń 2005, s. 67.

<sup>35</sup> W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, LexisNexis, Warszawa 2009, s. 190.

<sup>36</sup> Możliwość taką potwierdził SN w wyroku z dnia 9 maja 2014 roku I PK 268/13, LEX nr 1480152.

<sup>37</sup> Szerzej por. A. Dubownik, *Zakładowa organizacja związkowa po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, PiZS 2003, nr 9, s. 19 i n.



nie przesądza o utracie bytu prawnego przez taką organizację<sup>38</sup>. Dopiero po stwierdzeniu z urzędu lub na wniosek związku zawodowego okoliczności uzasadniających wykreślenie związku zawodowego sąd rejestrowy podejmuje stosowną decyzję w oparciu o art. 17 ust. 1 pkt 3 u.z.z. Występujące często w praktyce funkcjonowania agencji zmiany o charakterze organizacyjnym polegające na stałym procesie zawierania lub rozwiązywania z pracodawcami użytkownikami umów o świadczenie usług, skutkujące nagłymi zmianami zatrudnienia w agencji, nie mogą stanowić samoistnej przyczyny wykreślenia danego związku zawodowego z rejestru. Wykreślenie związku zawodowego z rejestru nastąpi dopiero wtedy, gdy liczba członków związku będzie utrzymywała się poniżej ustawowego minimum przez okres dłuższy niż trzy miesiące. Dyrektywa ta odnosi się do wszystkich członków, a nie wyłącznie pracowników agencji, co przy charakterystyce pracy tymczasowej może prowadzić do sytuacji swoistego „stanu zawieszenia” organizacji związkowej, która *ex lege* wciąż ma status organizacji zakładowej, lecz *de facto* utraciła swoje realne kompetencje, tracąc przymiot organizacji reprezentującej interesy pracowników.

Jeszcze inny status mają te zakładowe organizacje związkowe, które stanowią jednostkę organizacyjną związków zawodowych. O utracie przez nie bytu prawnego musiałyby przesądzać statut związku, którego są jednostką organizacyjną. Wydaje się zatem, że utrata uprawnień nie powoduje utraty bytu przez taką organizację<sup>39</sup>. Potwierdził to pośrednio SN w swoim wyroku<sup>40</sup>, stwierdzając, że organizacja związkowa zachowuje swoje kompetencje w sytuacji faktycznego zmniejszenia w okresie kwartału wymaganej liczby co najmniej 10 członków

---

<sup>38</sup> Warto odnotować, że wymóg minimalnej liczby członków organizacji związkowej jest w doktrynie sporny. Przeciwno tej koncepcji, jako naruszającej prawo koalicji, wypowiedział się M. Seweryński, *Problemy statusu prawnego związków zawodowych* [w:] G. Goździewicz (red.), *Zbiorowe prawo...op. cit.*, s. 113-114. Zwolennikami tej koncepcji są G. Orłowski, *Ustawa o związkach zawodowych* [w:] J. Wrątny, K. Walczak *Zbiorowe prawo...op. cit.*, s. 46 i n. oraz K.W. Baran, *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Oficyna Wydawnicza „Branta”, Bydgoszcz-Kraków 2001, s. 52.

<sup>39</sup> Tak A. Dubowik, *Zakładowa organizacja...op. cit.* s. s. 25; pogląd odmienny wyraził J. Piątkowski, *Uprawnienia...op. cit.* s. 38.

<sup>40</sup> Wyrok SN z dnia 19 sierpnia 2015 roku (II PK 208/14, <http://www.sn.pl/>) (dostęp: 05 listopada 2015 roku).

związku zawodowego; w tym też okresie zachowana jest ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy przewodniczego lub wskazanej przez związek zawodowy osoby<sup>41</sup>. Dalszy los takiej organizacji może być dwojaki. Jeżeli stan taki będzie się przedłużał, to pozbawiona możliwości działania prawdopodobnie faktycznie przestanie ona istnieć. W praktyce spowodowane to być może np. utratą zainteresowania przez członków i organy związku kontynuowaniem działania organizacji, niedokonywaniem wyboru władz statutowych czy brakiem perspektyw na odzyskanie możliwości działania. Powstanie wówczas kwestia formalnego zakończenia jej działalności, a w szczególności wykreślenia z rejestru związków zawodowych. Wydaje się jednak możliwe odzyskanie przez taką organizację uprawnień, jeżeli uda jej się ponownie spełnić warunek, o którym mowa w art. 251 u.z.z. W takim przypadku utrata uprawnień będzie miała charakter przejściowy. Nie można również wykluczyć sytuacji, w których na skutek dużej płynności liczby zrzeszonych osób w agencji do utraty i odzyskania uprawnień przez organizację związkową będzie dochodziło kilkakrotnie.

Dominującą formą prawną prowadzenia agencji jest działalność gospodarcza prowadzona przez osoby fizyczne. Wśród tych podmiotów znacząca liczba nie prowadzi (stale lub okresowo) usług pracy tymczasowej. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem<sup>42</sup> wykreślenie osoby fizycznej z ewidencji działalności gospodarczej nie jest likwidacją w rozumieniu art. 411 k.p., ponieważ podmiotem zatrudniającym pracowników jest przedsiębiorca (osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą), nie zaś "działalność gospodarcza" lub miejsce jej prowadzenia (zakład pracy w ujęciu przedmiotowym). Nie znajdzie wobec tego zastosowania dyspozycja zawarta w art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z. w przypadku zawieszenia lub likwidacji działalności gospodarczej.

Ostatnim dylematem związanym z tym zagadnieniem jest ustalenie dopuszczalności skorzystania z uprawnienia określonego w art. 17 ust. 2 u.z.z. do wystąpienia z wnioskiem do sądu o wykreślenie organizacji związkowej niespełniającej wymogu minimalnej z urzędu. Nie ma przeszkód, żeby uczyniła to zarówno agencja, jak również pracodawca użytkownik<sup>43</sup>.

---

<sup>41</sup> Orzeczenie to zmienia dotychczasową linię orzecznictwa SN, por. np. uchwałę SN z dnia 20 grudnia 2012 roku, III PZP 7/12, Biul.SN 2012/12/22.

<sup>42</sup> Wyrok SN z dnia 10 września 1998 roku I PKN 310/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 614; wyrok SN z dnia 5 września 2001 roku, I PKN 830/00, OSNP 2003, nr 15 poz. 355.

<sup>43</sup> Por. K.W. Baran, *Komentarz do ustawy...op. cit.* s. 42. Szerzej na temat rozwiązania zakładowej organizacji związkowej zob. Z. Hajn, *Rozwiązanie związku zawodowego i organizacji pracodawców*, PiP 1995, nr. 10-11,

W postępowaniu, które toczy się w trybie przepisów kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym, może brać udział, w charakterze uczestnika, agencja jako podmiot wnioskujący o wykreślenie organizacji związkowej z rejestru <sup>44</sup>.

### **3. Uprawnienia opiniodawczo-konsultacyjne organizacji związkowej w stosunkach pracy tymczasowej**

Wśród kompetencji w zakresie współdziałania w indywidualnych sprawach pracowniczych przysługujących organizacjom związkowym należy zwrócić uwagę na te, które z istoty zatrudnienia tymczasowego wykazują odrębności. Wśród uprawnień opiniodawczo-konsultacyjnych godne rozważenia jest zagadnienie związane z umową na czas określony. W stosunkach zatrudnieniowych adresowanych w stosunkach prawnych z udziałem agencji uprawnienie to będzie napotykało na ograniczenie wynikające z art. 7 u.z.p.t., przewidujące dopuszczalność tylko jednego rodzaju umowy o pracę tymczasową: na czas określony<sup>45</sup>. Skutkuje to dopuszczalnością rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w każdym czasie, bez względu na długość trwania umowy, i zgodnie z wykładnią *a fortiori* w kontekście art. 38 § 1 k.p. nie wymaga konsultacji z organizacją związkową. Część autorów<sup>46</sup> wskazuje na dyskryminacyjny charakter przepisu art. 38 k.p., zwracając uwagę na nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w zakresie prawa do ochrony związkowej. W odniesieniu do zatrudnienia tymczasowego przytoczyć należy także dyrektywę Rady 99/70 z

---

s. 71 i n.; J. Żołyński, *Ustawa o związkach...op. cit.*, s. 88 i n.

<sup>44</sup> Inaczej niż w postępowaniu o rejestrację związku zawodowego, gdzie udział pracodawcy jest niedopuszczalny zob. postanowienie SN z 26 października 1999 roku II CKN 527/98, LEX nr 1216186

<sup>45</sup> W literaturze można spotkać poglądy dopuszczające zatrudnienie pracowników tymczasowych na okres próbny i na czas nieokreślony por. M. Raczkowski, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa 2013, s. 28; Odmienne por. A. Sobczyk, *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2009, s. 40; M. Paluszkiwicz, *Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy. Konstrukcja i charakter prawny*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 131.

<sup>46</sup> Por. A. Dral, *Umowa o pracę na czas określony oraz problem przyczynowości jej wypowiedzenia – stan obecny oraz tendencje zmian*, *Studia Iuridica Lublinensia* vol. XXIV, 3, 2015, s. 150; K. Walczak, *Umowy o pracę na czas określony. Uwagi krytyczne*, [w:] A. Świątkowski (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2008, s. 204; T. Liszcz, *Zdanie odrębne do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r.*, syg. akt P 48/07, Dz. U., nr 219, poz. 1409.

dnia 28 czerwca 1999 roku., dotyczącą porozumienia ramowego w sprawie pracowników zatrudnionych na czas określony<sup>47</sup>, która w preambule mówi, że „ustawodawca krajowy jest zobowiązany do zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony przez wyeliminowanie wszelkich form ich dyskryminacji w stosunku do osób zatrudnionych na czas nieokreślony, z wyłączeniem pracowników zatrudnionych na czas określony przez agencje pracy tymczasowej”. Z drugiej strony w świetle wyroku TSUE z dnia 11 kwietnia 2013 roku w sprawie C-290/12, w którego sentencji stwierdza się, że przepisy dyrektywy 99/70 nie mają one zastosowania ani do stosunku pracy na czas określony pomiędzy pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej, ani do stosunku pracy na czas określony pomiędzy takim pracownikiem a przedsiębiorstwem użytkownikiem, zagadnienie to nabiera innego znaczenia. Postulowany przez niektórych przedstawicieli nauki postulat objęcia umów na czas określony obowiązkiem konsultacji związkowej oznaczałoby, poprzez art. 5 u.z.p.t., stosowanie tych samych rygorów prawnych względem zatrudnienia tymczasowego.

#### **4. Zakończenie**

W konkluzji należy stwierdzić, że *de lege lata* pracownicy tymczasowi mają zagwarantowane takie same prawa koalicji w związkach zawodowych, jak ma to miejsce w regulacjach obejmujących strony stosunków pracy. Odmienne wydają się praktyczne możliwości realizacji tych uprawnień. Wydaje się, że jest to częściowo uzasadnione charakterem zatrudnienia tymczasowego. Odrębności te mieszczą się jednak w dopuszczalnym przez normy prawa unijnego i międzynarodowego zakresie. Tym bardziej, że występujące różnice nie mają znaczenia podstawowego. Jako wnioski *de lege ferenda* należy wskazać możliwość zwiększenia zakresu unormowania stosunków pracy tymczasowej w ramach autonomicznych porozumień zbiorowych, w których strona związkowa lub pozazwiązkowa reprezentacja pracownicza miałaby większy wpływ na prawa i obowiązki pracowników tymczasowych.

\* \* \*

---

<sup>47</sup> Dz. Urz. WE L 175 z dnia 10 lipca 1999 roku, s. 43-48.

## **The right coalition in temporary employment relationships.**

**Summary:** In this article I present the regulations concerning the right coalition in temporary employment relationships. The specificity of temporary employment, the employer's parties of which are both temporary employment agency, as well as employer-user, creates doubts concerning interpretation of freedom of union association of temporary workers. The main considerations were preceded by an introduction that presents the issue of freedom of association under the Constitution of Poland, provisions of European Union law and the norms of international law with particular emphasis on legislative achievements of the International Labour Organization. The main part of the articles presents the views of the doctrine and jurisprudence of the Supreme Court of the topic. The article presents the dilemmas regarding the scope of subject and object of law coalition and the impact of the relationships in labor relations on right and freedom of trade unions resulting from collective labor law applied in typical forms of employment law. The analyzed topics is included in both the theoretical as well as practical resulting from the application of existing provisions of the Act on trade unions and the Act on the employment of temporary workers. In conclusion, I make a synthetic overview of the subject from both *de lege lata* and *de lege ferenda* points of view.

**Key words:** trade union, labour legislation work, temporary employment agency.