t. LXIII, nr 5/2022 DOI 10.33226/0032-6186.2022.5.6

Mgr Aleksandra Gurynow-Pulkowska
Uniwersytet Warszawski
ORCID 0000-0003-1368-2314
e-mail: aleksandra.gurynow@adwokatura.pl

Zbiorowa ochrona pracowników tymczasowych po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych

Collective protection of temporary employees after the recent amendment to the provisions of the Act on Trade Unions

Streszczenie
Przedmiotem artykułu jest ochrona zbiorowa pracowników tymczasowych po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych ustawą z 5 lipca 2018 r., przyznającą prawo koalicji wszystkim osobom wykonującym pracę zawodową. Złożona natura tymczasowego stosunku pracy, w którym prawodawcą jest agencja pracy tymczasowej, ale praca wykonywana jest pod kierownictwem i na rzecz pracodawcy użytkownika, nie pozostaje bez wpływu na tę sferę praw pracowników. W artykule poddano analizie: 1) możliwość zrzeszania się pracowników tymczasowych w związkach zawodowych, 2) kwestię objęcia tej grupy pracowników postanowieniami układów zbiorowych oraz 3) problematykę sporów zbiorowych.

Słowa kluczowe
pracownicy tymczasowi, ochrona zbiorowa, związki zawodowe

JEL: K31

Abstract
The subject of the article is collective rights of temporary workers. The nature of a temporary employment relationship, in which the employer is the temporary work agency, but the work is performed under the direction of the user undertaking, has an impact on this sphere of employee's rights. Because of the recent amendment to the provisions of the Act on Trade Unions the following areas was analyzed (i) associating in trade union (ii) the problem of including this group of employees by the provisions of collective agreements, (iii) issues of collective disputes.

Keywords
collective rights, temporary workers, trade unions

Uwagi wprowadzające

Ochrona zbiorowa pracowników tymczasowych ze względu na złożoną relację tymczasowego stosunku pracy budzi wiele kontrowersji i od wielu lat jest przedmiotem dyskursu prowadzonego w doktrynie prawa pracy. Z uwagi na to, że zbiorowe prawo pracy ma charakter kompleksowego zbioru przepisów służących zbiorowej reprezentacji oraz obronie praw i interesów pracowników i pracodawców, po nowelizacji ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. 2022 poz. 854, dalej: ustawa o związkach zawodowych), dokonanej ustawą z 5 lipca 2018 r. (Dz.U. poz. 1608, dalej: ustawa nowelizacyjna z 5 lipca 2018 r.), w wyniku której prawo koalicji przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową bez względu na podstawę zatrudnienia, w niniejszym artykule poddano analizie budzące wątpliwości w doktrynie i praktyce kwestie dotyczące objęcia tą ochroną pracowników tymczasowych.

Wolność zrzeszania się w związku zawodowym

Nie wymaga szerszego komentarza, że możliwość tworzenia oraz przystępowania do związków zawodowych, rozumianych jako organizacja zrzeszająca ludzi pracy

w celu reprezentowania ich praw i interesów zawodowych (Hajn, 2013, s. 71), jest podstawowym mechanizmem realizującym funkcję ochronną zbiorowego prawa pracy, polegającą przede wszystkim na zabezpieczeniu interesów ludzi pracy (Baran, 2002, s. 403). Rozważając możliwość korzystania z wolności związkowej przez pracowników tymczasowych należy podkreślić, że trójpodmiotowa relacja zatrudnienia tymczasowego stwarza w tym zakresie wiele trudności zarówno w aspekcie prawnym, jak i faktycznym (Gumbrell-McCormic, 2011, s. 293). Ogólnie rzecz ujmując, pozostaje poza sporem, że pracownicy tymczasowi mogą tworzyć i przynależeć do związków zawodowych (Pisarczyk, 2019, s. 246; Reda-Ciszewska, 2013, s. 138). Powstaje jednak pytanie, czy uprawnienie to będzie realizowane przez aktywność w związku zawodowym działającym w agencji pracy tymczasowej, czy u pracodawcy użytkownika.

Analizując możliwość wstąpienia do związku zawodowego działającego u pracodawcy użytkownika należy przypomnieć, że stan prawny dotyczący kręgu podmiotowego osób uprawnionych do zrzeszania w związku zawodowym uległ zasadniczej zmianie na skutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r. (K 1/13, Dz.U. 2015 poz. 791) oraz powiązanej z nim ustawy nowelizacyjnej z 5 lipca 2018 r. W myśl art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu obowiązującym przed wspomnianą nowelizacją prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługiwało: pracownikom bez względu na podstawę stosunku pracy, członkom rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osobom wykonującym pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami. W tak ukształtowanym stanie prawnym w doktrynie z jednej strony wywodzono, że pracownik tymczasowy może być członkiem zakładowej organizacji związkowej funkcjonującej u pracodawcy użytkownika, gdyż art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 5 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracownikach tymczasowych (t.j. Dz.U. 2019 poz. 1563, dalej: ustawa o pracownikach tymczasowych) przyznaje wszystkim pracownikom prawo koalicji (Baran, 2011, s. 42; Cudowski, 2005, s. 94; Raczkowski, 2013, s. 25; Florczak, 2017, s. 213). Z drugiej strony przeciwnicy takiego rozwiązania podnosili, że nie istnieje podstawa prawna dla wstąpienia przez pracownika tymczasowego do związku zawodowego działającego u pracodawcy użytkownika, ponieważ nie jest to jego pracodawca (Wratny, 2007, s. 5; Latos-Miłkowska, 2013, s. 311; Sobczyk, 2009, s. 39). Argument ten w świetle jednoznacznej treści art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, który uzależniał prawo do tworzenia i przystępowania do istniejących związków zawodowych m.in. od statusu pracownika, należy uznać za przekonywający.

Po wejściu w życie noweli art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową, przy czym partykularną definicję tego pojęcia (Baran, 2019, s. 33) zawarto w art. 1^1 pkt 1 tej ustawy. Konieczne jest wobec tego zweryfikowanie, czy obecnie pracownika tymczasowego możemy uznać za osobę wykonującą pracę zarobkową na rzecz pracodawcy użytkownika i jakie będą tego konsekwencje. Odnosząc się do tak zarysowanego problemu należy wywieść, że zgodnie z treścią art. 1 ustawy o pracownikach tymczasowych, pracownik tymczasowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy użytkownika. Z przepisem tym korespondują zawarte w art. 2 ust. 1 ustawy o pracownikach tymczasowych definicje, zgodnie z którymi: 1) pracownik tymczasowy świadczy pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, zaś 2) pracodawca użytkownik wyznacza pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontroluje ich wykonanie. Przy czym pracownik tymczasowy świadczy pracę osobiście na rzecz pracodawcy użytkownika, gdyż w tym zakresie nawiązany przez niego stosunek pracy nie różni się od klasycznego zatrudnienia pracowniczego. Tym samym pierwsze i drugie kryterium wskazane w art. 1^1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych zostało spełnione. Trzecią przesłanką wskazaną w rzeczonym przepisie jest posiadanie praw i interesów związanych z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy. W uzasadnieniu projektu ustawy nowelizacyjnej z 5 lipca 2018 r. wskazano, że są to interesy związane między innymi z kształtowaniem warunków wykonywania pracy (http://sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=1933), tj. m.in. warunków pracy. Zważywszy, iż pracownik tymczasowy świadczy pracę u pracodawcy użytkownika, który ma obowiązek m.in. dbałości o warunki wykonywania pracy, należy stwierdzić, że pracownik tymczasowy ma interesy, o których stanowi art. 1^1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Analizując wykreowane w prawie zbiorowym przez ustawodawcę pojęcie osoby wykonującej pracę zarobkową należy także wskazać, że w celu wyznaczenia desygnatów tego pojęcia ustawodawca nie posłużył się katalogiem możliwych stosunków obligacyjnych między podmiotem świadczącym pracę a jej odbiorcą. Przez pryzmat celów wprowadzanych zmian ten aspekt celowo został pominięty, gdyż dla objęcia danej osoby ochroną zbiorową istotne są okoliczności precyzyjnie wskazane w art. 1^1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, co niewątpliwie poszerza krąg osób objętych ochroną zbiorową. Pracownika tymczasowego można zatem uznać za osobę wykonującą pracę zarobkową na rzecz pracodawcy użytkownika. Konsekwentnie należy wywieść, że zmiana ustawy o związkach zawodowych ustawą nowelizacyjną z 5 lipca 2018 r. umożliwiła pracownikom tymczasowym członkostwo w związku zawodowym działającym u pracodawcy użytkownika. Przyjęcie takiej koncepcji wpisuje się w nurt szerokiej ochrony interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową, na co zwrócił uwagę Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2 czerwca 2015 r., wskazując, że związek zawodowy został ukształtowany na poziomie konstytucyjnym, jako organizacja mająca szczególne znaczenie w sferze ochrony interesów osób wykonujących pracę zarobkową. Ponadto teza ta w pełni koresponduje ze standardami międzynarodo-

wymi, określającymi zakres prawa zrzeszania się w związkach zawodowych osób utrzymujących się z pracy zawodowej bez względu na podstawę prawną jej wykonywania (Hajn, 2010, s. 182). Rodzi się jednak pytanie, na ile zmiany w sferze prawnej wpłyną na faktyczne podejmowanie aktywności związkowych przez pracowników tymczasowych. Z ich perspektywy członkostwo w związku zawodowym nie będzie się wiązało z wymiernymi korzyściami w realizowanym stosunku pracy tymczasowej. Barierę stwarza bowiem natura tymczasowego stosunku pracy, a mianowicie ograniczony czas jego trwania oraz wyodrębnienie pracodawcy i podmiotu, na rzecz którego praca faktycznie jest realizowana. W takiej konfiguracji podmiotowej związek zawodowy funkcjonujący u pracodawcy użytkownika nie będzie mógł reprezentować pracownika tymczasowego wobec podmiotu trzeciego, tj. agencji pracy tymczasowej, co w istotny sposób wpływa na rzeczywisty poziom ochrony, zwłaszcza w sferze reprezentacji w sprawach z zakresu indywidualnego stosunku pracy. Zważywszy na te okoliczności, umożliwienie pracownikom tymczasowym członkostwa w zakładowej organizacji działającej u pracodawcy użytkownika może nie przełożyć się w istotny sposób na zakres związkowej obrony ich praw i interesów.

Sytuacji tej grupy pracowników nie wspiera także postawa prezentowana przez związki zawodowe. W literaturze przedmiotu zwracano już uwagę na fakt, że współczesne związki zawodowe nie wychodzą naprzeciw problemom koncentrującym się wokół zatrudnienia tymczasowego (Campbell, 2004, s. 5). Przyjmując perspektywę zakładowej organizacji związkowej należy wskazać, że zrzeszanie pracowników tymczasowych nie przekłada się na wzrost jej uprawnień. Z reguły bowiem pracownicy tymczasowi są zatrudniani na krótkie okresy, natomiast zakładowe organizacje związkowe zgodnie z art. 25^1 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych w celu nabycia statusu organizacji reprezentatywnej mogą wykazywać tylko osoby wykonujące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy, gdy praca świadczona jest przez okres co najmniej 6 miesięcy. W konsekwencji, także w tym aspekcie natura tymczasowego stosunku pracy rodzi problemy stanowiące faktyczną przeszkodę dla podejmowania przez zakładowe organizacje związkowe inicjatywy mającej na celu podniesienie aktywności związkowej przez pracowników tymczasowych.

Nowelizacja przepisów ustawy o związkach zawodowych nie wpłynęła na możliwość wstąpienia przez pracowników tymczasowych do związku zawodowego działającego w agencji pracy tymczasowej. Ewentualność ta pozostaje jednak wyłącznie w sferze hipotetycznych rozważań, na co słusznie zwracano już uwagę (Cudowski, 2005). Trudno zresztą o inną konstatację w sytuacji, gdy agencja pracy tymczasowej, pozostając formalnie pracodawcą, jest tylko ogniwem pośrednim między pracownikami tymczasowymi a pracodawcami użytkownikami, czego konsekwencją jest brak wspólnych interesów pracowników tymczasowych, mobilizujących ich do tworzenia i członkostwa w związku zawodowym (Latos-Miłkowska, 2013, s. 309; Grygiel-Kaleta, 2015, s. 150–154). Tymczasem, jak słusznie wywiedziono w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r., istotną cechą każdego zrzeszenia jest istnienie sprawy mającej znaczenie dla danej zbiorowości, gdyż to skłania do podejmowania wspólnych działań. Wątpliwe jest zatem, aby zakładanie i zrzeszanie pracowników tymczasowych w zakładowych organizacjach związkowych działających w agencji pracy tymczasowej w adekwatny sposób chroniło ich prawa i interesy.

Układy zbiorowe

Urzeczywistnieniem wolności związkowej jest możliwość współkształtowania warunków pracy i płacy, która jest realizowana między innymi poprzez układy zbiorowe pracy (Florek, 2013, s. 52). Prawnym następstwem rozszerzenia prawa koalicji jest wprowadzenie ust. 3 w treści art. 21 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym przepisy działu jedenastego kodeksu pracy stosuje się do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty (Surdykowska, 2022, s. 146). W rezultacie układy zbiorowe pracy są zawierane dla ogółu zatrudnionych pracowników oraz innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową (Gładoch, 2020, s. 928; Florczak, 2017, s. 222). Jak zatem te ogólne reguły odnieść do zatrudnienia tymczasowego, w którym występują trzy podmioty, tj. agencja pracy tymczasowej, pracodawca użytkownik i pracownik tymczasowy.

Rozważając w pierwszej kolejności problematykę układu zbiorowego w agencji pracy tymczasowej należy stwierdzić, że nie istnieją prawne przeszkody do zawarcia takiego porozumienia. Jako pracodawca wystąpiłaby agencja pracy tymczasowej, a z drugiej strony związek zawodowy zrzeszający pracowników danej agencji pracy tymczasowej. Rzecz jednak w tym, że przedmiotem układu zbiorowego są warunki pracy i płacy, a w tymczasowym stosunku pracy ta sfera jest realizowana u pracodawcy użytkownika, współpracującego z daną agencją pracy tymczasowej. Tak złożona struktura znajduje odzwierciedlenie w treści przepisów ustawy o pracownikach tymczasowych, nakładających liczne obowiązki, m.in. uzgodnień między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem, dotyczące pracy świadczonej przez pracownika tymczasowego. Tym samym układ zbiorowy w agencji pracy tymczasowej nie mógłby dotyczyć materii zastrzeżonej do uzgodnień między tymi podmiotami, gdyż wówczas jego postanowienia naruszałyby bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa, czego sankcją byłaby nieważność postanowień układowych (Gładoch, 2020, s. 929). Co więcej, zważywszy na wielość podmiotów współpracujących z agencją pracy tymczasowej, trudno byłoby znaleźć wspólne interesy pracowników tymczasowych podlegające uregulowaniu w układzie zbiorowym pracy obowiązującym w agencji pracy tymczasowej. W literaturze przedmiotu były podejmowane próby stworzenia takiego katalogu, jak przykładowo wynagrodzenie czy należności z tytułu

podróży służbowej (Paluszkiewicz, 2013, s. 256). Nie wytrzymują one jednak konfrontacji z rzeczywistością. Agencje pracy tymczasowej są przecież podmiotami prowadzącymi działalność gospodarczą mającą generować zysk (szerzej Sanetra, 2009, s. 332). Tym samym kwestie ekonomiczne i okoliczności związane z gospodarczym charakterem działalności agencji pracy tymczasowej (Baran, 2011, s. 38) stanowią faktyczną przeszkodę dla zawierania porozumień zbiorowych w agencji pracy tymczasowej.

Przechodząc do objęcia pracowników tymczasowych regulacjami obowiązującymi u pracodawcy użytkownika należy wskazać, że na kanwie przepisów obowiązujących przed wejściem w życie ustawy nowelizacyjnej z 5 lipca 2018 r. zarysowały się w literaturze przedmiotu liczne koncepcje. Według najdalej idącego stanowiska, co do zasady autonomiczne źródła prawa pracy obowiązujące u pracodawcy użytkownika swoim zakresem podmiotowym nie obejmują pracowników tymczasowych (Reda-Ciszewska i Rycak, 2017, s. 65; Paluszkiewicz, 2013, s. 256). W opozycji do tego poglądu wskazano, że podstawę prawną dla objęcia pracowników tymczasowych regulacją układową obowiązującą u pracodawcy użytkownika może stanowić art. 239 § 2 k.p. (Latos-Miłkowska, 2013, s. 311; Cudowski, 2005). Zgodnie zaś z pośrednią koncepcją wpływ układu zbiorowego pracy na sytuację pracownika tymczasowego zależy od przedmiotu danych postanowień, gdyż w zakresie, w jakim układ dotyczy obowiązków wskazanych w art. 9 ustawy o pracownikach tymczasowych, ma on zastosowanie do tej grupy pracowników (Baran, 2011, s. 38). Na tak zaoferowane rozwiązania nakładały się jeszcze kwestie antydyskryminacyjne, należy bowiem pamiętać, że pracownik tymczasowy nie może być traktowany mniej korzystnie aniżeli porównywalny pracownik realizujący klasyczne zatrudnienie (Paluszkiewicz, 2013, s. 256–257).

Rozważając wpływ nowelizacji na sytuację pracowników tymczasowych należy stwierdzić, że jakkolwiek nie sformułowano *expressis verbis* podstawy prawnej dla objęcia pracownika tymczasowego postanowieniami układu zbiorowego pracy istniejącego u pracodawcy użytkownika, to jednak możliwość tę należy wywieść z treści art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Zasadniczym celem ustawy nowelizacyjnej z 5 lipca 2018 r. była ochrona praw związanych z wykonywaniem pracy. Stąd też ustawodawca rozszerzając prawo koalicji przesądził, że układy zbiorowe pracy będą mogły regulować prawa i obowiązki osób wykonujących pracę bez względu na podstawę prawą zatrudnienia oraz osób lub podmiotów, na rzecz których praca jest wykonywana (uzasadnienie do rządowego projektu ustawy: http://sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=1933). Osią, wokół której koncentruje się ochrona zbiorowa, jest bowiem wykonywanie pracy zarobkowej, stosunek prawny z podmiotem, na rzecz którego jest ona świadczona oraz interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione (wyrok TK z 2 czerwca 2015 r., cz. III uzasadnienia). Analiza przepisów ustawy o pracownikach tymczasowych wskazuje, że kryteria te są spełnione w relacji między pracodawcą użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym. Przy czym o wpływie autonomicznych źródeł prawa pracy na indywidualny stosunek pracy decyduje treść art. 9 k.p. w zw. z art. 18 k.p. (uwagi SN do rządowego projektu ustawy nowelizacyjnej z 5 lipca 2018, http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/77BDA543BFE7E9C0C12581F70043B922/%24File/1933-002.pdf) w zw. z art. 15 ustawy o pracownikach tymczasowych. Granice tego objęcia będą wyznaczone naturą zatrudnienia tymczasowego, gdyż układ zbiorowy pracy obowiązujący u pracodawcy użytkownika będzie miał zastosowanie do pracowników tymczasowych w takim zakresie, w jakim pracodawca użytkownik jest uprawniony do kształtowania sytuacji prawnej pracownika tymczasowego, w granicach wyznaczonych treścią bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa (Baran, 2011, s. 40; Paluszkiewicz, 2013, s. 260). Należy jednak wskazać, że dla wywarcia skutków w sferze zatrudnienia tymczasowego układ powinien zawierać w tym zakresie stosowne postanowienia (Grzebyk i Pisarczyk, 2019). O zakresie stosowania układu zbiorowego pracy do pracowników tymczasowych będą decydowały strony tego układu. W tym przypadku trójpodmiotowa konstrukcja zatrudnienia tymczasowego nie jest — jak się wydaje — przeszkodą.

Nie istnieją również przeszkody prawne dla zawarcia układu zbiorowego o charakterze ponadzakładowym zarówno przez właściwy statutowo organ organizacji zrzeszającej agencje pracy tymczasowej, jak i zrzeszającej agencje pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników. W pierwszym przypadku taki układ byłby dedykowany wyłącznie pracownikom tymczasowym, gdyż przedmiotem układu mogłyby być dodatkowe uprawnienia rekompensujące niedogodności wynikające z tymczasowego charakteru zatrudnienia (Paluszkiewicz, 2013, s. 252). Teoretycznie możliwe byłoby też zawarcie układu ponadzakładowego o charakterze branżowym, którego stroną byłaby organizacja zrzeszająca agencje pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników (Baran, 2011, s. 38). Należy jednak wskazać, że niemalże zaprzestano zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych (Cudowski, 2005), a ponadto czasowość zatrudnienia tymczasowego nie sprzyja podejmowaniu aktywności w tym zakresie.

Spory zbiorowe

Rozważając stosowanie norm zbiorowego prawa pracy w tymczasowym stosunku pracy analizie należy poddać problematykę wolności protestacyjnej. W literaturze przedmiotu wywiedziono, że także do tej grupy pracowników będzie miała zastosowanie ustawa z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. 2020 poz. 123, dalej: ustawa o sporach zbiorowych) (Sobczyk, 2005, s. 40; Rycak, 2017, s. 69; Baran, 2011, s. 45; Cudowski, 2005). Problem jednak tkwi w szczegółach. Należy podkreślić, że prowadzenie sporu samo w sobie nie jest celem, gdyż ma doprowadzić do osiągnięcia konsen-

susu w postaci porozumienia kończącego spór zbiorowy (wyrok SN z 15 lipca 2014 r., II PK 258/13, LEX nr 1738482). Wobec tego w zatrudnieniu tymczasowym należy ustalić podmiot legitymowany do prowadzenia sporu na rzecz pracowników tymczasowych, stronę takiego sporu z ramienia pracodawcy oraz skutki porozumienia kończącego spór zbiorowy dla pracowników tymczasowych.

Jak już wyżej wspomniano, przedmiotem sporu zbiorowego są szeroko rozumiane warunki pracy, w tym w szczególności warunki jej wykonywania, warunki bezpieczeństwa i higieny pracy (Cudowski, 2012, s. 351). Obejmują one wszelkie okoliczności mające wpływ na kształtowanie sytuacji pracownika w zakładzie pracy (Świątkowski, 2009, s. 276). Z tej perspektywy interesy pracownika tymczasowego koncentrują się w zakładzie pracy, w którym praca jest przez niego świadczona. Przyjmując powyższe za punkt wyjścia należy stwierdzić, że jakkolwiek prawnie dopuszczalne, to jednak bezcelowe byłoby prowadzenie sporu zbiorowego wobec agencji pracy tymczasowej (Cudowski, 2005). Należy zatem postawić pytanie, czy pracownicy tymczasowi mogą prowadzić spór zbiorowy przeciwko pracodawcy użytkownikowi, a jeśli tak, to kto byłby podmiotem uprawionym do ich reprezentowania. Na gruncie regulacji obowiązujących przed wejściem w życie noweli ustawy o sporach zbiorowych wywodzono, że spór zbiorowy toczy się między pracodawcą i pracownikami, a pracodawca użytkownik nie jest pracodawcą wobec pracowników tymczasowych (Latos-Miłkowska, 2013, s. 311). Natomiast prezentowane było także stanowisko, że treść art. 5 ustawy o pracownikach tymczasowych nie ogranicza wolności protestacyjnej pracowników tymczasowych, wobec czego związek zawodowy u pracodawcy użytkownika jest uprawniony do prowadzenia sporu na rzecz pracowników tymczasowych (Baran, 2011, s. 45; Cudowski, 2005). Ponadto do desygnatów pojęcia „pracodawca" na gruncie ustawy o sporach zbiorowych zaliczano także pracodawcę użytkownika (Rycak, 2017, s. 69). Odnosząc się do tego problemu należy wskazać, że w stanie prawnym obowiązującym przed nowelizacją art. 6 ustawy o sporach zbiorowych nie istniały podstawy prawne do tego, aby związek zawodowy u pracodawcy użytkownika w sporze działał na rzecz pracowników tymczasowych, gdyż art. 1 ustawy o sporach zbiorowych jednoznacznie stanowił, że spór zbiorowy jest prowadzony w relacji pracownicy-pracodawca (Żołyński, 2012, s. 21). Odesłanie zawarte w art. 5 ustawy o pracownikach tymczasowych umożliwiało pracownikom tymczasowym reprezentowanym przez związek zawodowy prowadzenie sporu zbiorowego jedynie wobec pracodawcy, tj. agencji pracy tymczasowej.

Począwszy od 1 stycznia 2019 r., stosownie do treści art. 6 ustawy o sporach zbiorowych, przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, o których mowa w art. 1^1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Powoduje to zmianę sytuacji pracowników tymczasowych w relacji z pracodawcą użytkownikiem. Pracownicy tymczasowi spełniają kryteria pozwalające na uznanie, że są to osoby świadczące pracę w zakładzie pracy pracodawcy użytkownika, na jego rzecz, za wynagrodzeniem. W konsekwencji norma prawna wynikająca z art. 5 ustawy o pracownikach tymczasowych w związku z art. 6 ustawy o sporach zbiorowych umożliwiła związkowi zawodowemu funkcjonującemu u pracodawcy użytkownika reprezentowanie w sporze zbiorowym także praw i interesów pracowników tymczasowych.

W trójpodmiotowej strukturze zatrudnienia tymczasowego należy wziąć pod rozwagę także realizację prawa do strajku, bez którego negocjacje zbiorowe byłyby tylko „zbiorowym błaganiem", na co zwrócił uwagę niemiecki Federalny Sąd Pracy (Jacobs, 2017, http://elw-network.eu/wp-content/uploads/2017/06/Jacobs-speech.pdf). Z teoretycznego punktu widzenia nie istnieją przeszkody prawne do wzięcia udziału w strajku bądź innej akcji protestacyjnej przez pracowników tymczasowych (Baran, 2011, s. 46). Należy jednak wskazać, że także tylko teoretycznie do pracowników tymczasowych będzie miał zastosowanie art. 23 ust. 1 ustawy o sporach zbiorowych. Otóż pracodawca użytkownik w każdej chwili jest uprawniony do rezygnacji z pracy świadczonej na jego rzecz, a co za tym idzie nie istnieje obecnie efektywny model ochrony pracownika tymczasowego przed negatywnymi reperkusjami ze strony pracodawcy użytkownika z powodu udziału pracownika tymczasowego w strajku.

Konkluzje

Mimo iż ustawodawca w noweli z 5 lipca 2018 r. nie odniósł się wprost do sytuacji pracowników tymczasowych, to wykładnia art. 1^1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 1 ustawy o pracownikach tymczasowych w zw. z art. 2 ust. 1 i art. 5 ustawy o pracownikach tymczasowych prowadzi do następujących wniosków:

- pracownik tymczasowy może być członkiem związku zawodowego funkcjonującego u pracodawcy użytkownika,
- istnieje możliwość objęcia pracowników tymczasowych postanowieniami układu zbiorowego pracy istniejącego u pracodawcy użytkownika,
- związek zawodowy w sporze z pracodawcą użytkownikiem może działać na rzecz pracowników tymczasowych.

W konsekwencji należy stwierdzić, że sytuacja prawna pracowników tymczasowych uległa poprawie. Niezmiennie jednak tymczasowa natura tego stosunku pracy jest barierą dla aktywnego korzystania przez pracowników z wolności zbiorowych. Ogólnie rzecz ujmując, instytucje kształtujące zbiorową ochronę praw i interesów pracowników nie korespondują z trójpodmiotowym stosunkiem pracy tymczasowej. W większości przypadków nawet przyznanie pracownikom tymczasowym możliwości korzystania z wolności zbiorowych nie wpłynie realnie na ich sytuację. W rezultacie otwarte pozostaje pytanie o adekwatny model zbiorowej ochrony praw i interesów pracowników tymczasowych. Ten niezwykle ważki problem niewątpliwie wymaga pogłębionej dyskusji, w którą zaangażowane zostaną podmioty tymczasowego stosunku pracy i związki zawodowe.

Bibliografia/References

Baran, K. (2002). O funkcjach zbiorowego prawa pracy uwag kilka. W: M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki i B. Wagner (Red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*. Warszawa.

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

Campbell, I. (2004). *Trade Unions and Temporary Employment: New Initiatives in Regulation and Representation*. Paper for the 25th Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation. Brisbane, 22–24 July 2004.

Cudowski, B. (2005). Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników tymczasowych. *Monitor Prawa Pracy*, (4).

Cudowski, B. (2012). Przedmiot i strony zakładowego sporu zbiorowego pracy. W: Z. Hajn (Red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*. Warszawa.

Florczak, I. (2017). *Status prawny osób świadczących pracę w ramach zatrudnienia nietypowego*. Łódź.

Florek, L. (2013). Znaczenie układów zbiorowych pracy. W: Z. Góral (Red.), *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*. Warszawa.

Gładoch, M. (2020). W: A. Sobczyk (Red.), *Kodeks pracy*. *Komentarz*. Warszawa.

Grzebyk, P. i Pisarczyk, Ł. (2019). Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (1).

Gumbrell-McCormic, R., (2011). European Trade Unions and atypical workers. *Industrial Relations Journal*, *42*(3).

Hajn, Z. (2010). Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych — prawo pracowników, czy prawo ludzi pracy? W: A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska i J. Stelina (Red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*. Gdańsk.

Hajn, Z. (2013). *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*. Warszawa.

Jacobs, A. (2017). *The right to strike and the atypical worker/new forms of work.* http //elw-network eu/wp-content/uploads/2017/06/Jacobs-speech.pdf

Książek, D., Lekston, M., Tomanek, A. i Baran, K. (2019). Komentarz do ustawy o związkach zawodowych. W: *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Warszawa.

Latos-Miłkowska, M. (2013). Ochrona pracowników w atypowych formach zatrudnienia. Tendencje zmian. W: G. Uścińska (Red.), *Prawo pracy refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa profesora Jerzego Wratnego*. Warszawa.

Paluszkiewicz, M. (2013). Układ zbiorowy pracy w zatrudnieniu tymczasowym. W: Z. Góral (Red.), *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*. Warszawa.

Pisarczyk, Ł. (2019). *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*. Warszawa.

Raczkowski, M. (2013). *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*. Warszawa.

Reda-Ciszewska, A. (2013). Wolność koalicji związkowej pracowników nietypowych, osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych i samozatrudnionych. *Zeszyty Prawnicze UKSW*, (4).

Rycak, M. (2017). W: A. Reda-Ciszewska i M. Rycak, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych. Komentarz*. Warszawa.

Sanetra, W. (2009). Praca tymczasowa — zatrudnienie czy pośrednictwo pracy? W: Z. Góral (Red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*. Warszawa.

Sobczyk, A. (2009). *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz*. Warszawa.

Stelina, J. (2009). Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce. W: Z. Góral (Red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*. Warszawa.

Surdykowska, B. (2022). W: P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska i B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*. Warszawa.

Świątkowski, A. (2009). W: J. Wratny i K. Walczak (Red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*. Warszawa.

Wilczyński, R. (2016). Prawo koalicji związkowej w stosunkach pracy z udziałem agencji pracy tymczasowej. *Internetowy Przegląd Prawniczy*, (6).

Wratny, J. (2007). Problemy ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (7).

Wratny, J., (2011). Współczesna kondycja związków zawodowych w Polsce na tle porównawczym. W: J. Wratny i M. Rycak (Red.), *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowicz*. Warszawa.

Żołyński, J. (2012). *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism*. Warszawa.

Mgr Aleksandra Gurynow-Pulkowska, adwokat. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół problematyki atypowych stosunków pracy.

Mgr Aleksandra Gurynow-Pulkowska, advocate. Research interests focus on the issues of atypical work relationships.