

**Marcin Wujczyk**

Uniwersytet Jagielloński

## **PRACOWNICY DELEGOWANI Z PAŃSTW UE A UPRAWNIENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH**

Abstract

### **Posted workers from EU countries and trade union rights**

The subject of the study is the assessment of the ability of trade unions operating in Polish workplaces to represent workers posted to Poland by foreign employers. The author presents the above issue in the context of international standards and constitutional regulations. The subject of the study is also the assessment of the possibility of joining trade unions operating at the employer at the host country by the posted workers.

**Słowa kluczowe:** związki zawodowe, pracownik delegowany, spory zbiorowe

**Key words:** trade unions, posted worker, collective disputes

Jednym z filarów, na których opiera się Unia Europejska (UE), jest swoboda świadczenia usług. Jej rezultatem jest znaczny wzrost liczby pracowników, którzy wykonują pracę na terenie poszczególnych państw członkowskich UE na podstawie oddelegowania przez swojego macierzystego pracodawcę. Coraz częstsze i coraz dłuższe wykonywanie pracy przez pracowników delegowanych rodzi pytanie o możliwość objęcia ich ochroną przez związki zawodowe działające u pracodawcy przyjmującego na gruncie prawa polskiego. Niniejsze opracowanie podejmuje próbę odpowiedzi na tak postawione pytanie w odniesieniu do najważniejszych form związkowej ochrony praw pracowniczych.

Zgodnie z Dyrektywą nr 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług<sup>1</sup> o pracowniku delegowanym można mówić w trzech przypadkach:

- jeśli pracodawca wysyła pracowników do innego państwa członkowskiego na własny rachunek i pod swoim kierownictwem w ramach umowy, którą pracodawca zawarł z kontrahentem z państwa, w którym znajduje się odbiorca usług;

---

<sup>1</sup> Dyrektywa nr 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. (Dz. U. L 18 z 21 stycznia 1997 r., s. 1).

- jeśli pracodawca wysyła pracowników do organizacji lub firmy, która należy do koncernu na jego terytorium;
- jeśli pracodawca, który zapewnia pracę czasową lub korzysta z agencji pośrednictwa pracy, zapewnia pracownika pracodawcy mającemu siedzibę w innym państwie członkowskim.

W niniejszym opracowaniu skupię się na drugiej z grup, tj. pracownikach delegowanych przez pracodawcę do podmiotu wchodzącego do tego samego koncernu czy też holdingu przedsiębiorstw. W tych przypadkach najczęściej będzie się rodziło pytanie o uprawnienia związków zawodowych do reprezentowania takich pracowników.

Rozpatrując zakres kompetencji związku zawodowego działającego na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych<sup>2</sup> w odniesieniu do pracowników delegowanych, najpierw należy odpowiedzieć na pytanie, czy związek zawodowy działający u pracodawcy, do którego oddelegowano pracownika z innego kraju członkowskiego, może go reprezentować wobec tego pracodawcy. Przy czym konieczne jest dokonanie rozróżnienia uprawnienia do reprezentowania pracowników na uprawnienia w zakresie praw i interesów zbiorowych oraz w zakresie spraw indywidualnych<sup>3</sup>. Podstawą takiego podziału jest przede wszystkim art. 7 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Przez uprawnienia i interesy zbiorowe należy rozumieć te wszystkie okoliczności w zakresie praw pracowniczych, które dotyczą ogółu lub znacznej większości pracowników. Definiując powyższe pojęcie od strony negatywnej, można stwierdzić, że są to uprawnienia i interesy, które nie dotyczą jedynie sytuacji prawnej lub faktycznej pojedynczego pracownika. Reprezentacja interesów i praw zbiorowych może przybierać różnorakie formy: będą to najczęściej żądania, postulaty, opinie, akcje zbiorowe czy rokowania<sup>4</sup>. W ustawie o związkach zawodowych brak jest przepisów, które wprost nadawałyby związkom zawodowym uprawnienia do reprezentowania pracowników delegowanych w stosunku do podmiotu objętego zakresem ich działalności. Taki wniosek można jednak, moim zdaniem, wysunąć zarówno z pozycji prawnej, jaką posiadają związki zawodowe w zbiorowych stosunkach pracy, jak i sposobu rozumienia zbiorowości pracowniczej.

Przed wszystkim należy zwrócić uwagę na to, że w myśl art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych związki zawodowe zostały powołane do reprezentowania i obrony praw oraz interesów socjalnych i zawodowych ludzi pracy. Użycie sformułowania ludzie pracy wskazuje, że ustawodawca nie ograniczył zakresu podmiotowego działalności związków zawodowych wyłącznie do występowania w imieniu osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, ale założył, że będą one występować również w obronie innych osób świadczących pracę na innej podstawie prawnej czy nawet niewykonyjących

---

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2014 r., poz. 167).

<sup>3</sup> A. Świątkowski, *Pojęcie, systematyka, i rodzaj kompetencji związków zawodowych*, w: *Kompetencje związków zawodowych*, A. Świątkowski (red.), Warszawa–Kraków 1984, s. 36; J. Wratny, *Prawne aspekty działalności związków zawodowych*, w: *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, J. Wratny, M. Bednarski (red.), Warszawa 2012, s. 46–48.

<sup>4</sup> K. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 154.

w danym momencie pracy<sup>5</sup>. Jeżeli więc dopuszcza się możliwość podejmowania przez związki zawodowe działań na rzecz osób bezrobotnych, to tym bardziej należy uznać za mieszczące się w ich kompetencjach uprawnienie do reprezentowania pracowników delegowanych. Są oni przecież w dużo większym stopniu związani z zakładem pracy, w którym działają związki zawodowe, niż np. osoby już tam niepracujące.

Za uznaniem uprawnień związków zawodowych również w odniesieniu do pracowników delegowanych przemawiają standardy międzynarodowe. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych<sup>6</sup>. Zgodnie z art. 2 tego aktu pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jednym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów. Należy zauważyć, że konwencja, określając podmioty, którym przysługuje wolność koalicji, używa w wersji angielskiej słowa *worker*, a w wersji francuskiej określenia *travailleur*. Oba pojęcia mają szersze znaczenie niż polskie określenie pracownik, angielskie *employee* czy francuskie *employe*, które oznaczają pracownika w ścisłym znaczeniu (a więc osobę, która świadczy pracę na podstawie stosunku pracy), oznaczają bowiem każdą osobę pracującą zawodowo. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Komitetu Wolności Związkowej MOP, który w kilku swych sprawozdaniach uznał, że istnienie stosunku pracy nie jest warunkiem koniecznym do przyznania prawa do korzystania z wolności zrzeszania się w związkach zawodowych<sup>7</sup>.

Również postanowienie Europejskiej Karty Społecznej (EKS)<sup>8</sup> w art. 5 regulującym prawo do organizowania się w związkach zawodowych odwołuje się do pojęcia pracownika w szerokim rozumieniu, a więc każdej osoby, która pracuje zawodowo. Jak wskazał Europejski Komitet Praw Społecznych, art. 5 EKS zobowiązuje państwa członkowskie do podjęcia przez<sup>9</sup> państwo członkowskie stosownych działań, w szczególności wydawania odpowiednich przepisów, które zapewnią pracownikom pełną możliwość czynienia użytku ze swobody zrzeszania się w związkach zawodowych oraz, co z perspektywy analizowanego w niniejszym opracowaniu zagadnienia jest szczególnie istotne, zagwarantują organizacjom związkowym swobodę działania i ochronę przed pracodawcami.

Analizując prawo ponadnarodowe dotyczące uprawnień związków zawodowych w zakresie możliwości reprezentowania pracowników delegowanych, nie można pominąć

<sup>5</sup> Z. Hajn, *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi pracy*, w: *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), Gdańsk 2010, s. 175–176.

<sup>6</sup> Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz. U. z 1958 r., Nr 29, poz. 125).

<sup>7</sup> Zob. np. *Freedom of Association, Digest of decisions and principles of Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, International Labour Office, Geneva 1996, s. 51, pkt 235.

<sup>8</sup> Europejska Karta Społeczna (Dz. U. 1999 r., Nr 8, poz. 67).

<sup>9</sup> Por. *Conclusions I*, s. 31; zob. szerzej A.M. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006, s. 271.

orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS) w Luksemburgu w sprawie *Laval un Partneri Ltd. przeciwko Svenska Byggnadsarbetareförbundet i inni*<sup>10</sup>. W tej sprawie powództwo wniosła spółka łotewska Laval. Delegowała ona pracowników łotewskich do pracy na budowę w Szwecji. Szwedzkie związki zawodowe zażądały podjęcia z nimi negocjacji w celu zawarcia układu zbiorowego, który miałby uregulować uprawnienia pracowników delegowanych do pracy w Szwecji, mimo że spółka związana już była układem zawartym na Łotwie. Dodatkowo w sprawie miał znaczenie fakt, że rząd szwedzki nie ustalił w swoim ustawodawstwie kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Po odmowie spółki Laval zawarcia układu związki szwedzkie rozpoczęły pikietę i blokady, uniemożliwiając przedsiębiorcy normalne funkcjonowanie. W wyniku wniosku pracodawcy łotewskiego sąd szwedzki skierował sprawę do ETS, pytając m.in., czy podjęcie akcji zbiorowej wymierzonej przeciwko zagranicznemu przedsiębiorcy w celu przymuszenia go do zawarcia układu zbiorowego pracy jest zgodne z Dyrektywą 96/71, jeżeli władze państwa przyjmującego delegowanych pracowników nie wydały mimo obowiązku, który na siebie przyjęły, ratyfikując tę dyrektywę, przepisów regulujących warunki zatrudnienia i wynagradzania pracowników delegowanych<sup>11</sup>. W analizowanym orzeczeniu ETS zawarł wiele stwierdzeń, które wskazują na uznanie prawa związków zawodowych do prowadzenia akcji zbiorowych również w obronie pracowników delegowanych. ETS podkreślił, że prawo do prowadzenia działania zbiorowego powinno być uznane za prawo podstawowe stanowiące integralną część ogólnych zasad prawa wspólnotowego oraz że jest prawem uznanym zarówno przez wiele międzynarodowych aktów prawnych, przy których tworzeniu państwa członkowskie współpracowały lub do których przystąpiły, takich jak Europejska Karta Społeczna czy Konwencja nr 87 przyjęta w 1948 r. przez Międzynarodową Organizację Pracy, dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, jak i akty ustanowione przez same państwa członkowskie na szczeblu wspólnotowym lub w ramach Unii Europejskiej, takie jak Wspólnotowa karta socjalnych praw podstawowych pracowników przyjęta w 1989 r. oraz Karta praw podstawowych Unii Europejskiej. Stwierdził również, że prawo do prowadzenia akcji zbiorowej powinno być zatem uznane za prawo podstawowe stanowiące integralną część ogólnych zasad prawa wspólnotowego, których przestrzeganie zapewnia Trybunał<sup>12</sup>. Traktowanie prawa do akcji zbiorowych przez ETS jako prawa fundamentalnego można rozumieć jako element szerszego prawa związków zawodowych do reprezentowania osób świadczących pracę, w tym pracowników delegowanych.

W świetle postanowienia wyżej przywołanych aktów regulujących międzynarodowe standardy zbiorowego prawa pracy interpretacja norm krajowych powinna być dokonywana

---

<sup>10</sup> C-341/05, ECR 2007, p. I-11767.

<sup>11</sup> Por. szerzej *The Laval and Viking Cases. Freedom of Services and Establishment v. Industrial Conflict in the European Economic Area and Russia*, R. Blanpain (red.), A.M. Świątkowski (red. zaproszony), Kluwer Law International, London 2009, s. 250; M. Wujczyk, *Kilka uwag o znaczeniu orzeczeń w sprawach Viking Line i Laval dla prawa duńskiego*, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2010, s. 289–295.

<sup>12</sup> Zob. C. Bernard, *Viking and Laval: Introduction. The Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, 2007–2008, 10, Oxford 2008, s. 463–475.

na rzecz rozszerzającego zakresu uprawnień związków zawodowych do występowania w imieniu ludzi pracy<sup>13</sup>, w tym pracowników delegowanych.

Warto również zwrócić uwagę na cele, jakie związki zawodowe realizują w ramach ochrony praw i interesów zbiorowych. Chodzi mianowicie o zapewnienie odpowiednich warunków pracy i płacy w miejscu świadczenia pracy. Byłoby nieuzasadnionym ograniczeniem uznanie, że związki zawodowe powinny zawęzać swoje działania wyłącznie do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy bezpośrednio przez pracodawcę na terenie zakładu, w którym prowadzą swoją działalność. Przeczyłoby to celowi, jaki powinien przyświecać związkom zawodowym, jakim jest obrona wszystkich ludzi pracy bez rozróżnienia na podstawie wykonywania przez nich pracy. Przecież kwestia zapewnienia odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy czy ochrony podstawowych praw pracowniczych, takich jak prywatność, godność, dobre imię, jest również ważna zarówno dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przez pracodawcę, jak i pracowników delegowanych.

Wreszcie na rzecz przyznania związkom zawodowym działającym u danego pracodawcy prawa do występowania w obronie praw i interesów pracowników delegowanych przemawia zbliżona sytuacja faktycznoprawna pracowników pracodawcy i pracowników delegowanych do wykonywania pracy u tego pracodawcy. Praktyka delegowania pokazuje, że pracodawcy delegujący przekazują wiele uprawnień podmiotowi przyjmującemu delegowanych. Dotyczy to kwestii wykonywania poleceń, określania czasu pracy, ustalania zakresu obowiązków. Co więcej, w wielu przypadkach pracodawcy w zawieranych porozumieniach w przedmiocie delegowania zatrudnionych ustalają, że pracownicy delegowani będą podlegać tej samej procedurze oceny czy też zostanie do nich na okres delegowania zastosowany ten sam system wynagradzania i premiowania. Takie ujednoczenia powodują, że częstokroć jedyna różnica pomiędzy „zwykłymi” a delegowanymi pracownikami odnośnie do treści stosunku pracy dotyczy podmiotu, który jest pracodawcą. Bardzo podobne warunki pracy i płacy obu tych grup skłaniają do uznania tezy o prawie związków zawodowych do nieograniczania swojej działalności do występowania jedynie w imieniu pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy.

Powyższa argumentacja znajduje częściowe oparcie w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r.<sup>14</sup>, w którym uznano, że prawo zrzeszania się w związkach zawodowych powinny mieć wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową na czyjąś rzecz oraz posiadające interesy zawodowe, które mogą być grupowo chronione przez związek zawodowy. Orzeczenie to wprawdzie nie odpowiada na pytanie, czy pracownicy delegowani powinni mieć zagwarantowaną możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych działających u pracodawcy przyjmującego, wskazuje jednak, że wolność zrzeszania się w związkach powinna być rozumiana szeroko.

<sup>13</sup> Por. M. Seweryński, *Problemy statusu prawnego związków zawodowych*, w: *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, G. Goździewicz (red.), Toruń 2000, s. 110–112; K.W. Baran, *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Bydgoszcz 2001, s. 6.

<sup>14</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt K 1/13 (Dz. U. 2015/791).

Na tle rozważanego zagadnienia rodzi się pytanie, w jakim zakresie związki zawodowe są uprawnione do reprezentowania pracowników delegowanych. Z pewnością trudno uznać, że są to wszystkie elementy dotyczące warunków pracy. Określenie wielu kwestii (jak np. zasady wynagrodzenia czy okres delegowania) leży w kompetencji pracodawcy delegującego. Trudno uznać, by związki zawodowe miały negocjować z podmiotem, u którego nie prowadzą działalności, tym bardziej że pracownik jest uprawniony do skorzystania z opieki rodzimych organizacji związkowych. W mojej ocenie związki zawodowe działające u pracodawcy, do którego wydelegowano pracownika, mogą reprezentować takiego pracownika w odniesieniu do tych wszystkich kwestii, które leżą w gestii pracodawcy przyjmującego (czy to na podstawie porozumienia między pracodawcami czy też ze względu na okoliczności faktyczne). Jako przykład zagadnień, co do których należy przyznać związkom zawodowym uprawnienie do występowania w imieniu pracowników delegowanych, można wskazać kwestie warunków w miejscu wykonywania pracy pracowników delegowanych zorganizowanych przez pracodawcę przyjmującego, zasady korzystania przez pracowników delegowanych z pomieszczeń socjalnych czy zapewnienie udogodnień dla pracownic w ciąży. Związki zawodowe nie będą natomiast uprawnione do żądania zmian wysokości wynagrodzenia pracowników delegowanych czy zmniejszenia ich wymiaru czasu pracy. Te kwestie leżą bowiem, co do zasady, poza kompetencjami pracodawcy przyjmującego.

Problemem budzącym większe wątpliwości jest zagadnienie dopuszczalności reprezentowania pracowników delegowanych w sprawach indywidualnych stosunków pracy. Będą to: konsultacja zamiaru zakończenia stosunku pracy w trybie art. 38 Kodeksu pracy (kp) i art. 52 § 3 kp, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w odniesieniu do kobiet w ciąży i przebywających na urlopie macierzyńskim (art. 177 § 1 kp), w toku procesu zwolnień grupowych regulowanych przez Ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników<sup>15</sup> (art. 5 ust. 2 i art. 10 ust. 2 i 3 tej ustawy) czy rozpatrywanie sprzeciwu wniesionego przez pracownika od ukarania karą porządkową (art. 112 § 1 kp)<sup>16</sup>.

Należy stwierdzić, że ze względu na charakter wyżej wymienionych spraw indywidualnych przyznanie związkom zawodowym działającym u pracodawcy przyjmującego uprawnień do reprezentowania pracowników delegowanych jest niemożliwe. Problemy związane z rozwiązywaniem stosunku pracy czy nakładaniem kar porządkowych leżą w kompetencji pracodawcy delegującego, brak jest więc uzasadnienia dla przyznawania uprawnień w tych kwestiach podmiotom niezwiązanym z tym pracodawcą stosunkiem prawnym.

Wskazać należy, że sprawy indywidualne stosunku pracy, o których mowa w art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, można rozumieć szerzej niż tylko kwestie,

---

<sup>15</sup> Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003, Nr. 90, poz. 844 ze zm.).

<sup>16</sup> J. Stelina, *Współdziałanie pracodawcy w indywidualnych sprawach pracowniczych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2008, 10, s. 4.

w których przepisy prawa wymagają współdziałania ze związkami zawodowymi. Mianem indywidualnych spraw można określać również te kwestie, które dotyczą nie załogi jako zbiorowości pracowników, ale wyłącznie poszczególnych zatrudnionych (jako przykład można wskazać np. zagadnienia związane z zapewnieniem odpowiednich warunków poruszania się po zakładzie pracy osobie niepełnosprawnej). Takie szersze spojrzenie na interpretację tego pojęcia wydaje się uprawnione, jeśli zestawimy je z użytym w art. 26 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych jako przykładem jednego z elementów zakresu działania zakładowej organizacji związkowej określeniem „zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy”. Pojęcie z art. 7 ust. 2 jest niewątpliwie szersze niż to użyte przez ustawodawcę w art. 26 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Z tego też względu należałoby uznać, że w zakresie przedmiotowym art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych mieszczą się również inne zagadnienia niż kwestie, co do których przepisy prawa pracy wymagają zajmowania stanowiska przez organizację związkową. Przy przyjęciu tego założenia należałoby dopuścić możliwość reprezentowania pracowników delegowanych przez związki zawodowe działające u pracodawcy przyjmującego w niektórych sprawach mających przymiot indywidualny. Pracownicy delegowani mogliby występować o taką ochronę przede wszystkim na podstawie zd. 2 art. 7 ust. 2, które wskazuje, że na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy. Warto podkreślić, że ustawa o związkach zawodowych nie podaje żadnych kryteriów, jakim posługiwać powinien się związek w razie otrzymania wniosku o objęcie ochroną. Nie wprowadza także żadnych ograniczeń<sup>17</sup>.

Można również zadać pytanie, czy pracownicy delegowani mogą być członkami organizacji związkowej działającej u pracodawcy przyjmującego<sup>18</sup>. Na tle art. 2 ustawy o związkach zawodowych wydaje się dopuszczalne stwierdzenie, że pracownicy delegowani mogą być członkami związku zawodowego. Wskazać jednak należy, że jako osoby niezatrudnione bezpośrednio u pracodawcy przyjmującego nie będą oni korzystać w pełni z uprawnień, jakie ustawa o związkach zawodowych przyznaje członkom organizacji związkowej<sup>19</sup>. W szczególności nie będą oni mieli prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie oraz w celu wykonywania doraźnej

<sup>17</sup> Zob. W. Kotowski, B. Kurzępa, *Związki zawodowe. Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, Warszawa 2012, s. 38.

<sup>18</sup> Por. K.W. Baran, *Zatrudnienie tymczasowe a zbiorowe prawo pracy*, w: *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, A. Sobczyk (red.), Warszawa 2011, s. 42–45.

<sup>19</sup> Na temat uprawnień przysługujących członkom organizacji związkowej zob. I. Sierocka, *Uprawnienia związków zawodowych a uprawnienia działaczy związkowych*, w: *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, L. Florek (red.), Warszawa 2007, s. 165; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 267; B. Cudowski, *Doraźne zwolnienie pracowników pełniących funkcje związkowe*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2004, 8, s. 26; Z. Góral, *Ułatwienia w działalności zakładowej organizacji związkowej – wybrane uwagi na tle przepisów ustawy o związkach zawodowych*, w: *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy* Z. Hajn (red.), Warszawa 2012, s. 459–473; Z. Salwa, *Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1997, 5, s. 12 i n.; M.B. Rycak, *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy przedstawicieli pracowników*, w: *Związki zawodowe a niezwiązkowe*

czynności wynikającej z funkcji związkowej (art. 31 ustawy o związkach zawodowych). Nie będą również mogli, co oczywiste, korzystać ze szczególnej ochrony stosunku pracy na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Należy jednocześnie wskazać, że pracownicy delegowani jako członkowie związku zawodowego nie mogą być uwzględniani przy obliczaniu, zgodnie z art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, liczby członków związku zawodowego, od której zależy prawo zakładowej organizacji związkowej do korzystania z uprawnień przewidzianych ustawą związkową<sup>20</sup>. Przepis ten dopuszcza uwzględnianie jedynie pracowników „u pracodawcy” objętego działaniem danej organizacji związkowej. Pracownicy delegowani wprawdzie mają status pracowników, jednak nie u pracodawcy przyjmującego, a u pracodawcy delegującego. Z podobnych względów nie jest dopuszczalne branie pod uwagę pracowników delegowanych przy ustalaniu liczby pracowników chronionych na podstawie art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych. Wprawdzie powyższe zapatrywanie nie wynika wprost z przepisu, ale trudno byłoby zaakceptować wykładnię, w której liczba osób mogących być objętymi szczególną ochroną, była uzależniona od pracowników niezatrudnionych u pracodawcy, gdzie działa związek zawodowy.

Warto rozważyć również, czy w ramach uprawnień związku zawodowego do reprezentowania pracowników delegowanych możliwe będzie uregulowanie określonych ich uprawnień w treści zakładowego układu zbiorowego pracy. W mojej ocenie należy dopuścić taką ewentualność. Zgodnie z art. 239 § 2 kp układem mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy<sup>21</sup>. Wprawdzie najczęściej wskazuje się, że przepis ten odnosi się do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych<sup>22</sup>, to jednak dopuszczalne wydaje się rozciągnięcie jego zastosowania również do pracowników delegowanych. Są oni bowiem osobami *de facto* świadczącymi pracę na rzecz pracodawcy przyjmującego w innym oparciu niż stosunek pracy. Podstawą tą będzie porozumienie zawarte między pracodawcami: delegującym i przyjmującym. Z natury rzeczy postanowienia układowe jedynie w niewielkim zakresie będą regulowały sytuację prawną pracowników delegujących. Układ zbiorowy pracy, zgodnie z art. 240 kp, określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, wzajemne

---

*przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, J. Wratny, M. Bednarski (red.), Warszawa 2012, s. 142 i n.

<sup>20</sup> W kwestii interpretacji art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych S. Płażek, A. Sobczyk, *Wątpliwości wokół interpretacji nowych przepisów ustawy o związkach zawodowych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003, 8, s. 23.

<sup>21</sup> Zob. W. Sanetra, w: J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 1200–1202; G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy jako źródło prawa pracy*, w: *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, Z. Góról (red.), Warszawa 2013, s. 69–84.

<sup>22</sup> Na temat możliwości rozszerzenia zakresu podmiotowego układu zbiorowego pracy na osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych zob. I. Florczak, *Możliwość objęcia postanowieniami układu zbiorowego pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych*, w: *Układy zbiorowe pracy w stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, Z. Góról (red.), Warszawa 2013, s. 49–68; M. Raczowski, *Oddziaływanie układu zbiorowego pracy na osoby niebędące pracownikami*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2018, 2, s. 18–19.



zobowiązania stron układu oraz inne sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. Jak słusznie podkreśla się w doktrynie, istotą i podstawowym składnikiem układu są postanowienia normatywne, które określają prawa i obowiązki pracownika czy też, inaczej rzecz ujmując, warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy<sup>23</sup>, celem układu jest bowiem zagwarantowanie pracownikom określonych warunków pracy<sup>24</sup>. Ewentualne kwestie dotyczące pracowników delegowanych mogłyby się znaleźć w tzw. trzeciej części układu, w którym znajdują się takie regulacje, jak zobowiązania zakładu pracy dotyczące świadczeń socjalnych wobec społeczności pracowników nieuregulowane w umowie o pracę, stosunki prawne zawierane na podstawie stosunku pracy (np. kwestie umowy o doksztalcaniu), uregulowania dotyczące dodatkowego ubezpieczenia zatrudnionych<sup>25</sup>. To właśnie te kwestie mogą mieć znaczenie dla pracowników delegowanych i skutkować rzeczywistym wpływem na ich sytuację w zakładzie pracy, do którego zostali oddelegowani. Argumentem przemawiającym za tym, iż to w trzeciej części układu powinny się znaleźć ewentualne regulacje dotyczące pracowników delegowanych, jest również okoliczność, iż to w tym miejscu znajdują się najczęściej postanowienia regulujące uprawnienia osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, jak chałupnicy, zleceniobiorcy czy agenci<sup>26</sup>, a więc podmioty o statusie najbardziej zbliżonym do omawianej kategorii pracowników delegowanych. Warto podkreślić, że postanowienia trzeciej części układu zbiorowego prawa pracy nie mają charakteru normatywnego<sup>27</sup>.

Nie widzę natomiast przeciwwskazań, aby w ramach reprezentacji pracowników delegowanych przez związki zawodowe kwestie dotyczące tej grupy zostały uregulowane w tzw. nienormatywnych porozumieniach zbiorowych. Jest to dopuszczalne w szczególności w świetle definicji sformułowanej przez A. Musiałę, która przez porozumienie zbiorowe rozumie

wspólne działania (ustalenia umowne) podmiotów reprezentujących stronę pracowniczą oraz pracodawczą (nawet z udziałem państwa) odnoszące się nie tylko do problematyki warunków zatrudnienia, wzajemnych zobowiązań stron, ale również m.in. szerzej ujętych zagadnień społeczno-gospodarczych<sup>28</sup>.

Podstawę do prowadzenia negocjacji w tym zakresie w celu zawarcia porozumienia będą stanowiły normy konstytucyjnej, a konkretnie rzecz ujmując, jej art. 59 ust. 2, z którego

<sup>23</sup> Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 146–147.

<sup>24</sup> W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 159.

<sup>25</sup> A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 1070–1071.

<sup>26</sup> Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 152.

<sup>27</sup> M. Włodarczyk, w: *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2010, s. 425–426.

<sup>28</sup> A. Musiała, *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*, Poznań 2013, s. 47.

wynika, że związki zawodowe z jednej strony i pracodawcy lub organizacje pracodawców z drugiej są uprawnieni do prowadzenia rokowań i zawierania porozumień zbiorowych<sup>29</sup>.

W dalszej kolejności należy odpowiedzieć sobie na pytanie, czy w ramach przyznanym związkom zawodowym uprawnień mogą one wszczynać spory zbiorowe, których przedmiot dotyczyłby praw i interesów pracowników delegowanych. Punktem wyjścia rozważań w tym zakresie powinien być art. 1 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>30</sup>, zgodnie z którym spór zbiorowy może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Należy wskazać, że użyte na określenie przedmiotu sporu zbiorowego pojęcia nie są precyzyjne. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że pojęcie warunków pracy należy interpretować szeroko. Przez warunki pracy trzeba więc rozumieć wszystkie warunki związane z wykonywaniem pracy<sup>31</sup>. Pojęcie warunków wynagradzania trzeba z kolei odnosić do uprawnień płacowych ustalonych w przepisach prawa oraz do których osiągnięcia zmierza związek zawodowy. Należy opowiedzieć się również za szerokim rozumieniem użytego przez ustawę sformułowania „świadczenia socjalne”. Powinno się uznać, że przedmiotem sporu zbiorowego mogą być nie tylko poszczególne świadczenia, lecz także tworzenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, gospodarowanie jego środkami i ich gromadzenie, jak też rozdział i przyznawanie świadczeń socjalnych. Niezwykle trudne jest zdefiniowanie pojęcia praw i wolności związkowych, jest to bowiem określenie niezwykle szerokie. Dla przykładu można więc wskazać, że do takich praw należy zaliczyć wolność zrzeszania się, niezależność, samorządność w kształtowaniu swojej struktury organizacyjnej, korzystanie z uprawnień określonych przepisami prawa.

Z art. 1 wynika, że spór zbiorowy może być prowadzony w imieniu nie tylko pracowników, lecz również innym grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związki zawodowe. Jak już wyżej wskazałem, stoję na stanowisku, że pracownicy delegowani są uprawnieni do zrzeszania się w związki zawodowe działające u pracodawcy przyjmującego. W konsekwencji związki te mogą reprezentować pracowników delegowanych w ramach procedury sporów zbiorowych. Stanowisko to potwierdza zapatrywania w sposób szeroki definiujące grupy, których interesy mogą być broniące w ramach sporów zbiorowych. Doktryna wskazuje, że związki zawodowe mogą prowadzić spór zbiorowy m.in. w celu obrony praw emerytów i rencistów i nakładców.<sup>32</sup> Zakres

---

<sup>29</sup> W. Sanetra, *Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia w świetle Konstytucji RP*, w: *Prawo pracy – z aktualnych zagadnień. Materiały konferencji. Tykocin 8–10 maja 1998 r.*, W. Sanetra (red.), Białystok 1999, s. 10; W. Sokolewicz, *Komentarz do art. 59 ust. 2 Konstytucji*, w: *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 1 i n.

<sup>30</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. 1991, Nr 55, poz. 236).

<sup>31</sup> B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998, s. 33.

<sup>32</sup> Zob. B. Cudowski, *Reprezentacja zatrudnionych w sporach zbiorowych pracy (de lege lata i de lege ferenda)*, w: *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), Gdańsk 2010, s. 242; H. Lewandowski, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, w: *Prawo pracy*, t. 3, Z. Salwa (red.), Warszawa 1998, s. III/E/158-1 i n.

reprezentacji w przypadku takiego sporu będzie bardzo ograniczony i będzie dotyczyć tylko tych kwestii, na które pracodawca przyjmujący będzie miał wpływ, a więc przede wszystkim warunków w miejscu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego. Z oczywistych względów przedmiotem sporu nie będą mogły być kwestie, które leżą w gestii pracodawcy delegującego, takie jak wysokość wynagrodzenia czy regulacje dotyczące dodatkowych świadczeń w ramach stosunku pracy. Na tle procedury prowadzenia sporów zbiorowych rodzi się wątpliwość, czy pracownicy delegowani mogą sami występować w sporach zbiorowych. W tym wypadku należy udzielić odpowiedzi negatywnej. Należy w tym zakresie podzielić stanowisko, w myśl którego ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ma zastosowanie jedynie do pracowników. Odpowiednie stosowanie ww. aktu należy dopuścić w odniesieniu do członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osób wykonujących prace na podstawie umowy agencyjnej, jeśli nie są pracodawcami, oraz osób wykonujących pracę nakładczą. Jak podkreślono, wyliczenie to ma charakter enumeratywny. W konsekwencji inne osoby posiadające pełną lub ograniczoną wolność koalicji (jak np. bezrobotni, funkcjonariusze Policji, Straży Granicznej) i mające przymiot ludzi pracy nie mają uprawnień w zakresie prowadzenia sporów zbiorowych<sup>33</sup>. Z tego względu uznaje się, że „pozostałe kategorie zatrudnionych na innych podstawach niż stosunek pracy, uprawnione co prawda do zrzeszenia się w związkach zawodowych, nie mogą jednak występować w sporach zbiorowych”<sup>34</sup>. Powyższe rozważania należy odnieść również do sytuacji prawnej pracowników delegowanych.

Kończąc, nasuwa się stwierdzenie, że regulacje statusu i uprawnień związków zawodowych coraz częściej nie przystają do zmian, jakie zachodzą w prawie pracy. Nie chodzi tu wyłącznie o kwestię pracowników delegowanych, lecz również zasady reprezentowania pracowników tymczasowych, osób zatrudnionych na podstawie cywilnoprawnych kontraktów menedżerskich czy osób świadczących pracę w formie outsourcingu. Powyższe wskazuje na konieczność zmiany obecnych przepisów, tak by przepisy regulujące kompetencje związków zawodowych w sposób jednoznaczny przyznawały im kompetencje w zakresie reprezentacji oraz walki o prawa i interesy wszystkich osób, które można określić mianem ludzi pracy. Nie rozwiewają powstałych wątpliwości ostatnie zmiany wprowadzone do ustawy o związkach zawodowych. Taka zmiana pozwoli organizacjom związkowym reagować na potrzeby osób świadczących pracę, która coraz rzadziej jest wykonywana na podstawie zwykłego stosunku pracy.

<sup>33</sup> Zob. K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o zwolnieniach grupowych*, Gdańsk 2004, s. 223.

<sup>34</sup> J. Żołyński, *Strajk i inne rodzaje protestacyjne jako metoda rozwiązania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013, s. 123.

## Bibliografia

- Baran K.W., *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych, organizacjach pracodawców, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o zwolnieniach grupowych*, Gdańsk 2004.
- Baran K.W., *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Bydgoszcz 2001.
- Baran K.W., *Zatrudnienie tymczasowe a zbiorowe prawo pracy*, w: *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, A. Sobczyk (red.), Warszawa 2011.
- Baran K., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007.
- Bernard C., *Viking and Laval: Introduction. The Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, 2007–2008, 10, Oxford 2008.
- Cudowski B., *Doraźne zwolnienie pracowników pełniących funkcje związkowe*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2004, 8.
- Cudowski B., *Reprezentacja zatrudnionych w sporach zbiorowych pracy (de lege lata i de lege ferenda)*, w: *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), Gdańsk 2010.
- Cudowski B., *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998.
- Dyrektywa nr 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. (Dz. U. L 18 z 21 stycznia 1997 r.).
- Europejska Karta Praw Społecznych (Dz. U. 1999 r., Nr 8, poz. 67).
- Florczak I., *Możliwość objęcia postanowieniami układu zbiorowego pracy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych*, w: *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Waclawa Szuberta*, Z. Góral (red.), Warszawa 2013.
- Freedom of Association, *Digest of decisions and principles of Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, International Labour Office, Geneva 1996.
- Goździewicz G., *Układy zbiorowe pracy jako źródło prawa pracy*, w: *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Waclawa Szuberta*, Z. Góral (red.), Warszawa 2013.
- Góral Z., *Ułatwienia w działalności zakładowej organizacji związkowej – wybrane uwagi na tle przepisów ustawy o związkach zawodowych*, w: *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Z. Hajn (red.), Warszawa 2012.
- Hajn Z., *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi pracy*, w: *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), Gdańsk 2010.
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013.
- Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011.
- Kotowski W., Kurzępa B., *Związki zawodowe. Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, Warszawa 2012.
- Lewandowski H., *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, w: *Prawo pracy*, t. 3, Z. Salwa (red.), Warszawa 1998.
- Musiała A., *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*, Poznań 2013.
- Płazek S., Sobczyk A., *Wątpliwości wokół interpretacji nowych przepisów ustawy o związkach zawodowych*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2003, 8.

- Raczowski M., *Oddziaływanie układu zbiorowego pracy na osoby niebędące pracownikami*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2018, 2.
- Rycak M.B., *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy przedstawicieli pracowników*, w: *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, J. Wrątny, M. Bednarski (red.), Warszawa 2012.
- Salwa Z., *Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1997, 5.
- Sierocka I., *Uprawnienia związków zawodowych a uprawnienia działaczy związkowych*, w: *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, L. Florek (red.), Warszawa 2007.
- Sanetra W., *Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia w świetle Konstytucji RP*, w: *Prawo pracy – z aktualnych zagadnień. Materiały konferencji. Tykocin 8–10 maja 1998 r.*, W. Sanetra (red.), Białystok 1999.
- Seweryński M., *Problemy statusu prawnego związków zawodowych*, w: *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, G. Goździewicz (red.), Toruń 2000.
- Sokolewicz W., *Komentarz do art. 59 ust. 2 Konstytucji*, w: *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2005.
- Stelina J., *Współdziałanie pracodawcy w indywidualnych sprawach pracowniczych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2008, 10.
- Szubert W., *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960.
- Świątkowski A.M., *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Świątkowski A., *Pojęcie, systematyka i rodzaj kompetencji związków zawodowych*, w: *Kompetencje związków zawodowych*, A. Świątkowski (red.), Warszawa–Kraków 1984.
- The Laval and Viking Cases. Freedom of Services and Establishment v. Industrial Conflict in the European Economic Area and Russia*, R. Blanpain (red.), A.M. Świątkowski (red. zaproszony), Kluwer Law International, London 2009.
- Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003, Nr. 90, poz. 844 ze zm.).
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. 1991, Nr 55, poz. 236).
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2014 r., poz. 167).
- Wrątny J., *Prawne aspekty działalności związków zawodowych*, w: *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, J. Wrątny, M. Bednarski (red.), Warszawa 2012.
- Wujczyk M., *Kilka uwag o znaczeniu orzeczeń w sprawach Viking Line i Laval dla prawa duńskiego*, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2010.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt K 1/13 (Dz. U. 2015/791).
- Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2010.
- Żołyński J., *Strajk i inne rodzaje protestacyjne jako metoda rozwiązania sporów zbiorowych*, Warszawa 2013.