

ROBERT WILCZYŃSKI

INP PAN, Warszawa

DOI: 10.19195/0137-1134.105.14

CHARAKTER I PRZEDMIOT POROZUMIEŃ ZBIOROWYCH
Z UDZIAŁEM AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ

UWAGI WSTĘPNE

W piśmiennictwie¹ pojęcie „porozumienie zbiorowe” nie jest jednoznaczne. Raz używa się go w znaczeniu szerszym, obejmującym wszystkie akty prawne zawierane między partnerami społecznymi, w tym także układy, czego przykładem jest art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, który mówi o układach i innych porozumieniach². Innym razem używa się go w znaczeniu węższym, rozumiejąc przez to akty inne niż układy, por. np. art. 9 § 2 i 3 k.p. zwany elementem demokratycznych zbiorowych stosunków pracy. O ile stroną układu zbiorowego pracy może być jedynie związek zawodowy, prawo zawierania porozumień zbiorowych przysługuje również reprezentantom załogi innymi niż związki zawodowe³. Można wobec powyższego stwierdzić, że pracownicy tymczasowi mają prawo do rokowań zbiorowych, zawierania układów zbiorowych i innych porozumień zbiorowych⁴.

Porozumienia zbiorowe należą do nienazwanych źródeł prawa⁵, co do których znaczenia istnieje w doktrynie wiele wątpliwości⁶. W uzasadnieniu wyroku

¹ L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 297 n.

² Szerzej na ten temat por. W. Sanetra, *Konstytucyjne prawo do rokowań*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1998, nr 12, s. 5 n.

³ *Ibidem*, s. 8.

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

⁵ L. Florek, *op. cit.*, s. 297.

⁶ Zwane także „pakietami gwarancji socjalnych”, „paktami gwarancji pracowniczych”, „umowami społecznymi” lub „porozumieniami okołoprywatyzacyjnymi”, szerzej por. B. Wagner, *Pakiet socjalny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2006, nr 9, s. 2 n.; K. Rączka, *Pakiety gwarancji socjalnych związane z prywatyzacją*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku: księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 445 n.; J. Wratny, *Umowa społeczna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 10, s. 2 n.; *idem*,

SN z 4 listopada 2010 roku⁷ wskazano, że między nazwanymi i nienazwanymi normatywnymi porozumieniami (źródłami) prawa pracy nie zachodzi stosunek zależności o typie hierarchicznej nadrzędności lub podległości, ale z normatywnej logiczno-funkcjonalno-systemowej równorzędności postanowień wynikających z nazwanych lub z nienazwanych autonomicznych aktów prawa pracy wynika potrzeba ich stanowienia z zachowaniem podobnych zasad zawierania wszystkich typów (nazwanych i nienazwanych) źródeł autonomicznego prawa pracy⁸. Dla pełnej jasności należy też dodać, że układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe nie są źródłami zbiorowego prawa pracy, nawet w powyżej wskazanym swoistym sensie, w zakresie, w jakim nie regulują zbiorowych stosunków pracy. W szczególności oparte na ustawie postanowienia tych aktów określające, jak to ujmuje art. 9 § 1 k.p., „prawa i obowiązki stron stosunku pracy” należą do przepisów indywidualnego prawa pracy.

Materia porozumień regulowana jest również w prawie międzynarodowym i europejskim. W art. 4 konwencji nr 98 MOP z 1949 r. dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych⁹ wskazuje się na potrzebę stosowania środków odpowiadających warunkom krajowym, w celu zachęcania i popierania jak najszybszego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej, w celu regulowania warunków pracy. Natomiast art. 6 Europejskiej Karty Społecznej z 1961 r.¹⁰ przewiduje, iż w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do rokowań zbiorowych należy popierać, kiedykolwiek będzie to konieczne i właściwe, mechanizm dobrowolnych negocjacji między pracodawcami lub organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej strony, dla uregulowania, w drodze układów zbiorowych pracy, warunków zatrudnienia. W art. 118 traktatu rzymskiego z 1957 r.¹¹ wymienia się między innymi prawo rokowań zbiorowych, upoważniając zarazem Komisję Europejską do zachęcania państw członkowskich do współpracy w tej sprawie. W myśl art. 12 Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników z 1989 r.¹² pracownicy i pracodawcy lub ich organizacje mają prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych na zasadach przyjętych przez krajowe ustawodawstwo i praktykę.

Problematyka gwarancji zatrudnienia w porozumieniach okoloprywatyzacyjnych, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 5, s. 3 n.

⁷ II PK 106/10, OSNP nr 3–4/2012, poz. 30.

⁸ Zwolennicy tej tezy opierają się również na treści art. 59 ust. 2 Konstytucji, który wskazuje na możliwość zawierania przez partnerów społecznych innych porozumień, w związku z czym do ich skuteczności nie wymaga się bezpośredniej podstawy ustawowej; por. np. M. Seweryński, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, [w:] *Źródła prawa pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2000, s. 111.

⁹ Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126.

¹⁰ Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67.

¹¹ Dz. Urz. UE z 30.3.2010, C 83.

¹² Dz. Urz. UE z 30.3.2010, C 83.

Podobnie stanowi art. 28 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej¹³, zgodnie z którym pracownicy i pracodawcy, lub ich odpowiednie organizacje, mają prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy na odpowiednich poziomach, zgodnie z prawem wspólnotowym oraz ustawami i praktykami krajowym. Oznacza to, że granice prawa do rokowań wyznacza przede wszystkim ustawa. W zbiorowych stosunkach pracy nie obowiązuje zasada uprzywilejowania jednej ze stron, a przepisy nie mają charakteru jednostronnie obowiązującego (semiimperatywnego). W założeniu nie ma w nich strony słabszej, która wymagałaby zwiększonej ochrony prawnej. Wyjątkiem jest tworzenie związków zawodowych lub innego przedstawicielstwa pracowniczego, w tym zwłaszcza rad pracowników. Przedstawicielstwa pracownicze są tworzone do wyrównania pozycji stron zbiorowych stosunków pracy¹⁴.

POROZUMIENIA ZBIOROWE JAKO ŹRÓDŁA PRAWA PRACY TYMCZASOWEJ

Na gruncie stosunków prawnych dotyczących porozumień zbiorowych z udziałem agencji godna rozpatrzenia jest kwestia dotycząca charakteru uzgodnień zawieranych w trybie art. 9 oraz 25 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych¹⁵ (u.z.p.t.). Zgodnie z art. 9 ust. 1 i 3 u.z.p.t. agencja i pracodawca użytkownik, w celu zawarcia przez agencję umowy o pracę z pracownikiem, uzgadniają określone w tym przepisie elementy na piśmie. Z ust. 2 tego przepisu wynika ponadto obowiązek pracodawcy użytkownika przekazania agencji pisemnej informacji we wskazanym w tym przepisie zakresie. Ustawodawca w powołanych na początku przepisach posługuje się określeniem „uzgadniają”, co sugeruje, że poczynione ustalenia muszą zostać zaakceptowane zarówno przez agencję pracy tymczasowej, jak i pracodawcę użytkownika¹⁶. Dodatkowo, zgodnie z art. 25 u.z.p.t. prawa i obowiązki pracodawcy użytkownika i agencji pracy tymczasowej w zakresie nieuregulowanym w ustawie określa zawarta między nimi umowa. Z przytoczonej regulacji wynika, że w drodze umowy, której charakter prawny nie został przez ustawodawcę przesądzony, agencja i pracodawca użytkownik mogą podzielić między siebie uprawnienia i obowiązki w zakresie, w jakim nie czyni tego ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Powstaje więc istotne pytanie o charakter tej umowy. W literaturze wyrażono odmienne poglądy, że można ją uznać za umowę o świadczenie usług na warunkach zlecenia w trybie

¹³ Dz. Urz. UE z 30.3.2010, C 83.

¹⁴ L. Florek, *op. cit.*, s. 238.

¹⁵ Ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.).

¹⁶ A. Sobczyk, *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 51; M. Raczkowski, *Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 34.

art. 750 n. k.c.¹⁷ oraz za porozumienie podmiotów występujących po jednej stronie stosunku prawnego — stosunku pracy¹⁸. Według tego poglądu porozumienia tego rodzaju występują np. w prawie rzeczowym między współwłaścicielami rzeczy (oczywiście z uwzględnieniem dość znacznej odległości w tak ujmowanej paraleli), co nie wyklucza stosowania do niej przepisów o umowie o świadczenie usług na warunkach zlecenia, tyle że na zasadzie art. 5 u.z.p.t. w zw. z art. 300 k.p. Stosowanie przepisów kodeksu cywilnego do stosunku pracy obejmuje także ich stosowanie do stosunku pracy tymczasowej. Umowa ta należy zatem do umów prawa pracy, wykazując pewne podobieństwo do występujących w zbiorowym prawie pracy stosunków międzyorganizacyjnych. W moim przekonaniu na aprobatę zasługuje drugi pogląd z jednoczesnym wskazaniem na normatywny charakter postanowień dotyczących warunków pracy pracowników agencji, zbliżającym go do porozumienia zbiorowego mającego charakter źródła prawa pracy. Za przyjęciem tezy o zakwalifikowaniu tego porozumienia jako porozumienia zbiorowego przemawia interpretacja ust. 2 art. 59 Konstytucji RP, według której związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Opisane w art. 9 u.z.p.t. uzgodnienia zawierane są pomiędzy pracodawcami biorącymi udział w stosunku pracy tymczasowej, natomiast przepis tej normy nie przewiduje w ogóle strony pracowniczej, co, moim zdaniem, nie pozbawia go waloru porozumienia zbiorowego¹⁹. Można także wywieść normatywny charakter tego porozumienia z faktu, że jest on oparty na ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, choć w pewnym sensie tylko pośrednio. Nie jest to zjawisko odosobnione w ustawodawstwie polskim. Podobna „pośredniość” oparcia na ustawie ma miejsce w przypadku porozumienia zawieranego w związku z zakończeniem sporu zbiorowego, porozumienia zawieranego przez radę pracowników z pracodawcą objęte konsultacją pracowniczą, porozumienie o stosowaniu układu, porozumienia o zawieszeniu stosowania (autonomicznych) przepisów prawa pracy czy układu zbiorowego pracy, jak również porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę.

Rozumienie sformułowania „oparcia na ustawie” zdania zarówno w literaturze, jak i orzecznictwie zdają się podzielić²⁰. Na pewno bardziej rygorystyczne

¹⁷ Tak M. Paluszkiwicz, *Zatrudnienie pracowników tymczasowych w polskim prawie pracy: konstrukcja i charakter prawny*, Warszawa 2011, s. 92–93.

¹⁸ Tak M. Raczkowski, *op. cit.*, s. 39.

¹⁹ Por. A. Musiała, *Normatywny charakter porozumień zbiorowych zawartych w związku z rokowaniami, mediacją i strajkiem na tle ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 12, s. 635–639.

²⁰ Por. m.in. J. Wrątny, *Regulacja prawna swoistych źródeł prawa pracy. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 12, s. 4–5; oraz M. Seweryński, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, [w:] *Źródła prawa pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2000, s. 110–111. Por. np. postanowienie SN z dnia 28 maja 1998 r., I PKN 138/98, OSNP Nr 12/1999,

podejście w zakresie rozumienia tego pojęcia, a więc wąska jego interpretacja, utrudnia zakwalifikowanie danego porozumienia zbiorowego jako porozumienia normatywnego. Natomiast szerokie pojmowanie daje szansę na łatwiejsze znalezienie uzasadnienia traktowania takiego porozumienia jako źródła prawa. Przede wszystkim powstaje pytanie, czy stroną omawianego porozumienia zawsze musi być pracodawca. SN słusznie przyjmuje niekiedy, że „z natury porozumienia zbiorowego, jako źródła prawa pracy określającego prawa i obowiązki stron stosunku pracy, wynika, że musi być ono zawarte przez pracodawcę”²¹.

Zobowiązanie się obu umawiających się pracodawców w drodze porozumienia zbiorowego do świadczeń na rzecz pracowników tymczasowych objętych normatywnymi postanowieniami porozumienia musi wynikać z ich aktu woli. Daje się to rozciągnąć na inne podmioty działające w imieniu pracodawcy, w tym zwłaszcza organizacje pracodawców. Inaczej niż przy układzie zbiorowym pracy nie jest to jednak sformalizowane, co oznacza, że stroną porozumienia zbiorowego może być dowolna grupa pracodawców, w której imieniu działa wyłoniona przez nią reprezentacja²².

Przepis art. 9 ust. 1 u.z.p.t ma charakter *lex imperfecta*. Brak uzgodnień pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem nie tylko nie jest zagrożony żadną sankcją, lecz także nie wpływa na ważność umowy o pracę tymczasową²³. Na pytanie o to, czy porozumienie zawarte w trybie art. 9 ust. 1 u.z.p.t. można uznać za źródło prawa pracy, należy udzielić odpowiedzi twierdzącej. Przemawia za tym zarówno charakter tego porozumienia, jak jego zakres podmiotowy. Zgodnie z § 1 art. 9 k.p. w związku z art. 5 u.z.p.t. porozumienie zbiorowe zyskuje przymiot źródła prawa, jeśli ma „oparcie na ustawie” oraz określa prawa i obowiązki stron stosunku pracy²⁴. O normatywnym charakterze danego porozumienia zbiorowego przesądza więc spełnienie wymogów określonych w tym przepisie. Dla kwalifikacji przedmiotowych porozumień jako źródeł prawa kluczowe znaczenie będzie zatem miało pojmowanie sformułowania „oparcie na ustawie”. Wydaje się, że chodzi tu o swoiste upoważnienie ustawowe do zawierania normatywnych poro-

poz. 398; wyrok SN z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 541/99, OSNP Nr 14/2001, poz. 464; uchwałę SN z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00, OSNAPiUS Nr 6/2002, poz. 134 ze zdaniem odrębnym B. Wagner; wyrok SN z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114/05, OSNP Nr 1–2/2007, poz. 2; uchwałę SN z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP Nr 3–4/2007, poz. 38, a także wyrok SN z dnia 9 sierpnia 2006 r., III PK 42/06, OSNP Nr 17–18/2007, poz. 244.

²¹ Por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 25 maja 2005 roku, I PK 223/04, OSNP 2006, nr 3–4, poz. 36 oraz uzasadnienie wyroku z dnia 9 czerwca 2005 roku, II PK 344/04, OSNP 2006, nr 9–10, poz. 152.

²² L. Florek, *op. cit.*, s. 306.

²³ A. Sobczyk, *op. cit.*, s. 51.

²⁴ Odmienne Z. Salwa, *Porozumienie zbiorowe jako źródło prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999, s. 31; oraz W. Sanetra, *Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia w świetle Konstytucji RP*, [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, s. 19.

zumień zbiorowych. Innymi słowy, z tego upoważnienia powinno być możliwe odczytanie woli prawodawcy nadania owym porozumieniom charakteru źródeł prawa pracy oraz warunków, na jakich to uznanie normatywności ma się odbyć, szczególnie gdy łączy się to z lakonicznością podstaw prawnych, jak w przypadku art. 9 oraz 25 u.z.p.t.

Oprócz lakoniczności podstawa prawna porozumienia opartego na art. 9 i 25 u.z.p.t. cechuje się doraźnością — porozumienie zawierane jest tylko na czas obowiązywania współpracy między agencją a pracodawcą użytkownikiem, a uściślając, na czas korzystania przez pracodawcę użytkownika z pracowników agencji. Przepisy prawa pracy nie regulują materii doraźności porozumień, a orzecznictwo odwołuje się coraz częściej do analogii *legis* z przepisów o układach zbiorowych pracy²⁵. W jednym z orzeczeń SN idzie jeszcze dalej — ponieważ kodeks pracy, poza wprowadzeniem instytucji porozumień zbiorowych, nie zawiera innych regulacji ich dotyczących, to „należy odpowiednio stosować przepisy o układach zbiorowych, które też są porozumieniem zawieranym przez partnerów społecznych”²⁶.

Podmiotami porozumienia są agencja i pracodawca użytkownik. Zatem mamy w tym przypadku do czynienia z pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. oraz pracodawcą „rzeczywistym”, którym jest pracodawca użytkownik. Taka konstrukcja jest dopuszczalna w konstrukcji porozumienia zbiorowego przez rozszerzającą wykładnię różnych przepisów zmierzających do uznania za pracodawcę „pracodawcy rzeczywistego”, „inwestora” czy „przyszłego nabywcy akcji”, jak to niekiedy dopuszcza SN²⁷. Oderwanie się od kodeksowego pojęcia pracodawcy prowadzi do przyznania prawa do zawierania porozumień o charakterze normatywnym niedookreślonym podmiotom, których relacja do pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. może być bardzo różna, chociaż to właśnie na nim ciążyą obowiązki wynikające z porozumienia.

Porozumienie oparte na art. 9 i 25 u.z.p.t. nie wspomina o stronie pracowniczej, co, moim zdaniem, nie wyklucza, aby reprezentacją pracowników była strona tego porozumienia. Z natury rzeczy będą to związki zawodowe. Negocjacje i zawieranie porozumień są przejawem reprezentowania i obrony praw i interesów pracowniczych, do czego powołane są związki zawodowe. Artykuł 59 ust. 2 Konstytucji RP, podobnie jak art. 21 ust. 1 u.z.z., nie odnoszą się do porozumień zawieranych przez inne przedstawicielstwo pracownicze niż związki zawodowe. Zasada solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych nie wyklucza zawierania porozumień z partnerami społecznymi innymi niż związki zawodowe. Przypisywanie jednak takim porozumieniom jakiegokolwiek charakteru nie znajduje żadnego uzasadnienia w tym przepisie Konstytucji RP. Dotyczy to zwłaszcza

²⁵ Wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2004 roku, III PK 38/04, OSNP 2005, nr 4, poz. 55.

²⁶ Wyrok SN z dnia 9 sierpnia 2006 roku, III PK 42/06, OSP 2008, nr 7–8, poz. 81.

²⁷ Por. na przykład uzasadnienie uchwały 7 sędziów SN z dnia 23 maja 2006 roku, III PZP 2/06, OSNP 2007, nr 3–4, poz. 38.

normatywnego charakteru tych porozumień. Ocena tego charakteru powinna też następować z uwzględnieniem wolności działalności gospodarczej i własności prywatnej, o których jest również mowa w art. Konstytucji RP.

Postanowienia omawianego porozumienia mogą się zmieniać, w tym także na niekorzyść pracowników. Przepisy u.z.p.t. ani k.p. nie regulują tej sytuacji. Orzecznictwo SN ewoluje w tej sprawie. Początkowo w wyroku z dnia 25 listopada 2004 roku²⁸ SN stwierdził, iż przepis art. 24113 § 2 k.p. nie ma zastosowania do postanowień porozumienia zbiorowego. Następnie starał się jednak wypełnić omawianą lukę, przez rozciągnięcie na porozumienia o charakterze normatywnym tego przepisu przez analogię układu do takiego porozumienia. W wyroku z dnia 6 grudnia 2005 roku²⁹ SN stwierdził, że wprowadzenie niekorzystnej dla pracowników zmiany porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających. Dotyczy to także sytuacji, w której porozumienie przestaje obowiązywać. W myśl wyroku SN z dnia 11 kwietnia 2006 roku³⁰, jeżeli pracodawca przyjął na siebie w porozumieniu socjalnym obowiązek nieobniżania pracownikom wynagrodzenia za pracę przez pewien czas, to może wypowiedzieć im umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia dopiero po upływie tego okresu, kiedy przestaje go dotyczyć zobowiązanie przyjęte w tym porozumieniu albo po wcześniejszym wypowiedzeniu warunków umów o pracę wynikających z tego porozumienia indywidualnie w stosunku do każdego pracownika, czyli po wcześniejszym wypowiedzeniu zawartego w porozumieniu socjalnym zobowiązania do nieobniżania wynagrodzeń, które weszło do treści indywidualnych umów o pracę. Takie stanowisko budzi zastrzeżenia. Nie wynika ono z przepisów prawa, lecz jest oparte na analogii do przepisu dotyczącego układu. Jeżeli jednak ustawodawca nadał mu określone ramy, a zrezygnował z tego w odniesieniu do porozumienia, to taka wykładnia ma raczej charakter tworzenia prawa, do czego nie ma podstaw w naszym prawie³¹.

Nadawanie porozumieniu opartemu na art. 9 i 25 u.z.p.t. charakteru normatywnego ma również uzasadnienie społeczne. W praktyce zatrudnienia tymczasowe zawierane są bardzo zróżnicowane porozumienia, o różnym stopniu sformalizowania. Żaden przepis nie określa też warunków ich wydania, treści czy formy. Porozumienia są wygodniejszą dla stron formą umowy zbiorowej, przede wszystkim ze względu na brak kontroli ich zgodności z prawem, jak również nieobowiązywanie zasady reprezentatywności związkowej oraz dowolność ukształtowania strony pracodawczej. Przyznanie temu porozumieniu charakteru normatywnego oznacza, że umowa ta staje się obowiązująca dla pracodawcy tak jak ustawa.

²⁸ II PK 57/04, OSNP 2005, nr 13, poz. 188.

²⁹ III PK 95/05, OSNP 2006, nr 19–20, poz. 303.

³⁰ I PK 171/05, OSNP 2007, nr 7–8, poz. 94.

³¹ L. Florek, *op. cit.*, s. 310.

Krytycy tego podejścia wskazują na ryzyko braku kontroli legalności tego typu porozumień. Według tego stanowiska ryzyko to jest szczególnie wysokie w przypadku porozumień, które nie mają żadnego oparcia w ustawie³². W takim przypadku przepisy ustawowe nie określają stron ani treści porozumień. Oznacza to, że nie wiadomo, kto może zawrzeć porozumienie, i nie wiadomo, co może być objęte jego treścią, ale jego postanowienia są wiążące dla stron stosunków pracy. W orzecznictwie wskazano to zjawisko jako poważne zagrożenie „ładu normatywnego” w tych stosunkach³³. System źródeł prawa może bowiem zostać rozsadzony przez przypadkowe porozumienia zawierane przez różne strony, które nie są objęte żadną regulacją prawną ani kontrolą ich zgodności z prawem. Powyższa tendencja jest też zaprzeczeniem historycznego rozwoju źródeł prawa pracy. Podważa ona „logikę systemu rokowań zbiorowych”.

Przyjmując powyższe stanowisko, uważam, że kluczowe znaczenie dla rozwoju dialogu społecznego w przyszłości ma zasada swobody umów, obowiązująca również w zbiorowych stosunkach pracy, polegająca między innymi na tym, że ich strony mogą sobie dowolnie układać swoje stosunki także w drodze zawierania porozumień zbiorowych, jeżeli nie naruszają przepisów prawa. Nie oznacza to jednak, że wszystkie zawierane porozumienia muszą mieć taki sam charakter. W szczególności, jak o tym mowa powyżej, ich charakter normatywny powinien być określany (nadawany) przez ustawę, a nie w drodze rozszerzającej wykładni Sądu Najwyższego. Ogólna formuła kwalifikacji postanowień zbiorowych z art. 9 § 1 k.p. jest niedoskonała. Stąd też *de lege ferenda* celowe wydaje się przyjęcie, że charakter normatywny danego porozumienia powinien być określony w sposób wyraźny w przepisach ustawowych normujących poszczególne porozumienia. Uznanie danego aktu za źródło prawa pracy jest ograniczeniem wolności działalności gospodarczej. Nakłada on bowiem obowiązki, które wiążą w ten sam sposób jak ustawa. Dlatego pracodawca, który przyjmuje na siebie określone zobowiązania, nie powinien mieć wątpliwości co do ich charakteru. Normatywny charakter takiego aktu nie powinien być zwłaszcza ustalany następczo, ponieważ trudno to uznać za ograniczenie wolności działalności gospodarczej w drodze ustawy.

³² Por. wyrok SN z dnia 26 lutego 2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007, nr 1–2, poz. 2, w myśl którego porozumienie zbiorowe partnerów społecznych określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, także zawarte bez „oparcia na ustawie”, jest źródłem prawa pracy.

³³ Por. zdanie odrębne B. Wagner do uchwały składu 7 sędziów SN z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00, OSNAPiUS 2002, nr 6, poz. 134.

WNIOSKI

Na zakończenie tych rozważań należy wspomnieć, że konsekwencją zakwalifikowania uzgodnień pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem do kategorii porozumień zbiorowych, będzie kwalifikacja tej umowy jako aktu normatywnego, a nie czynności prawnej, a zatem nie ma podstaw, aby stosować do niego w sposób bezpośredni zasady wykładni oświadczeń woli w trybie art. 65 § 2 k.c. Nie wyłącza to możliwości interpretowania przepisów takiego porozumienia za pomocą innych niż językowa metoda wykładni. Przy takim źródle prawa uwzględnienie woli stron porozumienia i celu jego zawarcia powinno mieć miejsce w większym stopniu niż przy interpretacji przepisów prawa powszechnie obowiązującego³⁴, co jest zgodne z charakterem i funkcją tego porozumienia, którego przedmiotem w dużym stopniu są inne sprawy niż prawa i obowiązki stron stosunku pracy tymczasowej. Rola tego porozumienia w zakresie indywidualnych stosunków pracy jest np. węższa niż układu zbiorowego pracy. Niekiedy też ustawa przyjmuje, że układ określa sytuację pracowników, a porozumienie — wzajemne zobowiązania jego stron³⁵.

NATURE AND SUBJECT OF COLLECTIVE AGREEMENTS
INVOLVING THE TEMPORARY EMPLOYMENT AGENCY

Summary

The article presents the view of doctrine and jurisprudence relating to collective agreements involving the temporary employment agency. The specifics of temporary employment in which there are temporary work agency and the user employer acting at employer's side makes collective agreements conditions much more complicated against those settled in the Labour Code. Collective agreements should play an increasing role in the system of sources of labour law. In particular, in non-standard forms of employment mainly at temporary work. Collective agreements in a more perfect way are able to reconcile the protective function of labor law and the need for flexibility of employment.

³⁴ Wyrok SN z dnia 25 listopada 2009 r., II PK 137/09, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 7.

³⁵ L. Florek, *op. cit.* s. 309.