

Received: 27.04.2025
Accepted: 20.09.2025
Published: 30.10.2025

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2025, XXV, z. specjalny: s. 233-245
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0055.4575
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Maud Rivolier*
Nr ORCID: 0009-0001-1520-8715

PRZESTRZENIE REPREZENTACJI ZBIOROWEJ: WYZWANIE SPRAWIEDLIWOŚCI SPOŁECZNEJ

COLLECTIVE REPRESENTATION SPACES: A SOCIAL JUSTICE ISSUE

LES ESPACES DE REPRÉSENTATION COLLECTIVE : UN ENJEU DE JUSTICE SOCIALE

Streszczenie: Rosnąca złożoność organizacji pracy stanowi wyzwanie dla tradycyjnych mechanizmów zbiorowej reprezentacji pracowników. Fragmentacja struktur prawnych osłabia dostęp pracowników do rzeczywistych ośrodków decyzyjnych i pogłębia asymetrię władzy. Kluczową rolę w odpowiedzi na te zmiany odgrywają sędziowie. Poprzez pomysłowe decyzje sądowe starają się stworzyć odpowiednie przestrzenie dla zbiorowej reprezentacji, czasami odrywając się od formalnych ram prawnych. Napięcia pomiędzy zachowaniem praw zbiorowych a imperatywami ekonomicznymi pozostają jednak wysokie. Napięcia te zachęcają zatem do ponownego zbadania zdolności prawa do pełnego sprostania wyzwaniom sprawiedliwości społecznej w rozdrobnionym krajobrazie pracy.

Słowa kluczowe: reprezentacja zbiorowa, sprawiedliwość społeczna, prawo pracy, sędziowie

Summary: The increasing complexity of work organization challenges the traditional mechanisms of collective employee representation. The fragmentation of legal structures weakens workers' access to actual decision-making centers and exacerbates power asymmetries. In response to these developments, judges play a central role. Through inventive judicial decisions, they strive to recreate relevant spaces for collective representation,

* doktor nauk prawnych, wykładowczyni na Uniwersytecie Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Źródła finansowania publikacji: Akademia Humanitas; e-mail: maud.rivolier@univ-paris1.fr

sometimes breaking free from formal legal frameworks. However, tensions remain high between the preservation of collective rights and economic imperatives. These tensions therefore invite a renewed examination of the law's ability to fully address social justice challenges in a fragmented labor landscape.

Keywords: collective representation, social justice, labor law, judges

Résumé: La complexification des formes d'organisation du travail remet en question les mécanismes traditionnels de représentation du personnel. L'éclatement des structures juridiques fragilise l'accès des travailleurs aux véritables lieux de décision et accentue les asymétries de pouvoir. Face à ces évolutions, les juges jouent un rôle central. A travers des décisions jurisprudentielles inventives, ils œuvrent à recréer des espaces pertinents de représentation collective en s'émancipant parfois des constructions juridiques formelles. Mais les tensions restent vives entre la préservation des droits collectifs et les impératifs économiques. Elles invitent donc à réinterroger la capacité du droit à répondre pleinement aux enjeux de justice sociale dans un monde du travail fragmenté.

Mots-clés: représentation collective, justice sociale, droit du travail, juge

Prawo pracy zostało zbudowane wokół paradygmatu strukturalnego: firmy jako zamkniętej przestrzeni, w której artykułowane są stosunki pracy między pracownikami związanymi z tym samym pracodawcą¹. Jednak od lat 80. paradygmat ten został zakwestionowany przez zmiany w sposobie organizacji pracy² – outsourcing działalności i rozwój grup przedsiębiorstw podzielonych na niezliczoną liczbę prawnie autonomicznych spółek zależnych to praktyki, które fragmentują ramy prawne zatrudnienia. Ta „fragmentacja firmy”³ nie jest oczywiście pozbawiona konsekwencji. Ukrywając rzeczywiste centra decyzyjne, destabilizuje mechanizmy zbiorowej ekspresji, które mają być wykonywane w wyraźnie identyfikowalnej przestrzeni.

Zmiany te podważają zdolność prawa do odzwierciedlenia zbiorowej rzeczywistości stosunków pracy. Reprezentacja zbiorowa, tradycyjnie powiązana ze strukturą prawną pracodawca-firma, obecnie napotyka na granice sztucznie wyznaczone między podmiotami prawnymi⁴. Pracownicy, pozbawieni spójnych ram reprezentacji, stają w obliczu zwiększonej asymetrii, ponieważ ich głosy walczą o dotarcie do rzeczywistych organów decyzyjnych. Pojawia się poważne wyzwanie: w jaki sposób można zagwarantować skuteczną reprezentację zbiorową w rozdrobnionych ramach gospodarczych?

¹ A. Supiot, *Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise*, RTD com. 1985, s. 621.

² G. Lyon-Caen, *Plasticité du capital et nouvelles formes d'emploi*, Dr. soc. 1980, s. 8.

³ J. Magaud, *L'éclatement juridique de la collectivité de travail*, Dr. soc. 1975, s. 525.

⁴ A. Coeuret, *Frontières de l'entreprise et institutions représentatives du personnel*, Dr. soc. 2001, s. 487.

To właśnie w tym nowym kontekście i w odpowiedziach, które prawo stara się zapewnić, pojęcie sprawiedliwości społecznej znajduje szczególnie oddźwięk. Chociaż rzadko wymieniane z nazwy, jest widoczne w dwojakim wymiarze zidentyfikowanym przez profesora Verkindt⁵. Przejawia się w wymiarze ściśle prawnym, jako system jurysdykcyjny, ale także, bardziej fundamentalnie, w wymiarze filozoficznym, jako ideał normatywny.

W wymiarze instytucjonalnym pojęcie sprawiedliwości społecznej odnosi się przede wszystkim do sądów odpowiedzialnych za spory społeczne. Odzwierciedla ono pragmatyczną interwencję sędziów w geografii prawa pracy⁶. W konkretnych sytuacjach, do których są wzywani, sędziowie starają się zrekompensować rosnący rozdźwięk między tradycyjną sferą reprezentacji pracowników a rzeczywistą areną decyzyjną. Ale poza tym interwencja ta nie jest jedynie kwestią pragmatyzmu sędziowskiego, u jej podstaw leży ideał bardziej sprawiedliwego społeczeństwa. Rekompozycja granic reprezentacji wymaga bowiem ponownego przemyślenia samych zasad leżących u podstaw prawa pracy: równowagi między władzą organizacyjną a zachowaniem praw zbiorowych⁷.

To właśnie w wymiarze filozoficznym sprawiedliwość społeczna nabiera pełnego znaczenia. Podkreśla potrzebę uznania, zgodnie z teorią Axela Honnetha. Poprzez uczynienie pracowników pełnoprawnymi członkami społeczności pracowniczej, prawa zbiorowe przyczyniają się do *samorealizacji*⁸, której orędownikiem był niemiecki filozof. Sądy, interweniując w celu dostosowania reprezentacji zbiorowej, potwierdzają tę podstawową zasadę: pracownicy nie mogą być wykluczeni z miejsc, w których decyduje się o ich warunkach pracy (I).

Interwencja sądowa nie jest jednak pozbawiona ograniczeń. W konfrontacji z rozwiązaniami prawnymi, mającymi służyć imperatywom konkurencyjności, sędziowie muszą radzić sobie z napięciami między wdrażaniem praw zbiorowych a ograniczeniami ekonomicznymi. Konsekracja sprawiedliwości społecznej pozostaje zatem, przynajmniej częściowo, nieosiągalnym ideałem (II).

⁵ P.-Y. Verkindt, *Quelques variations sur la notion de justice sociale à l'occasion du rapport Les accidents du travail et les maladies professionnelles sur la scène judiciaire*, *Dr. soc.* 2023, s. 576.

⁶ A. Lyon-Caen, *Géographie du droit du travail*, *SSL* nr 1140, 2003.

⁷ F. Géa, *À quoi sert le droit du travail?*, *D.* 2020, s. 444: „Zasadniczo jest to kwestia współpracy między kapitałem a pracą [...].Znajdujemy tu pewną koncepcję sprawiedliwości (a w konsekwencji inną odmianę jednego z tak zwanych celów zewnętrznych, które François Ost przypisuje prawu), którą odniesiemy do idei sprawiedliwości społecznej”.

⁸ A. Honneth, *La société du mépris. Vers une nouvelle Théorie critique*, Paris, La Découverte, 2006, s. 179: samorealizacja jest rozumiana jako „punkt odniesienia do kwestionowania porządku społecznego, aby dowiedzieć się, czy zapewnia on swoim członkom satysfakcjonujące możliwości kształtowania tożsamości”.

I. WYSIŁKI NA RZECZ REORGANIZACJI ORGANÓW REPREZENTACJI ZBIOROWEJ

Zmiany gospodarcze sprzyjają rozwojowi złożonych form prowadzenia działalności gospodarczej, takich jak grupy spółek lub sieci spółek. Odtąd spółka niekoniecznie jest już autonomiczną strukturą decyzyjną. Często jest ona częścią sieci powiązań korporacyjnych i umownych, które wykraczają poza jej granice prawne. W imię *dokładniejszej wizji rzeczywistości przedsiębiorstwa*⁹, sędziowie starają się przekształcić przestrzenie reprezentacji zbiorowej na poziomie rzeczywistych miejsc władzy. Dwa emblematyczne przykłady ilustrują te wysiłki na rzecz rekompozycji: uznanie koncepcji jednostki gospodarczej i społecznej – z jednej strony (A), oraz uwzględnienie integracji pracowników oddanych do dyspozycji przedsiębiorstwa użytkownika – z drugiej (B).

A. UZNANIE JEDNOŚCI GOSPODARCZEJ I SPOŁECZNEJ

Jak wykazał profesor Alain Supiot, sprawiedliwość społeczna zasadniczo opiera się na dwóch uzupełniających się filarach: sprawiedliwym podziale bogactwa i sprawiedliwym uznaniu jednostek¹⁰. Wdrożenie prawa do zbiorowej reprezentacji pracowników odzwierciedla te dwa aspekty. Ponieważ koryguje asymetrię nieodłącznie związaną z indywidualnym stosunkiem pracy, zbiorowa reprezentacja umożliwia pracownikom wpływanie na ich warunki pracy. Ponieważ ujawnia pewien sposób bycia razem, jest nierozzerwalnie związana z uznaniem zbiorowej przynależności każdego pracownika do przedsiębiorstwa. Ten podwójny aspekt jest zakotwiczony w paragrafie 8 preambuły do Konstytucji z 1946 r., który daje *każdemu pracownikowi* prawo do uczestniczenia *za pośrednictwem swoich przedstawicieli w zbiorowym ustalaniu warunków pracy i w zarządzaniu przedsiębiorstwami*.

Niektórzy pracodawcy mogą jednak ulec pokusie obejścia tej konstytucyjnej zasady poprzez celowy podział spółki na kilka prawnie odrębnych spółek. W ten sposób unikają progów zatrudnienia, powyżej których prawo wymaga ustanowienia przedstawicieli pracowników. Aby zapobiec takim praktykom, w latach 70. Sąd Kasacyjny opracował koncepcję jednostki gospodarczej i społecznej (UES)¹¹. Fakt, że spółki mają własny byt prawny, nie jest wystarczający do wykazania, że te osoby prawne stanowiły odrębne przedsiębiorstwa w rozumieniu prawa pracy¹².

⁹ B. Teyssié, *L'entreprise et le droit du travail*, w *Le privé et le public*, Arch. philo. droit, 1997, t. 41, s. 355, nr 15.

¹⁰ A. Supiot, *L'idée de justice sociale*, w *La justice sociale saisie par les juges en Europe*, red. L. Burgorgue Larsen, Cahiers Européens nr 4, 2013, s. 5.

¹¹ Cass. crim., 23 kwietnia 1970 r., nr 68-91.333, Bull. crim. nr 144; Cass. soc., 8 czerwca 1972 r., nr 71-12.860, Bull. civ. V, nr 418.

¹² Cass. crim. 23 kwietnia 1970 r., nr 68-91.333, Bull. crim. nr 144.

Po uznaniu, UES łączy te odrębne podmioty, aby traktować je jako jedno przedsiębiorstwo do celów przepisów dotyczących reprezentacji zbiorowej.

Orzecznictwo określa dwójaki warunek jego uznania. UES zakłada, z jednej strony, istnienie jednostki gospodarczej, która charakteryzuje się *koncentracją uprawnień zarządczych w rozpatrywanym obwodzie, jak również podobieństwem lub komplementarnością działań realizowanych przez te różne podmioty*¹³. Z drugiej strony oznacza to jedność społeczną zdefiniowaną przez obecność społeczności pracowników dzielących wspólne interesy. Sędziowie opierają się zatem na szeregu wskaźników, takich jak permutowalność pracowników, podobne warunki pracy lub wspólna polityka społeczna.

Krótko mówiąc, w poszczególnych przypadkach sądy odtwarzają rzeczywistość zbiorową charakteryzującą się centrum decyzyjnym działającym w ramach jednej społeczności pracowniczej. Nie zważając na podziały prawne, transponują na nią przepisy prawne tradycyjnie stosowane w przedsiębiorstwie w zakresie reprezentacji zbiorowej. I chociaż UES pierwotnie ograniczał się do karania manewrów pracodawcy mających na celu uniknięcie ustanowienia reprezentacji pracowników, obecnie jest stosowany poza wszelkimi hipotezami oszustwa. UES, obecnie zapisana w kodeksie pracy i uznawana zarówno przy tworzeniu komitetów społeczno-gospodarczych¹⁴, jak i przy wyznaczaniu delegatów związkowych¹⁵, stała się niezbędnym środkiem dostosowania zbiorowej reprezentacji do realiów nowoczesnych organizacji. Symptomatyczne dla chęci zachowania praw zbiorowych w obliczu rozdrobnionych konfiguracji, ta konstrukcja prawna jest w pełni zgodna z ambicją sprawiedliwej reprezentacji pracowników.

Te same ambicje można znaleźć w kontekście sporów sądowych dotyczących włączenia pracowników oddelegowanych. Aby zapewnić wszystkim pracownikom możliwość zbiorowego wyrażania swoich poglądów na najbardziej odpowiednim poziomie, orzecznictwo dążyło do ograniczenia systematycznego wykluczania niektórych kategorii pracowników z ich praw zbiorowych.

B. INTEGRACJA PRACOWNIKÓW ODDELEGOWANYCH DO PRZEDSIĘBIORSTWA UŻYTKOWNIKA

Podział na prawnie odrębne spółki nie jest jedyną przeszkodą dla *wymogu użytecznej reprezentacji*¹⁶. Zróżnicowanie form zatrudnienia w ramach tego samego przedsiębiorstwa pociąga za sobą ryzyko nadmiernego ograniczenia posiadaczy

¹³ Cass. soc. 18 lipca 2000 r., nr 99-60.353, *Bull. civ. V*, nr 299.

¹⁴ C. trav., art. L. 2313-8.

¹⁵ Cass. soc., 31 stycznia 2001 r., nr 99-60.432, *Bull. civ. V*, nr 33: *w celu zastosowania warunków prawnych powołania delegata związkowego, jednostka gospodarcza i społeczna stanowi przedsiębiorstwo.*

¹⁶ A. Lyon-Caen, *Droit constitutionnel de participation et délimitation des collectivités de travail*, RDT 2007, s. 84.

praw zbiorowych do twardego rdzenia pracowników o stabilnym, długoterminowym zatrudnieniu¹⁷. Na przykład ze względu na warunki prawne dotyczące stażu pracy, niektórzy pracownicy nie korzystają ze wszystkich tych praw. Najbardziej niepewni lub odizolowani pracownicy mają tendencję do pozostawania na obrzeżach swojej firmy¹⁸. Ryzyko wykluczenia jest potęgowane przez wzrost praktyk podwykonawstwa. W ramach sieci firm, trzon stabilnych pracowników, którzy są dobrze zintegrowani ze swoją firmą, korzystając z „bezpieczeństwa pracy w firmie macierzystej, ma jako swoją drugą stronę niepewność zatrudnienia i niepewność społeczną w pozostałej części gospodarki”¹⁹.

Również w tym przypadku sądy interweniowały w celu promowania szerszej koncepcji ram, w których pracownicy mogą korzystać ze swoich praw zbiorowych. Jedną z najbardziej emblematicznych spraw jest ta dotycząca oddelegowanych pracowników.

Oddelegowanie można zdefiniować jako operację, w ramach której pracodawca oddelegowuje pracownika do pracy w innym przedsiębiorstwie na podstawie umowy o podwykonawstwo²⁰. Dany pracownik pracuje dla dwóch odrębnych przedsiębiorstw: przedsiębiorstwa podwykonawczego, z którym zawarł umowę o pracę, i przedsiębiorstwa użytkownika, w którym wykonuje swoją pracę. Trudność polega na tym, że miejsce, w którym zawarto umowę o pracę, nie pokrywa się z miejscem, w którym pracownik faktycznie pracuje wraz z pracownikami przedsiębiorstwa użytkownika²¹.

Aby zrekompenzować to odłączenie, Rada Konstytucyjna orzekła, że pracownicy firmy podwykonawczej oddanej do dyspozycji zleceniodawcy mogą, pod warunkiem ścisłej i stałej integracji ze wspólnotą pracowniczą tej ostatniej, zostać uwzględnieni przy obliczaniu jej siły roboczej i w jej organie wyborczym. W orzeczeniu z dnia 28 grudnia 2006 r. Trybunał Konstytucyjny ustanowił w ten sposób zasadę, że prawo do uczestnictwa w spółce przysługuje *wszystkim tym, którzy są ściśle i trwale zintegrowani ze wspólnotą pracowniczą, którą ona tworzy, nawet jeśli nie są pracownikami*²². Biorąc pod uwagę tę decyzję, ustawodawca zapewnił włączenie oddelegowanych pracowników do liczby pracowników przedsiębiorstwa użytkownika, o ile są oni obecni na jego terenie i pracują tam przez co najmniej

¹⁷ Kodeks pracy określa minimalny wymóg trzymiesięcznego stażu pracy uprawniającego do głosowania w wyborach zawodowych (L. 2314-18) oraz rocznego stażu pracy uprawniającego do głosowania (L. 2314-19).

¹⁸ P. Adam, *Faut-il avoir peur de l'individu(alisation)*, SSL 2011, nr 1508.

¹⁹ A. Gorz, *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, Paris, Gallimard, 2004, s. 110.

²⁰ R. Vatinet, *La mise à disposition de salariés*, Dr. soc. 2011, s. 659.

²¹ W tym względzie „pojęcie pracodawcy ulega poważnemu zniekształceniu, gdy zostaje przeniesione z dwustronnego modelu stosunków pracy, do którego należy, do dziedziny eksternalizacji zatrudnienia [...] Pracodawca staje się mitem”. [*Pracodawca staje się mitem* (A. Lyon-Caen i J. de Maillard, *La mise à disposition de personnel*, Dr. soc. 1981, s. 327)].

²² Cons. const., 28 grudnia 2006 r., nr 2006-545 DC, cons. 29.

rok²³. Podobnie prawo daje tym pracownikom prawo wyboru w czasie wyborów zawodowych na członków komitetu społeczno-gospodarczego. Oddelegowani pracownicy mogą skorzystać z prawa do głosowania albo w swojej firmie macierzystej, albo w firmie użytkownika, pod warunkiem że byli tam obecni nieprzerwanie przez dwanaście miesięcy²⁴.

Uznaje to podwójną przynależność oddelegowanych pracowników. Pozostają oni pełnoprawnymi członkami swoich firm-pracodawców, ale są również, pod pewnymi warunkami, częścią firm-użytkowników, w których pracują na co dzień. W związku z tym przedstawiciele pracowników z siedzibą w firmie-użytkownika mają obowiązek bronić nie tylko interesów pracowników, którzy podpisali tam umowę o pracę, ale także pracowników, którzy zostali tam oddelegowani, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy²⁵.

Poprzez te konstrukcje sądowe, czy to UES, czy uznanie integracji oddelegowanych pracowników, sądy pracowały nad ponownym ukształtowaniem obszarów reprezentacji zbiorowej. Zapewniają one, że pracownicy mogą zabrać głos na właściwym szczeblu, gdzie ich opinie na temat warunków pracy mogą zostać wysłuchane i wzięte pod uwagę.

Niemniej jednak konfrontacja może wynikać z rozdźwięku między granicami wyznaczonymi dla zbiorowej ekspresji a tymi, które wynikają z ograniczeń związanych z zarządzaniem i rentownością. Konfrontacja ta tworzy napięcia, które prawo stara się rozwiązać i które czasami prowadzą do wycofania się z kwestii sprawiedliwości społecznej.

II. OPÓR WOBEC SKUTECZNOŚCI PRAW ZBIOROWYCH

Czy techniki sądowe zastosowane w celu reorganizacji reprezentacji zbiorowej w pełni zrealizowały swoje ambicje w zakresie sprawiedliwości społecznej? Odpowiedź wydaje się przecząca. Aby zachować swobodę rozpraw, sędziowie ograniczają zakres mechanizmów rekompozycji, które sami stworzyli, wykluczając jakikolwiek realny wpływ na redefinicję obowiązków prawnych (A). Jeszcze bardziej niepokojące jest to, że rekompozycja obszarów reprezentacji czasami odbiega od pierwotnych ambicji, gdy w imię swobody zawierania porozumień negocjatorzy otrzymują wolną rękę bez żadnej kontroli nad realizowanym celem (B).

²³ C. trav., art. L. 1111-2.

²⁴ C. trav., art. L. 2314-23.

²⁵ Zgodnie z art. L. 2312-6 francuskiego kodeksu pracy uprawnienia Komitetu Społeczno-Ekonomicznego w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i warunków pracy są wykonywane w odniesieniu do każdej osoby zatrudnionej na jakimkolwiek stanowisku z upoważnienia pracodawcy.

A. SPRAWIEDLIWOŚĆ SPOŁECZNA A WOLNOŚĆ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Analiza przestrzeni reprezentacji zbiorowej przez pryzmat pojęcia sprawiedliwości społecznej nie może unikać powrotu do postulatu równości, z którym pojęcie to jest często kojarzone²⁶. W prawie pracy wymóg ten znajduje szczególne odzwierciedlenie w zasadzie równego traktowania. Oczywiście równe traktowanie nie oznacza, że wszyscy pracownicy podlegają tym samym zasadom. Jak ujął to profesor Antoine Jeammaud, „stanowi ona złagodzoną wersję wymogu równości”²⁷. Wymaga jednak, aby rozróżnienia między danymi pracownikami były uzasadnione obiektywnymi i istotnymi kryteriami²⁸. Chodzi zatem o to, że zasada równego traktowania wyznacza obszar porównawczy (składający się z pracowników firmy znajdujących się w porównywalnej sytuacji), który przeciwdziała arbitralności pracodawcy, nakładając na niego obowiązek uzasadnienia i zapewnia pracownikom poczucie sprawiedliwości²⁹.

Pojawiło się zatem pytanie, czy rozszerzenie zakresu reprezentacji zbiorowej może skutkować jednoczesnym rozszerzeniem ram porównawczych dla stosowania zasady równego traktowania. W orzeczeniu z dnia 1 czerwca 2005 r. dotyczącym UES, Sąd Kasacyjny odpowiedział przecząco: „W ramach jednostki gospodarczej i społecznej, która składa się z odrębnych podmiotów prawnych, w celu ustalenia praw pracownika do wynagrodzenia, nie można porównywać warunków wynagrodzenia tego pracownika z warunkami wynagrodzenia innych pracowników wchodzących w skład jednostki gospodarczej i społecznej”³⁰. Krótko mówiąc, zasada równego traktowania wynika z ram pracodawcy będącego osobą prawną, który jest jedynym dłużnikiem tego obowiązku³¹. Nie może ona mieć zastosowania na poziomie UES, dla którego orzecznictwo wykluczyło możliwość, aby UES stanowił pracodawcę w odniesieniu do wszystkich należących do niego pracowników³². Z tego punktu widzenia UES jest techniką organizowania stosunków zbiorowych, ale nie może ingerować w swobodę przedsiębiorczości. Każdy z podmiotów prawnych tworzących UES zachowuje margines swobody w zarzą-

²⁶ M. Dubuy, *La consécration de la justice sociale dans le système de l'OIT : une contribution à l'émergence des finalités providentialistes du droit international public*, „Civitas Europa” 2014, nr 33, s. 118.

²⁷ A. Jeammaud, *Du principe d'égalité de traitement des salariés*, *Dr. soc.* 2004, s. 694.

²⁸ Cass. soc. 18 stycznia 2000 r., nr 98-44.745, 98-44.753, *Bull. civ.* V, nr 25.

²⁹ Cour de cassation, *Les discriminations dans la jurisprudence de la Cour de cassation*, *La Documentation française*, 2008, s. 85: „odwołanie się do zasady równości jest zasadniczo wymogiem racjonalności, potępieniem arbitralności.

³⁰ Cass. soc. 1 czerwca 2005 r., nr 04-42.143, *Bull. civ.* V, nr 185; *JCP E* 2005, 1338.

³¹ J. Daniel, *La logique des périmètres*, [w:] J.-F. Cesaro (red.), *L'égalité en droit social*, LexisNexis, 2012, s. 78, spec. nr 125.

³² Cass. soc., 16 grudnia 2008 r., nr 07-43.875, *Bull. civ.* V, nr 255: *chociaż uznanie UES umożliwia zbiorowe wyrażanie interesów pracowników należących do tej grupy, nie zastępuje podmiotów prawnych, które ją tworzą, a zatem nie ma osobowości prawnej.*

dzaniu swoim personelem, co uniemożliwia identyfikację *strony odpowiedzialnej za nierówność*³³.

Istnieje oczywiście kilka wyjątków. W tym samym orzeczeniu z 2005 r. ustalono dwie hipotezy dotyczące stosowania zasady równego traktowania w całej UES: albo decyzja została podjęta na podstawie normy prawnej lub układu zbiorowego zawartego na poziomie UES, albo pracownicy pracują w tym samym zakładzie³⁴. Hipotezy te podlegają jednak ścisłej interpretacji. Cour de cassation odmawia przeniesienia ich na inne sytuacje. Na przykład orzekł, że zasada równego wynagrodzenia za taką samą pracę nie ma zastosowania do pracowników oddelegowanych do firmy użytkownika, ponieważ tylko ich pierwotny pracodawca jest związany tym obowiązkiem³⁵.

Takie ograniczenie jest godne ubolewania. Wręcz przeciwnie, czy drugi wyjątek przewidziany przez sądy w 2005 r. nie powinien utorać drogi dla wymogu równego traktowania stałych pracowników i pracowników udostępnionych przedsiębiorstwu korzystającemu, pod warunkiem że wykonują oni swoją pracę w tym samym zakładzie?³⁶ Nie stanowiłoby to przeszkody dla różnic uzasadnionych obiektywnymi względami, na przykład w przypadku różnych statusów zbiorowych.

Sądy, uniemożliwiając rzeczywiste rozszerzenie zakresu stosowania zasady równego traktowania, mają tendencję do ograniczania jej do „kręgu kontrahentów pracodawcy, którzy są związani z pracodawcą umową o pracę”³⁷. Pracodawca, jako strona umowy o pracę, ponosi wyłączną odpowiedzialność, nawet jeśli faktyczny dysponent uprawnień znajduje się gdzie indziej³⁸. Orzecznictwo celowo ogranicza zatem redefinicję miejsc pracy do sfery zbiorowej ekspresji pracowników. W imię wolności przedsiębiorczości odmawia się rozszerzenia skutków tych granic społecznych na inne prawa indywidualne i zbiorowe.

Oprócz tego tradycyjnego ograniczenia istnieje nowe ryzyko, tym razem dotyczące samych praw do zbiorowego wyrażania opinii: czy swoboda przyznana partnerom społecznym w zakresie definiowania obszarów zbiorowych, poprzez złagodzenie ograniczeń nałożonych przez sądy w celu zachowania zbiorowego interesu pracowników, może podważyć równowagę osiągniętą w orzecznictwie?

³³ ETS, 17 września 2002 r., sprawa C-320/00, § 18.

³⁴ Wyjątki te zostały następnie potwierdzone (Cass. soc., 8 września 2021 r., nr 19-24.771, opublikowany w Biuletynie).

³⁵ Cass. soc. 6 lipca 2005 r., nr 03-43.074, *Bull. civ.* V, nr 235.

³⁶ C. Radé, *Principe, À travail égal, salaire égal : comparaison n'est pas raison*, Lexbase Social 2005, nr 177.

³⁷ A. Jeammaud, *Du principe d'égalité de traitement des salariés*, *Dr. soc.* 2004, s. 694.

³⁸ E. Peskine, *De la solidarité à la vigilance: À propos de la responsabilité dans les organisations pluri-sociétaires*, [w:] A. Supiot (red.), *Face à l'irresponsabilité : la dynamique de la solidarité*, Paris, Collège de France, 2018, s. 37.

B. SPRAWIEDLIWOŚĆ SPOŁECZNA W OBLICZU KONWENCJONALNEJ WOLNOŚCI

Ze względu na dywersyfikację sposobów organizacji produkcji negocjacje zbiorowe stały się głównym instrumentem dostosowywania ustaleń dotyczących reprezentacji pracowników do zmian w świecie pracy. W tym względzie ustawodawca dał negocjacom zbiorowym dużą swobodę, pozwalając samym partnerom społecznym na określenie najbardziej odpowiednich ram reprezentacji³⁹. Dotyczy to w szczególności UES, który może zostać uznany decyzją sądu, ale także układem zbiorowym pracy⁴⁰.

Ten wzrost siły negocjacji zbiorowych odzwierciedla chęć dostosowania się⁴¹, ale nie jest pozbawiony ryzyka. Niektórzy wykazali, że chociaż negocjacje zbiorowe są ważną dźwignią sprawiedliwości społecznej, gdy są wykorzystywane do poprawy warunków pracy, mogą również być sprzeczne z tymi ambicjami, gdy faktycznie ujawniają nierównowagę między negocjującymi stronami⁴². Istnieje tu ryzyko negocjacji bez wytycznych narzuconych przez ustawodawcę lub kontroli sądów⁴³: swoboda zawierania umów jest promowana w takim stopniu, że może nawet prowadzić do oddalenia się od realiów zbiorowych, ze szkodą dla kwestii sprawiedliwości społecznej.

Przykład UES uznanego na mocy porozumienia jest tego jaskrawym obrazem. Układ zbiorowy uznający UES nie podlega precyzyjnym ramom prawnym. Sąd Kasacyjny nigdy jasno nie określił możliwości kontroli ważności tego układu, w szczególności w odniesieniu do określenia zakresu UES⁴⁴. Ta swoboda umożliwiła zatem stronom negocjacji zbiorowych wykorzystanie jej jako narzędzia. UES stałaby się „narzędziem inżynierii społecznej”⁴⁵ wykorzystywanym przez partnerów społecznych do uzgadniania strategii organizowania zbiorowych stosunków pracy.

To ryzyko instrumentalizacji umniejsza cel nadany mu przez orzecznictwo: *zapewnienie ochrony praw pracowników należących do tej samej społeczności pracowniczej poprzez umożliwienie reprezentowania ich wspólnych interesów*⁴⁶. Brak kon-

³⁹ F. Géa, *Vers une théorie des périmètres en droit du travail?*, Dr. ouvr. 2018, s. 594.

⁴⁰ Cass. soc. 14 listopada 2013 r., nr 13-12.712, *Bull. civ.* V, nr 266.

⁴¹ J. Barthélémy, *La négociation collective, outil de gestion de l'entreprise*, Dr. soc. 1990, s. 580.

⁴² B. Dabosville, *La négociation collective, instrument de justice sociale? Perspective de droit allemand*, Dr. soc. 2024, s. 793.

⁴³ F. Géa, *Une nouvelle grammaire du droit du travail (Réflexions à partir du cas français)*, [w:] F. Géa i B. Palli (red.), *L'avenir du droit du travail. Perspectives internationales et comparées*, Bruylant, 2023, s. 63: „Jeśli fundamenty istnieją, to się nie ujawniają”.

⁴⁴ C. Radé, *L'Unité économique et sociale conventionnelle*, Dr. ouvr. 2018, s. 543.

⁴⁵ H. Guyot, *L'unité économique et sociale, outil de diplomatie sociale*, [w:] B. Teyssié (red.), *Notions et normes en droit du travail*, éditions Panthéon-Assas, 2016, nr 285, s. 143.

⁴⁶ Cass. soc. 16 grudnia 2008 r., nr 07-43.875, *Bull. civ.* V, nr 255.

troli sądowej otwiera drzwi do nadużyć. Dzieje się tak na przykład w przypadku, gdy UES jest ograniczony w taki sposób, aby wykluczyć główny ośrodek decyzyjny, uniemożliwiając w ten sposób pracownikom kontakt z osobą zdolną do udzielenia odpowiedzi na ich skargi.

W świetle tych potencjalnych nadużyć kluczowe staje się wprowadzenie kontroli sądowej, którą Cour de cassation mógłby wyraźnie ustanowić w oparciu o konstytucyjną zasadę partycypacji pracowniczej. Rolą sędziego byłoby zapewnienie, że porozumienie uznające UES jest zgodne z jego głównym celem, tj. zagwarantowanie skutecznego wyrażania zbiorowych interesów pracowników. Czysto sztuczne UES, które nie spełniają żadnego z kryteriów społecznych lub ekonomicznych określonych w orzecznictwie, byłyby zatem wykluczone, aby uniemożliwić im pozbawienie pracowników rzeczywistej obrony ich praw. Kontrola ta nie byłaby sprzeczna ze swobodą rokowań zbiorowych, ale uzupełniałaby ją, zapewniając, że układy zbiorowe pracy nie odbiegają od swojego celu.

Krótko mówiąc, byłyby to kwestia zagwarantowania prawdziwego pogodzenia niezbędnej swobody adaptacji przyznanej negocjacom zbiorowym z imperatywem sprawiedliwości społecznej, poprzez zachowanie zbiorowych praw pracowników i ich zdolności do wyrażania opinii na temat decyzji, które ich dotyczą. Dążenie do sprawiedliwości społecznej jest nieustannie wytrącane z równowagi przez sprzeczne imperatywy, które z nią kolidują⁴⁷. Dlatego konieczne jest ciągle ponowne badanie tej koncepcji i próba odtworzenia linii równowagi.

Bibliografia

Literatura

Adam P., *Faut-il avoir peur de l'individu(alisation)?*, SSL 2011, nr 1508.

Barthélémy J., *La négociation collective, outil de gestion de l'entreprise*, Dr. soc. 1990.

Coeuret A., *Frontières de l'entreprise et institutions représentatives du personnel*, Dr. soc. 2001.

Dabosville B., *La négociation collective, instrument de justice sociale? Perspective de droit allemand*, Dr. soc. 2024.

Daniel J., *La logique des périmètres*, [w:] J.-F. Cesaro (red.), *L'égalité en droit social*, LexisNexis, 2012, s. 78, spec. nr 125.

⁴⁷ A. Perulli, *Un nouveau paradigme pour le droit du travail. Entre néolibéralisme et néolabourisme*, RDT 2015, s. 732: „wbrew temu, co się powszechnie twierdzi, wartości, na których opiera się prawo pracy, nigdy tak naprawdę nie były stabilne: od samego początku i na wszystkich szerokościach geograficznych była to kwestia kompromisu i odwracalności. Wszystko zależy więc od kierunku politycznego, jaki chcemy obrać”.

Dubuy M., *Civitas Europa* nr 33, 2014.

Géa F., *À quoi sert le droit du travail?*, D. 2020.

Géa F., *Vers une théorie des périmètres en droit du travail?*, Dr. ouvr. 2018.

Géa F., *Une nouvelle grammaire du droit du travail (Réflexions à partir du cas français)*, [w:] F. Géa, B. Palli (red.), *L'avenir du droit du travail. Perspectives internationales et comparée*, Bruylant, 2023.

Gorz A., *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, Paris, Gallimard, 2004.

Guyot H., *L'unité économique et sociale, outil de diplomatie sociale*, [w:] B. Teyssié (red.), *Notions et normes en droit du travail*, éditions Panthéon-Assas, 2016, s. 143, nr 285.

Honneth A., *La société du mépris. Vers une nouvelle Théorie critique*, Paris, La Découverte, 2006.

Jeammaud A., *Du principe d'égalité de traitement des salariés*, Dr. soc. 2004.

Lyon-Caen A., *Droit constitutionnel de participation et délimitation des collectivités de travail*, RDT 2007.

Lyon-Caen A., *Géographie du droit du travail*, SSL nr 1140, 2003.

Lyon-Caen A., Maillard J. de, *La mise à disposition de personnel*, Dr. soc. 1981.

Lyon-Caen G., *Plasticité du capital et nouvelles formes d'emploi*, Dr. soc. 1980, s. 8.

Magaud J., *L'éclatement juridique de la collectivité de travail*, Dr. soc. 1975.

Peskine E., *De la solidarité à la vigilance : À propos de la responsabilité dans les organisations pluri-sociétaires*, [w:] A. Supiot (red.), *Face à l'irresponsabilité : la dynamique de la solidarité*, Paris, Collège de France, 2018.

Perulli A., *Un nouveau paradigme pour le droit du travail. Entre néolibéralisme et néolabourisme*, RDT 2015.

Radé C., *Principe 'À travail égal, salaire égal' : comparaison n'est pas raison*, Lexbase Social 2005, nr 177.

Radé C., *L'Unité économique et sociale conventionnelle*, Dr. ouvr. 2018.

Supiot A., *Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise*, RTD com. 1985.

Supiot A., *L'idée de justice sociale*, [w:] *La justice sociale saisie par les juges en Europe*, red. L. Burgorgue Larsen, Cahiers Européens nr 4, 2013.

Teyssié B., *L'entreprise et le droit du travail*, [w:] *Le privé et le public*, Arch. philo. droit, 1997, t. 41, nr 15.

Vatinet R., *La mise à disposition de salariés*, Dr. soc. 2011.

Verkindt P.Y., *Quelques variations sur la notion de justice sociale à l'occasion du rapport Les accidents du travail et les maladies professionnelles sur la scène judiciaire*, Dr. soc. 2023.

Orzecznictwo

Cass. crim., 23 kwietnia 1970 r., nr 68-91.333, *Bull. crim.* nr 144.

Cass. soc., 8 czerwca 1972 r., nr 71-12.860, *Bull. civ. V*, nr 418.

Cass. soc. 18 stycznia 2000 r., nr 98-44.745, 98-44.753, *Bull. civ. V*, nr 25.

Cass. soc. 18 lipca 2000 r., nr 99-60.353, *Bull. civ. V*, nr 299.

Cass. soc., 31 stycznia 2001 r., nr 99-60.432, *Bull. civ. V*, nr 33.

Cass. soc. 1 czerwca 2005 r., nr 04-42.143, *Bull. civ. V*, nr 185.

Cass. soc. 6 lipca 2005 r., nr 03-43.074, *Bull. civ. V*, nr 235.

Cass. soc. 16 grudnia 2008 r., nr 07-43.875, *Bull. civ. V*, nr 255.

Cass. soc. 14 listopada 2013 r., nr 13-12.712, *Bull. civ. V*, nr 266.

Cons. const., 28 grudnia 2006 r., nr 2006-545 DC.

ETS, 17 września 2002 r., sprawa C-320/00.