

Słowo wstępne

Poniższa publikacja powstała w wyniku dyskusji prowadzonej podczas drugiej z cyklu Ogólnopolskich Konferencji Naukowych pt. „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy” – konferencji poświęconej tematowi: „Umowy terminowe”. Konferencja ta odbywała się w dniu 17 listopada 2017 r. w Poznaniu na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza. Patronatem honorowym objął ją Rektor UAM prof. UAM dr hab. Andrzej Lesicki oraz Główny Inspektor Pracy – Wiesław Łyszczek.

Motywy dla organizacji tego typu cyklu konferencji jest stworzenie płaszczyzny dla ożywionej wymiany poglądów między teorią a praktyką w zakresie palących problemów człowieka pracy – wymiany, która w dalszej perspektywie przyczyniłaby się do doskonalenia rozwiązań ustawodawczych i orzeczniczych.

Temat owej drugiej konferencji został podyktowany głęboką potrzebą przedyskutowania problemów związanych z instytucją umów terminowych. Już w momencie uchwalania obowiązującego Kodeksu pracy, a więc w 1974 r., znany był taki rodzaj umowy jako umowa na czas określony. Zresztą nie pojawiła się ona wówczas po raz pierwszy. Warto bowiem mieć świadomość, że umowa na czas określony występowała już ustawodawstwie międzywojennym.

Problem umów terminowych zasadza się w tym, że człowiek z istoty dąży do stanu swoistej pewności i bezpieczeństwa. Intuicyjnie poszukuje takich rozwiązań w różnych sferach swojej egzystencji, które dają mu to poczucie relatywnej stabilizacji i spokoju, w oparciu o co może budować własne życie i życie swoich najbliższych. Sferą, gdzie to bezpieczeństwo okazuje się szczególnie pożądane, jest praca, aktywność zawodowa, bo ona jest źródłem pozyskiwania środków utrzymania. To uzasadnienie dla swobodnego marzenia człowieka pracy – aby móc otrzymać umowę na czas nieokreślony. I mimo że tę umowę można wypowiedzieć, to jest w niej jakaś magia... wyobrażenie o bezpieczeństwie. Ta umowa – umowa na czas nieokreślony – jeszcze bardziej stała się obiektem szczególnego pożądania w czasach potransformacyjnych. Była właściwie „towarem” nie tyle niedostępnym, co trudniej dostępnym, zwłaszcza w okresie rosnącego bezrobocia, a już w ogóle w czasach rozkwitu myśli neoliberalnej na gruncie polskiego

prawa pracy. Wówczas bowiem wychodzono z perspektywy traktowania człowieka pracy, mówiąc ogólnie, dość przedmiotowo, czego najlepszym dowodem był choćby sam język, gdzie rozpatrywano ludzką pracę w kategorii zasobów ludzkich. W tych czasach w ogóle najchętniej angażowano ludzi do pracy w oparciu o umowy cywilnoprawne. A jeżeli zatrudniano na podstawie umowy o pracę, co oczywiście ciągle było podstawową formą zatrudniania, to czyniono to najchętniej na podstawie umów na czas określony.

Stąd w 1996 r. znowelizowano Kodeks pracy i wprowadzono następujący przepis, który miał przeciwdziałać praktyce nadużywania stosowania umów na czas określony: „Art. 25¹ Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca”. Zatem trzecia umowa na czas określony stawała się umową na czas nieokreślony, jeśli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę na czas określony, a przerwy między tymi umowami nie trwały dłużej niż miesiąc.

Niemniej i tak sytuacja pozostawała napięta, ponieważ jednym ze sposobów stosowanych w celu obejścia zakazu wynikającego z art. 25¹ była praktyka aneksowania umów polegająca na wielokrotnej zmianie pierwotnie ustalonego terminu rozwiązania umowy.

Aby temu zapobiec, ustawodawca w art. 25¹ § 2 ustanowił normę, zgodnie z którą: „uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1”. Ale w kontekście powyższego nic nie stało na przeszkodzie, aby utrzymywać w obrocie prawnym umowy, które średnio trwały 4–5 lat, a jak można łatwo policzyć, dwie takie umowy to co najmniej dekada istotnego dyskomfortu pracownika.

Można byłoby myśleć, że problem w końcu znajdzie swoje rozwiązanie w związku z nowelizacją Kodeksu pracy, która weszła w życie w dniu 22 lutego 2016 r., kiedy to zmodyfikowano brzmienie art. 25¹. Ta nowelizacja miała stanowić realizację, mówiąc w uproszczeniu, prawa unijnego ustanawiającego ramy dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów zawieranych na czas określony. Przepis art. 25¹ k.p. przybrał następujący kształt:

„§ 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie

może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

§ 2. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.

§ 3. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

§ 4. Przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

§ 4¹. Przepisów § 1 i 3 nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu zgodnie z art. 177 § 3.

§ 5. Pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia”.

Już *prima facie* nasuwa się kilka wniosków. Przede wszystkim mamy obecnie do czynienia z osłabieniem czy nawet wyłączeniem trwałości stosunku pracy powstałego na podstawie umów na czas określony, gdyż każda z takich umów może być, co do zasady, swobodnie rozwiązywana w drodze jednostronnej czynności prawnej; i co więcej – bez konieczności dodatkowych uzgodnień między pracownikiem i pracodawcą, przy zastosowaniu okresów wypowiedzenia obowiązujących przy umowach bezterminowych (art. 36). Ale przede wszystkim według znowelizowanych przepisów k.p. strony, zawierając umowę o pracę na czas określony, zobowiązują się do pozostawania w zatrudnieniu, którego czas trwania jest określony tylko ra-

mowo, bo w każdym czasie każda ze stron może bowiem umowę wypowiedzieć i doprowadzić do rozwiązania w ten sposób stosunku pracy przed uzgodnionym terminem. Tak więc przez okres trzech lat (trzy miesiące okresu próbnego i 33 miesiące zatrudnienia na czas określony) pracownik podejmujący po raz pierwszy pracę u danego pracodawcy będzie pozostawał w całkowicie elastycznym zatrudnieniu. Właściwie sprowadzić to można do trzyletniego okresu próby, w którym pracownik pozbawiony jest ochrony stabilności zatrudnienia.

W ogóle kwestia umów terminowych wymaga bez wątpienia spojrzenia na nią z wielu perspektyw. Przede wszystkim przechodząc do analizy samej regulacji prawnej, najpierw trzeba rozważyć pewne inne konteksty, a mianowicie choćby ideologiczny czy społeczno-psychologiczny. Tak często przez prawników pomijanych, a przecież bez tego tła nie można przeprowadzać dobrej wykładni prawa. W tę przestrzeń swoim referatem wprowadziła uczestników Pani Profesor Grażyna Krzyminiewska.

W odniesieniu do kontekstu doktrynalnego poszukiwano odpowiedzi na pytanie, w jaki nurt ideowy wpisuje się koncepcja umowy na czas określony. Jak się okazało w trakcie dyskusji, badając dziś problem umów terminowych, nie można tego czynić choćby w oderwaniu od kontekstu tzw. płynnej rzeczywistości, płynnej nowoczesności, o jakiej pisał Zygmunt Bauman – a więc kategorii teoretycznej, która m.in. sprowadza się do stwierdzenia, że płynne społeczeństwo pojawiło się jako wynik stosowania strategii neoliberalnych do różnych dziedzin ludzkiego życia. I umowa na czas określony jest taką cegiełką budowania tejże rzeczywistości, a więc rzeczywistości, w której człowiekowi nie wolno zagnieżdżać się gdziekolwiek: w jednym miejscu, w jednej pracy, w jednym związku czy zawodzie.

Co do tła społeczno-psychologicznego, to chyba nie dało się zaprzeczyć, że negatywny wpływ tego rodzaju umowy o pracę na sferę psychiczną człowieka pracy jest niestety niebagatelny. Z rozmów z inspektorami wynikało, że ten rodzaj umowy o pracę, a więc umowa na czas określony, ma realne przełożenie na bezpieczeństwo pracy – na wskaźnik wypadkowości, bo osoby zatrudnione na podstawie umowy na czas określony są choćby mniej skupione na pracy.

Równoległe, z innej perspektywy, zastanawiano się nad samą kwestią umowy o zatrudnienie, gdzie mit umowy, a więc tej mitycznej wolności i równości stron, jest szczególnie wyrazisty. Jak się okazało, chyba za bardzo na gruncie prawa pracy podkreślamy tę wolną wolę stron i ich równość przy zawieraniu i kształtowaniu stosunku pracy. Otchłań problemu, ile mamy tej wolności przy zawieraniu umowy, a w ogóle przy wyborze jej rodzaju – z perspektywy pracownika, pokazała Pani Profesor Ewa Łętowska, która wygłosiła referat pod tytułem: *Mitologia umowy – kolejny raz*.

I dopiero niejako mając to zaplecze, zaczęto rozważać problem samej terminowości umowy o pracę z punktu widzenia rzeczywistej ochrony socjalnego bezpieczeństwa osoby zatrudnionej. Wydaje się, że rzeczywiście o takiej prawdziwej ochronie poczucia socjalnego bezpieczeństwa osoby zatrudnionej można mówić właśnie jedynie w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w przypadku umów na czas nieokreślony, bo tylko w takim przypadku ochrona ta się urealnia! Ten świat i tę perspektywę przybliżył słuchaczom w swoim referacie Pan Profesor Arkadiusz Sobczyk

Mając już taki zasób wiedzy, przyszedł czas na zderzenie się z praktyką i tu kilka refleksji zaprezentował w przedmiotowej materii w imieniu Głównego Inspektora Pracy, Jego zastępca, Pan Dariusz Mińkowski.

Publikacja zawiera także głosy wyrażone przez niektórych z uczestników konferencji.

Anna Musiała