

V. SPRAWOZDANIA I INFORMACJE

Sprawozdanie z ogólnopolskiej konferencji „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: umowy terminowe”, Poznań, 17 listopada 2017 r.

W dniu 17 listopada 2017 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu odbyła się ogólnopolska konferencja naukowa zorganizowana w ramach cyklu „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy”, poświęcona problematyce umów terminowych. Organizatorami konferencji byli: prof. dr hab. Roman Budzinowski, Dziekan Wydziału Prawa i Administracji UAM w Poznaniu, prof. dr hab. Andrzej Lesicki, Rektor Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, oraz Wiesław Łyszczek, Główny Inspektor Pracy, który był reprezentowany przez Dariusza Mińkowskiego, Zastępcę Głównego Inspektora Pracy.

Konferencja zgromadziła ponad 120 przedstawicieli nauki i praktyki prawa pracy, w tym licznie przybyłych inspektorów pracy. Jako pierwsza zebranych powitała dr hab. Anna Musiała, prof. UAM, która stwierdziła, że organizowanie tego typu konferencji jest konieczne dla stworzenia płaszczyzny wymiany poglądów między teorią a praktyką w dziedzinie istotnych problemów z zakresu praw pracowniczych. Prof. Musiała nawiązała do konferencji, która odbyła się 27 października 2016 r., a dotyczyła problematyki funkcjonowania inspekcji pracy. Podkreśliła, że tematyka obu konferencji została podyktowana koniecznością stworzenia takich regulacji prawnych, które odpowiadałyby wyzwaniom współczesności i jednocześnie stwarzały gwarancję ochrony praw pracownika. Stwierdziła, że terminowe umowy mają niewątpliwie znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania rynku pracy, ponadto podkreśliła aktualność tej problematyki również w kontekście zmian wprowadzonych w tym zakresie do Kodeksu pracy z dniem 22 lutego 2016 r.

Następnie głos zabrał Rektor UAM, który podziękował wszystkim zebranym za przybycie i wskazał głęboką potrzebę współpracy między nauką i praktyką. Podkreślił, że taka współpraca gwarantuje stałe doskonalenie rozwiązań ustawowych odpowiadających wyzwaniom współczesnego świata. Jako kolejny wystąpił Dziekan Wydziału Prawa i Administracji, który witając gości, stwierdził, że temat konferencji z pewnością będzie niezwykle interesujący dla wszystkich pracowników, oraz wyraził satysfakcję z powodu zgromadzenia na obradach licznej grupy zainteresowanych osób. Następnie głos zabrała Stanisława Ziółkowska, Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu, która podziękowała wszystkim obecnym i wskazała wagę poruszanej problematyki, zwłaszcza w kontekście realizowania ustawowych obowiązków przez inspektorów pracy.

Program konferencji przewidywał dwie części. W pierwszej zostały wygłoszone referaty dotyczące aspektu normatywnego, a także socjologiczno-filozoficznego umów terminowych. Referaty wygłosili: dr hab. Anna Musiała, prof. UAM (Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu), prof. dr hab. Ewa Łętowska (sędzia NSA i TK w stanie spoczynku), prof. dr hab. Grażyna Krzyminiewska (Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu), prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk (Uniwersytet Jagielloński w Krakowie), Dariusz Mińkowski (Zastępca Głównego Inspektora Pracy), który również wystąpił w drugiej części konferencji o charakterze dyskusji panelowej. Oprócz tego prelegenta wystąpili również: Halina Tulwin (Dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy), Stanisława Ziółkowska (Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu), Krystyna Wasilewska (Kierownik Sekcji Prawnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu), prof. dr hab. Grażyna Krzyminiewska (Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu), prof. dr hab. Ewa Łętowska (sędzia NSA i TK w stanie spoczynku) oraz prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk (Uniwersytet Jagielloński w Krakowie). Całość dyskusji prowadzonej w drugiej części konferencji była moderowana przez Tomasza Gajdzińskiego, Zastępcę Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu.

Pierwszą część konferencji rozpoczęła dr hab. Anna Musiała, prof. UAM wystąpieniem *Umowy terminowe – wprowadzenie do dyskusji*, przedstawiając historyczne ujęcie przepisów dotyczących umów terminowych. Omówiła archiwalne przepisy Kodeksu pracy w zakresie umów terminowych, stanowiące, że 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 nimi nie przekroczyła jednego miesiąca. Następnie wskazała na dalsze rozwiązania prawne wprowadzone nowelizacją Kodeksu pracy z roku 2002, które były konieczne ze względu na liczne próby ominięcia ilościowego limitu umów okresowych poprzez uzgadnianie między stronami w trakcie trwania stosunku pracy na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy (aneks do umowy o pracę), a także na obecną regulację opierającą się na limicie czasowym i ilościowym umów okresowych. Prof. Musiała przedstawiła perspektywę spojrzenia na problematykę zatrudnienia terminowego, wskazując na konieczność jej osadzenia, po pierwsze, w kontekście ideologicznym oraz społeczno-psychologicznym, następnie w kontekście mitu umowy, a dopiero potem w kontekście samego prawa pracy.

W następnym wystąpieniu *Mitologia umowy – kolejny raz* prof. dr hab. Ewa Łętowska wskazała, że umowa w społecznym dyskursie jest traktowana jako „coś”, co samo przez się zapewnia sytuacji, w jakiej występuje – w sposób automatyczny – wolność stronom i demokratyczne, „samorządne” ułożenie stosunków z otoczeniem. Stwierdziła, że umowa żyje w cieniu własnego mitu i ów mit decyduje o propozycjach jej wykorzystania do układania stosunków społecznych. Prelegentka zwróciła uwagę, że zarówno umowy, jak i negocjacje są co do zasady instrumentami pożądanymi prawnie i społecznie, jeżeli siła obu stron jest równa, w innym zaś przypadku umowa służy silniejszemu. Demokratyzmu i samostanowienia nie zapewnia sama umowa, gdy siły obu stron nie są równe. Ilustracją tej tezy są umowy cywilnoprawne wykorzystywane do legitymizacji świadczenia pracy, gdzie przymus ekonomiczny

po stronie świadczących pracę ujawnia iluzoryczność mitu, jakoby umowa była narzędziem demokratycznym, służącym interesom obu stron.

Kolejnym referentem była prof. dr hab. Grażyna Krzyminiewska, która w wystąpieniu *Socjologiczno-filozoficzna perspektywa umów terminowych* wskazała na sposób myślenia o rynku pracy, gdzie naczelną ideą staje się zwiększenie jego elastyczności oraz redukcja zabezpieczeń społecznych, postrzeganych jako obciążenie pracodawców. Zasygnalizowała pozbawianie coraz szerszych zbiorowości pracowników osłony socjalnej z jednoczesnym zwiększaniem zysków silniejszych podmiotów gospodarczych, bez przyjmowania zobowiązań wobec pracowników. Prof. Krzyminiewska stwierdziła, że wizja pracy oparta na neoliberalnym porządku społecznym prowadzi do urzeczowienia jednostek, a współczesny rynek pracy nie daje poczucia stabilizacji, odrzuca doświadczenie i wyuczone umiejętności na rzecz zdolności uczenia się i nieustającej adaptacji do nowych warunków. Referentka wskazała, że praca staje się obszarem, na którym odbija się wadliwy system stosunków społecznych, gospodarczych i politycznych oparty, wbrew głoszonej ideologii merytokratycznej czy wprost egalitarnej, na podtrzymywaniu równości społecznej.

Kolejne wystąpienie *Zatrudnienie na czas określony czy okresowe zapotrzebowanie na pracę?* wygłosił prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk. Autor podkreślił, że umowa o pracę na czas określony jest wyjątkiem od zasady zatrudniania na czas nieokreślony. Prelegent podkreślił, że praca i działalność zarobkowa to źródła godności osobistej człowieka, jego prawo do realizacji przez aktywność zarobkową. Wskazał on, że zawarcie umowy na czas określony zawsze wymaga istnienia usprawiedliwionego celu, choć prawo nie zawsze wymaga, aby został on wprost podany do wiadomości pracownika. W dalszej części wystąpienia prof. Sobczyk podkreślił, że zatrudnienie na czas określony pomimo dostępności pracy nieograniczonej w czasie oraz braku zagrożenia dla wolności i praw przedsiębiorcy lub bezpieczeństwa oraz porządku publicznego jest naruszeniem prawa do pracy. Wyraził również swoje wątpliwości związane z zawieraniem umów na czas określony, w szczególność tzw. umów kaulalnych, w zakresie ustalenia celu takiej umowy.

Ostatni z prelegentów Dariusz Mińkowski wygłosił referat *Umowy terminowe po zmianach – wnioski z działalności Państwowej Inspekcji Pracy*. Stwierdził on, że umowy terminowe stanowią potrzebną i korzystną dla stron stosunku pracy formę zatrudnienia. Potwierdzeniem znaczenia tej podstawy zatrudnienia ma być ciągle doskonalenie regulacji prawnych w tym zakresie. Autor przedstawił podstawowe założenia, jakie przyświecały nowelizacji Kodeksu pracy, która weszła w życie 22 lutego 2016 r. Prelegent stwierdził, że bezpośrednią przyczyną nowelizacji przepisów dotyczących umów terminowych było stanowisko Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (C-38/13) w sprawie M. Nierodzik. Dalej wskazał na wątpliwości dotyczące powodów zawierania tzw. nielimitowanych umów o pracę na czas określony, o których mowa w art. 25¹ § 4 Kodeksu pracy. „Obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy” mogą stanowić podstawę do nieuprawnionego obchodzenia limitów zatrudnienia okresowego. Taka regulacja może również doprowadzić do praktycznie nieograniczonej możliwości zawierania wielu umów okresowych. Prelegent w dalszej części wystąpienia przedstawił informacje o działaniach kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kontroli prawidłowości zawierania umów na czas określony.

Po przerwie rozpoczęła się część panelowa konferencji. Jako pierwszy głos zabrał Tomasz Gajdziński, który przedstawił podstawowe problemy, z jakimi mierzy się Państwowa Inspekcja Pracy w związku z kontrolnymi czynnościami dotyczącymi zawierania umów okresowych. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy wskazał na wątpliwości związane z obowiązkiem zawiadamiania przez pracodawcę okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony w warunkach określonych w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy, czyli ze wskazaniem obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Dariusz Mińkowski wyraził wątpliwość co do charakteru takiego obowiązku i wskazał rodzące się pytanie o uprawnienia inspektora pracy w zakresie weryfikacji czy też oceny wskazanej przez pracodawcę przyczyny. W dalszej części inni przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy przywołali konkretne przyczyny wskazywane przez pracodawców, np.: zawarcie umowy o pracę w związku z umową dotyczącą refundacji kosztów zatrudnienia, ograniczone w czasie pozwolenie na pracę dla obcokrajowca, zawarcie umowy na czas odbywania służby przygotowawczej przez pracowników samorządowych, umowa o pracę na czas trwania umowy spółki czy zawarcie umowy na czas obowiązywania umowy najmu albo dzierżawy obiektu, w którym prowadzona jest działalność gospodarcza.

Tomasz Gajdziński wskazał na wątpliwości ocenne dotyczące takich umów pod kątem ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia. Prof. Ewa Łętowska zachęciła przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy, aby mimo braku wyraźnie określonego uprawnienia, kierowali wątpliwe z ich punktu widzenia sprawy na drogę sądową. Prof. Arkadiusz Sobczyk wskazał, że często wskazywaną przyczyną uznaną przez pracodawców za obiektywną jest tzw. ryzyko ekonomiczne, które wydaje się zbyt mało precyzyjnym określeniem. Dodatkowo podkreślił, że określenie „obiektywne przyczyny” prowokuje do patologii. Dalej zwrócił uwagę na brak równości pracowników zatrudnionych na podstawie umowy okresowej na 33 miesiące w stosunku do tych zatrudnionych w ramach tzw. umowy kausalnej. W drugim bowiem przypadku pracownik ma większą pewność dalszego zatrudnienia, ponieważ zna przyczynę ewentualnego zerwania takiej umowy. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy okresowej bez wskazania w jej treści przyczyny owej czasowości zatrudnienia takiej pewności nie ma. Dyskutanci wskazali zgodnie, że jesteśmy obecnie świadkami tworzenia „banku przyczyn obiektywnych”.

Prof. Arkadiusz Sobczyk podniósł kwestię zatrudnienia na podstawie umowy okresowej – bez wskazania przyczyny – na okres 33 miesięcy. Za niedopuszczalne uznał zawieranie umowy okresowej na 33 miesiące po wcześniejszym pozostawieniu pracownika w stosunku pracy na podstawie umowy na okres próbny. Takie zatrudnienie jest *de facto* przedłużeniem okresu próbnego.

Prof. Ewa Łętowska zwróciła zebranych uwagę, że ustawodawca jako zasadę przyjął zawieranie umowy na czas nieokreślony, a jednocześnie wprowadził wiele wyjątków od tej zasady, co może być uznane za naruszenie konstytucyjnej zasady proporcjonalności. Wskazała ponadto na niepokojącą tendencję do wypaczania sensu umowy cywilnoprawnej poprzez permanentne jej wykorzystywanie w stosunkach pracy; zwróciła też uwagę, że regulacja prawna dotycząca umów terminowych nie spowodowała wyparcia umów cywilnoprawnych z prawa pracy.

W podsumowaniu konferencji prof. Anna Musiała wyraziła głębokie przekonanie, że organizowanie dalszych konferencji w ramach cyklu „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy” jest konieczne i potrzebne.

Podniesiona na konferencji tematyka znajdzie swoją kontynuację w postaci publikacji pokonferencyjnej, której wydanie planuje się na połowę roku 2018.

Aleksandra Bocheńska

DOI: 10.14746/spp.2018.1.21.12