

Prawo do pracy a zatrudnienie terminowe i niepełnowymiarowe

The right to work and the matter of fixed-term and part-time employment

Arkadiusz Sobczyk

profesor w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej,
Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego

Streszczenie Prawo do pracy ma głębokie społeczne uzasadnienie. Nie polega ono wyłącznie na prawie do podjęcia dowolnie wybranego zatrudnienia. Chodzi bowiem przede wszystkim o to, co się z zatrudnieniem wiąże. A wiąże się bezpieczeństwo socjalne, pełniejsza możliwość rozwoju osobistego czy też pełniejsza możliwość uczestniczenia w życiu społecznym. Z tego powodu człowiekowi przysługuje prawo do pracy, rozumiane jako publiczne roszczenie o zatrudnienie, czyli roszczenie o sprawiedliwe rozpatrzenie wniosku. Powyższe nie zawsze wiąże się z przyznaniem pracy. Z prawa do danego stanowiska pracy może wszak korzystać wiele osób równocześnie. Ponadto, podmiot zatrudniający ma także prawo do ochrony własnych praw, jak np. prawo do prowadzenia działalności gospodarczej w sposób optymalny. Tym samym musi mu przysługiwać prawo doboru osób, które chce zatrudnić. Jednak zarówno prawo do pracy jak i prawo do prowadzenia działalności gospodarczej nie są nieograniczone. Dlatego proces zatrudniania i zwalniania to nie tyle proces kontraktowania, ile proces rozstrzygania o kolizji praw podmiotowych. Proces ważenia praw podmiotowych nie jest jednak dowolny. Zdaniem autora oznacza to, że jeśli nie zachodzi kolizja z istotnymi prawami przedsiębiorcy, pracodawca ma obowiązek zaoferowania pracownikowi pracy na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze, chyba że sam pracownik jest zainteresowany innym zatrudnieniem. Tylko bowiem praca w pełnym wymiarze na czas nieokreślony w pełni realizuje prawo do pracy. I tylko w takim przypadku pracownik korzysta w pełni z wolności pracy. Pracodawca ma zatem obowiązek oferować pracę obiektywnie dostępną. Zaoferowanie innej pracy niż dostępna jest naruszeniem prawa. Co więcej, taki akt jest naruszeniem dóbr osobistych, co uzasadnia roszczenia o zadośćuczynienie za krzywdę, a nie tylko roszczenia o odszkodowanie.

Słowa kluczowe: prawo do pracy, zatrudnienie terminowe, zatrudnienie niepełnowymiarowe, wolność wyboru, ochrona przed wykluczeniem społecznym, kolizja publicznych praw podmiotowych, dobra osobiste.

Summary The right to work has a profound social purpose. It is not only the right to freely undertake any chosen employment. It is first and foremost about what the employment entails. And it entails social security, a fuller opportunity for personal development or a fuller opportunity to participate in social life. For this reason human beings have the right to work, understood as a public claim for employment, meaning a claim for equitable consideration of an application. This is not always associated with the granting of work. The right to work, after all, can benefit many people at the same time. In addition, the employing entity also has the right to protect their own rights, for example the right to conduct business in an optimal way. Thus, it must be entitled to choose the persons who it wants to employ. However, both the right to work and the right to conduct business are not unlimited. Therefore, the process of hiring and terminating is not so much a process of contracting, but a process of settlement of conflict of rights. The process of weighing personal rights is not arbitrary. This means that if there is no collision with the relevant rights of the entrepreneur, the employer is obliged to offer the employee work for an indefinite period and full-time, unless the employee is interested in other types of employment. This is because only full-time work for an indefinite period fully implements the right to work. And only in this case, the employee can fully enjoy the freedom of work. Thus, the employer is obliged to offer objectively available work. Offering a different job than the one available constitutes a violation of a right. Moreover, such an act is a violation of personal rights, which justifies a claim for compensation for harm, not simply a claim for damages.

Słowa kluczowe: right to work, fixed-term employment, part-time employment, freedom of choice, protection from social exclusion, collision of subjective rights vis-a-vis public authorities, personal goods.

Uwagi wstępne

Kluczowym założeniem poniższych rozważań jest to, że prawo do pracy jest publicznym prawem podmiotowym, co implikuje twierdzenie, że zasoby pracy są dobrem wspólnym. Innymi słowy, pracodawca dysponuje pracą, do której ma dostęp każdy korzystający z prawa do pracy, czyli każdy człowiek przebywający na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, jeśli konkretne przepisy ustawowe nie stanowią inaczej. Założenie to jest przedmiotem mojej szerszej analizy, do której odsyłam (Sobczyk, 2015, s. 42 i n. oraz 78 i n.)

Istotą prawa jest roszczenie. Przy czym roszczenie wynikające z publicznego prawa podmiotowego nie zawsze polega na tym, że uprawniony osiągnie żadaną wartość (w tym przypadku — pracę). Z prawa do pracy może bowiem korzystać wiele osób jednocześnie w stosunku do tego samego wolnego miejsca pracy. Ponadto prawo do pracy konkuruje z publicznymi prawami pracodawcy, np. wolnością działalności gospodarczej. Ta ostatnia uprawnia do dokonywania takiego doboru pracownika, który optymalizuje osiąganie najlepszych efektów gospodarczych. Choć należy dodać, że i w tym zakresie występują czasem ograniczenia, np. na rzecz praw socjalnych zatrudnionego.

Tym samym roszczenie wynikające z prawa do pracy jawi się jako prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia wniosku o zatrudnienie, którego konsekwencją może być także odmowa zatrudnienia, jednak pod warunkiem, że jest ona zgodna z aksjologią systemu prawa, np. sprawiedliwością, równością, niedyskryminacją czy też uzasadnionym poszanowaniem praw podmiotu zatrudniającego. Odmowa zatrudnienia oparta wyłącznie o dowolność zatrudniającego będzie naruszeniem prawa.

Prawo do pracy obiektywnie dostępnej

Założenia powyższe przedstawiłem w sposób bardzo syntetyczny, ale wystarczający do postawienia kluczowej dla tej wypowiedzi tezy. Brzmi ona w ten sposób, że prawo do pracy ma taki oto sens, że uprawnionym jest poszukujący pracy lub już zatrudniony, a zobowiązanym pracodawca. Ten ostatni, o czym była mowa — i nieco tylko upraszczając — ma obowiązek dokonania sprawiedliwego rozparzenia żądania kandydata (czasem pracownika), które dotyczy zatrudnienia.

Przy takim założeniu rodzi się pytanie, co jest przedmiotem prawa do pracy w konkretnej sytuacji faktycznej. Odpowiedź na to pytanie musi być taka, że przedmiotem tym jest praca, która — w danych okolicznościach — jest obiektywnie dostępna.

Powyższe prowadzi do następujących wniosków. Pierwszy, że nie ma roszczenia, jeśli nie ma pracy. Drugi, że pracodawca ma obowiązek zaoferować taką pracę, na jaką jest obiektywnie zapotrzebowanie, a nie taką, jaką zechce dowolnie zaoferować. I ten ostatni wniosek jest tutaj kluczowy. Powtórzmy — przedmiotem ofertowania pracy musi być taka praca, jaka według najlepszej wiedzy pracodawcy jest aktualnie dostępna. Pracodaw-

ca zachowuje w tej kwestii swobodę uznania, ale nie ma prawa do dowolności. W szczególności, oferując zatrudnienie, nie ma prawa do stosowania kryteriów arbitralnych lub sprzecznych z prawem.

Spróbujmy zilustrować to konkretnym przykładem. Pierwszy dotyczy zatrudnienia na czas określony. Ostatnia nowelizacja tych umów wprowadziła kategorię umów kazualnych, tj. nieobjętych ograniczeniem czasu ich trwania oraz ilości. Sugeruje to, że istnieje kategoria umów niekazualnych, czyli zawieranych bez przyczyny. Jednocześnie — na co trafnie wskazuje J. Stelina — takie rozumowanie prowadzi do zatarcia się różnicy między umową na czas określony a umową na okres próbny (Stelina, 2015).

Jednak z perspektywy tej analizy nie ma terminowych umów niekazualnych. Pracodawca ma bowiem obowiązek zaoferowania pracy, która jest terminowa, nie dlatego, że tak po prostu chce, ale dlatego, że z obiektywnych powodów dostępna jest jedynie praca terminowa. Tym samym zawsze musi istnieć jakieś usprawiedliwione uzasadnienie dla niezaoferowania pracy na czas nieokreślony lub dla zaoferowania pracy na konkretny termin. Różnica między umowami niekazualnymi w stosunku do kazualnych jest tylko taka, że w przypadku tych pierwszych ustawa nie nakłada obowiązku podawania pracownikowi przyczyn. Ponadto przyczyn tych może być więcej niż w przypadku umów kazualnych, byle tylko nie były sprzeczne z prawem, co oznacza także niesprzeczność z podstawowymi wartościami chronionymi przez Konstytucję RP. Bardzo trudno jest zatem wykazać, że pracodawca naruszył prawo z powodu niezaoferowania zatrudnienia nieterminowego lub zatrudnienia na dłuższy okres, choć możliwy. Jest to jednak jedynie problem dowodowy, który nie kwestionuje samej zasady.

Ponadto, w praktyce pewne sytuacje są jednak klarowne. Przyjrzyjmy się częstym przypadkom, w których pracodawca formalizuje politykę zatrudnienia w ten sposób, iż w regulaminie pracy lub układzie zbiorowym ogłasza, że np. pracownik zatrudniany jest najpierw na podstawie umowy na okres próbny, potem na czas określony (np. jednego roku), a następnie na czas nieokreślony. Ma to być przykładem cywilizowania relacji zatrudnienia przez samoograniczenie pracodawcy w stosowaniu umów terminowych. Tymczasem z perspektywy prowadzonych rozważań jest to oczywiście naruszenie prawa. Umowa na czas określony jest bowiem narzucona wyłącznie z tego powodu, że taka jest wola pracodawcy, a nie z powodów obiektywnych. Być może w zupełnie wyjątkowych przypadkach uda się wykazać takie przyczyny. Jednak, co do zasady, za powyższymi zapisami kryje się chęć przedłużenia próby, czyli zawarcie umowy na czas określony w celu niedozwolonym. Jest to zresztą zrozumiałe, ponieważ okres próby w prawie polskim wydaje się zdecydowanie zbyt krótki.

Nie należy zresztą wykluczyć, że w konkretnych sytuacjach można wykazywać, że terminowość wiąże się z ochroną przed ryzykiem natury ekonomicznej, wynikającym z niedostatecznych jeszcze kwalifikacji zatrudnionego. Tyle że o takim ryzyku nie da się przesądzić aktem

generalnym. Ryzyko takie dotyczy konkretnego człowieka. Tym samym wspomniana wyżej powszechna polityka zatrudnienia narusza prawo do pracy, a zapisy regulaminów lub układów zbiorowych są w moim przekonaniu nieważne.

Innym przypadkiem nieuzasadnionego zatrudnienia na czas określony będzie taki, w którym z okoliczności sprawy wynika, że nie ma zapotrzebowania na zatrudnienie terminowe. Przyjrzyjmy się sytuacji, w której pracodawca zatrudnia pracownika w miejsce poprzedniego, który był zatrudniony na czas nieokreślony i z której np. sam zrezygnował. Z powyższego wynika, że pracodawca ma obiektywne zapotrzebowanie na pracę na czas nieokreślony. Tym samym nie może zaproponować zatrudnienia na czas określony kolejnemu pracownikowi, chyba że wykaże uzasadnione przyczyny inne niż próba.

Wreszcie, jeśli z okoliczności przypadku wynika, że dostępna jest praca na czas określony na okres X, to pracodawca nie może oferować zatrudnienia na okres krótszy niż X. W takim bowiem przypadku oferuje on zatrudnienie krótsze niż obiektywnie dostępne, co narusza prawo do pracy. Naruszenia prawa nie będzie jedynie wtedy, gdy pracodawca wykaże inne uzasadnione przyczyny dla takiej praktyki.

Przeprowadzone wyżej rozumowanie jest w takim samym stopniu uzasadnione w kontekście zatrudnienia w niepełnym wymiarze. Oznacza to, że nie wolno oferować zatrudnienia niepełnowymiarowego, jeśli dostępna jest praca pełnowymiarowa, lub oferować pracy w niższym niepełnym wymiarze, skoro zapotrzebowanie na pracę jest wyższe, choć wciąż niepełnowymiarowe.

Nadużycia w tym przypadku są przy tym łatwiejsze do wykrycia. Trzeba wszak przyjąć, że stałe lub bardzo częste wykonywanie pracy w wyższym wymiarze niż umówiony oznacza, iż umowa o pracę nie jest dostosowana do obiektywnie dostępnej pracy. Rozstrzygnięcie w konkretnej sprawie nie musi być jednak oczywiście proste. Nie można bowiem przyjąć mechanicznego założenia, że każdy, czasem nawet trwający przez nieco dłuży czas, okres występowania pracy ponadwymiarowej przesądza o naruszeniu prawa do pracy. Należy uwzględnić konkretne okoliczności, jak np. porównanie w dłuższym okresie, porównanie do okresu zatrudnienia oraz ocenę okoliczności uzasadniających przekroczenie wymiaru. Inaczej ocenimy przyczyny ekonomiczne, a inaczej awarię lub stan nadzwyczajny. Co do zasady jednak pracodawca ma obowiązek zaoferować zatrudnienie w wymiarze odpowiadającym obiektywnemu zapotrzebowaniu na pracę oraz na obiektywnej niepewności ekonomicznej co do pracy w większym wymiarze, a nie taką, która skupia się jedynie na eliminacji niepewnego ryzyka braku zatrudnienia. Tylko przy takim zaoferowaniu pracy człowiek może skorzystać w sposób pełny z prawa do pracy. Zupełnie inną kwestią jest to, czy zainteresowany zechce z tej oferty w pełni skorzystać. Jeśli wybór zatrudnienia nieterminowego lub niepełnowymiarowego wynika wyłącznie z wolnej woli kandydata (pracownika), to w zasadzie wszelkie ograniczenia przestają istnieć.

Perspektywa aksjologiczna

W tym miejscu należy przypomnieć, że za prawem do pracy leży bardzo głęboka aksjologia społeczna. Nie chodzi więc tylko o to, że chronimy prawo formalne. Przede wszystkim chronimy poczucie socjalnego bezpieczeństwa osoby zatrudnionej oraz osób z nią związanych. Ochrona ta urealnia się jedynie w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w przypadku umów na czas nieokreślony. Tylko wtedy zapewnione jest bezpieczeństwo socjalne pracującego, choćby przez uzyskiwanie pełnego wynagrodzenia minimalnego. I tylko wtedy zapewniona jest wolność, polegająca na tym, że pracownik ma możliwość podejmowania decyzji o rezygnacji z zatrudnienia wówczas, gdy zna swoją sytuację życiową. Zawieranie umowy na czas określony oznacza co do zasady tyle, że człowiek podejmuje decyzję o zakończeniu zatrudnienia już w momencie jego podejmowania. A to jest zawsze wybór oparty o niepełną wiedzę. Z powyższych powodów pełna realizacja prawa do pracy wymaga zawierania umów pełnowymiarowych oraz na czas nieokreślony.

Zawieranie innych umów jest wyjątkiem wynikającym z braku innych możliwości. Ale też owe wyjątki — nie dość że obiektywnie uzasadnione — muszą być proporcjonalne. Oznacza to, że człowiek powinien mieć dostęp do pracy, która w jak największym stopniu realizuje jego prawo do pracy oraz zabezpiecza leżące za tym prawem wartości. W konsekwencji pracownik powinien mieć dostęp do pracy możliwie jak najdłuższej oraz do jak najwyższego wymiaru etatu.

Tym samym analiza problematyki prawa do pracy nie może być postrzegana z perspektywy wolności kontraktowania. W moim przekonaniu wolności kontraktowania w prawie pracy w zasadzie nie ma. A przynajmniej nie ma jej w takim znaczeniu, w jakim mówimy o tym w prawie cywilnym. Nie rozwijam jednak tej myśli, ponieważ ma ona wymiar fundamentalny i wymagałaby szerszego uzasadnienia. Jednak warto wspomnieć, że mówimy w tej analizie o realizacji konstytucyjnego prawa jednej ze stron stosunku pracy. Tak więc nie zachodzi tu sytuacja, w której pracownik i pracodawca korzystają ze wspólnej wolności do kontraktowania. Każdy korzysta tu ze swoich praw podmiotowych. Jeden do pracy, drugi np. do prowadzenia działalności gospodarczej. Dlatego w moim przekonaniu mówimy tu o rozstrzygnięciu kolizji między prawami, a nie o wolnym kształtowaniu sytuacji prawnej.

Wolność człowieka od wykluczenia społecznego — a temu w moim przekonaniu niewątpliwie służy prawo do pracy — nie podlega negocjacji, ale realizacji. Tym samym nie powinniśmy szukać uprawnień pracodawcy, ale jego publicznoprawnych obowiązków oraz ich granic, które chronią z kolei jego publiczne prawa.

Powyższe było przedmiotem mojej analizy w kontekście obowiązków, jakie ma pracodawca w stosunku do już zatrudnionego pracownika. Mam tu na myśli obowiązek uwzględnienia wniosku o zmianę wymiaru etatu oraz obowiązki w stosunku do pracowników zatrudnionych na czas określony. Odsyłam do powyższych analiz, bowiem w moim przekonaniu uzupełniają one i wzmacniają zaprezentowany tu pogląd (Sobczyk, 2015, s. 196).

Uwagi końcowe

Przeprowadzone wyżej rozumowanie nie jest jedynie teoretyczne. Naruszenie prawa do pracy — w jakiegokolwiek formie — musi spotkać się z sankcjami. Brak sankcji oznacza, że nie mamy do czynienia z normą prawną. Szersza analiza prawa w tej kwestii wykracza poza przedmiot artykułu. Dlatego przypominę jedynie, że w moim przekonaniu naruszenie prawa do pracy jest deliktem. Co więcej, jest to delikt naruszenia dóbr osobistych (Sobczyk, 2015, s. 158). Tym samym potencjalnymi sankcjami są odszkodowanie i zadośćuczynienie. Przykładem roszczeń odszkodowawczych może być niezyskana część wynagrodzenia urlopowego z tego powodu, że zastosowano zbyt niski wymiar etatu. Przykładem krzywdy może być utrzymywanie człowieka w stanie niepewności co do możliwych przychodów z tego powodu, że pracodawca zaoferował zatrudnienie krótsze, choć mógł z powodzeniem zastosować dłuższe lub wręcz na czas nieokreślony. Zresztą obie powyższe uwagi przybliżają moim zdaniem moment, w którym doktryna oraz judykatura będą musiały dopuścić przypadki roszczenia o zatrudnienie, rozumianego jako prawo do sądowego wymuszenia konkretnego zatrudnienia. Dobra osobiste chroni się bowiem w ten sposób, że doprowadza się do stanu wolnego od naruszenia.

Dokonana wyżej analiza może się wydawać dość radykalna, w szczególności dla pracodawców. Jednak cały czas trzeba podkreślać, że w konkretnych okolicznościach granicę prawa do pracy wyznaczają prawa pracodawcy do doboru pracowników. Jeśli pracy nie ma i jeśli pracownik się do niej nie nadaje, to nie można pracodawcy przymusić do zatrudniania. Pomijam w tym miejscu odmienne przypadki określone przez ustawę, które zresztą mogą budzić kontrowersje. Przeprowadzone wyżej rozumowanie ma jedynie na celu wykazanie tego, że wolności pracodawców nie wolno utożsamiać z dowolnością. Dowolność oznaczałaby bowiem faktyczne uzależnienie pracownika od pracodawcy, co nie ma nic wspólnego z wolnością pracy.

Inna sprawa, że przeprowadzona tu analiza ukazuje realną potrzebę zróżnicowania sytuacji prawnej małych pracodawców. Same tylko przywileje (czasem wątpliwe) w kontekście regulaminów nie wystarczą.

Literatura

- Sobczyk, A. (2015). *Wolność pracy i władza*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Stelina, J. (2015). Nowa koncepcja umowy na czas określony. *Państwo i Prawo*, (11).