
PRZYSZŁOŚĆ PRAWA PRACY

Liber Amicorum

W pięćdziesięciolecie pracy naukowej

Profesora Michała Seweryńskiego



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

PRZYSZŁOŚĆ PRAWA PRACY

Liber Amicorum

W pięćdziesięciolecie pracy naukowej

Profesora Michała Seweryńskiego



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

PRZYSZŁOŚĆ PRAWA PRACY

Liber Amicorum

W pięćdziesięciolecie pracy naukowej

Profesora Michała Seweryńskiego

pod redakcją Zbigniewa Hajna i Dagmary Skupień



WYDAWNICTWO
UNIwersYTETU
ŁÓDZKIEGO

ŁÓDŹ 2015

Zbigniew Hajn, Dagmara Skupień – Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji
Zakład Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy, 90-232 Łódź, ul. Kopcińskiego 8/12

KOMITET REDAKCYJNY

*Zbigniew Góral, Maria Królikowska-Olczak, Mirosław Włodarczyk
Teresa Wyka, Anna Wyrozumska*

RECENZENT

Monika Tomaszewska

KOREKTORZY TEKSTÓW OBCOJĘZYCZNYCH

*Zbigniew Hajn, France Rosiński, Justyna Seweryńska
Dagmara Skupień, Anna Sorówka-Łach*

REDAKTOR WYDAWNICTWA UŁ

Bogusław Pielat

SKŁAD I ŁAMANIE

AGENT PR

PROJEKT OKŁADKI

Stämpfli Polska Sp. z o.o.

© Copyright by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2015

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

Wydanie I. W.06944.15.0.K

Ark. wyd. 47; ark. druk. 49,25

ISBN 978-83-7969-749-6

e-ISBN 978-83-7969-750-2

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

90-131 Łódź, ul. Lindleya 8

www.wydawnictwo.uni.lodz.pl

e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl

tel. (42) 665 58 63, faks (42) 665 58 62



Midhat Temerzajeli

W monografii teksty zamieścili:

1. Takashi ARAKI
2. Philippe AUVERGNON
3. Krzysztof W. BARAN
4. Miroslav BĚLINA
5. Roger BLANPAIN
6. Jo CARBY-HALL
7. Giuseppe CASALE
8. Bogusław CUDOWSKI
9. Riccardo DEL PUNTA
10. Tomasz DURAJ
11. Matthew W. FINKIN
12. Ludwik FLOREK
13. Małgorzata GERSDORF
14. Monika GŁADOCH
15. Grzegorz GOŹDZIEWICZ
16. Zbigniew GÓRAL
17. József HAJDÚ
18. Zbigniew HAJN
19. Zdzisław KUBOT
20. Tadeusz KUCZYŃSKI
21. Małgorzata KURZYNOGA
22. Jean-Pierre LABORDE
23. Daniel E. LACH
24. Kwang-Taek LEE
25. Teresa LISZCZ
26. Cristina MANGARELLI
27. Leszek MITRUS
28. Vasil MRACHKOV
29. Anna MUSIAŁA
30. Wojciech MUSZALSKI
31. Radosław PACUD
32. Łukasz PISARCZYK
33. Marek PLISZKIEWICZ
34. Krzysztof RĄCZKA
35. Walerian SANETRA
36. Jean-Michel SERVAIS
37. Michał SKĄPSKI
38. Dagmara SKUPIEŃ
39. Arkadiusz SOBCZYK
40. Jakub STELINA
41. Helena SZEWCZYK
42. Herbert SZURGACZ
43. Krzysztof ŚLEBZAK
44. Andrzej M. ŚWIĄTKOWSKI
45. Gertruda UŚCIŃSKA
46. Manfred WEISS
47. Mirosław WŁODARCZYK
48. Jan WOJTYŁA
49. Jerzy WRATNY
50. Teresa WYKA

Spis treści

O Jubilacie

Zbigniew Hajn, <i>Profesor Michał Seweryński. Pięćdziesiąt lat pracy z pasją</i>	21
<i>Professor Michał Seweryński. Fifty Years of Work with Passion</i>	29
<i>Le Professeur Michał Seweryński. Cinquante années de travail passionné</i>	37
Grzegorz Goździewicz, <i>Profesor Michał Seweryński – przewodniczący Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy w latach 2003–2006</i>	45
Wykaz publikacji Jubilatów	53

Część pierwsza: Przyszłość prawa pracy – problemy i wyzwania

7

Walerian Sanetra, <i>Przyszłość prawa pracy z perspektywy istniejących dla niego zagrożeń</i>	69
Jean-Michel Servais, <i>Civil Rights and the Future of Labour Law</i>	81
Cristina Mangarelli, <i>Development and Future Prospects of Labour Law</i>	99
Miroslav Bělina, <i>Does Labour Law Have a Future?</i>	111
Riccardo Del Punta, <i>Labour Law on the Edge: Neoliberal Decline or Regeneration?</i>	121
Jerzy Wrątny, <i>Kodeksy dobrych praktyk jako wyraz społecznej odpowiedzialności korporacji</i>	139
Philippe Auvergnon, <i>L'entreprise confrontée à la pluralité des expressions religieuses</i>	153

Część druga: Przyszłość europejskiego prawa pracy

Manfred Weiss, <i>The Future of European Labour Law</i>	165
Giuseppe Casale, <i>The European Debate on the Single Employment Contract</i>	175
Leszek Mitrus, <i>Jednolita umowa o pracę na czas nieokreślony?</i>	209
Roger Blanpain, <i>Freedom of Services in the EU and the Use of Languages</i>	223
Dagmara Skupień, <i>Przyszłość aktów prawnych Unii Europejskiej dotyczących uczestnictwa pracowników w zarządzaniu</i>	235
Gertruda Uścińska, <i>Prawne aspekty dotyczące swobody przemieszczania się pracowników w Unii Europejskiej</i>	253

Część trzecia: Przyszłość polskiego prawa pracy

Ludwik Florek, <i>Podstawowe problemy przyszłego prawa pracy</i>	265
Teresa Liszcz, <i>Niech prawo pracy pozostanie prawem pracy</i>	277

Małgorzata Gersdorf, <i>Od proletariatu do prekariatu, czyli o kierunku rozwoju prawa pracy</i>	291
Andrzej Marian Świątkowski, <i>Ponownie o przyszłości prawa pracy</i>	297
Arkadiusz Sobczyk, <i>Ustawowe i nieustawowe prawo pracy</i>	307
Zbigniew Góral, <i>O zakresie podmiotowym prawa pracy w Polsce – wybrane uwagi na tle planów rekodyfikacyjnych</i>	317
Jakub Stelina, <i>Monocentryczne versus policentryczne prawo pracy</i>	335
Łukasz Pisarczyk, <i>Prawo pracy wobec rozwoju zatrudnienia cywilnoprawnego</i>	351
Jan Wojtyła, <i>Dylematy wynagrodzenia za pracę w polskich realiach gospodarki rynkowej</i>	367
Bogusław Cudowski, <i>Problemy kwalifikacji prawnej umowy o dzieło</i>	381
Anna Musiała, <i>Kilka uwag w sprawie kontraktualizacji obowiązku świadczenia pracy (zatrudnienie niepracownicze)</i>	393
Tomasz Duraj, <i>Przyszłość pracowniczego podporządkowania jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy</i>	405
Michał Skąpski, <i>Problem przenikania cech stosunku pracy do umów franchisingowych</i>	419
Zdzisław Kubot, <i>Kierownictwo zlecającego w zakresie zatrudnienia cywilnoprawnego oraz samozatrudnienia</i>	433
Teresa Wyka, <i>Koncepcja dobra wspólnego według Jana Pawła II – implikacje dla zbiorowego prawa pracy</i>	443
Marek Pliszkiwicz, <i>Warunki trójstronnego dialogu społecznego</i>	461
Mirosław Włodarczyk, <i>Udział partnerów społecznych w tworzeniu ustawowego prawa pracy</i>	481
Krzysztof Rączka, <i>Negocjowanie układów zbiorowych pracy</i>	493
Monika Gładoch, <i>Rozwiązywanie układów zbiorowych pracy – uwagi de lege lata i de lege ferenda</i>	509
Krzysztof Wojciech Baran, <i>Z problematyki „innych” porozumień zbiorowych</i>	519
Helena Szewczyk, <i>Partycypacja pracownicza przyszłością zbiorowego prawa pracy</i>	527
Małgorzata Kurzynoga, <i>Zapewnienie usług minimalnych w czasie strajku – uwagi de lege ferenda</i>	539
Tadeusz Kuczyński, <i>Zdolność sądowa jednostek służb zmilitaryzowanych w sprawach stosunków służbowych zakwalifikowanych jako sprawy cywilne w ujęciu procesowym</i>	557
Część czwarta: Przyszłość prawa pracy z perspektywy innych państw	
Matthew W. Finkin, <i>America’s Disappearing Labor Law</i>	571
Jean-Pierre Laborde, <i>Les perspectives du droit du travail français ou comment les discerner</i>	585
Jo Carby-Hall, <i>The Social Dialogue in the United Kingdom and its Effectiveness</i>	601
Vassil Mrachkov, <i>Tripartite Cooperation in Labour Relations in Bulgaria</i>	645
Takashi Araki, <i>Working Hour Regulation and its Reform in Japan</i>	655
József Hajdú, <i>Atypical Employment Relationships in the New Hungarian Labour Code</i>	675
Kwang-Taek Lee, <i>A Comparative Study on the Age Discrimination in Retirement in Poland and South Korea – in Special Consideration of the Linkage between Retirement Age and Pension Eligibility</i>	689

Część piąta: Przyszłość polskiego prawa socjalnego

Herbert Szurgacz, <i>Ewolucja urzędzeń zabezpieczenia socjalnego w Polsce oraz ich prawne kwalifikacje (szkic rozwoju)</i>	707
Radosław Pacud, <i>Ubezpieczenie społeczne oparte na pracy?</i>	729
Wojciech Muszalski, <i>Kierunki zmian w systemach emerytalnych w początku XXI wieku</i>	747
Krzysztof Ślęzak, <i>Kilka uwag na temat interpretacji przepisów dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz stosowania wyroków TSUE w zakresie delegowania pracowników</i>	759
Daniel Eryk Lach, <i>Władza publiczna a system opieki zdrowotnej</i>	775



O Jubilacie

Profesor Michał Seweryński Pięćdziesiąt lat pracy z pasją

Pięćdziesiąt lat pracy można przeżyć nieciekawie i niewidocznie. Profesor Seweryński przeżył je z pasją, wolą działania i zmieniania rzeczy na lepsze, zajmując od początku widoczne, a z czasem bardzo widoczne miejsce w dziedzinach, którymi się zajmował. Nieraz powtarzał, że lepsze jest wrogiem dobrego. I tej dewizy trzyma się do dziś.

*

21

Początkiem jego drogi naukowej były studia doktoranckie w Uniwersytecie Łódzkim, rozpoczęte w 1965 r. pod kierunkiem profesora Wacława Szuberta, po krótkim epizodzie pracy w prokuraturze. Już w czasie studiów prof. Szubert zafascynował go swoimi wykładami z prawa pracy i polityki społecznej. Wybitne cechy umysłu i charakteru Wacława Szuberta sprawiły, że stał się on dla Profesora nie tylko mistrzem naukowym, lecz także przewodnikiem w kluczowych momentach życia. Pracę doktorską w dziedzinie prawa pracy obronił Michał Seweryński w roku 1969. Habilitował się w roku 1977, również w tej dziedzinie. Tytuł profesora uzyskał w roku 1987.

Od pierwszego dnia pracy naukowej Profesor Seweryński jest związany z Uniwersytetem Łódzkim, gdzie przeszedł kolejne szczeble kariery naukowej oraz pełnił coraz wyższe funkcje akademickie: prodziekana Wydziału Prawa i Administracji (1981–1984), dziekana tego Wydziału (1984–1987), a następnie prorektora (1987–1990) i dwukrotnie rektora (1990–1996). Na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego Profesor Seweryński utworzył w 1993 r. Zakład Zbiorowego Prawa Pracy, podejmując z zespołem współpracowników badania i dydaktykę w tej

* Dr hab., prof. nadzw. Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Zakładu Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy, sędzia Sądu Najwyższego.

kształtującej się wówczas na nowo dziedzinie prawa pracy. Następnie, w 1994 r., dostrzegając, w perspektywie akcesji Polski do Wspólnoty Europejskiej, konieczność kształcenia kadr i prowadzenia badań prawa ówczesnej Wspólnoty Europejskiej, zorganizował Katedrę Prawa Europejskiego, jako *Chaire Jean Monet*. W jej skład weszły trzy zakłady: Europejskiego Prawa Gospodarczego, Europejskiego Prawa Socjalnego i Zbiorowych Stosunków Pracy oraz Europejskiego Prawa Instytucjonalnego. Taka struktura Katedry stworzyła rozległy horyzont badawczy, a comiesięczne seminaria naukowe, prowadzone z żelazną regularnością przez Profesora, dawały licznym ich uczestnikom – pracownikom i doktorantom – szerokie możliwości poznawania i dyskusowania zagadnień różnych dziedzin prawa europejskiego¹. Katedra stała się w następnych latach prężnym ośrodkiem naukowo-dydaktycznym w tej dziedzinie prawa, kształcącym kadry naukowe, organizującym konferencje i wydającym czasopismo naukowe „*Studia Prawno-Europejskie*”, którego Profesor Seweryński był redaktorem naczelnym. Pod jego kierunkiem i opieką naukową pięciu pracowników uzyskało stopień doktora. Trzy z tych osób uzyskały stopień doktora habilitowanego i stanowiska profesorów, jedna tytuł profesora. W tym okresie dwoje pracowników Katedry objęło stanowiska sędziów (w Sądzie do Spraw Służby Publicznej Unii Europejskiej i w Sądzie Najwyższym RP), jeden został członkiem Rady Legislacyjnej, dwie osoby pełniły funkcje rządowe (w Ministerstwie Pracy i w Ministerstwie Spraw Zagranicznych). W 2008 r., w związku z rozwojem kadrowym i naukowym, Katedra Prawa Europejskiego podzieliła się na dwie jednostki, a Profesor Seweryński kierował do czasu przejścia na emeryturę Katedrą Europejskiego Prawa Gospodarczego i Zbiorowego Prawa Pracy. Przez cały czas pracy w Uniwersytecie Łódzkim, łącznie z latami, w których pełnił funkcję ministra w Rządzie RP, prowadził zajęcia dydaktyczne. Obecnie kontynuuje pracę naukowo-dydaktyczną w Uniwersytecie Łódzkim jako profesor zwyczajny w samodzielnym Zakładzie Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy. Wielokrotnie wykonywał też obowiązki recenzenta w przewodach doktorskich, habilitacyjnych i profesorskich.

W latach 1996–2005 Michał Seweryński był także profesorem w Salezjańskiej Wyższej Szkole Ekonomii i Zarządzania, współpracującej z Uniwersytetem Łódzkim. W latach 1997–2013 był również dyrektorem Centrum Społecznego Dialogu Pracy w Akademii Ekonomicznej w Katowicach – jednostce naukowej i dydaktycznej zajmującej się badaniem i wspieraniem społecznego dialogu pracy.

¹ O tym okresie pracy Profesora zob. też: M. Królikowska-Olczak, *Profesor Michał Seweryński – twórca Katedry Prawa Europejskiego w Uniwersytecie Łódzkim*, [w:] *Profesor Michał Seweryński*, [w:] *Sylwetki Łódzkich Uczonych*, red. Z. Hajn, Łódzkie Towarzystwo Naukowe, Łódź 2009, s. 19.

Profesor Seweryński aktywnie uczestniczy w pracy polskich towarzystw naukowych: Łódzkiego Towarzystwa Naukowego (od 1984 r.), Komitetu Nauk Prawnych PAN (członek w latach 2002–2005) i Polskiego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, w którym działa od 1980 r. i któremu od 1999 do 2008 przewodniczył.

Od lat Profesor prowadzi ożywioną działalność naukowo-dydaktyczną poza granicami Polski, w czym pomaga mu biegła znajomość języków francuskiego, angielskiego i rosyjskiego oraz operacyjna znajomość kilku innych. Kontakty z nauką zagraniczną rozpoczął Michał Seweryński już w latach 1971–1972, uczestnicząc w letnich kursach porównawczego prawa pracy w Ecole Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale w Trieście. Wprawdzie wykłady i egzaminy odbywały się tam po francusku, ale duże wrażenie zrobiły na nim wówczas włoski język i same Włochy, z którymi od tej pory nie traci kontaktu. W roku 1977 odbył sześciomiesięczny staż na Uniwersytecie Paris I – Sorbonne. Ten staż był dla niego okazją do rozwinięcia zainteresowań naukowych oraz do nawiązania cennych kontaktów z francuskim środowiskiem naukowym. Później pracował w kilku innych uniwersytetach francuskich. Obecnie jego pozycji naukowej za granicą dowodzi to, że wielokrotnie był referentem generalnym na europejskich i światowych kongresach prawa pracy i zabezpieczenia społecznego oraz prawa porównawczego. Prowadził także pracę dydaktyczną jako *visiting professor* na uniwersytetach w Paryżu, Bordeaux, Nantes, Saint-Etienne, Quebec, Barcelonie, Genewie i Tokio oraz jako stały wykładowca Międzynarodowego Seminarium Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w Szegedzie, a następnie w Bordeaux. Działa w zagranicznych towarzystwach naukowych: Société de Législation Comparée, z siedzibą w Paryżu (od roku 1979), Rossijskaja Asocjacja Trudovogo Prava, z siedzibą w Moskwie (od roku 1993), Academia Europaea z siedzibą w Londynie (od roku 1995), Academie International de Droit Comparé, z siedzibą w Paryżu (od roku 2000), Association Henri Capitant, z siedzibą w Paryżu (od roku 2004 przewodniczący Sekcji Polskiej tego Stowarzyszenia), Société Historique et Littéraire Polonaise w Paryżu (od 2008 roku, współprzewodniczący Rady Naukowej razem z panią Héléne Carrère d’Encausse – Secrétaire perpétuelle de l’Académie Française), International Society for Labour and Social Security Law, z siedzibą w Genewie (od roku 1980). Tej ostatniej organizacji, będącej najważniejszym międzynarodowym stowarzyszeniem prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, Profesor Seweryński był w latach 2000–2003 wiceprezydentem, a w latach 2009–2012 prezydentem².

² Zob. też: L. Florek, *Dorobek zagraniczny i międzynarodowy prof. zw. dr. hab. Michała Seweryńskiego*, [w:] *Profesor Michał Seweryński*, [w:] *Sylwetki Łódzkich Uczonych...*, s. 13–14.

*

Najważniejsze miejsce w pracy Profesora Michała Seweryńskiego zajmowała i zajmuje twórczość naukowa w zakresie prawa pracy. Jego dorobek piśmienniczy obejmuje ponad 170 pozycji. Sześćdziesiąt z nich to publikacje w językach obcych (angielskim, francuskim, niemieckim, rosyjskim i hiszpańskim). Publikacje te spaja klamra jasno wyrażanego szacunku dla człowieka i jego pracy oraz sprzeciwu wobec dominacji celów politycznych i ekonomicznych realizowanej kosztem ludzi pracy. Niezależnie od walorów moralnych i naukowych, prace Profesora cechuje bardzo jasna i logiczna konstrukcja, klarowny wywód oraz dbałość o poprawność języka. Jego szczególna wrażliwość na tym punkcie jest znana w środowisku naukowym i wśród studentów.

24

Twórczość Michała Seweryńskiego jest bogata i różnorodna, dotyczy wielu obszarów prawa pracy. Niektóre wątki badawcze zajmują jednak szczególne miejsce w jego dorobku. Wiele publikacji poświęcił jednej z podstawowych instytucji indywidualnego prawa pracy – wynagrodzeniu za pracę. Jego monografia tej instytucji (*Wynagrodzenie za pracę*, PWN, Warszawa 1981), do dzisiaj zachowała teoretyczną aktualność i jest nadal czołową pozycją z tego zakresu. Szczególną uwagę Profesora Seweryńskiego przyciągnęło też międzynarodowe prawo pracy. Do tego obszaru należy wydana w 1983 r. książka *Konwencje MOP ratyfikowane przez Polskę*, z obszernym wstępem wyjaśniającym mechanizmy działania MOP oraz charakter i oddziaływanie konwencji tej organizacji na prawo krajowe, a także ukazującym niezbędne w tym okresie wzorce demokratycznego prawa pracy. Dopelnieniem tego dzieła było wydane w 1988 r. (wspólnie z Ludwikiem Florkiem) *Międzynarodowe prawo pracy*, pozostające do dziś jedynym podręcznikiem tej dziedziny prawa pracy w Polsce. Z wyczuwaniem tego co ważne, Profesor zajmuje się od lat osiemdziesiątych ubiegłego stulecia problematyką udziału pracowników w zarządzaniu zakładem pracy i przedsiębiorstwem (będącą obecnie wiodącą częścią zbiorowego prawa pracy Unii Europejskiej), poświęcając tej kwestii liczne publikacje, formułując pojęcia tego działu zbiorowego prawa pracy, biorąc udział w międzynarodowej debacie na ten temat, propagując w Polsce osiągnięcia zagraniczne i przedstawiając polskie koncepcje za granicą. O jego pozycji w tym zakresie świadczy dzieło *Handbook on Employee Involvement in Europe* wydane przez niego w 2005 r. we współredakcji z profesorem Manfredem Weissem. Dużo uwagi Profesor poświęcił także zagadnieniom dialogu społecznego, statusu związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz problematyce układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, jako podstawowych instrumentów tego dialogu. Z publikacji z tego zakresu zwraca uwagę książka *Collective Agreements*

and Individual Contracts of Employment (2003), obejmująca krajowe opracowania tego tematu z wielu państw i wnikliwą, komparatystyczną syntezę jego pióra. Był on także generalnym sprawozdawcą na XVII Kongresie Międzynarodowej Akademii Prawa Porównawczego w temacie „Representation of Employees in Collective Bargaining within the Firm” (publikacja w 2007 r.). Kilka (pięć) publikacji Profesor poświęcił też zagadnieniom rozwiązywania sporów zbiorowych pracy. W jego dorobku znajduje się także klarowna synteza systemu zbiorowego prawa pracy w Polsce, zawarta w monografii *Collective Labour Law in Poland* (1999).

Profesor zajmował się także licznymi, niewymienionymi wyżej zagadnieniami prawa pracy, w tym, by wspomnieć kwestie, którym poświęcił co najmniej kilka publikacji: przeciwdziałaniem bezrobociu, pracą dzieci i młodocianych, organizacją pracy, podstawowymi prawami socjalnymi, relacją prawa pracy do polityki i gospodarki, elastycznością zatrudnienia i kontraktualizacją stosunków pracy.

Szczególną sferą zainteresowań Profesora, zajmującą wyjątkowe miejsce w jego naukowych dążeniach od lat osiemdziesiątych, była problematyka reformy, a w późniejszych pracach nowej kodyfikacji indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Kwestii tej poświęcił dziesięć publikacji, nie licząc prac dotyczących propozycji zmian prawa w sprawach szczegółowych. Dążenie do reformy prawa realizował też pełniąc w ciągu wielu lat funkcję członka Rady Legislacyjnej oraz uczestnicząc w komisjach reformy prawa pracy. Ostatniej z nich – Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy – przewodniczył od 2003 r., doprowadzając do zakończenia jej prac i przedstawienia rządowi w 2006 r. projektów dwóch kodeksów, reformujących indywidualne i zbiorowe prawo pracy³.

Nie sposób w krótkim szkicu przedstawić całego dorobku Profesora Seweryńskiego. Konieczne jest jednak wskazanie jeszcze na serię jego publikacji, prezentującą za granicą przemiany polskiego prawa pracy i dorobek współczesnej polskiej doktryny tego prawa, w tym książki: *Polish Labour Law and Collective Labour Relations in the Period of Transformation* (1995) i *Polish Labour Law from Communism to Democracy* (1999). Zwłaszcza ostatnia z nich ukazuje kształtowanie się polskiego prawa pracy od Druhej Wojny Światowej, jego podstawowe instytucje i perspektywy rozwoju na tle najważniejszych wydarzeń tego okresu. Wspomnieć też należy o serii publikacji, głównie w języku angielskim i francuskim, prezentujących w Zachodniej Europie problemy prawa pracy i stosunków pracy w Europie Centralnej i Wschodniej w przejściowym okresie od transformacji ustrojowej do przystąpienia do Unii Europejskiej. Towarzyszyły im jednocześnie publikacje ukazujące prawo państw zachodnioeuropejskich w Polsce.

³ Szerzej na ten temat: G. Goździewicz, *Profesor Michał Seweryński Przewodniczący Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy w latach 2003–2006*, tekst zamieszczony w niniejszej książce.

*

Osobnego omówienia wymaga twórczość Michała Seweryńskiego w sferach wykraczających poza prawo pracy, lecz związanych z jego społecznym i zawodowym zaangażowaniem oraz przekonaniem. Pierwszą są problemy edukacji i szkolnictwa wyższego. Przemyslenia i propozycje z tej dziedziny zawierają w szczególności teksty Profesora dotyczące: systemu płac w nauce (1981), kryteriów akademickości uczelni (1994), etycznych problemów procesu edukacyjnego (2004), polskiej polityki naukowej w kontekście członkostwa w Unii Europejskiej (2006) i strategicznych celów szkolnictwa wyższego (2011). Z kolei z przywiązaniem Profesora do wartości chrześcijańskich łączą się jego wypowiedzi jasno określające znaczenie, jakie im przypisuje, w tym zwłaszcza publikacje dotyczące tożsamości chrześcijańskiej we współczesnej Europie (2008) i godności pracy człowieka w świetle nauki społecznej Kościoła (2011).

*

26

Pracy naukowej Profesora towarzyszyła od dawna wysoka aktywność na polu kierowania nauką. Był jednym z inicjatorów powołania Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich jako platformy dialogu i przedstawicielstwa w sprawach nauki i szkolnictwa wyższego. Wybranie go do pełnienia funkcji przewodniczącego Konferencji, którą sprawował w latach 1990–1996, potwierdziło jego wybitną pozycję naukową i autorytet, którym się cieszy. Pełniąc tę funkcję Michał Seweryński bronił pozycji i roli uniwersytetów. Przemawiając 4 stycznia 1996 r. na audiencji udzielonej rektorom polskim przez Ojca Świętego Jana Pawła II wskazał na niebezpieczeństwo traktowania uniwersytetów instrumentalnie, jako swoistych przedsiębiorstw dostarczających fachowców i wprzęganych w osiąganie celów politycznych i gospodarczych przez ośrodki władzy. Jako drogę właściwą dla uczelni, zapobiegającą tej groźbie, traktował wierność odwiecznej misji uniwersytetu i sensowi jego istnienia, tj. poszukiwaniu prawdy i krzewieniu jej wśród ludzi.

W roku 2005 prof. Michał Seweryński został powołany w skład Rządu RP, w którym pozostał do 2007 r., pełniąc kolejno funkcje ministra edukacji oraz ministra nauki i szkolnictwa wyższego⁴. Na tych *par excellence* politycznych stanowiskach kierował swe działania głównie na dostosowanie systemu badań naukowych i szkolnictwa wyższego w Polsce do wymagań wynikających z potrzeb rozwojowych polskiej gospodarki i kultury.

⁴ Więcej o tym okresie działalności prof. Seweryńskiego zob. J. Wojtyła, *Słowo o Profesorze Michale Seweryńskim*, [w:] *Profesor Michał Seweryński*, [w:] *Sylwetki Łódzkich Uczonych...*, s. 22.

*

Obrazu różnorodnej aktywności Profesora Seweryńskiego dopełnia jego działalność społeczna. W szczególności przez wiele lat (1996–2006) był członkiem Papieskiej Rady ds. Świeckich, do której powołał go papież Jan Paweł II, a w latach 1997–2005 przewodniczył Krajowej Radzie Katolików Świeckich, będącej organem konsultacyjnym Konferencji Episkopatu Polski. W okresie od 1999 do 2005 r. pełnił funkcję Konsula Honorowego Francji w Łodzi. Od roku 2011 Profesor jest senatorem RP, prowadząc aktywną działalność na stanowisku przewodniczącego Senackiej Komisji Praw Człowieka, Praworządności i Petycji.

*

Za swą działalność Profesor otrzymał Krzyż Kawalerski i Oficerski Orderu Odrodzenia Polski, Chevalier dans l'Ordre national du Mérite (Francja), Les Palmes Académiques (Francja), papieski Krzyż Pro Ecclesia et Pontifice, Odznakę Honorową Miasta Łodzi oraz tytuł doktora *honoris causa* Uniwersytetu Jean Moulin (Lyon III) w Lyonie.

27

*

Oparcie w pracy i życiu daje Profesorowi szczęśliwa rodzina – żona Bożenna Maria, syn Piotr, córka Justyna i wnukowie: Filip, Mateusz i Bartłomiej. Rodzina utrzymuje serdeczne i bliskie kontakty, wspierając się w ambitnych zamierzeniach i trudnych chwilach. Profesor żyje nie tylko pracą. Znane jest jego zamiłowanie do muzyki i śpiewu, oddziedziczone, jak twierdzi, po rodzicach, a także do sportu, który uprawia rekreacyjnie do dziś. W sferze między pracą a odpoczynkiem mieści się namiętność Profesora do czytania, tłumacząca jego powszechnie znaną erudycję, oraz do podróży, przez którą wystukując numer jego komórki rozmówca musi wkalkulować możliwość poniesienia dodatkowych opłat połączeń z wieloma odległymi miejscami.

Przyszłość prawa pracy z perspektywy istniejących dla niego zagrożeń

Prawo pracy to przede wszystkim określony zespół norm prawnych, w tym zwłaszcza tych, które znajdują się w obowiązującym Kodeksie pracy. W związku z tym można sformułować tezę, że dopóki kodeks ten obowiązuje, to byt prawa pracy w znaczeniu normatywnym nie jest w żadnej mierze zagrożony. Oczywiście odrębność prawa pracy jako osobnej gałęzi prawa uległaby znacznemu podkreśleniu i umocnieniu, gdyby udało się uchwalić projekty Kodeksu Pracy oraz Zbiorowego Kodeksu Pracy po odpowiednim dostosowaniu zawartych w nich propozycji do warunków zmienionych od czasu, jaki upłynął od zakończenia prac przez Komisję do spraw kodyfikacji prawa pracy, powołanej na lata 2002–2006. Nie znaczy to wszakże, że prawo pracy jako wyodrębniona całość nie jest wystawione na różnego rodzaju zagrożenia, a ponadto jest jasne, że musi się ono stale dostosowywać do zmieniających się uwarunkowań społeczno-gospodarczych i politycznych oraz krajowego i unijnego (międzynarodowego) kontekstu normatywnego. W zależności przy tym od wielu czynników może być ono w lepszym bądź gorszym stanie; mówiąc obrazowo – może rozkwiąć lub marnieć.

Wśród różnych zagrożeń dla bytu i stanu (dobrostanu) prawa pracy wyróżnić należy zwłaszcza zagrożenia o charakterze głębszym, wynikające przede wszystkim z przekształcania się stosunków gospodarczych, zmiany sposobów gospodarowania i wytwarzania oraz wzrostu poziomu sił wytwórczych. Obok tego ważne są zagrożenia, które można określić jako ideologiczno-doktrynalne.

Prawo pracy jest produktem kapitalizmu, a ten efektem rewolucji przemysłowej. Rozwój myśli technicznej (wynaalazczość, nowa technika i nowe technologie) doprowadził do powstania fabryk i nowych metod wytwórczości, będących następstwem nowych sposobów wykorzystania, zwłaszcza pary, elektryczności, ropy naftowej i gazu. Oznaczało to ukształtowanie się

* Prof. zw. dr hab., Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu w Białymstoku, sędzia Sądu Najwyższego w stanie spoczynku, Prezes Sądu Najwyższego w latach 2001–2013.

nowych stosunków przemysłowych, a w konsekwencji także nowych stosunków społecznych i politycznych. Nowa organizacja pracy (praca fabryczna) zrodziła zapotrzebowanie na nowe formy (konstrukcje) prawne, co doprowadziło do pojawienia się nowego typu umowy, a mianowicie umowy o pracę, stanowiącej przekształconą formę umowy o świadczenie usług (umowy zlecenia). Organizacja fabryczna to nowe zasady kooperacji, wyrażające się w konieczności większej dyscypliny i podporządkowania. Na tle innych umów, znanych jeszcze z czasów rzymskich, umowę o pracę wyróżnia przede wszystkim wyraźna możliwość sprawnego, dyktowanego przez reżym pracy fabrycznej, sterowania zachowaniem pracowników w procesie pracy, wyrażająca się zwłaszcza w uprawnieniu pracodawcy do wydawania im poleceń. Ta nowa umowa stała się osią prawa pracy i jest nią do dnia dzisiejszego. Nowe stosunki produkcji stanowiły – z jednej strony – przyczynę gwałtownego skoku cywilizacyjnego, ale jednocześnie – z drugiej strony – stały się źródłem nieznanych wcześniej zjawisk i problemów, w tym zwłaszcza takich, jak wyzysk pracowników. Zmusiło to państwa do interwencji, która znalazła wyraz w regulacjach tzw. ochronnego prawa pracy, a jednocześnie doprowadziło do pojawienia się ruchów stanowiących rodzaj samoobrony klas wyzyskiwanych, przejawiających się w powstaniu związków zawodowych i robotniczych partii politycznych. Czynnikiem, który determinuje sposoby wytwórczości, są przede wszystkim wynalazki (nowa technika i technologia), a te z kolei decydują o kształcie stosunków gospodarczych i stosunków społecznych oraz politycznych. Oczywiście wynalazki nie biorą się znikąd i zależą od różnych uwarunkowań. O współczesnych społeczeństwach mówi się nieraz, że są społeczeństwami postindustrialnymi. W coraz większym stopniu zastosowanie ma w nich technika i technologie elektroniczne czy środki i usługi elektroniczne. Pojawia się więc pytanie, czy w tych nowych warunkach istnieje i będzie istniało zapotrzebowanie na pracę podporządkowaną i umowę o pracę. W moim przekonaniu, mimo obserwowanych zmian sił wytwórczych i stanowiących ich następstwo zmian sposobów organizacji pracy, w dającej się przewidzieć przyszłości zapotrzebowanie na umowę o pracę i tym samym na prawo pracy, nie zniknie. Trudno przewidywać, że konsekwencją rewolucji elektronicznej i automatyzacji produkcji będzie brak zapotrzebowania na pracę podporządkowaną czy też radykalna jego marginalizacja. Na razie większość zatrudnionych ma nadal status pracowników umownych, a przy tym z uwagi na skalę utrzymującego się bezrobocia walczy o jego zachowanie bądź uzyskanie (odzyskanie), co świadczy o tym, że poziom napięć i konfliktów w stosunkach przemysłowych (gospodarczych) ciągle jest wysoki i w związku z tym wymaga interwencji, a co najmniej czujności i reakcji ze strony państwa. W nowych warunkach nie znika też potrzeba ochrony interesów pracowników przez ich organizacje, a więc istnienia pewnego rodzaju ich zbiorowej (zorganizowanej) samoobrony.

Niezależnie od tego nie należy uciekać od pytania, czy taki stan rzeczy będzie trwał wiecznie i czy rewolucja elektroniczna (z załączkami rewolucji kosmicznej) nie doprowadzi w przyszłości do tak radykalnych zmian w organizacji pracy wytwórczej (w tym w usługach), że zmarginalizowane zostanie zapotrzebowanie na pracę podporządkowaną i tym samym na umowę o pracę. Gdyby marginalizacja taka nastąpiła, to – choć trudno wyobrazić sobie, że umowa ta w ogóle zostałaby wyeliminowana z porządku prawnego – oznaczałoby to postawienie istnienia prawa pracy, jako osobnej gałęzi prawa, pod znakiem zapytania. Pamiętać jednak także warto, że podstawowym instytucjom prawa cywilnego (własność i inne prawa rzeczowe, umowa kupna sprzedaży i inne umowy) nie zaszkodziło to, że ukształtowane zostały w warunkach wytwórczości niewolniczej. Przetrwały bowiem feudalizm i realny socjalizm oraz dobrze sprawdzają się w kapitalizmie. Podobnie odejście od zasad gospodarki rynkowej w czasach PRL nie spowodowało unicestwienia umowy o pracę i całego prawa pracy, a raczej – wręcz przeciwnie – doprowadziło po 1956 r. do jego rozwoju, czego techniczno-legislacyjnym wyrazem było zwłaszcza uchwalenie w 1974 r. Kodeksu pracy.

Rewolucja informatyczna zmienia i zmienia oblicze świata, przekształcając wszystkie sfery bytowania ludzkiego. Stanowi ona następstwo gwałtownego przyspieszenia wynalazczości, która doprowadziła do pojawienia się komputerów, telefonów komórkowych, internetu, urządzeń elektronicznego przesyłania danych na odległość (GPS, światłowody) i innych zupełnie nowych rozwiązań technicznych i technologicznych. Nastąpiły i następują zasadnicze zmiany w metodach produkcji przemysłowej, gdyż rewolucja informatyczna umożliwiła pełniejszą jej automatyzację i robotyzację, a w przyszłości zapewne upowszechni produkcję dóbr materialnych przez drukarki. Zmiany nastąpiły i następują także w sferze usług materialnych i niematerialnych, w szczególności usług kapitałowych, bankowych, giełdowych, handlowych, co w dużej mierze jest następstwem pojawienia się pieniądza elektronicznego. Rewolucja informatyczna pociąga za sobą konsekwencje polegające na zmianach stosunków gospodarczych, ale także społecznych, w tym w sferze ideologii, kultury, religii, sportu, obyczajowości, jak również stosunków politycznych i to zarówno w wymiarze krajowym, jak i międzynarodowym. Przyczyniła się zarazem i przyczynia do przyspieszenia procesów globalizacyjnych. Pociąga za sobą zmianę metod i sposobów organizowania pracy we wszystkich dziedzinach, nie tylko w gospodarce, ale także w aparacie publicznym (w sferze usług wykonywanych przez państwo). Nic więc dziwnego, że rewolucja informatyczna zmienia także prawo pracy. Obserwowanie istniejącej i dającej się przewidzieć rzeczywistości prowadzi do wniosku, że jej konsekwencje w sferze tego prawa, choć widoczne

i istotne, oznaczają jedynie jego zmianę, a nie likwidację, bo także w warunkach organizacji pracy wymuszanej przez postęp informatyczny istnieje zapotrzebowanie na pracę podporządkowaną i, co więcej, również w tej zmienionej czy zmieniającej się rzeczywistości głównym rodzajem zatrudnienia jest zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Rewolucja informatyczna stanowi więc zagrożenie dla egzystencji prawa pracy, ale nie prowadzi do jego anihilacji.

Postęp cywilizacyjny spowodowany przez rozwój kapitalistycznych stosunków produkcji (gospodarowania) w zasadniczy sposób wpłynął nie tylko na rewolucyjną zmianę stosunków społecznych (w tym na ideologię, kulturę i obyczajowość), ale także na sposób organizowania aparatu państwowego i określania zadań państwa. Postęp cywilizacyjny sprawił, że w państwach kapitalistycznych – także w tych, które realizowały zasady tzw. państwa stróża nocnego – w sposób zasadniczy wzrósł zakres i rodzaj zadań realizowanych przez aparat państwowy; były to nowe zadania o charakterze socjalnym (w tym edukacyjnym), ale także w inny sposób i na inną skalę realizowane były przez te państwa zadania w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa wewnętrznego i zewnętrznego. Sprawiało to, że zaczęto zatrudniać dziesiątki tysięcy, a następnie miliony urzędników i innych funkcjonariuszy publicznych.

72

W tym stanie rzeczy, stanowiącym zmianę jakościową, zaszła potrzeba nowego zorganizowania pracy ich wszystkich. Nie wystarczyły formy znane i wypróbowane w feudalizmie, trzeba było znaleźć nowe rozwiązania prawne, które określane bywają jako nowożytne prawo urzędnicze czy prawo służby publicznej. Wielość i złożoność zadań państwa w nowych warunkach, przy idącym w miliony zatrudnieniu funkcjonariuszy służby publicznej, zrodziły zapotrzebowanie na taką organizację ich pracy, która gwarantowałaby rzeczywiste i sprawne wykonywanie zadań państwa i wymagała wysokiej dyscypliny oraz ścisłego wykonywania poleceń, a w ogólności szczególnego (podwyższonego) stopnia podporządkowania państwu jako podmiotowi zatrudniającemu. Doprowadziło to do powstania osobnego, obok statusu pracowniczego (umowy o pracę), statusu służby publicznej, powstającego w wyniku mianowania na stanowisko), który miał charakter publicznoprawny (administracyjnoprawny). Następnie jednak demokratyzacja ustrojów państwowych sprawiła, że tradycyjny model służby państwowej (ukształtowany na przełomie wieków XVIII i XIX) współcześnie stanął pod znakiem zapytania. Zakres i ciężar zadań obciążających (przyjmowanych na siebie) państwa nie zmalały, a wręcz przeciwnie wzrosły, co nie znaczy, że w zmienionym kontekście ustrojowym, społecznym, gospodarczym, politycznym, a także technicznym i technologicznym, zadania te mogą być dobrze realizowane tylko przy przyjęciu tradycyjnego, publicznoprawnego modelu służby publicznej

(prawa urzędniczego), rodzącego zjawisko kastowości urzędniczej i przesadnie wysokich wymagań w zakresie urzędniczego podporządkowania oraz ograniczeń swobód prywatnych i obywatelskich.

W naszym kraju – pomijając służby mundurowe – odeszliśmy od opisanego modelu doprowadzając do tego, że zasadą jest zatrudnienie w aparacie państwowym na podstawie umowy o pracę, przy ograniczeniu zatrudnienia na podstawie mianowania i z jednoczesnym nadaniem stosunkowi prawnemu, który z niego wynika, charakteru stosunku zobowiązaniowego (prywatnoprawnego), a nie publicznoprawnego. Dla sprawnego, prawidłowego i skutecznego realizowania zadań państwa wystarczająca jest konstrukcja zobowiązaniowego stosunku pracy i nie ma potrzeby podwyższania stopnia i zakresu podporządkowania oraz uzależniania od państwa (pracodawcy) – w wymiarze większym niż to wynika ze stosunku pracy – osób zatrudnionych w aparacie publicznym. Co więcej, służba publiczna w naszym kraju do pewnego stopnia stała się bastionem prawa pracy. Nie sądzę, by rewolucja elektroniczna wymusiła potrzebę na tyle nowej organizacji pracy w aparacie publicznym, że przestanie istnieć w nim zapotrzebowanie na prawną konstrukcję podporządkowania pracowniczego i tym samym stosunku pracy. Nie można wszakże wykluczyć, że zagrożenie takie pojawi się w odleglejszej przyszłości. We współczesnych realiach nie ma też powodów i rzeczywistej potrzeby wracania u nas do tradycyjnego modelu prawa służby publicznej (prawa urzędniczego), opartego na publicznoprawnym charakterze zatrudnienia w aparacie publicznym. Nie widzę też warunków do prywatyzacji zatrudnienia w aparacie publicznym przez zastąpienie w nim umowy o pracę i mianowania (a także powołania i wyboru na stanowisko) umowami cywilnoprawnymi (umową o świadczenie usług, umową zlecenia, umową o dzieło), czy też tzw. samozatrudnieniem (świadczeniem usług przez podmioty gospodarcze w zakresie wykonywania zadań państwa, zlecenia im ich przez państwo). Sądzę, że zjawisko zatrudnienia niepracowniczego – poza służbami zbrojnymi – oraz samozatrudnienia w aparacie publicznym w najbliższym, dającym się przewidzieć czasie będzie istniało, ale będzie miało marginalny zakres i znaczenie. Tym samym brak jest poważniejszych zagrożeń dla przyszłości prawa pracy w aparacie publicznym (pracowniczego zatrudnienia w administracji publicznej i w pozostałych działach służby publicznej, np. w szkolnictwie czy wymiarze sprawiedliwości).

Wśród różnych zagrożeń dla prawa pracy wyróżnić można i należy także zagrożenia o charakterze historycznym. Mam tu na myśli zwłaszcza zagrożenia związane z okresem stalinowskim oraz z rozwojem koncepcji samorządu pracowniczego. Swoistość tych zagrożeń polegała szczególnie na tym, że były one wynikiem i jednocześnie wyrażały się w forsowaniu

Jednolita umowa o pracę na czas nieokreślony?

1. Motywem przewodnim *Księgi Jubileuszowej Profesora Michała Seweryńskiego* jest przyszłość prawa pracy. Truizmem jest stwierdzenie, że otaczający nas świat ulega fundamentalnym zmianom, a zachodzące procesy przebiegają znacznie szybciej niż jeszcze kilka dekad temu. Przekształcenia dotyczą wszystkich dziedzin życia, w tym również problematyki zatrudnienia oraz rynku pracy. Uwarunkowania tych przemian są bardzo zróżnicowane i obejmują szereg złożonych zagadnień.

W dziedzinie zatrudnienia warto zauważyć, że rozwój technologii oraz metod komunikacji wpływa na pojawienie się nowych form świadczenia pracy, czego sztandarowym przykładem jest telepraca, w naszym ustawodawstwie uregulowana w kodeksie pracy. Obok tradycyjnej umowy o pracę coraz większe znaczenie mają inne formy prawne prowadzenia aktywności zarobkowej, jak choćby umowy cywilnoprawne oraz działalność na własny rachunek (tzw. samozatrudnienie). Pojawiają się też nowe możliwości świadczenia pracy, w tym zatrudnienie tymczasowe w ramach agencji pracy tymczasowej, z trójstronną relacją prawną obejmującą agencję pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego oraz pracodawcę użytkownika. Dodajmy do tego, że procesy globalizacji umożliwiają relatywnie łatwe przenoszenie produkcji z kraju do kraju czy nawet z kontynentu na kontynent, co z kolei powoduje tendencje do obniżania kosztów prowadzonej działalności, często oznaczające likwidację miejsc pracy, a także ograniczanie zakresu uprawnień pracowniczych. Nie bez znaczenia jest też kryzys gospodarczy. Warto odnotować spostrzeżenie Profesora Michała Seweryńskiego, że konsekwencją kryzysu gospodarczego jest osłabienie trwałości zatrudnienia, pogarszanie się jego warunków oraz wysokie bezrobocie. Słabnie też skłonność pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy, a zarazem do niepokojących rozmiarów wzrasta w Polsce skala nietrwałego zatrudnienia¹.

* Dr hab., prof. UJ, Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego.

¹ M. Seweryński, *Kryzys gospodarczy i prawo pracy*, [w:] G. Uścińska (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga Jubileuszowa Profesora Jerzego Wrątnego*, Warszawa 2013, s. 27.

Przedstawione wyżej czynniki w żadnej mierze nie odzwierciedlają wszystkich uwarunkowań zachodzących przeobrażeń. Trzeba jednak mieć świadomość, że tradycyjne instytucje prawa pracy ukształtowały się oraz rozwijały w zupełnie innych realiach. Przykładowo, kilkadziesiąt lat temu na naszym rynku pracy dominującą formą prawną aktywności zarobkowej była umowa o pracę na czas nieokreślony, a na jej podstawie zatrudniona była przeważająca większość osób prowadzących działalność zarobkową. W ówczesnych realiach ten stosunek prawny gwarantował zarówno stabilizację zatrudnienia, jak i odpowiednie świadczenia z zabezpieczenia społecznego. Obecnie, w epoce coraz większego zróżnicowania sytuacji prawnej uczestników rynku pracy, konieczne jest poszukiwanie nowych rozwiązań legislacyjnych. Ich celem powinno być zapewnienie adekwatnej ochrony socjalnej wszystkim osobom aktywnym zarobkowo. Dlatego też przyszłość prawa pracy rodzi wiele pytań, a kierunki dalszego rozwoju wcale nie są oczywiste czy przesądzone. Wątpliwości mogą dotyczyć nawet istnienia prawa pracy jako odrębnej gałęzi ustawodawstwa, a także jej ewentualnego przekształcenia w szerszej rozumiane prawo zatrudnienia².

210

Szereg znaków zapytania budzi również przyszłość konkretnych instytucji prawa pracy. W swoim opracowaniu chciałbym zająć się koncepcją jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony (ang. *single open – ended contract*). Możliwość jej wprowadzenia stanowi przedmiot dyskusji w niektórych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Jest również objęta zainteresowaniem Komisji Europejskiej, która widzi w niej potencjalny środek polepszenia sytuacji na rynku pracy oraz ograniczenia jego segmentacji. Jak sądzę, warto zastanowić się, czy jednolita umowa o pracę może stać się jednym z elementów dalszego rozwoju prawa pracy.

2. Odchodzenie od modelu opartego na stabilnym zatrudnieniu stało się od lat osiemdziesiątych wieku XX istotną tendencją występującą w państwach ówczesnej Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej. W znacznym stopniu było to powiązane z istniejącą wówczas sytuacją gospodarczą oraz rosnącą konkurencją. Stopniowo na coraz większą skalę zastosowanie znajdowały terminowe umowy o pracę, a także umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. W porównaniu z tradycyjnym stosunkiem pracy przekształcenia dotyczyły ponadto podporządkowania osoby świadczącej pracę, miejsca wykonywania działalności czy pojawienia się trójstronnych stosunków prawnych³. W latach dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia przeprowadzano reformy, które znacznie ułatwiły stosowanie zatrudnienia terminowego, podczas gdy ochrona trwałości

² M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, s. 169 i nast.

³ Uwarunkowania te omawia np. B. Veneziani, *The Employment Relationship*, [w:] B. Hepple, B. Veneziani (red.), *The Transformation of Labour Law in Europe. A comparative study of 15 countries 1945–2004*, Oxford–Portland, Oregon 2009, s. 114 i nast.

umów bezterminowych została w zasadzie nietknięta⁴. Jednocześnie coraz popularniejsze stawały się formy aktywności zarobkowej, które pozostają poza zakresem prawa pracy.

Zarysowane tendencje wystąpiły również w Polsce. W naszym kraju były one dodatkowo powiązane z transformacją ustrojową oraz przechodzeniem do modelu gospodarki wolnorynkowej. Bez wątplenia istotne znaczenie miały ponadto postęp technologiczny tudzież nasilające się procesy globalizacyjne. W piśmiennictwie podkreślono, że mamy do czynienia ze zjawiskami deregulacji, a zarazem liberalizacji prawa pracy⁵.

Jednym z fundamentalnych problemów współczesnego rynku pracy jest pogodzenie interesów pracodawców, pracowników, a także interesu publicznego. Podmioty zatrudniające chcą korzystać z instrumentów prawnych umożliwiających podejmowanie działań, które pozwolą na szybkie dostosowywanie się do zmiennej koniunktury gospodarczej. Z kolei osoby świadczące pracę zainteresowane są stabilizacją zatrudnienia oraz utrzymaniem poziomu przysługujących im uprawnień. Ponadto utrzymanie miejsca pracy jest istotne nie tylko z perspektywy konkretnego przedsiębiorstwa i konkretnego pracownika. Ma ono znaczenie również dla interesu publicznego. Wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika jest bowiem nie tylko źródłem jego zarobku, ale również przedmiotem opodatkowania oraz składek z zakresu ubezpieczenia społecznego. Zakończenie umowy oznacza brak tych dochodów na rzecz państwa, a zwolniony pracownik staje się ponadto beneficjentem świadczeń dla bezrobotnych⁶.

Bez wątplenia dla pracownika najkorzystniejsza jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Inne formy zatrudnienia, często zwane atypowymi, również mają rację bytu na współczesnym rynku pracy. Konieczne jest zarazem, aby osoby świadczące pracę w ten sposób były chronione przed nadużyciami. Istotne jest również, że prawna forma aktywności zawodowej jest wyznacznikiem szeroko rozumianego statutu socjalnego jednostki, zwłaszcza w odniesieniu do stabilizacji zatrudnienia lub ochrony z zakresu zabezpieczenia społecznego⁷.

⁴ P. Cahuc, *For a unified contract*, "European Labour Law Journal" 2012, vol. 3, No 3, s. 191.

⁵ Zob. np. L. Florek, *Granice liberalizacji prawa pracy*, [w:] E. Bielak, H. Lewandowski (red.), *Granice liberalizacji prawa pracy. Problemy zabezpieczenia społecznego. Materiały z XIV Zjazdu Katedr (Zakładów) Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Łódź 2003, s. 9 i nast.; H. Lewandowski, *Granice liberalizacji prawa pracy*, [w:] E. Bielak, H. Lewandowski (red.) *Granice liberalizacji...*, s. 27 i nast.

⁶ P. Cahuc, *For a unified...*, s. 194–195.

⁷ Szerzej L. Mitrus, *Praca zarobkowa a bezpieczeństwo socjalne (uwagi na tle przekształceń rynku pracy)*, [w:] *Księga Jubileuszowa Profesor Teresy Liszcz*, Lublin 2015 oraz przytoczone tam piśmiennictwo.

W przeciwieństwie do w miarę stabilnej sytuacji sprzed lat, fundamentalnym problemem współczesnego rynku pracy w Polsce, podobnie jak w innych krajach, jest jego głęboka segmentacja. Można wręcz mówić o dwubiegowości świata pracy. Z jednej strony mamy zatrudnionych na stałe „pracowników wewnętrznych” (*insiders*), korzystających z pełni praw pracowniczych i socjalnych. Z drugiej natomiast strony pracowników „zewnątrznych” (*outsiders*), włącznie z osobami bezrobotnymi i wykluczonymi z rynku pracy, jak i osobami, których zatrudnienie jest niepewne i nieformalne. Ich status socjalny jest nieporównywalnie gorszy. Na kwestie te uwagę zwróciła m.in. Komisja Europejska, która w 2006 r. przedstawiła Zieloną Księgę poświęconą modernizacji prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku⁸. Celem książki było zapoczątkowanie publicznej debaty w kwestii niezbędnych zmian prawa pracy oraz jego dostosowania do wymogów współczesności. W książce podkreślono m.in., że uciekanie się do alternatywnych form zatrudnienia mogłoby stać się jeszcze bardziej powszechne przy braku możliwości wprowadzania zmian do standardowego wzoru umowy, które zapewniłyby większą elastyczność zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorcom.

212

Pewnym remedium na poprawę sytuacji, zaproponowanym przez Komisję Europejską, ma być koncepcja *flexicurity*⁹. Jej założeniem jest połączenie elastyczności zatrudnienia (*flexibility*) z jego bezpieczeństwem (*security*). Zasadniczymi komponentami nowego podejścia mają być elastyczne i pewne stosunki umowne (*flexible and reliable contractual arrangements*), systemy uczenia się przez całe życie, aktywna polityka rynku pracy oraz nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego. Podstawowym założeniem idei *flexicurity* jest zatem nie tyle ochrona konkretnego miejsca pracy, ile pozycji pracownika na rynku pracy (*protect workers, not jobs*). Dotyczy to przykładowo zwiększania szans na znalezienie kolejnego zatrudnienia, możliwości nabycia nowych kwalifikacji zawodowych, a także korzystania z odpowiedniego wsparcia w okresach bezrobocia. Zarysowana koncepcja doczekała się zróżnicowanych ocen w piśmiennictwie¹⁰. Nie ulega zarazem

⁸ Commission of the European Communities. *Green paper. Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. Brussels, 22.11.2006. COM (2006) 708 final.

⁹ The European Commission's Communication on *flexicurity: Towards Common Principles of Flexicurity. More and better jobs through flexibility and security*, Brussels 27.06.2007, COM (2007) 359 final.

¹⁰ Zob. zwłaszcza krytyczne uwagi M. Seweryńskiego, *Dylematy prawnej ochrony pracy*, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński (red.), *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Warszawa 2011, s. 223 i nast. W polskim piśmiennictwie na temat koncepcji *flexicurity* por. również np. Z. Hajn, *Ochrona trwałości stosunku pracy a flexicurity*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Warszawa 2010, s. 87 i nast.; A. Patulski, *Koncepcja flexicurity a nietypowe formy zatrudnienia, czyli jak ograniczyć segmentację polskiego rynku pracy*, [w:] A. Sobczyk

wątpliwości, że stała się jednym z głównych punktów odniesienia toczącej się na poziomie Unii Europejskiej i w państwach członkowskich dyskusji na temat przyszłości prawa pracy. Należy również dodać, że Komisja sformułowała program dalszego rozwoju Unii Europejskiej, który w dużym stopniu uwzględnia kwestie społeczne, w tym dążenie do osiągnięcia wysokiego poziomu zatrudnienia¹¹. W skład projektów przewodnich strategii „Europa 2020” wchodzi m.in. działania zmierzające do modernizacji prawa pracy oraz ułatwiania młodzieży wejścia na rynek pracy.

Jednym z elementów dyskusji zainicjowanej przez Komisję Europejską jest koncepcja jednolitej umowy o pracę. Propozycja przedstawiona została w komunikacie *Enhancing labour market functioning, combatting segmentation: a proposal for „single” open – ended contract*¹². Idea ta koncentruje się na jednym z filarów *flexicurity*, a mianowicie na elastycznych i pewnych stosunkach umownych. Wpisuje się również w strategię „Europa 2020”. We wspomnianym komunikacie Komisja Europejska podkreśliła, że segmentacja rynku pracy oznacza nie tylko różnicę w statusie poszczególnych osób, ale powoduje także zasadnicze trudności związane z przejściem od zatrudnienia terminowego do bezterminowego. Może to okazać się szczególnie dotkliwe dla osób młodych, które dopiero rozpoczynają karierę zawodową. Kolejną grupą narażoną na szczególnie duże uciążliwości są pracownicy o niskich kwalifikacjach, zwłaszcza jeżeli po okresie bezrobocia poszukują oni nowego zatrudnienia. Rzecz jasna, negatywne skutki zaistniałej sytuacji są dalej idące, np. w odniesieniu do niskiej produktywności czy ograniczonych możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w ramach umów terminowych, a także problemów z uzyskaniem w przyszłości świadczeń emerytalnych na zadowalającym poziomie.

3. Idea jednolitej umowy o pracę powstała około dziesięć lat temu w środowisku ekonomistów francuskich, którzy zaproponowali stworzenie jednolitego systemu ochrony zatrudnienia (fr. *système unique de protection de l'emploi*) oraz jednolitej umowy o pracę (fr. *contrat de travail unique*). Cel projektu był dwojaki: ograniczenie segmentacji rynku pracy oraz zredukowanie sztywnej ochrony standardowej umowy o pracę, zwłaszcza w odniesieniu do zwolnień z przyczyn ekonomicznych. W założeniu

(red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 259 i nast.; M. Rycak, *Wpływ koncepcji flexicurity na przemiany stosunku pracy*, [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Warszawa, 26–28 maja 2011 r., Warszawa 2011, s. 211 i nast.

¹¹ Komunikat Komisji Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela 3.3.2010 KOM(2010) 2020 wersja ostateczna.

¹² *Enhancing labour market functioning, combatting segmentation: a proposal for „single” open – ended contract. Commission note, EMCO/16/050411/EN.*