

**Oświadczenie złożone
przez senatora Ryszarda Knosalę
na 82. posiedzeniu Senatu
w dniu 5 sierpnia 2011 r.**

Oświadczenie skierowane do minister pracy i polityki społecznej Jolanty Fedak

Przepisy prawa pracy mają za zadanie regulowanie wzajemnych stosunków pomiędzy pracownikami i pracodawcami, gwarantowanie pewnych zasad zatrudnienia, korzystnych dla obu stron umowy o pracę.

Najbardziej upowszechnionymi formami prawnymi odnoszącymi się do świadczenia pracy są umowa o pracę na czas określony oraz umowa o pracę na czas nieokreślony. Umowa na czas nieokreślony jest zazwyczaj korzystniejsza dla pracownika, ponieważ gwarantuje większą pewność co do stosunku pracy. Również umowa o pracę na czas określony w pewnych przypadkach znajduje swoje uzasadnienie i akceptację obu stron stosunku pracy. Zdarzają się jednak przypadki zawierania umów na czas określony na bardzo długie okresy – nawet powyżej pięciu lat. Pracodawcy chcą w ten sposób zapewnić sobie możliwość szybkiego zwolnienia pracownika bez potrzeby podawania uzasadnienia. Zjawisko to nasila się szczególnie w momencie, gdy na określonym rynku pracy panują warunki niekorzystne dla pracowników i de facto jedyną alternatywą dla tak niekorzystnej umowy jest bezrobocie.

Do wskazanego problemu odniósł się nawet Sąd Najwyższy, który w jednym ze swoich orzeczeń stwierdził, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony z klauzulą wcześniejszego jej rozwiązania z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia może być kwalifikowane jako obejście prawa pracy oraz naruszenie zasad współżycia społecznego. Niestety obowiązujące przepisy zezwalają na taką praktykę.

Wydaje się zatem uzasadnione, aby w przepisach prawa pracy ustanowić normy, które określałyby maksymalny okres, na jaki może zostać zawarta umowa na czas określony. Rozwiązanie to powinno w pierwszej kolejności zapobiegać opisanym praktykom obchodzenia prawa pracy.

Z wyrazami szacunku
Ryszard Knosala