

TERMINOWE UMOWY O PRACĘ

Aktualne problemy zatrudnienia

redakcja naukowa Małgorzata Mędrala

ZAGADNIENIA PRAWNE

TERMINOWE UMOWY O PRACĘ

Aktualne problemy zatrudnienia

redakcja naukowa Małgorzata Mędrała

ZAGADNIENIA PRAWNE

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 czerwca 2017 r.

Recenzent

Dr hab. Leszek Mitrus

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Eliza Marks, Bartosz Stanisławski

Łamanie

JustLuk

Ilustracja na okładce

ornitozavr/fotolia

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni


SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska SA, 2017

ISBN: 978-83-8107-632-6

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
Wstęp	11
<i>Anna Maroń</i> Rozwój historyczny regulacji prawnych umowy o pracę na czas określony	15
<i>Urszula Torbus</i> Ograniczenia zawierania umów o pracę na czas określony – ocena efektywności regulacji w przeszłości i obecnie	28
<i>Arkadiusz Sobczyk</i> Nowe regulacje dotyczące zatrudnienia na czas określony – uwagi systemowe	48
<i>Łukasz Pisarczyk</i> Prawna regulacja zatrudnienia terminowego a swoboda umów	57
<i>Anna Piszczek</i> Zgodność polskiej regulacji umów terminowych z dyrektywą Rady 99/70/WE	68
<i>Anna Daszczyńska-Ciborowska</i> Zagadnienie kauzalności umów o pracę na czas określony w świetle dotychczasowych i znowelizowanych przepisów	77
<i>Dominika Buch</i> Umowa o pracę na okres próbny	87

Paweł Korus

Umowa o pracę w celu zastępstwa nieobecnego pracownika – wybrane problemy	95
--	----

Stefan Płażek

Terminowość a kadencyjność umów o pracę na czas określony	106
--	-----

Małgorzata Mędrala

Sezonowe umowy o pracę na czas określony	120
---	-----

Justyna Czerniak-Swędziół

Zakres uprawnień związanych z rodzicielstwem w przypadku zatrudnienia na podstawie terminowej umowy o pracę	135
--	-----

Janusz Żołyński

Staż pracy a terminowe umowy o pracę	153
---	-----

Katarzyna Serafin

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony w świetle nowelizacji Kodeksu pracy z 25.06.2015 r. – wybrane problemy	169
---	-----

Dominika Dörre-Kolasa

Uprawnienia pracownika w razie wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania terminowej umowy o pracę	180
--	-----

Alina Giżejowska

Dyskryminacja oraz równe traktowanie w zatrudnieniu a terminowe umowy o pracę	195
--	-----

Karol Kulig

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy a wolność pracy	209
---	-----

Tatiana Wrocławska

Umowy na czas określony a zatrudnienie osób starszych	221
--	-----

Maciej Frączek

Umowa na czas określony a uwarunkowania rynkowe	239
--	-----

Wzory pism	251
-------------------------	-----

1. Umowa o pracę na czas określony (art. 25 ¹ § 1–3 k.p.)	253
--	-----

2. Umowa o pracę na czas określony zawierana w przypadku wystąpienia po stronie pracodawcy obiektywnych przyczyn (art. 25 ¹ § 4 pkt 4 k.p.)	257
---	-----

3. Umowa o pracę na okres próbny (art. 25 § 2–3 k.p.)	260
4. Umowa o pracę na czas określony w celu zastępstwa (art. 25 ¹ § 4 pkt 1 k.p.)	263
5. Umowa o pracę na czas określony zawarta w celu wykonywania pracy dorywczej lub sezonowej (art. 25 ¹ § 4 pkt 2 k.p.)	266
6. Umowa o pracę na czas określony zawarta w celu wykonywania pracy przez okres kadencji (art. 25 ¹ § 4 pkt 3 k.p.)	269
7. Informacja o warunkach zatrudnienia (art. 29 § 3 k.p.)	272
8. Aneks do umowy o pracę na czas określony (art. 25 ¹ § 4 pkt 4 k.p.)	274
9. Aneks do umowy o pracę na czas określony (art. 25 ¹ § 2 k.p.)	276
10. Porozumienie w sprawie uzupełnienia treści umowy o pracę / Aneks do umowy o pracę (art. 15 ust. 1 nowelizacji z 25.06.2015 r.)	278
11. Wypowiedzenie umowy o pracę wraz ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy (art. 36 § 1 w zw. z art. 36 ² k.p.)	280
12. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny (art. 34 k.p.)	283
13. Zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25 ¹ § 4 pkt 4 k.p. (art. 25 ¹ § 5 k.p.)	284
14. Zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25 ¹ § 4 pkt 4 k.p., trwającej w dniu wejścia w życie ustawy z 25.06.2015 r. (art. 15 ust. 2 nowelizacji z 25.06.2015 r.)	285

WYKAZ SKRÓTÓW

1. Akty prawne

EKS	– Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. poz. 67 ze zm.)
k.c.	– ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2017 r. poz. 459 ze zm.)
Konstytucja RP	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. poz. 483 ze zm.)
k.p.	– ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.)
KPP	– Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 303 z 2007 r., s. 1)
k.s.h.	– ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 1578 ze zm.)
nowelizacja z 25.06.2015 r.	– ustawa z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220)
nowelizacja z 7.04.2017 r.	– ustawa z 7.04.2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 962)
Porozumienie ramowe	– Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony stanowiące załącznik do dyrektywy 99/70/WE z 28.06.1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 175, s. 43)
TFUE	– Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 47)
u.p.s.	– ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.)
u.p.z.	– ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 1065)

u.s.g.	– ustawa z 8.03.1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2016 r. poz. 446 ze zm.)
u.ś.p.	– ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2016 r. poz. 372 ze zm.)
u.z.p.t.	– ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 360 ze zm.)
u.z.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881)

2. Czasopisma i publikatory

AUMCS	– Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska
M.P.Pr.	– Monitor Prawa Pracy
M.Praw.	– Monitor Prawniczy
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNCK	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej i Izby Karnej
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
OTK-A	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PS	– Przegląd Sądowy
SIL	– Studia Iuridica Lublinensia
SiMIPiSS	– Studia i Materiały, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
Sł. Prac.	– Służba Pracownicza
St.Pr.PiPS	– Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej
ZNUJ PWiOWI	– Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej
ZNWPIAUG	– Zeszyty Naukowe Wydziału Praw i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego
ZPPiPS	– Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej

3. Inne

SN	– Sąd Najwyższy
TK	– Trybunał Konstytucyjny

WSTĘP

Głównym motywem powstania niniejszej publikacji była niedawna rocznica wejścia w życie dużych zmian w zakresie terminowych umów o pracę dokonanych na mocy ustawy z 25.06.2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220). Z dniem 1.06.2017 r. wszedł w życie także nowy przepis – art. 25¹ § 4¹ k.p., dodany przez art. 2 ustawy z 7.04.2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 962). Regulacje z tego zakresu są zatem stałym przedmiotem zainteresowania ustawodawcy. Pomimo że najbardziej pożądaną i typową dla umownych stosunków prawa pracy powinna być umowa o pracę na czas nieokreślony, nadal na bardzo szeroką skalę wykorzystuje się zatrudnienie na podstawie terminowych umów o pracę. Równocześnie zatrudnienie na podstawie terminowych umów o pracę, a zwłaszcza umów o pracę na czas określony, od wielu lat wywołuje dyskusje wśród przedstawicieli nauki prawa, praktyków, a także w orzecznictwie. Świadczy o tym stała obecność tej tematyki w monografiach oraz licznych artykułach naukowych. Ustawodawca – zarówno krajowy, jak i unijny – dostrzega jednocześnie cały czas potrzebę i sens dalszego utrzymywania tego rodzaju umów o pracę.

Nie tak dawno kwestia terminowego zatrudnienia była także przedmiotem badania przez Komisję Europejską w stosunku do Polski. Przyczynkiem do najnowszych zmian w zakresie umów terminowych był zwłaszcza wyrok TS z 13.03.2014 r., C-38/13, Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy, EU:C:2014:152. Dnia 22.02.2016 r. weszła w życie wskazana ustawa nowelizująca. Wprowadziła ona istotne zmiany w konstrukcji terminowych umów o pracę. Zmiany te zachodzą na pięciu płaszczyznach.

1. Katalog umów o pracę został zredukowany do trzech ich rodzajów:

- umowy o pracę na okres próbny,
- umowy o pracę na czas nieokreślony,
- umowy o pracę na czas określony.

Z Kodeksu pracy usunięta została umowa o pracę na czas wykonywania określonej pracy, co uzasadniano faktem jej rzadkiego wykorzystywania w praktyce. Alternatywą dla niej w obecnym stanie prawnym są umowy o pracę na czas

określony i prace dorywcze czy sezonowe (art. 25¹ § 4 pkt 2 k.p.), a także możliwość zawarcia umowy o pracę na czas określony ze względu na inne obiektywne przesłanki (art. 25¹ § 4 pkt 4 k.p.). Zrezygnowano także z odrębnej regulacji umowy o pracę na zastępstwo, której obecnie nadano konstrukcję kauzalnej (szczegółnej) umowy na czas określony (art. 25¹ § 4 pkt 1 k.p.).

2. Wprowadzono podział umów na czas określony na umowy kauzalne i niekauzalne (inaczej: szczególne i zwykłe).

W przypadku umów niekauzalnych okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów, zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Zawarcie umowy lub umów na czas określony na łączny okres dłuższy niż 33 miesiące lub zawarcie większej liczby umów będzie uważane, od dnia następującego po upływie tego okresu lub od dnia zawarcia czwartej umowy takiego rodzaju, za równoznaczne w skutkach z zatrudnieniem pracownika na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 25¹ § 1–3 k.p.).

Powyższe ograniczenia nie będą miały zastosowania do umów zawartych na czas określony, których podpisanie spowodowane jest koniecznością zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji lub gdy pracodawca wykaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zatrudnienie na czas określony w związku z okresowymi potrzebami pracodawcy. Umowom tym ustawodawca nadaje, co wynika z istoty ich konstrukcji, charakter kauzalny; można je również określić jako umowy o charakterze szczególnym (art. 25¹ § 4 k.p.).

Na konieczność istnienia obiektywnych przyczyn w przypadku zawierania długoterminowych umów o pracę niejednokrotnie zwracano uwagę w polskim orzecznictwie sądowym na tle poprzedniego stanu prawnego. Stanowisko to dotyczyło jednak wszystkich rodzajów umów o pracę.

3. Doprecyzowane zostały przesłanki zawierania umowy o pracę na okres próbny. Ustawa przewiduje wprowadzenie przesłanek uzasadniających zawarcie umowy o pracę na okres próbny, określa też sytuacje, w których umowę na okres próbny można powtórzyć (art. 25 § 3 k.p.). Obecnie umowa o pracę na okres próbny może być zawarta jedynie w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania pracy określonego rodzaju. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:
 - jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
 - po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

4. Zrównano okresy wypowiedzenia przy umowach o pracę na czas określony i nieokreślony.

Ustawa nowelizująca wprowadziła jednolite okresy wypowiedzenia dla wszystkich umów o pracę na czas określony, w tym dla umowy na zastępstwo (art. 36 k.p.). Okres wypowiedzenia uzależniony jest od stażu pracy pracownika. Powyższe uzasadnione było w szczególności wspomnianym wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-38/13, który wskazywał na problem równościowy w zakresie warunków zatrudnienia pracowników przy różnych rodzajach umów o pracę. Zmiany w tym zakresie mogą implikować dalsze pytania o potrzebę zrównania umów o pracę na czas określony i nieokreślony w pozostałych aspektach, np. roszczeń w związku z rozwiązaniem umowy czy konieczności istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony. Rodzi się także wiele pytań o stabilizację w zakresie terminowego zatrudnienia.

5. Wprowadzono formalnie do Kodeksu pracy instytucję zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, która do tej pory była powszechnie stosowana w praktyce i dopuszczalna po części w orzecznictwie sądowym. Instytucja ta nie dotyczy wprawdzie bezpośrednio zagadnienia umów terminowych, jednak ze względu na zawarcie jej w ramach tej samej ustawy nowelizującej zostanie również omówiona w niniejszej książce.

Omówione pokrótce zmiany są w głównej mierze wynikiem wszczętego przez Komisję Europejską w stosunku do Polski postępowania w sprawie niezgodności przepisów Kodeksu pracy regulujących umowy o pracę na czas określony z wymogami dyrektywy Rady 99/70/WE z 28.06.1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. WE L 175, s. 43). Komisja zarzuciła Polsce przede wszystkim stosowanie sztywnych okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, bez względu na staż zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. W ocenie Komisji takie rozwiązanie oznacza mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, w odniesieniu do których przepisy uzależniają okres wypowiedzenia od łącznego okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Takie rozwiązanie było też kwestionowane przez Trybunał Sprawiedliwości w wyroku w sprawie C-38/13. W dokonanych nowelizacjach zmianach w zakresie konstrukcji umów o pracę na czas określony ustawodawca polski poszedł jednak znacznie dalej, co rodzi liczne pytania dotyczące nowego modelu zatrudnienia w oparciu o terminowe umowy o pracę w polskim Kodeksie pracy.

Ostatnie zmiany wprowadzają do ustawy niewątpliwie wiele elementów pozytywnych, nie są jednak wolne od niedoskonałości, o czym świadczy przede wszystkim bogata polemika wśród przedstawicieli doktryny. Jak większość nowych regulacji – stanowią źródło wielu problemów w praktyce, a także licznych wątpliwości natury

doktrynalnej. Świeżym dowodem dostrzeżonych po nowelizacji problemów w praktyce dotyczących limitowania maksymalnego łącznego okresu zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony jest dodanie od 1.06.2017 r. przepisu art. 25¹ § 4¹ k.p., dotyczącego wyłączenia z limitu czasowego okresu przedłużenia umów o pracę na czas określony do dnia porodu na podstawie art. 177 § 3 k.p.

W szczególności wymagana jest ocena wprowadzonych przepisów z perspektywy ustawodawstwa unijnego, orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, Konstytucji RP, jak również orzecznictwa sądów krajowych. Upłynął ponad rok od wejścia w życie ustawy nowelizującej. Jest to miarodajny okres, który umożliwia dokonanie pierwszych podsumowań funkcjonowania nowych przepisów oraz sformułowanie refleksji i wątpliwości związanych z ich stosowaniem. Niniejsza publikacja ma stanowić próbę kolejnej wypowiedzi kilkunastu autorów w tym zakresie.

Oddawana do rąk Czytelnika książka jest pracą zbiorową autorów z kilku ośrodków naukowych w Polsce (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Rzeszowski, Uniwersytet Śląski, Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach), jak również wybitnych praktyków specjalizujących się w prawie pracy, z którymi mam okazję na co dzień współpracować. W publikacji zostały ujęte aspekty prawa i orzecznictwa europejskiego oraz krajowego, a także liczne zagadnienia z zakresu praktyki stosowania nowo wprowadzonych przepisów. W części tekstów poruszane są także kwestie historyczne, socjologiczne oraz związane z rynkiem pracy, zależało mi bowiem na wieloaspektowym ujęciu wiodącego tematu. Każdy z autorów prezentuje własne oceny i spojrzenie na daną instytucję oraz problematykę. Zdaję sobie jednocześnie sprawę, że książka nie wyczerpie całości tak obszernej i złożonej tematyki, być może jednak stanie się zachętą do jej dalszego rozwijania w nauce prawa i wśród przedstawicieli praktyki oraz zainicjuje kolejne dyskusje. Na chwilę obecną nie mamy bowiem żadnej utrwalonej linii orzeczniczej na gruncie stosowania nowych przepisów.

Suplementem do niniejszej publikacji są dotyczące instytucji terminowej umowy o pracę wzory umów i pism, które mogą stanowić pomoc praktyczną w stosowaniu omawianych regulacji.

Oddając do rąk Czytelnika niniejszą publikację, mam nadzieję, iż będzie ona pomocna w rozwiązywaniu przynajmniej części bieżących problemów związanych z zatrudnieniem w oparciu o terminowe umowy o pracę, a zarazem stanowić będzie kolejne pole do wymiany poglądów naukowych, zaś zawarte w niej postulaty *de lege ferenda* staną się przyczynkiem do dalszych prac doskonalących ze strony ustawodawcy. Najlepszą szkołą jest bowiem doświadczenie.

Małgorzata Mędrala

Kraków, 4.06.2017 r.

Anna Maroń

ROZWÓJ HISTORYCZNY REGULACJI PRAWNYCH UMOWY O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

1. Wprowadzenie

Wszelkie zagadnienia związane z umową o pracę, która kreuje stosunek pracy i wyznacza jego treść, należą do najbardziej eksponowanych w nauce prawa pracy. Jest to z pewnością podyktowane uwarunkowaniami historycznymi, sam stosunek pracy rozwinął się bowiem ze stosunków cywilnoprawnych, w głównej mierze opierając się na konstrukcji umowy najmu usług, czyli rzymskiego kontraktu *locatio conductio operarum*. Oprócz względów historycznych pogłębione zainteresowanie doktryny tym konkretnym sposobem nawiązania stosunku pracy może wynikać z miejsca, jakie ustawodawca wyznaczył w Kodeksie pracy umowie o pracę pośród innych podstaw nawiązania stosunku pracy. Nadrzędne znaczenie umowy można dostrzec już w samej systematyce Kodeksu pracy z 1974 r., gdzie regulacje odnoszące się do niej umieszczono w rozdziale II (gdyby nie liczyć przepisów ogólnych, Kodeks normuje umowę o pracę w pierwszej kolejności). Kolejne podstawy nawiązania stosunku pracy, takie jak mianowanie, powołanie, wybór czy w końcu spółdzielcza umowa o pracę, zostały unormowane w dalszej kolejności. Drugorzędne znaczenie tych rodzajów nawiązania stosunku wynika także z faktu, że są one w jakiś sposób bardzo upodobnione do tych stosunków, które opierają się na umowie o pracę. Niemalże w całym ustawodawstwie pracy niejako punktem wyjścia jest regulacja stosunku pracy powstałego na podstawie umowy o pracę, która następnie jest wykorzystywana, oczywiście z pewnymi modyfikacjami, do stosunków pracy wynikających z innych zdarzeń prawnych¹.

Niezaprzeczalnie umowa o pracę jest obecnie najczęściej występującym i najbardziej pożądanym źródłem nawiązania stosunku pracy. W 2016 r. Główny Urząd Statystyczny przeprowadził Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

¹ M. Gersdorf-Giaro, *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, s. 7 i n.

Kwartalne Badanie Aktywności stanowi podstawowe źródło informacji o sytuacji na rynku pracy. Badanie obejmowało wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej będące członkami wylosowanych gospodarstw domowych. Metodologia BAEL była oparta na definicjach zalecanych do stosowania przez Międzynarodową Organizację Pracy i Eurostat. Podstawowym kryterium podziału ludności z punktu widzenia aktywności ekonomicznej – na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo – była aktywność na polu zawodowym, tzn. fakt wykonywania, posiadania bądź poszukiwania pracy w badanym tygodniu. Z kwartalnej informacji o rynku pracy wynika, że w drugim kwartale 2014 r. umowę o pracę na czas nieokreślony zawarło 9208 osób, natomiast umowę na czas określony – 3609². Mimo takiego zainteresowania umową Kodeks pracy oraz pozostałe przepisy polskiego prawa pracy nie definiują tego pojęcia. Na podstawie powszechnie przyjętych poglądów i całości przepisów odnoszących się do umowy o pracę można przyjąć, że „umowa o pracę jest zgodnym oświadczeniem woli pracownika i pracodawcy, na mocy którego pracownik zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy oznaczonego rodzaju, w sposób ciągły, w określonym miejscu i czasie, pod kierownictwem i na rzecz pracodawcy, a pracodawca do zapłaty wynagrodzenia, zapewnienia warunków pracy bezpiecznych dla zdrowia i życia oraz realizacji innych świadczeń należnych pracownikowi z mocy prawa”³.

Umowa o pracę jest umową starannego działania, ponieważ pracownik zobowiązuje się do sumiennego i należytego świadczenia pracy. Wykonując pracę, ponosi odpowiedzialność za skutki, które wynikają wyłącznie z zawinionego niewykonania bądź nienależytego wykonania powierzonych mu obowiązków. Umowę o pracę cechuje równość stron zawierających umowę, tj. żadna ze stron stosunku pracy nie jest upoważniona do ustalania i dokonywania zmian podmiotowo i przedmiotowo istotnych elementów umowy w sposób, który będzie niekorzystny dla drugiej strony, bez wcześniejszego wyrażenia zgody przez drugą stronę. Samo podpisanie umowy rodzi między pracownikiem a pracodawcą wzajemne zobowiązania – powstały w ten sposób stosunek pracy ma charakter zobowiązaniowy.

W nauce prawa pracy najmocniej akcentowany jest oparty na kryteriach merytorycznych ustawowy podział umów o pracę na rodzaje. U podstaw tego podziału stoi odmienność celów oraz funkcji umów odrębnych rodzajów. W literaturze przedmiotu różne rodzajowe umowy o pracę traktuje się jako odrębne instytucje prawne lub podtypy tej samej rodzajowo czynności prawnej⁴. Nie wszyscy przedstawiciele doktryny akceptowali jednak ten podział. Przykładowo M.K. Świącicki konsekwentnie trwał przy poglądzie, że różne rodzajowo umowy nie istnieją, a rację bytu ma

² Zob. <http://stat.gov.pl/informacja-o-badaniach-ankietowych/badanie-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-bael> (data dostępu: 20.02.2017 r.).

³ Z. Salwa, *Nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę*, Warszawa 2000, s. 10.

⁴ B. Wagner, *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980, s. 7.

tylko jedna instytucja – umowa o pracę. Treść jej można rozwinąć tylko za pomocą klauzul dodatkowych odnoszących się przykładowo do terminu. Jego zdaniem celem podziału umów o pracę na rodzaje jest wyłącznie ich adekwatna systematyzacja, podział spełnia bowiem tylko funkcję porządkującą⁵.

Można jednak dostrzec wiele istotnych cech wspólnych różnych rodzajów umów o pracę, stąd też dokonano kolejnych podziałów. Z pewnością niekwestionowanym podziałem jest rozróżnienie umów terminowych i nieterminowych – według kryterium oznaczenia czasu ich trwania w momencie zawierania. Nie sposób jednak nie wspomnieć o F. Longchamps de Bérier, który podawał w wątpliwość powyższe rozróżnienie. Według niego każda umowa jest terminowa – uzasadniał to tym, że czas trwania umowy jest podawany w momencie jej zawierania albo w chwili dokonania wypowiedzenia. Toteż umowa trwa albo do uzgodnionego wcześniej terminu rozwiązującego, albo do nadejścia terminu wypowiedzenia⁶. Obecnie do umów terminowych według J. Steliny zalicza się umowy na czas określony i na okres próbny, umowy zawierane z młodocianymi w celu przygotowania zawodowego (w niektórych pragmatykach pracowniczych występuje umowa na czas pełnienia przez inną osobę funkcji organu), do bezterminowych zaś umowy na czas nieokreślony⁷. Z katalogu umów terminowych usunięto natomiast umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy oraz na okres wstępny.

W poniższym opracowaniu, z uwagi na ściśle określoną tematykę, zostaną pominięte umowy w celu nauki zawodu oraz umowy w celu przyuczenia się do wykonywania określonej pracy.

2. Funkcje i celowość terminowych umów o pracę

2.1. Uwagi ogólne

Umowa o pracę powoduje, co już niejednokrotnie podkreślano, powstanie stosunku pracy. Tym właśnie przejawia się podstawowa funkcja umowy o pracę w świetle teorii umowy. Według niej umowa zawarta pomiędzy pracownikiem a pracodawcą (albo akt administracyjny zastępujący tę umowę) jest konieczna i w pełni wystarczająca do nawiązania stosunku pracy. Omawiana teoria umowy w większości wyparła teorię włączenia. Według odrzuconej teorii powstanie stosunku pracy następuje przez włączenie danego pracownika do składu załogi określonego zakładu pracy⁸.

⁵ M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 151.

⁶ F. Longchamps de Bérier, *Zobowiązania*, Poznań 1948, s. 104.

⁷ J. Stelina [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2016, s. 140.

⁸ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2008, s. 61.

Małgorzata Mędrala – doktor nauk prawnych ze specjalnością prawo pracy; radca prawny; adiunkt w Katedrze Prawa Publicznego Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie; mediator; doświadczony szkoleniowiec i wykładowca; autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych i postępowania cywilnego.

Książka stanowi pierwsze na rynku wydawniczym kompleksowe omówienie ostatnich nowelizacji przepisów dotyczących terminowych umów o pracę, dokonane zarówno w aspekcie naukowym, jak i praktycznym.

Autorzy, wśród nich pracownicy wiodących ośrodków naukowych w Polsce oraz doświadczeni praktycy, szczegółowo przedstawiają poszczególne rodzaje umów terminowych, w tym umowy:

- o pracę na zastępstwo,
- na okres próbny,
- o pracę sezonową,
- na okres kadencji.

Czytelnicy odnajdą tu również analizę nowych przepisów w kontekście krajowym i międzynarodowym, uwzględniającą genezę aktualnej regulacji.

Cennym uzupełnieniem opracowania jest suplement zawierający wzory pism i umów stosowanych w zatrudnieniu na podstawie terminowych umów o pracę.

Publikacja jest skierowana do prawników praktyków oraz przedstawicieli nauki prawa pracy. Będzie pomocna także przedsiębiorcom i pracownikom działów kadr.



9 788381 076326 W01P01

ISBN 978-83-8107-632-6



9 788381 076326

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01
ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUEWER.PL
WWW.PROFINFO.PL