

Received: 25.01.2021  
Accepted: 30.04.2021  
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa  
Annals of The Administration and Law  
2021, XXI, z. specjalny: s. 523-534  
ISSN: 1644-9126  
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6194  
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Kinga Moras-Olaś\*  
Nr ORCID: 0000-0002-8510-8867

## O ISTOCIE UMOWY O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

### THE ESSENCE OF A FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT

**Streszczenie:** Uregulowanie w k.p. trzech rodzajów umowy o pracę oznacza, że każda z nich może zostać zawarta jedynie w określonych okolicznościach. Różnice pomiędzy nimi wynikają z ich różnych funkcji i celów. Kształt regulacji każdej z nich powinien oddawać jej naturę. Istotę umowy o pracę na czas określony kształtuje triada elementów konstrukcyjnych: czasowy charakter pracy, bezwarunkowe zastrzeżenie terminu końcowego i stabilność powstałej więzi (niewypowiedalność). Celem niniejszego artykułu jest scharakteryzowanie każdego z tych elementów i ocena zgodności regulacji k.p. z naturą omawianej umowy.

**Słowa kluczowe:** umowa o pracę, natura umowy o pracę na czas określony, termin końcowy umowy

**Summary:** The existing regulation of the Labor Code includes three types of employment contracts. It means that each of them may be concluded only in certain circumstances. The differences between them result from their different functions and purposes. The shape of the regulation of each contract should reflect its nature. The essence of a fixed-term employment contract is shaped by three structural elements: the temporary nature of the work to be performed, unconditional determination of the end of the employment contract, and stability of the contract. The purpose of this article is to characterize each of these elements and assess the compliance of the existing LC regulation with the nature of the contract in question.

**Keywords:** employment contract, nature of a fixed-term employment contract, end date of the contract

## WPROWADZENIE

Umowa o pracę na czas określony jest jedną z trzech umów wymienionych w art. 25 Kodeksu pracy<sup>1</sup>. Zastrzeżenie terminu końcowego stanowi jej *differentia specifica* w stosunku do innych rodzajów umów o pracę<sup>2</sup>. Choć literalnie odczytując wskazany przepis, można mieć wątpliwość,

\* dr; Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: k.m.olas@morasolas.pl

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2020 r., poz. 1320, tekst jedn.); dalej: k.p.

<sup>2</sup> Ł. Pisarczyk, *Znaczenie umów terminowych w prawie pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 336.

czy ustawodawca wprowadza trzy rodzaje umowy o pracę, czy też jeden z możliwością różnego oznaczenia czasu trwania, stwierdzić należy, że zachodzi ten pierwszy przypadek<sup>3</sup>. Wyliczenie oparte jest na kryteriach merytorycznych, za które B. Wagner uważa cel i funkcje<sup>4</sup>. M. Gersdorf stwierdza, że umowy ujęte w przytoczonym przepisie różnią się swym przeznaczeniem i treścią<sup>5</sup>. Podział umowy o pracę na rodzaje neguje zaś M. Świącicki, który wskazuje, że umowa na czas określony niczym nie różni się od zawartej na czas nieokreślony poza klauzulą terminu<sup>6</sup>. Przyjęcie tej ostatniej interpretacji prowadziłoby jednak do wniosku o możliwości dowolnego wyboru rodzaju zawieranej umowy o pracę<sup>7</sup>. Dokonując celowościowej i funkcjonalnej wykładni art. 25 k.p., uznać jednak należy, iż każda z nich ma swoisty zakres zastosowania i nie mogą być one wzajemnie zastępowane<sup>8</sup>. Zaistnienie określonych przesłanek wyklucza możliwość zawarcia umowy innej niż w danych warunkach możliwa. Jak słusznie stwierdza A. Sobczyk, pracodawca obowiązany jest oferować pracownikowi taką pracę, na jaką obiektywnie ma zapotrzebowanie, nie zaś dowolną<sup>9</sup>. To zaś implikuje konieczność zawarcia adekwatnej umowy o pracę.

Nie ma wątpliwości, że owe przesłanki zawarcia umowy o pracę na czas określony kształtowane są przez istniejącą regulację zawartą w kodeksie pracy. Wynikają one z niej nie tylko wprost, ale także pośrednio (wskazywane już cel i funkcje umowy). Kształt regulacji umowy o pracę na czas określony winien z kolei oddawać jej naturę. Niniejszy artykuł stanowi próbę odpowiedzi na pytanie, jakie elementy określają naturę umowy o pracę na czas określony i czy istniejąca w k.p. regulacja jest z nią zgodna.

## 1. CZASOWY CHARAKTER PRACY

Cechy stosunku pracy, przesądzające w jakich warunkach należy zawrzeć umowę o pracę, określone zostały w art. 22 k.p. i znajdują one zastosowanie do każdego jej rodzaju. Jednocześnie, jak wynika z powyższego wstępu, występujące w k.p. rodzaje umów o pracę pozostają w stosunku do siebie w relacji wykluczania, a każda z nich winna być zawarta w przypadku, gdy zachodzą określone przesłanki. Ustawodawca tylko w odniesieniu do umowy o pracę na okres próbny *explicitie* wskazał, że jest ona zawierana w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Brak wprowadzenia jednoznacznego kryterium delimitacyjnego między umową na czas określony i nieokreślony powoduje konieczność poszukiwania go we wspomnianych już celach i funkcjach oraz przeznaczeniu umowy. SN na gruncie poprzedniego brzmienia art. 25<sup>1</sup> k.p. stwierdził, że zasadniczo celem umowy na

<sup>3</sup> M. Gersdorf, *Charakterystyka rodzajów umów o pracę*, [w:] *System prawa pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy...*, s. 305.

<sup>4</sup> B. Wagner, *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980, s. 7. H. Lewandowski wskazuje na różny cel społeczno-gospodarczy rodzajów umów. Zauważa, że dychotomiczny podział na umowy terminowe i bezterminowe nie podważa podziału umów na rodzaje, lecz stanowi jego pewne uogólnienie. Tenże, *Rodzaje umowy o pracę*, [w:] *Instytucje stosunku pracy w kodeksie pracy – charakterystyka i próba wykładni*, „Studia i Materiały IPISS” 1974, nr 7, s. 9.

<sup>5</sup> M. Gersdorf, *Charakterystyka rodzajów...*, s. 305.

<sup>6</sup> M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 151.

<sup>7</sup> Tezę taką stawia T. Liszcz w *Treść umowy o pracę*, [w:] *System prawa pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy...*, s. 282. Podobnie J. Piątkowski, *Prawo stosunku pracy*, Toruń 2009, s. 354.

<sup>8</sup> Co do konkluzji podobnie A. Sobczyk, *Prawo do pracy a zatrudnienie terminowe i niepełnowymiarowe*, PiZS 2016, nr 11, s. 3. Zob. także A. Daszczyńska-Ciborowska, *Zagadnienie kauzalności umów o pracę na czas określony w świetle dotychczasowych i znowelizowanych przepisów*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017, s. 77 i n.

<sup>9</sup> A. Sobczyk, *Prawo do pracy...*, s. 2 i n.

czas określony jest wykonywanie zadań oznaczonych w czasie<sup>10</sup>. Podobnie zauważa T. Zieliński<sup>11</sup>. Przepis ani przed nowelizacją<sup>12</sup>, ani po niej nie odwołuje się jednak do takiego wymogu wprost. Rozgraniczenie obu umów miało istotne znaczenie w odniesieniu od nagminnej praktyki zawierania długoterminowych umów o pracę na czas określony. Były one szczególnie niekorzystne dla pracowników w przypadku zastrzeżenia dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Powszechnie przyjmuje się, że umowa o pracę na czas nieokreślony jest najbardziej pożądana z punktu widzenia pracownika, zapewnia mu bowiem najdalej idącą stabilizację. Dlatego też dąży się do ograniczania możliwości nadużywania umów o pracę na czas określony, w szczególności poprzez ustanowienie w Porozumieniu ramowym w sprawie pracy na czas określony<sup>13</sup> mechanizmów przeciwdziałania nadużyciom, do których wprowadzenia zobligowane zostały państwa członkowskie. Istnienie możliwości nadużycia umowy o pracę na czas określony samo w sobie już prowadzi do wniosku, że umowa ta w określonych warunkach nie może zostać zawarta i powinna być zawarta umowa bezterminowa. Pod pojęciem nadużycia w świetle Porozumienia ramowego rozumieć zaś należy taki ciąg umów, który pozbawia pracownika korzyści płynących z zatrudnienia na czas nieokreślony. Jak wskazuje A.M. Świątkowski, chodzi tu o sukcesywne zawieranie umów w celu nawiązania permanentnego stosunku pracy<sup>14</sup>. Zwrócić należy jednak uwagę, że wspomniany akt europejski nie odnosi się do umów pojedynczych i pierwszych, a także w ich przypadku możliwe jest nadużycie.

Zawarcie przedmiotowej umowy winno wobec tego zmierzać do pokrycia przejściowego zapotrzebowania na pracę, które może wynikać w szczególności ze zwiększonego przejściowego zapotrzebowania lub dodatkowego zapotrzebowania. Należy stwierdzić, że zawarcie omawianej umowy jest wykluczone, gdy praca, która ma być wykonywana, ma charakter stały. Tym samym praktyki, dość zresztą powszechne, zawierania umów na czas określony pomimo istnienia stałego zapotrzebowania na pracę (nawet w ramach limitu z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p.<sup>15</sup>) lub w celu dalszego sprawdzenia pracownika, co jest konsekwencją zbyt krótkiego okresu próby<sup>16</sup>, nie powinny mieć miejsca.

Wobec pojawiających się po wspomnianej nowelizacji głosów o kausalności umów o pracę o nielimitowanym czasie trwania<sup>17</sup> stwierdzić należy, że w istocie wszystkie umowy

<sup>10</sup> Wyrok z 25.10.2007 r., II PK 49/07, LEX nr 464877; H. Lewandowski, *Rodzaje umowy...*, s. 18.

<sup>11</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II*, s. 12 i 18. Podobnie wypowiedziała się E. Wichrowska-Janikowska, która stwierdziła, że umowa o pracę na czas określony ma na celu powierzenie pracownikowi pracy do wykonania przez pracodawcę, która występuje u niego okazjonalnie lub pracodawca może powierzyć jej wykonywanie jedynie na pewien, znany z góry, okres czasu. Taż, *Umowa o pracę na czas określony i na zastępstwo – jej wpływ na kształtowanie rynku pracy na podstawie działań Rzecznika Praw Obywatelskich*, [w:] *Umowa o pracę na czas określony – jej rola i znaczenie w kreowaniu stosunków pracy*, red. E. Wichrowska-Janikowska, Łódź 2004, s. 8.

<sup>12</sup> Ustawa z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220).

<sup>13</sup> Zawarte przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) wdrożone Dyrektywą Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. (Dz.U. UE L 175, 10.07.1999 r.).

<sup>14</sup> A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, s. 206; wyrok TSUE z 13.03.2014 r., C-190/13, *Antonio Márquez Samohano v. Universitat Pompeu Fabra*, ECLI:EU:C:2014:146.

<sup>15</sup> Co jest pokłosiem traktowania umowy bezterminowej jako zła ostatecznego.

<sup>16</sup> Ł. Pisarczyk, *Terminowe umowy o pracę – szansa czy zagrożenie?*, PiZS 2006, nr 6, s. 3. Autor ten wskazuje, że umowa o pracę na czas określony po nowelizacji „stała się w polskim prawie pracy podstawową umową terminową, która nie służy wyłącznie sprawdzeniu przydatności pracownika”, co jedynie potwierdza tezę o jej wykorzystywaniu w tym celu. Ł. Pisarczyk, *Znaczenie umów terminowych...*, s. 336. O zbyt krótkim okresie próby wspomina także A. Sobczyk, *Prawo do pracy...*, s. 3; K. Walczak, *Umowy o pracę na czas określony. Uwagi krytyczne*, SPiPS 2008, s. 202.

<sup>17</sup> M. Gersdorf, *Charakterystyka rodzajów...*, s. 308.

o pracę na czas określony winny zawierać *causę*. Wymóg ten ujęty jest w regulacji k.p. *implicitie*. Wyjaśnić także należy, że nie jest prawidłowe posługiwanie się określeniem „umowy nielimitowane” w odniesieniu do umów uregulowanych w art. 25<sup>1</sup> § 4 k.p. Ustawodawca jak najbardziej je limituje, lecz wprowadzając ograniczenie o innym charakterze. W przypadku tych umów konieczne jest bowiem istnienie uzasadnionej przyczyny oraz ziszczenie się przesłanki ogólnej<sup>18</sup>. *De facto* także ograniczono czas ich trwania, choć nie poprzez ustanowienie sztywnych limitów temporalnych.

Kauzalność wszystkich umów o pracę na czas określony zauważa A. Sobczyk, choć wiąże ją z istnieniem społecznie uzasadnionych powodów<sup>19</sup>. Zauważa on, że zawarcie przedmiotowej umowy jest dopuszczalne, gdy oferowana praca jest obiektywnie terminowa lub wybór terminu zakończenia umowy wynika z woli pracownika<sup>20</sup>. Niewątpliwie zgodzić się należy, że wykonywanie pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony jest możliwe wyłącznie, gdy praca ma charakter niestały<sup>21</sup>. To właśnie stanowi ową wspomnianą *causę*<sup>22</sup>. Brak tego kryterium powodowałby istnienie dowolności w zakresie wyboru rodzaju umowy o pracę, a zwrócić należy uwagę, że jego skutki są dalej idące niż tylko istnienie terminu końcowego umowy (chodzi o istniejącą *de lege lata* w zasadzie nieograniczoną możliwość rozwiązania takiej umowy za wypowiedzeniem, o czym poniżej).

## 2. BEZWARUNKOWE ZASTRZEŻENIE TERMINU KOŃCOWEGO

Termin zakończenia umowy o pracę, jak zauważa B. Wagner, można oznaczyć bezpośrednio, poprzez wskazanie konkretnej daty lub okresu jej trwania, lub pośrednio, poprzez odwołanie się do pewnej sytuacji lub zdarzenia przyszłego, których nadejście strony przewidują, ale nie muszą znać momentu ich nastąpienia. Pośrednie wskazanie terminu wymaga, aby zdarzenie z nim związane było pewne, jasne, zrozumiałe, obiektywnie możliwe do ustalenia jako powodujące zakończenie stosunku pracy<sup>23</sup>. Autorka wskazuje jednocześnie, że termin można oznaczyć ściśle, gdy moment wystąpienia zdarzenia jest dokładnie znany, co jest możliwe zarówno w wypadku pośredniego i bezpośredniego jego wskazania, albo też w przybliżeniu, gdy moment ten nie jest dokładnie znany. Zgodnie zaś z kl. 3 ust. 1 Porozumienia ramowego, która zawiera definicję pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, termin końcowy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia. Pod tym ostatnim rozumie się także w literaturze warunek rozwiązujący<sup>24</sup>, wskazując, że pojęcie to odnosi się także do zdarzenia

<sup>18</sup> Pod pojęciem przesłanki ogólnej, której zaistnienie jest niezbędne w przypadku wszystkich umów określonych w art. 25<sup>1</sup> § 4 k.p., rozumiem ostatnią część tego przepisu, po wyliczeniu obiektywnych powodów zawarcia umowy.

<sup>19</sup> A. Sobczyk, *Nowe regulacje dotyczące zatrudnienia na czas określony – uwagi systemowe*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017, s. 49.

<sup>20</sup> Tamże, s. 50.

<sup>21</sup> Odmiennie Ł. Pisarczyk, *Znaczenie umów terminowych...*, s. 338.

<sup>22</sup> Podobnie A. Ludera-Ruszel, *Ocena nowej regulacji umowy o pracę na czas określony – pozytywny kierunek zmian czy utrzymanie status quo?*, PiZS 2016, nr 2, s. 26. Jest to *causa* ogólna, której istnienie warunkuje możliwość zawarcia umowy na czas określony, nie wyklucza to jednak uregulowania innych obiektywnych powodów uzasadniających zawarcie takiej umowy.

<sup>23</sup> A. Walas, *Skuteczność zastrzeżenia terminu w umowie o pracę*, „ZNUJ Prace z wynalazczości i własności intelektualnej” 1974, z. 1, s. 194.

<sup>24</sup> P. Hoffmann, *Befristungsrecht in Großbritannien und Deutschland*, Hagen 2011, s. 84; K. Riesenhuber, *Europäisches Arbeitsrecht. Eine systematische Darstellung*, Heidelberg 2009, s. 321; S. Kamanabrou, *Befristung*, [w:] *Enzyklopädie Europarecht. Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, t. 7, red. M. Schlachter, M. Heinig, Baden-Baden 2016, s. 590.

niepewnego. Tego rodzaju interpretacja wydaje się jednak sprzeczna z treścią przywołanego przepisu. Stanowi on bowiem o „wystąpieniu określonego zdarzenia”, nie zaś jedynie możliwości jego wystąpienia. W przypadku warunku zdarzenie może jednak nie nastąpić.

Dopuszczalność zastosowania warunku rozwiązującego w odniesieniu do umów o pracę na czas określony na gruncie prawa polskiego jest kwestionowana w doktrynie<sup>25</sup>. Możliwość zawierania omawianych umów pod warunkiem rozwiązującym nie została *expressis verbis* uregulowana w k.p. Z tego względu aby posłużyć się tą konstrukcją, należałoby zastosować art. 89 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jak zauważa SN w wyroku z dnia 29.03.2011 r., jeśli w odniesieniu do danej czynności prawnej można by uznać, że stosowanie przepisów k.c. o warunku, w oparciu o art. 300 k.p., jest dopuszczalne<sup>26</sup>, to trzeba wziąć jeszcze pod uwagę przesłanki negatywne wskazane w art. 89 k.c.<sup>27</sup>, a ten zaś stanowi, że warunek jest niedopuszczalny, jeżeli jest sprzeczny z właściwością czynności prawnej. Jeżeliby uznać, że zawarcie umowy może nastąpić pod warunkiem rozwiązującym, należałoby jednocześnie zaakceptować fakt, iż umowa na czas określony może nigdy nie ulec rozwiązaniu. Istotą warunku jest bowiem to, że jest zdarzeniem przyszłym i niepewnym, a zatem może nigdy nie nastąpić<sup>28</sup>. To zaś przeczy istocie umowy o pracę na czas określony, która ulega rozwiązaniu z upływem czasu, i jest z nią nie do pogodzenia<sup>29</sup>. M. Skąpski stwierdził na tle poprzednio obowiązującej regulacji istnienie warunku rozwiązującego w przypadku umowy na czas wykonania określonej pracy oraz zawartej na czas zastępstwa nieobecnego pracownika<sup>30</sup>. Nie dopuszcza on jednak zawarcia umowy o pracę z zastrzeżeniem warunku rozwiązującego w innych przypadkach<sup>31</sup>. W odniesieniu do tej drugiej umowy podobne stanowisko prezentowała B. Wagner, twierdząc, że ma ona cechy warunku i jest umową ze szczególnym oznaczeniem termi-

<sup>25</sup> A. Walas, *Skuteczność zastrzeżenia terminu...*, s. 187; B. Wagner, *Terminowe umowy...*, s. 16; T. Liszcz, *Treść umowy o pracę*, s. 291. W prawie niemieckim wprost dopuszczono taki sposób oznaczenia terminu końcowego.

<sup>26</sup> Przepis ten określa dwie przesłanki, które muszą zaistnieć kumulatywnie: występowanie rzeczywistej (technicznej) luki prawnej (T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I ogólna*, Warszawa – Kraków 1986, s. 142; K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 1588; S. Driczinski, *Brak regulacji w prawie pracy jako jedna z przesłanek stosowania przepisów kodeksu cywilnego – kilka refleksji ogólnych*, PiZS 2006, nr 12, s. 11 i n.) oraz niesprzeczność norm, które mają zostać zastosowane z zasadami prawa pracy (Zob. K. Roszewska, *Klauzula niesprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy w odesłaniu z art. 300 k.p.*, PiZS 2004, nr 6, s. 23 i n., też, *Skutki sprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy*, PiZS 2005, nr 2 s. 20 i n. Na temat zasad prawa pracy w kontekście art. 300 k.p. zob. w szczególności: B.M. Ćwiertniak, *Funkcje zasad prawa pracy w związku z art. 300 kodeksu pracy (próba systematyzacji)*, [w:] *Prawo pracy. Ubezpieczenie społeczne. Polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 1998, s. 47 i n.; A. Wypych-Żywicka, *Jeszcze o zasadach prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p.*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej*, t. II, red. B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2013, s. 49 i n.; A. Wypych-Żywicka, *Refleksje nad art. 300 k.p.*, St. Iur. Lubl. 2015, vol. XXIV, nr 3, s. 97 i n.).

<sup>27</sup> I UK 316/10, Legalis nr 429241.

<sup>28</sup> Szerzej na temat warunku zob. J. Strzebinczyk, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, P. Machnikowski, Warszawa 2016, s. 240 i n.; P. Sobolewski, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I: *Część ogólna*, red. K. Osajda, Warszawa 2017, s. 689 i n.

<sup>29</sup> Zob. Ł. Pisarczyk, *Prawna regulacja zatrudnienia terminowego a swoboda umów*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017, s. 59. Na gruncie austriackiego prawa pracy, gdzie dopuszczalność zawarcia umowy o pracę na czas określony pod warunkiem rozwiązującym również została zanegowana, wskazuje się, że warunek może prowadzić do niepewności pracownika w kwestii tego, kiedy i czy stosunek pracy się zakończy. To zaś przeczy zasadniczemu celowi bezwzględnie obowiązujących przepisów w zakresie ochrony przed wypowiedzeniem, które również są ukierunkowane na to, aby zagwarantować pracownikowi pewność co do daty zakończenia stosunku pracy. F. Marhold, M. Friedrich, *Österreichisches Arbeitsrecht*, Wiedeń 2012, s. 68.

<sup>30</sup> M. Skąpski, *Glosa do wyroku SN z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 474/00*, OSP 2003, nr 10, poz. 130.

<sup>31</sup> Zob. także wyrok SN z 17.05.1965 r., II PR 213/65, OSNC 1966 r., nr 5, poz. 75, w którym stwierdził, iż niedopuszczalny i nieważny byłby warunek rozwiązujący zastrzeżony w umowie o pracę zakładający, że zostanie ona rozwiązana z chwilą zaangażowania na dane stanowisko innego kandydata.

nu<sup>32</sup>. Aktualnie zastępstwo jest jednym z powodów uzasadniających zawarcie umowy o pracę na czas określony i brak w odniesieniu do tej podstawy szczególnych regulacji. Ustawodawca zakłada bezwzględnie zakończenie umów na czas określony, co jednoznacznie przesądza, że umowa o pracę na czas określony, w tym w celu zastępstwa pracownika, musi ulec zakończeniu<sup>33</sup>.

Przytoczone argumenty pozwalają stwierdzić, że warunek rozwiązujący trzeba uznać za sprzeczny z istotą umowy o pracę na czas określony.

### 3. STABILNOŚĆ UMOWY O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

W prawie cywilnym, z którego wszak prawo pracy wyewoluowało<sup>34</sup>, terminowe zobowiązania ciągle cechują się dużą stabilnością. Wynika to z faktu, że przewidziana w art. 365<sup>1</sup> k.c. reguła, wprowadzająca możliwość wypowiedzenia zobowiązań bezterminowych, nie odnosi się do zobowiązań terminowych<sup>35</sup>. Dlatego też wypowiedzenie zobowiązań tego rodzaju jest dopuszczalne tylko w wypadkach określonych w przepisach szczególnych<sup>36</sup> lub w wypadku wyraźnego zastrzeżenia umownego<sup>37</sup>.

To ostatnie rozwiązanie funkcjonowało w art. 33 k.p. w przypadku umów zawartych na co najmniej 6 miesięcy, do nowelizacji z 25.06.2015 r. A. Walas uważał na tle tego przepisu, że z istoty terminowych umów o pracę wynika niedopuszczalność wprowadzenia do ich treści klauzuli wypowiedzenia, a przepis ten należy postrzegać jako wyjątek od tej zasady<sup>38</sup>. Zmiana tej regulacji wywołana została wyrokiem TSUE w sprawie C-38/13 Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy<sup>39</sup>. Trybunał uznał za sprzeczne z zasadą niedyskryminacji różnicowanie okresów wypowiedzenia umów w ten sposób, że w odniesieniu do umowy o pracę na czas nieokreślony zależy on od stażu zakładowego, a w przypadku umowy na czas określony jest sztywny, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach. Polski ustawodawca, wykonując przywołane orzeczenie poprzez ujednoczenie rozwiązań na wzór umowy o pracę na czas nieokreślony

<sup>32</sup> B. Wagner, *Umowa o pracę na czas określony jako podstawa zatrudnienia terminowego*, PS 2009, nr 11-12, s. 19-20.

<sup>33</sup> Ł. Pisarczyk wskazuje, że powrót do pracy nieobecnego pracownika można uznać za zdarzenie pewne, jeśli na równi z nim potraktuje się okoliczności czyniące ten powrót niemożliwym. Ł. Pisarczyk, *Znaczenie umów terminowych...*, s. 342

<sup>34</sup> K.W. Baran, *Kodeks cywilny jako subsydiarne źródło regulacji stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 827. O kryteriach wyodrębniania prawa pracy zob. B.M. Cwiertniak, *Kryteria wyodrębniania prawa pracy jako gałęzi systemu prawa polskiego*, St.Pr.PiPsp. 2007, s. 25 i n.; tegoż, *O kryteriach funkcjonalnych wyodrębniania prawa pracy jako gałęzi w systemie prawa*, [w:] *Człowiek. Obywatel. Pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, red. J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, GSP 2007, t. XVII, s. 61 i n.; tegoż, *Kryteria kodyfikacyjne a wyodrębnienie prawa pracy jako gałęzi w polskim systemie prawa*, St.Pr.PiPsp. 2006, s. 9 i n.; tegoż, *Kryterium zasad prawa pracy a wyodrębnienie prawa pracy jako gałęzi w polskim systemie prawa*, [w:] *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, red. Z. Góral, Łódź 2007, s. 37 i n.

<sup>35</sup> W. Borysiak, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. III A: *Zobowiązania – część ogólna*, red. K. Osajda, Warszawa 2017, s. 212.

<sup>36</sup> T. Wiśniewski, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. III: *Zobowiązania. Część ogólna*, red. J. Gudowski, Warszawa 2018, s. 132.

<sup>37</sup> Zgodnie z art. 353<sup>1</sup> k.c. Tak W. Borysiak, [w:] *Kodeks cywilny...*, s. 213 i przywołana tam literatura.

<sup>38</sup> A. Walas, *Problemy wypowiedzenia umowy o pracę*, [w:] *Kodeks pracy w praktyce. Pierwsze doświadczenia i problemy*, „Studia i Materiały IPiSS” 1976, z. 17, s. 53; H. Lewandowski, *Rodzaje umowy o pracę...*, s. 15.

<sup>39</sup> Zob. także omówienie orzeczenia: P. Bocianowski, *Konieczne zmiany w polskim kodeksie pracy w zakresie umów na czas określony – wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13, PiZS 2014, nr 4, s. 2-11.*

w zakresie okresu wypowiedzenia, nie uczynił tego w odniesieniu do konieczności uzasadnienia składanego oświadczenia woli<sup>40</sup>, konsultacji związkowej czy roszczeń przysługujących pracownikom w razie wypowiedzenia umowy o pracę<sup>41</sup>. Jednocześnie zniósł wymóg zastrzeżenia umownego dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem. Tym samym art. 32 § 1 k.p. przewiduje, że każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę na czas określony za wypowiedzeniem. Przyjęty model prowadzi więc do daleko idącej niestabilności zatrudnienia w ramach tej umowy<sup>42</sup>.

W literaturze wskazuje się, że możliwość rozwiązania każdej umowy o pracę na czas określony jest sprzeczna z istotą tej umowy, gdyż zasadniczo ma ona na celu stabilizację zatrudnienia w okresie jej trwania<sup>43</sup> oraz osłabia pozycję pracowników<sup>44</sup>. Jak zauważył SN w uwagach do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>45</sup>, regulacja, która z jednej strony zezwala na uzgodnienie czasu trwania umowy, a z drugiej dopuszcza jej swobodne rozwiązanie przed nadejściem uzgodnionego terminu przez każdą ze stron, jest wewnętrznie sprzeczna i odbiera sens uzgodnieniu czasu trwania umowy. K. Jaśkowski stwierdza<sup>46</sup>, że aktualnie o wiele bardziej poprawnie byłoby mówić nie o umowie o pracę zawartej na czas określony, lecz o umowie, która ma trwać nie dłużej niż określony czas. Polska regulacja umowy o pracę na czas określony przypomina niemieckie rozwiązanie *Höchstbefristung*, tj. umowę, w której treści zastrzeżono maksymalny czas trwania (umowa rozwiązuje się najpóźniej w określonym terminie), z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem. Taka umowa stanowi wyjątek od ogólnej reguły niewypowiadalności umów o pracę na czas określony.

<sup>40</sup> Jak wskazuje P. Prusinowski, obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę spełnia funkcję porządkującą. Pracownik dzięki realizacji tej powinności przez pracodawcę wie i rozumie, czemu rozwiązano z nim umowę. Ponadto wytycza ona okoliczności, które mogą podlegać ocenie przy weryfikacji zasadności podjętej decyzji. Tenże, *Funkcje obowiązku podania konkretnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę*, MPP 2012, nr 9, s. 461. Zdaniem tego Autora w procesie decyzyjnym dotyczącym rozwiązania umowy o pracę można wyróżnić aspekt dotyczący relacji przyczynowo-skutkowej i komunikacyjny. P. Prusinowski, *Wzorzec decyzyjny wpisany w art. 30§ 4 Kodeksu pracy*, SPPiPS 2017, s. 53. Zastanowić się należy, czy i w tym zakresie nie dochodzi jednak do naruszenia zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony. TK nie dopatrzył się w tej regulacji naruszenia zasady równości wynikającej z art. 32 Konstytucji (wyrok TK z dnia 2 grudnia 2008 r., P 48/07, Dz.U., nr 219, poz. 1409), ale pojawiają się także głosy przeciwnie (zdanie odrębne T. Liszcz do przywołanego wyroku TK, A. Dral, *Umowa o pracę na czas określony oraz problem przyczynowości jej wypowiedzenia – stan obecny oraz tendencje zmian*, St. Iur. Lubl. 2015, vol. XXIV, z. 3, s. 150).

<sup>41</sup> Zob. P. Prusinowski, *Roszczenia przysługujące pracownikowi w razie wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy*, [w:] Z. Góral, P. Prusinowski, K. Stefański, M. Włodarczyk, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 2018, s. 305.

<sup>42</sup> A. Reda-Ciszewska wskazuje, że z uwagi na możliwość podniesienia przez pracownika zarzutu dyskryminacji pracodawca winien potrafić uzasadnić dokonane wypowiedzenie (taż, *Uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony*, *Annales UMCS*, vol. LXII 2015, nr 2, s. 194). Podobne stanowisko wskazuje A. Dral, podnosząc jednocześnie możliwość powołania się przez pracownika na art. 8 k.p. Autor wskazuje również, że ustawodawca nie zrezygnował w zupełności z konstrukcji przyczynowości wypowiedzenia w odniesieniu do umowy zawartej na czas określony, gdyż w pewnych sytuacjach (zwolnienia grupowe, upadłość lub likwidacja pracodawcy) konieczne jest jej zaistnienie (tenże, *Umowa o pracę na czas określony...*, s. 147).

<sup>43</sup> M. Święcicki, *Prawo pracy*, s. 221; A. Walas, *Skuteczność zastrzeżenia terminu...*, s. 201; K. Serafin, *Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony w świetle nowelizacji Kodeksu pracy z 25.06.2015 r. – wybrane problemy*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017, s. 179; A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 346.

<sup>44</sup> U. Torbus, *Ograniczenia zawierania umów o pracę na czas określony – ocena efektywności regulacji w przeszłości i obecnie*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017, s. 29.

<sup>45</sup> Uwagi z dnia 15 maja 2015 r., do druku nr 3321.

<sup>46</sup> K. Jaśkowski, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 195. Krytycznie o wprowadzonej zmianie także Ł. Pisarczyk, *Prawna regulacja...*, s. 66.

Należy zaaprobować prezentowany w doktrynie pogląd postulujący *de lege ferenda* wprowadzenie obowiązku wskazania przyczyn składanego oświadczenia także w przypadku umów o pracę na czas określony<sup>47</sup>. A. Sobczyk wskazuje na istnienie takiej powinności już *de lege lata*<sup>48</sup>. Zauważa się, że omawiana regulacja prowadzi nadal do naruszenia klauzuli 4 Porozumienia ramowego, wprowadzając różne standardy ochrony przed wypowiedzeniem dla umowy zawartej na czas określony i nieokreślony<sup>49</sup>. Co prawda Sąd Najwyższy w przywoływanych już uwagach do nowelizacji stwierdził, że ze wskazanego wyroku nie da się wywieść wniosku o niedopuszczalności jakiegokolwiek różnicowania prawa do wypowiedzenia umowy o pracę w przypadku umowy na czas określony i nieokreślony, to wydaje się że takie częściowe ujednoczenie zasad było zabiegiem nieudanym. Trudno znaleźć uzasadnienie dla dalszego różnicowania zakresu powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy ze względu na istnienie umowy na czas określony lub nieokreślony<sup>50</sup> (poza ewentualną chęcią uelastycznienia tej pierwszej umowy<sup>51</sup>). Sam fakt zatrudnienia na czas określony nie może bowiem uzasadniać możliwości arbitralnego zwalniania pracownika. Zmiana tej regulacji powinna mieć charakter całościowy tj. w przypadku umów o pracę na czas określony albo dopuszcza się rozwiązywanie tych umów za wypowiedzeniem na tych samych zasadach co umów na czas nieokreślony albo wyłącza się możliwość takiego sposobu zakończenia umowy. Złotym środkiem w tym zakresie jest powrót do możliwości umownego dopuszczenia rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, lecz na warunkach takich jak w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony.

## PODSUMOWANIE

Powyższa analiza pozwala na stwierdzenie, że na istotę umowy o pracę na czas określony składa się triada elementów konstrukcyjnych: czasowy charakter pracy, bezwarunkowe

<sup>47</sup> A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości...*, s. 351. Autor wskazuje, że sąd może kontrolować wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony pod kątem przesłanek wynikających z art. 8 k.p. oraz art. 11<sup>3</sup> i 18<sup>3a</sup> k.p. Tenże, *Umowa o pracę na czas określony...*, s. 152; T. Liszcz, Zdanie odrębne do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r., sygn. P 48/07, Dz.U. nr 219, poz. 1409; B. Bury, *Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony – glosa – P 48/07*, MPP 2009, nr 7, s. 383 i n. W projekcie kodeksu pracy z 2006 r. przewidziano możliwość zastrzeżenia w umowie o pracę konieczności uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. J. Piątkowski zwraca uwagę, że wprowadzenie wymogu zasadności wypowiedzenia skutkowałoby pozbawieniem umowy na czas określony tożsamości prawnej (tenże, *Umowa o pracę na czas określony w Kodeksie pracy – nowa jakość czy powolny zmierzch tożsamości*, SPPIPS 2016, s. 15). M. Łyszkowski, *Odmienne traktowanie terminowych umów o pracę jest uprawnione*, PiZS 2009, nr 5, s. 23 i n.

<sup>48</sup> Autor wskazuje, że obowiązek ten wywodzi się z treści art. 11<sup>1</sup> k.p. A. Sobczyk, *Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy terminowej*, PiZS 2017, nr 6, s. 6 i n.

<sup>49</sup> K. Stefański, *Ochrona powszechna przed wypowiedzeniem stosunku pracy*, [w:] Z. Góral, P. Prusinowski, K. Stefański, M. Włodarczyk, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 2018, s. 132; A. Piszczek, *Zgodność polskiej regulacji umów terminowych z dyrektywą Rady 99/70/WE*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017, s. 76.

<sup>50</sup> Odmienne L. Mitrus, *Kilka uwag o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 256. Ochrona szczególna stosunku pracy obejmuje tymczasem także umowy o pracę na czas określony. A. Dral, *Szczególna ochrona umownego stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy...*, s. 701.

<sup>51</sup> Taką właśnie tendencję można dostrzec w działaniach polskiego ustawodawcy, który systemowo odmawia omawianej umowie cech stabilizujących stosunek pracy. M. Gersdorf, *O przyczynowości zawarcia i rozwiązania umowy o pracę na czas określony*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa...*, s. 224; A. Patulski, *Nietypowe (elastyczne) formy zatrudnienia – konsekwencje, korzyści, dylematy*, SPPIPS 2007, s. 21; A. Sobczyk, *Obowiązek uzasadnienia...*, s. 6.



zastrzeżenie terminu końcowego i stabilność powstałej więzi (niewypowiedalność). Jednocześnie można postawić konkluzję o rozdzwisku pomiędzy naturą przedmiotowej umowy a istniejącą w k.p. regulacją.

Należy zauważyć, że koncepcja zawierania umów o pracę na czas określony jedynie w przypadku, gdy powierzona praca ma charakter czasowy, będzie w konsekwencji oznaczać, że umowa taka będzie obiektywnie uzasadniona w rozumieniu kl. 5 Porozumienia, jeśli za takie uzasadnienie uznamy czasowe zapotrzebowanie na pracę. Wskazuje się co prawda w literaturze, że Porozumienie umożliwia taki model zatrudnienia na omawianej podstawie, który odrywa się od obiektywnego uzasadnienia<sup>52</sup>, to jednak konsekwencją pominięcia tego wymogu będzie (jest) możliwość zawierania umów o pracę na czas określony, gdy pracodawca ma do zaproponowania pracę o charakterze stałym, co prowadzi do oderwania od celu, funkcji i przeznaczenia tej umowy.

*De lege ferenda* postulować należy zmianę w zakresie możliwości jej rozwiązania za wypowiedzeniem. Rezultatem powyższej propozycji byłaby stabilna umowa o pracę na czas określony, której strony mogą przewidzieć możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem, ale z zapewnieniem pracownikowi w takim wypadku powszechnej ochrony stosunku pracy. To, że dopuszcza się, aby w sytuacji ograniczonego zapotrzebowania na pracę możliwe było zawarcie umowy wiążącej strony przez ten czas, nie implikuje słabszej ochrony takich pracowników<sup>53</sup>. Dopuszczalność swobodnego rozwiązania umowy nie może wynikać jedynie z niestałego charakteru pracy.

## Bibliografia

Ahlberg K., *The negotiations on fixed-term work*, [w:] Ch. Vigneau, K. Ahlberg, B. Bercusson, N. Bruun, *Fixed-term work in the EU. A European agreement against discrimination and abuse*, Sztokholm 1999.

Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.

Baran K.W., *Kodeks cywilny jako subsydiarne źródło regulacji stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

Bocianowski P., *Konieczne zmiany w polskim kodeksie pracy w zakresie umów na czas określony – wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13*, PiZS 2014, nr 4.

Borysiak W., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. III A: *Zobowiązania – część ogólna*, red. K. Osajda, Warszawa 2017.

Bury B., *Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony – glosa – P 48/07*, MPP 2009, nr 7.

<sup>52</sup> Ł. Pisarczyk, *Prawna regulacja...*, s. 62. Zwrócić także należy uwagę, że Porozumienie jest kompromisem stanowiącym efekt negocjacji partnerów społecznych (którzy startowo mieli skrajnie przeciwne założenia) i wprowadza jedynie absolutnie minimalne standardy ochrony przed nadużywaniem umów o pracę na czas określony. Dopuszcza ono brak obowiązku uzasadnienia umowy, choć początkowo powszechność tego mechanizmu lansowała strona związkowa. K. Ahlberg, *The negotiations on fixed-term work*, [w:] Ch. Vigneau, K. Ahlberg, B. Bercusson, N. Bruun, *Fixed-term work in the EU. A European agreement against discrimination and abuse*, Sztokholm 1999, s. 13-32.

<sup>53</sup> Ł. Pisarczyk, *Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? - część 2*, MPP 2016, nr 5, s. 236.

Ćwiertniak B.M., *Funkcje zasad prawa pracy w związku z art. 300 kodeksu pracy (próba systematyzacji)*, [w:] *Prawo pracy. Ubezpieczenie społeczne. Polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 1998.

Ćwiertniak B.M., *Kryteria kodyfikacyjne a wyodrębnienie prawa pracy jako gałęzi w polskim systemie prawa*, St.Pr.PiPSP. 2006.

Ćwiertniak B.M., *Kryteria wyodrębniania prawa pracy jako gałęzi systemu prawa polskiego*, St.Pr.PiPSP. 2007.

Ćwiertniak B.M., *O kryteriach funkcjonalnych wyodrębniania prawa pracy jako gałęzi w systemie prawa*, [w:] *Człowiek. Obywatel. Pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, red. J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, GSP 2007, t. XVII.

Ćwiertniak B.M., *Kryterium zasad prawa pracy a wyodrębnienie prawa pracy jako gałęzi w polskim systemie prawa*, [w:] *Studia z prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, red. Z. Góral, Łódź 2007.

Daszczyńska-Ciborowska A., *Zagadnienie kauzalności umów o pracę na czas określony w świetle dotychczasowych i znowelizowanych przepisów*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrała, Warszawa 2017.

Dral A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.

Dral A., *Umowa o pracę na czas określony oraz problem przyczynowości jej wypowiedzenia – stan obecny oraz tendencje zmian*, St. Iur. Lubl. 2015, vol. XXIV, z. 3.

Dral A., *Szczególna ochrona umownego stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017

Driczinski S., *Brak regulacji w prawie pracy jako jedna z przesłanek stosowania przepisów kodeksu cywilnego – kilka refleksji ogólnych*, PiZS 2006, nr 12.

Gersdorf M., *O przyczynowości zawarcia i rozwiązania umowy o pracę na czas określony*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010.

Gersdorf M., *Charakterystyka rodzajów umów o pracę*, [w:] *System prawa pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

Hoffmann P., *Befristungsrecht in Großbritannien und Deutschland*, Hagen 2011.

Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.

Kamanabrou S., *Befristung*, [w:] *Enzyklopädie Europarecht. Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, t. 7, red. M. Schlachter, M. Heinig, Baden-Baden 2016.

Lewandowski H., *Rodzaje umowy o pracę*, [w:] *Instytucje stosunku pracy w kodeksie pracy – charakterystyka i próba wykładni*, Studia i Materiały IPiSS, Warszawa 1974, nr 7.

Liszczyński T., *Treść umowy o pracę*, [w:] *System prawa pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

Ludera-Ruszel A., *Ocena nowej regulacji umowy o pracę na czas określony – pozytywny kierunek zmian czy utrzymanie status quo?*, PiZS 2016, nr 2.

Łyszowski M., *Odmienne traktowanie terminowych umów o pracę jest uprawnione*, PiZS 2009, nr 5.

Marhold F., Friedrich M., *Österreichisches Arbeitsrecht*, Wien 2012.

- Mitrus L., *Kilka uwag o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010.
- Patulski A., *Nietypowe (elastyczne) formy zatrudnienia – konsekwencje, korzyści, dylematy*, SPPiPS 2007.
- Piątkowski J., *Prawo stosunku pracy*, Toruń 2009.
- Piątkowski J., *Umowa o pracę na czas określony w Kodeksie pracy – nowa jakość czy powolny zmierzch tożsamości*, SPPiPS 2016.
- Pisarczyk Ł., *Terminowe umowy o pracę – szansa czy zagrożenie?*, PiZS 2006, nr 6.
- Pisarczyk Ł., *Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? – część 2*, MPP 2016, nr 5.
- Pisarczyk Ł., *Znaczenie umów terminowych w prawie pracy*, [w:] *System prawa pracy*, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.
- Pisarczyk Ł., *Prawna regulacja zatrudnienia terminowego a swoboda umów*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017.
- Piszczek A., *Zgodność polskiej regulacji umów terminowych z dyrektywą Rady 99/70/WE*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017.
- Prusinowski P., *Funkcje obowiązku podania konkretnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę*, MPP 2012, nr 9.
- Prusinowski P., *Wzorzec decyzyjny wpisany w art. 30§ 4 Kodeksu pracy*, SPPiPS 2017.
- Prusinowski P., *Roszczenia przysługujące pracownikowi w razie wadliwego wypowiedzenia stosunku pracy*, [w:] Z. Góral, P. Prusinowski, K. Stefański, M. Włodarczyk, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 2018.
- Reda-Ciszewska A., *Uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony*, *Annales UMCS*, vol. LXII 2015, nr 2.
- Riesenhuber K., *Europäisches Arbeitsrecht. Eine systematische Darstellung*, Heidelberg 2009.
- Roszevska K., *Klauzula niesprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy w odsłaniu z art. 300 k.p.*, PiZS 2004, nr 6.
- Roszevska K., *Skutki sprzeczności przepisów kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy*, PiZS 2005, nr 2.
- Serafin K., *Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony w świetle nowelizacji Kodeksu pracy z 25.06.2015 r. – wybrane problemy*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017.
- Skąpski M., *Głosa do wyroku SN z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 474/00*, OSP 2003, nr 10, poz. 130.
- Sobczyk A., *Prawo do pracy a zatrudnienie terminowe i niepełnowymiarowe*, PiZS 2016, nr 11.
- Sobczyk A., *Nowe regulacje dotyczące zatrudnienia na czas określony – uwagi systemowe*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017.
- Sobczyk A., *Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy terminowej*, PiZS 2017, nr 6.
- Sobolewski P., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I: *Część ogólna*, red. K. Osajda, Warszawa 2017.
- Stefański K., *Ochrona powszechna przed wypowiedzeniem stosunku pracy*, [w:] Z. Góral, P. Prusinowski, K. Stefański, M. Włodarczyk, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 2018.

Strzebinczyk J., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, P. Machnikowski, Warszawa 2016.

Świątkowski A.M., *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015.

Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1969.

Torbus U., *Ograniczenia zawierania umów o pracę na czas określony – ocena efektywności regulacji w przeszłości i obecnie*, [w:] *Terminowe umowy o pracę. Aktualne problemy zatrudnienia*, red. M. Mędrala, Warszawa 2017.

Wagner B., *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980.

Wagner B., *Umowa o pracę na czas określony jako podstawa zatrudnienia terminowego*, PS 2009, nr 11-12.

Walas A., *Problemy wypowiedzenia umowy o pracę*, [w:] *Kodeks pracy w praktyce. Pierwsze doświadczenia i problemy*, Studia i Materiały IPISS 1976, z. 17.

Walas A., *Skuteczność zastrzeżenia terminu w umowie o pracę*, „ZNUJ Prace z wynalazczości i własności intelektualnej” 1974, z. 1.

Walczak K., *Umowy o pracę na czas określony. Uwagi krytyczne*, SPPiPS 2008.

Wichrowska-Janikowska E., *Umowa o pracę na czas określony i na zastępstwo – jej wpływ na kształtowanie rynku pracy na podstawie działań Rzecznika Praw Obywatelskich*, [w:] *Umowa o pracę na czas określony – jej rola i znaczenie w kreowaniu stosunków pracy*, red. E. Wichrowska-Janikowska, Łódź 2004.

Wiśniewski T., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. III: *Zobowiązania. Część ogólna*, red. J. Gudowski, Warszawa 2018.

Wypych-Żywicka A., *Jeszcze o zasadach prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p.*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej*, t. II, red. B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2013.

Wypych-Żywicka A., *Refleksje nad art. 300 k.p.*, St. Iur. Lubl. 2015, vol. XXIV, nr 3.

Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I ogólna*, Warszawa – Kraków 1986.

Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II*, Warszawa – Kraków 1986.