

# **Umowy o pracę.**

**Umowy na czas określony.**  
**Umowy na czas nieokreślony**  
**+ wzory do pobrania**

Wydanie 2.

Przejdź do produktu na [ksiegarnia.beck.pl](https://ksiegarnia.beck.pl)

## **Część I. Terminowe stosunki pracy**



*Marek Rotkiewicz*

# Rozdział I. Przesłanki zawierania terminowych umów o pracę. Treść umowy o pracę. Informacja o warunkach zatrudnienia

## 1. Umowy o pracę na czas określony – uwagi ogólne

Umowy terminowe wiążą strony stosunku pracy przez pewien – z góry określony lub możliwy w przybliżeniu do określenia – czas. Cechą charakterystyczną tych umów jest **konieczność określenia końcowego terminu ich trwania**, a więc momentu ustania stosunku pracy już przy zawieraniu umowy.

Przepisy KP wskazują jedynie na cel zawierania umowy w odniesieniu do umowy na okres próbny. Umowę tę zawiera się po to, aby sprawdzić kwalifikacje pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

### Ważne

---

Oczywiste jest, że umowy terminowe zawierane są przy zatrudnieniu na pewien przedział czasu. Nie można jednak przyjąć, że przy zawieraniu umowy na czas określony pracodawca musi być w stanie udowodnić to, iż potrzebne jest jedynie okresowe zatrudnienie. Umowa ta – w granicach limitów tych umów – może być swobodnie wybrana.

---

Istnieją jednak regulacje odrębne od kodeksowych, które narzucają obowiązek zawarcia umowy okresowej. Przykładem jest tutaj PracSamU, która wskazuje na przypadki, w których **umowy okresowe zawierane są obligatoryjnie**. Są to umowy z osobą podejmującą po raz pierwszy zatrudnienie na stanowisku urzędniczym – na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.

W przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, umowę o pracę zawiera się na czas określony, nie dłuższy niż 6 miesięcy. Przez osobę podejmującą po raz pierwszy pracę rozumie się osobę, która nie była wcześniej zatrudniona w jednostkach, o których mowa w art. 2 PracSamU, na czas nieokreślony albo na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, i nie od była służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym.

Podstawowy zakres treści umowy o pracę wskazuje art. 29 KP. **Umowa o pracę określa:**

- 1) strony umowy;
- 2) adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adres zamieszkania;
- 3) rodzaj umowy;
- 4) datę zawarcia umowy;
- 5) warunki pracy i płacy, w szczególności:
  - a) rodzaj pracy,
  - b) miejsce lub miejsca wykonywania pracy,
  - c) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
  - d) wymiar czasu pracy,
  - e) dzień rozpoczęcia pracy,
  - f) w przypadku umowy o pracę na okres próbny:
    - czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności,
    - okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2<sup>2</sup> KP, a także postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2<sup>3</sup> KP,
  - g) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

W umowie zawartej na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1–3 KP, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 KP, w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.

Wskazane przepisy wymieniają przypadki, w których nie limituje się umów zawieranych na czas określony. **Limitów nie stosuje się mianowicie do umów o pracę zawartych na czas określony:**

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie

– jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Ten katalog zapisów nie jest wyczerpujący. Zarówno strony mogą wprowadzić do umowy wiele innych postanowień, jak i same przepisy KP narzucają obowiązek zawarcia w jej treści innych jeszcze uregulowań.

## 2. Limit pracy ponad wymiar umowy

Zgodnie z art. 151 § 5 KP strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151 § 1 KP. Pracodawca i pracownik wyznaczają zatem umownie moment, którego przekroczenie dawać będzie prawo do zwiększonego wynagrodzenia za przepracowany czas.

### Ważne

Omawiany zapis umowny nie wyznacza momentu powstania pracy nadliczbowej. Jako taką kwalifikować należy pracę wypełniającą warunki wskazane w definicji godzin nadliczbowych.

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy (art. 151 § 1 KP). Normy czasu pracy obowiązujące wszystkich pracowników (z wyjątkiem tych, którzy objęci są regulacjami odrębnymi, np. pracowników niepełnosprawnych) wynoszą 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Normy te nie ulegają proporcjonalnemu obniżeniu przy zatrudnieniu na niepełny etat, tzn. niezależnie od tego, czy pracownik pracuje na 1/2, 1/8 czy 1/20 etatu, pracą w godzinach nadliczbowych byłaby dopiero praca:

- 1) powyżej 8 godzin na dobę, albo
- 2) przekraczająca przeciętnie 40 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym, albo
- 3) powyżej obowiązującego pracownika – zgodnie z jego rozkładem czasu pracy i w związku ze stosowanym do niego systemem równoważnym – wydłużonego dobowego wymiaru czasu pracy.

### Przykład

Pracownik zatrudniony na 1/4 etatu pracuje w stałym rozkładzie 5 dni w tygodniu po 2 godz. dziennie. Osoba ta otrzymuje stałe wynagrodzenie miesięczne. Jednego dnia pracownik otrzymał polecenie wykonywania dodatkowej pracy i pracował dłużej o 4 godziny.

Dodatkowe 4 godziny pracy nie stanowią pracy nadliczbowej (nie doszło do przekroczenia dobowej, 8-godzinnej normy czasu pracy). Jest to praca ponad wymiar czasu pracy, której nie obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z umowy – powinna zostać odrębnie rozliczona.

### Orzecznictwo

Pracodawca nie musi płacić pracownikowi dodatku za godziny nadliczbowe, jeśli osoba zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy ma obowiązki, których wypełnienie zajmuje jej więcej niż ustalona w umowie część etatu, ale mniej niż osiem godzin w ciągu dnia. Dopiero praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także czynności wykonywane po-

nad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Niemniej pracownik, który stale wykonuje pracę w pełnym wymiarze pracy, choć zatrudniony jest na część etatu, może wystąpić o przekształcenie swojej umowy w umowę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Nie można również uznać, że gorsze traktowanie polega na zmuszaniu pracownika do pracy ponad uzgodniony (niepełny) limit godzin. To samo bowiem dotyczy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, któremu pracodawca ma prawo polecić wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, a więc godzinach wykraczających poza uzgodniony (pełny) czas pracy. Warto też zauważyć, że w obydwu przypadkach mechanizm zobowiązania pracownika do dodatkowej pracy jest taki sam, tzn. obowiązek jej podjęcia wynika z obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 w zw. z art. 100 § 1 *in fine* KP). Kodeks pracy nie zawiera bowiem innych podstaw prawa pracodawcy do zarządzania pracą ponadwymiarowej, określonej w art. 151 § 5 KP i pracy nadliczbowej, określonej w art. 151 § 1 KP (uchw. SN z 4.4.2014 r., I PK 249/13, Legalis).

---

Ustalenie limitu można zostać dokonane na kilka sposobów, uzależnionych w dużej mierze od stosowanych rozkładów czasu pracy dla pracownika. Państwowa Inspekcja Pracy w swoich wyjaśnieniach (stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy z 21.4.2011 r., GPP-501-4560-6-1/11/PE/RP) podkreśla, że pułap godzin, którego przekroczenie powoduje obowiązek naliczenia dodatkowego wynagrodzenia, może zostać określony w różny sposób, np. poprzez odniesienie do części etatu, poprzez wskazanie konkretnej liczby godzin. Limit może dotyczyć wymiaru czasu pracy ustalonego na okres rozliczeniowy, a także wymiaru pracy w konkretnych dniach, czy tygodniach.

### Ważne

Przy ustalaniu limitu powinno się kierować stosowanymi rozkładami czasu pracy. Nie oznacza to jednak, że w tym zakresie istnieje ograniczenie sposobu ustalenia limitu w zależności od rozkładu. Przy stałym rozkładzie dziennym (np. 4 godz. przy 1/2 etatu) limit może być określony jako np. 7 godzin na dobę, ale również jako przekroczenie 38 godzin w tygodniu.

Może to być:

- 1) limit dzienny, który sprawdzi się przy stałej ilości pracy na dzień (np. przekroczenie 7 godzin pracy w dobie pracowniczej);
- 2) limit odnoszący się do ilości pracy w tygodniu (np. przekroczenie 37 godzin na tydzień);
- 3) limit opierający się na przekroczeniu ustalonej przeciętnej liczby godzin w tygodniu w okresie rozliczeniowym (np. przekroczenie średnio 37 godzin na tydzień – w praktyce trudniejsze będzie ustalenie przekroczenia);
- 4) odniesienie do określonego w umowie wyższego niepełnego wymiaru czasu pracy (np. przekroczenie w okresie rozliczeniowym wymiaru czasu pracy dla 4/5 pełnego wymiaru czasu pracy).

### Przykład

Przykładowe zapisy w umowie dotyczące dodatków wynikających z pracy ponad wymiar czasu pracy mogą być następujące:

„Pracownik ma prawo do dodatków takich jak za pracę w godzinach nadliczbowych po przekroczeniu 6 godzin pracy w dobie pracowniczej”.

„Pracownik ma prawo do dodatków takich jak za pracę w godzinach nadliczbowych po przekroczeniu 37 godzin pracy w tygodniu”.

„Pracownik ma prawo do dodatków takich jak za pracę w godzinach nadliczbowych po przekroczeniu w okresie rozliczeniowym liczby godzin odpowiadającej 6/7 pełnego wymiaru czasu pracy”.

---

Ustalenie w umowie limitu na podstawie art. 151 § 5 KP nastąpić powinno zarówno w momencie zatrudnienia pracownika na niepełny etat, jak i w przypadku zmian w zakresie wymiaru czasu pracy dokonywanych w trakcie zatrudnienia. Dotyczy to nie tylko zmiany z pełnego etatu na niepełny, ale również w każdym przypadku zmian na inny niepełny wymiar czasu pracy konieczna będzie weryfikacja dotychczasowych zapisów umownych.

#### Przykład

W umowie o pracę pracownika zatrudnionego na 1/4 etatu strony określiły limit wynikający z art. 151 § 5 KP na 6 godzin. Po roku pracy w drodze porozumienia stron doszło do zmiany wymiaru czasu pracy na 3/4 etatu. W obu przypadkach praca wykonywana była i będzie w stałych rozkładach z równą liczbą godzin pracy dziennie.

Porozumienie stron powinno objąć również zmianę limitu. Pozostawienie go na dotychczasowym poziomie oznaczałoby, że limit jest równy dobowemu wymiarowi czasu pracy wynikającemu z umowy oraz stosowanego rozkładu czasu pracy.

---

Za pracę ponad wymiar czasu pracy przysługuje wynagrodzenie, według podstawowej zasady prawa pracy. Umowne wynagrodzenie nie obejmuje dodatkowej pracy, a zatem w przypadku miesięcznej stawki wynagrodzenia powinno zostać odpowiednio zwiększone. W przypadku pracy ponad umowny „próg” określający moment powstania prawa do dodatku, pracownik nabywa poza zwykłym wynagrodzeniem za każdą nadpracowaną godzinę – 50% lub 100% dodatku do wynagrodzenia, w zależności od sposobu wyrażenia limitu.

#### Przykład

Pracownik pracuje na 1/2 etatu w stałym rozkładzie dziennym (5 stałych dni pracy w tygodniu po 4 godziny). W umowie ustalono omawiany limit jako przekroczenie 7 godzin pracy dziennie. Pracownik w jednym z dni pracy na polecenie pracodawcy wypracował łącznie 9 godzin.

Pracownikowi przysługuje:

- 1) za pierwsze 4 godziny – zwykłe wynagrodzenie za pracę (w ramach wynagrodzenia umownego);
  - 2) za kolejne 3 godziny – zwykłe wynagrodzenie za każdą godzinę;
  - 3) za 8 godzinę – zwykłe wynagrodzenie za godzinę pracy plus 50% dodatek;
  - 4) za 9 godzinę – rekompensata na podstawie przepisów o pracy nadliczbowej (wynagrodzenie plus 50% dodatek lub czas wolny na wniosek lub bez wniosku pracownika).
- 

We wszystkich przypadkach, w których strony w umowie nie odniosły się do przekroczenia dobowego, dodatek będzie wynosić 100%.

#### Przykład

Pracownik zatrudniony na 1/2 etatu w miesięcznych okresach rozliczeniowych ma określony w umowie limit przekroczenia umownego wymiaru czasu pracy jako wymiar czasu pracy dla zatrudnienia na 3/4 etatu.

W marcu 2023 r. pracownik wypracował 140 godzin, w kwietniu 2023 r. – 110 godzin.



Wymiar czasu pracy w marcu 2023 r. wynosił 184 godziny, a zatem osoba zatrudniona na 1/2 etatu powinna przepracować 92 godziny, na 3/4 etatu 138 godzin.

Pracownik ma prawo do swojego umownego wynagrodzenia za 92 godziny, za kolejne 46 godzin nabywa prawo do wynagrodzenia zwykłego (sama stawka godzinowa), zaś za 2 godziny (praca ponad 138 godzin) do wynagrodzenia zwykłego plus dodatku w wysokości 100%.

W kwietniu pełny wymiar czasu pracy to 152 godziny, przy 1/2 etatu wynosił 76 godzin, przy 3/4 etatu zaś 114 godzin. Pracownik nie przekroczył umownego limitu, a więc za dodatkową pracę (34 godziny) nabywa prawo do wynagrodzenia bez dodatku.

---

Wskazanie w umowie omawianego limitu jest obowiązkowe i jego brak jest błędem. Zdarza się jednak, że zapisy wyznaczające limit w umowach na niepełny etat się nie pojawiają. Ich brak nie oznacza, że niepełnoetatowiec uzyska prawo do dodatku od razu po przekroczeniu swojego umownego wymiaru czasu pracy – za każdą dłuższą pracę. W tym zakresie w orzecznictwie sądowym panuje zgodność. W postanowieniu SN z 27.3.2012 r. (III PK 77/11, Legalis) trafnie wskazano, że pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przysługuje dodatek, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 KP, w razie nieustalenia na podstawie art. 151 § 5 KP dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy. Treść art. 151 § 5 KP nie stanowi samoistnej podstawy prawa pracownika do dodatku. Świadczenie to przysługuje bowiem pod warunkiem porozumienia się stron co do dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, przy czym obowiązkiem dokonania stosownego umownego ustalenia w tym zakresie ustawodawca obciążył, co oczywiste ze względu na jego konsensualny charakter, obie strony. Wynika stąd, że w braku porozumienia stron w tym zakresie, dodatek pracownikowi nie przysługuje. Takie samo stanowisko SN przyjął we wskazanej już wcześniej uchwale z 4.4.2014 r. (I PK 249/13, Legalis).

### 3. Inne zapisy dotyczące czasu pracy w umowie

Niekiedy treść umowy jest szersza ze względu na wprowadzanie poprzez jej zapisy pewnych systemów czasu pracy (tzw. **weekendowego** oraz **skróconego tygodnia pracy**). Stosuje się je na wniosek pracownika, a dla ich wprowadzenia konieczna jest odpowiednia regulacja w umowie.

#### Ważne

Niezbyt dobrym rozwiązaniem jest doregulowanie w umowie o pracę kwestii związanych z czasem pracy, które pozostają w gestii pracodawcy. W zdecydowanej większości zmiany i nowe regulacje w zakresie czasu pracy swobodnie wprowadza pracodawca, bez konieczności uzyskiwania zgody pracownika. Rozszerzanie minimalnej treści umowy o pracę o kwestie związane np. z rozkładem czasu pracy, w jakim pracuje pracownik, spowoduje, że pracodawca będzie miał znacznie ograniczoną swobodę we wprowadzaniu jakichkolwiek zmian w tym zakresie. Każda zmiana umowy wymagać będzie bowiem zgody pracownika lub dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. W wyroku z 17.7.2009 r. (I BP 6/09, Legalis) SN podkreślił, że nie ma przeszkód, aby w umowie o pracę ustalić organizację pracy (system lub rozkład czasu pracy). Postanowienie takie może mieć charakter istotnego elementu indywidualnego stosunku pracy, a w konsekwencji jego zmiana będzie wymagała porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego.

---

Pracodawcy, którzy nie wydają regulaminu pracy, dwa postanowienia, które wprowadzane są regulaminem, ustalić muszą bezpośrednio z pracownikiem w treści umowy:

- 1) zmieniony roczny limit godzin nadliczbowych wypracowanych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy;
- 2) przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy zgodnie z art. 141 KP.

**Obie powyższe kwestie nie wchodzą jednak w zakres obowiązkowych postanowień umownych – nie muszą być w niej zawarte i wówczas obowiązywać będzie „kodeksowy” limit nadgodzin oraz nie będzie można stosować dodatkowych przerw.**

## 4. Rodzaj pracy

Pracownik podejmując pracę, zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, który to rodzaj ma zostać określony w umowie o pracę. **Brak jakiegokolwiek możliwości określenia na podstawie zawartej umowy lub ewentualnie z całokształtu okoliczności zatrudnienia pracownika rodzaju pracy, jaką osoba ta ma wykonywać, to w rzeczywistości nieustalenie istotnego elementu umowy.** W rezultacie umowa byłaby w takiej sytuacji nieważna.

Rodzaj pracy może być ustalony rozmaicie, np. poprzez wskazanie zawodu, funkcji czy też stanowiska pracy. W wyroku z 2.10.2008 r. (I PK 73/08, Legalis) SN wskazał, że **rodzaj pracy może być określony w sposób bardziej lub mniej szczegółowy**. Strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy – w ramach jego uprawnień kierowniczych – uszczegółowienie zakresu czynności pracownika. Zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy, zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę. Natomiast w razie poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do rodzaju pracy w treści umowy o pracę, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku – wypowiedzenia zmieniającego.

Określenie rodzaju pracy może nastąpić poprzez:

- 1) wskazanie nazwy stanowiska pracy (np. pracownik zatrudniony jest na stanowisku magazyniera) lub samej nazwy zawodu (np. kierowca), także może tutaj nastąpić rozwinięcie uszczegóławiające (np. kierowca pojazdów kat C, z uprawnieniami do przewozu materiałów niebezpiecznych – ADR);
- 2) odniesienie do pełnionej funkcji (np. naczelnik wydziału .....);
- 3) wskazanie zakresu obowiązków (np. prowadzenie sekretariatu);
- 4) szczegółowe wymienienie zakresu czynności.

To, co tymi zapisami powinno zostać osiągnięte, to wyraźne dookreślenie zakresu zobowiązania pracownika w zakresie grupy prac, jakie ma wykonywać. Warto w tym zakresie sięgnąć do wyroku SN z 10.9.1998 r. (I PKN 309/98, Legalis), zgodnie z którym zaproponowanie pracownikowi w wypowiedzeniu zmieniającym pracy na stanowisku „specjalisty”, bez bliższego jego określenia, nie spełnia wymagań z art. 42 § 2 KP, chyba że z okoliczności sprawy wynika jednoznacznie, że ma to być praca w dziale przejmującym zadania i kompetencje działu likwidowanego, w którym pracownik był dotychczas za-

trudniony. Uzasadniając to stanowisko, SN wskazał, że co prawda pojęcie „specjalista” wyznacza danemu stanowisku „dość wysokie” (według sformułowania skarżącego) miejsce w hierarchii stanowisk danego zakładu pracy, ale samo przez się, tzn. w oderwaniu od nazwy czy zakresu zadań odpowiedniej zakładowej komórki organizacyjnej lub zawodu (specjalności zawodowej) pracownika, nie wskazuje jeszcze przedmiotu jego pracowniczego zobowiązania („pracy określonego rodzaju” w rozumieniu art. 22 § 1 KP), a tym samym czyni go „specjalistą od wszystkiego” i w niedopuszczalny sposób oddaje do dyspozycji pracodawcy całą pracowniczą zdolność do pracy („siłę roboczą” zainteresowanego pracownika).

#### Przykład

**Pytanie:** *Pracownicy są co jakiś czas przesuwani do innych prac niż te, które wykonują. By to ułatwić, chcielibyśmy w umowach o pracę w dosyć ogólny sposób określać rodzaj pracy, np. jako specjalista czy pracownik zajmujący stanowisko indywidualne. Czy takie określenie rodzaju pracy jest wystarczające?*

**Odpowiedź:** Rodzaj pracy powinien zostać określony tak, by nawet jeżeli jest to oznaczenie ogólne, wynikał z niego zakres potencjalnych prac wykonywanych przez pracownika. Wskazanie w umowie określeń takich, jakie podano w pytaniu, będzie w tym znaczeniu niewystarczające.

Wskazanie więc w umowie stanowiska pracy w sposób bardzo ogólny (specjalista czy tym bardziej „pracownik zajmujący stanowisko indywidualne”) nie określa w rzeczywistości zobowiązań pracownika do wykonywania rodzajowo wskazanej w umowie pracy. Należałoby to uszczegółowić poprzez dalsze odniesienia, np. specjalista ds. kadrowych. Możemy jak najbardziej mówić o szerokim określeniu rodzaju pracy, ale użyte w umowie sformułowanie musi jednocześnie wystarczyć na określenie obszaru merytorycznego spraw, jakimi pracownik ma się zajmować w ramach zatrudnienia.

---

## 5. Miejsce (miejsca) pracy

**Miejsce pracy** uzgodnione przez strony ma dosyć istotne znaczenie w zakresie „terytorialnej” realizacji zwykłych obowiązków pracowniczych. W praktyce ważne jest to, że **wprost przekłada się na kwestię podróży służbowych, którymi są wyjazdy na polecenie pracodawcy w celu wykonania zadania służbowego poza stałe miejsce pracy.** W zależności zatem od tego, w jaki sposób odniesiemy się do tego zagadnienia w umowie, dany wyjazd będzie stanowić delegację lub nie. Prawidłowe – czyli w dużej mierze zgodne z rzeczywistością – określenie miejsca pracy będzie skutkowało wypłatą bądź brakiem wypłaty świadczeń delegacyjnych przy danym wyjeździe. Szerzej mówiąc – jeśli wyjazd będzie miał charakter delegacji (czyli realizacji polecenia służbowego poza stałym miejscem pracy), to będą przysługiwały świadczenia delegacyjne, które będą wolne od zaliczki na podatek dochodowy oraz od składek na ubezpieczenia.

W uzasadnieniu uchwały SN z 9.12.2011 r. (II PZP 3/11, Legalis) wskazano, że miejsce pracy może być określone punktowo (adresowo). W tym ujęciu miejsce pracy to pewien punkt geograficzny lub konkretny adres, przy czym adresem tym może być (choć nie musi), adres zakładu pracy prowadzonego przez pracodawcę lub adres zamieszkania pracownika (w przypadku telepracownika). Punktowe (adresowe) miejsce pracy właściwe jest dla tych pracowników, którzy wykonują pracę ze swej natury związaną ze stałym miejscem (np. robotnicy fabryczni lub pracownicy biurowi). Jeżeli miejscem tym

będzie siedziba pracodawcy, to pracownik będzie w podróży służbowej wówczas, gdy na polecenie pracodawcy krótkotrwale wykona pracę poza tą siedzibą. Drugim z dopuszczalnych sposobów określenia miejsca wykonywania pracy w umowie o pracę jest wskazanie pewnego obszaru geograficznego. Takie obszarowe oznaczenie miejsca wykonywania pracy będzie właściwe w odniesieniu do prac, które ze swej natury wymagają ciągłego przemieszczania się, czyli u pracowników mobilnych. Obszar ten musi być tak określony, aby odpowiadał rzeczywistemu terenowi, na którym pracownik przemieszcza się w ramach umówionej pracy. Wreszcie trzecim sposobem umownego określenia miejsca wykonywania pracy jest wskazanie ruchomego (w istocie zmiennego) miejsca pracy.

**Zawsze miejsce pracy powinno zostać określone:**

- 1) **konkretnie** (za niedopuszczalne SN uznał zawieranie w umowach zapisów, zgodnie z którymi pracownicy wyrażaliby bezwarunkową zgodę na czasową zmianę miejsca pracy w każdym wypadku uzasadnionym potrzebami pracodawcy, tj. bez określenia miejscowości, w której praca miałyby być świadczone, jak również okresu, którego te zmiany dotyczą – zob. wyr. SN z 16.12.2008 r., I PK 96/08, Legalis);
- 2) **w sposób rzeczywisty**, tj. w bezpośrednim powiązaniu z zakresem terytorialnym zwykłej, codziennej pracy pracownika.

Przy pracach przedstawicieli, handlowców itp. automatycznie niekiedy przyjmuje się, że ich miejscem pracy powinien być pewien mniejszy lub większy obszar. Często tak będzie, ale **sam rodzaj pracy nie determinuje jeszcze określenia miejsca pracy. Bardziej kierujemy się przy tym specyfiką zadań danej osoby, jej zakresem czynności i sposobem ich realizacji.**

Wyznacznikiem powinna być zasada, zgodnie z którą jakkolwiek zamierzamy określić miejsce pracy pracownika, musimy zawsze kierować się rzeczywistym, faktycznym obszarem, po jakim porusza się będzie pracownik w ramach zwykłych, codziennych czynności. Kierujemy się tutaj powtarzalnością, regularnością świadczenia pracy w danym punkcie lub na danym obszarze. W przypadku, gdy mamy do czynienia ze stałym punktem, w którym świadczona jest praca, a wyjazdy poza ten punkt są swoistym odstępstwem, to należy się skłaniać do oznaczenia miejsca pracy jako tego właśnie punktu.

**Przykład**

Firma zatrudnia grupę osób na stanowiskach handlowców. Każda z nich ma przypisane merytorycznie jedno z województw, jednak „fizycznie” większość pracy wykonywana jest przez nich w siedzibie firmy w Warszawie. Do podległych im województw jeżdżą na spotkania z ważniejszymi klientami, w związku z prowadzonymi akcjami promocyjnymi itp. Codziennosc ich pracy wiąże się z pracą przy komputerze i telefonie w siedzibie firmy. W tym przypadku nie można określić miejsca pracy jako terenu podległego województwa. Merytoryczna odpowiedzialność za kontakty z klientami z tego obszaru nie jest tutaj bowiem zrównana z pracą świadczoną na tym obszarze. Wyjazdy na teren podległy są tutaj odstępstwem od reguły, którą jest praca w siedzibie firmy w Warszawie. Miejscem pracy tych osób powinna być ta właśnie siedziba firmy.

Obszar nie musi występować także wtedy, gdy pracownik pracuje poza siedzibą pracodawcy, zajmuje się pewnym terenem, ale większość swoich obowiązków wykonuje w konkretnym punkcie.

**Przykład**

Firma z siedzibą w Poznaniu ma biura w każdym z miast wojewódzkich. Zatrudnieni w tych biurach handlowcy zajmują się klientami z obszaru danego województwa. Przychodzą rano do biura, często całe dni pracują w tym biurze i jedynie wyjątkowo spotykają się fizycznie z klientami poza biurem i terenem danego miasta. Ich miejscem pracy, co do zasady, będą biura.

---

Miejscem pracy przedstawiciela może być miejscowość, jeśli wykonuje on w niej w sposób powtarzalny, zamknięty większość swoich czynności służbowych.

Stale miejsce pracy oznacza punktowo lub terytorialnie oznaczony obszar, na którym pracownik stale (zwykle) wykonuje obowiązki pracownicze w granicach obowiązujących go norm czasu pracy. **Za nieskuteczne – co do zasady – należy uznać uzgodnienie jako stałego miejsca pracy obszaru całych państw lub nawet kontynentów, skoro już racjonalnie niemożliwe jest stałe świadczenie pracy na tak rozległych terenach (miejscach pracy).** Jako wyjątek od tej zasady i tylko wówczas, gdy z natury lub właściwości konkretnego stosunku pracy wynika obowiązek stałego wykonywania obowiązków pracowniczych na całym krajowym lub międzynarodowym obszarze (miejscu) pracy, umownie uzgodnionym jako miejsce wykonywania pracy, istnieje możliwość przyjęcia, że pracownik nie znajduje się w podróży służbowej w czasie wykonywania obowiązków pracowniczych (wyr. SN z 9.2.2010 r., I PK 157/09, Legalis).

Problem często powstaje w stosunku do pracowników, których praca sama w sobie nie jest wprost powiązana z przemieszczaniem się, ale pracują oni w zmiennych punktach. Uzależnione jest to w wielu przypadkach od realizacji przez pracodawcę prac w określonych, nowych i zmiennych miejscach. Problem ten dotyka w wielu przypadkach firm budowlanych – szeroko odniósł się do niego SN w uzasadnieniu wskazanej wyżej uchwały z 9.12.2011 r. (II PZP 3/11, Legalis). Praca robotnika budowlanego nie polega ze swej istoty na stałym przemieszczaniu się na określonym obszarze geograficznym (jak to ma miejsce w przypadku kierowców czy przedstawicieli handlowych). Jednak rodzaj prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej w dużej mierze determinuje konieczność wykonywania przez pracownika pracy w różnych miejscach, przy czym nie odbywa się to incydentalnie (okazjonalnie), ale stale i przez dłuższy okres. Do takich pracowników nie można wprost odnosić tezy uchwały SN(7) z 19.11.2008 r. (II PZP 11/08, Legalis), wobec czego zachodzi potrzeba wypracowania innej, spójnej koncepcji właściwego określenia miejsca wykonywania pracy przez nich (art. 29 § 1 pkt 2 KP) oraz ich stałego miejsca pracy (art. 77<sup>5</sup> § 1 KP). Dopiero łączne przyjęcie znaczenia tych pojęć może stanowić podstawę ustalenia zasad, według których będzie się kwalifikować podróże służbowe takich pracowników. Próba określenia takiej koncepcji przede wszystkim musi uwzględniać konieczność nadążania wykładni prawa za zmianami, które dokonują się wraz z postępem w życiu gospodarczym i społecznym. Nie można zatem tracić z pola widzenia aktualnych, nowych zjawisk w sferze gospodarki związanych z procesem globalizacji, a przejawiających się m.in. w tym, że przedsiębiorcy – uwzględniając stały postęp w dziedzinie komunikacji – częstokroć poszukują kontrahentów poza obszarem zlokalizowanym w najbliższym sąsiedztwie. Specyfika niektórych branż (np. budowlanej) ma to do siebie, że sukcesywnie ulegają zmianie miejsca, w których realizowane są inwestycje. Gdy jedna budowa zostanie zakończona przez przedsiębiorcę budowlanego, za-

chodzi gospodarcza konieczność rozpoczęcia nowej inwestycji, która na ogół będzie prowadzona w innym miejscu. Należy również wziąć pod uwagę, że miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę nie może być wskazane zupełnie dowolnie, ale musi odzwierciedlać odpowiadający prawdzie stan rzeczy i być właściwie skorelowane z rodzajem pracy świadczonej przez pracownika oraz rodzajem działalności pracodawcy.

Należy przyjąć, że **istotą tzw. „ruchomego” (zmiennego) miejsca pracy, odróżniając go od obszarowego miejsca pracy, jest jego punktowość, z tym jednak, że punkt ten może być zmieniany.** Zakres możliwych zmian w tym względzie – w uzgodnionych granicach – musi być determinowany rodzajem pracy świadczonej przez pracownika oraz naturą działalności prowadzonej przez pracodawcę i związanej z nią rzeczywistą potrzebą gospodarczą. Ruchome (zienne) miejsce pracy może na przykład zostać określone wówczas, gdy pracodawca prowadzi budowy lub podobnego rodzaju działalność. Jeżeli ruchome miejsce pracy zostało właściwie określone w umowie, to stałymi miejscami pracy w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 KP będą wówczas poszczególne, konkretne miejsca, do których (w granicach umowy o pracę i ramach określonego w niej ruchomego miejsca pracy) pracownik zostaje skierowany w celu stałego świadczenia, umówionego rodzaju pracy. Pracownik taki będzie w podróży służbowej, gdy otrzyma krótkotrwałe zadanie wykonania pracy poza takim stałym miejscem pracy, a także w czasie dojazdu do tego miejsca i powrotu z niego.

Względem pracownika budowlanego świadczącego przez dłuższy czas w jednym miejscu pracę na różnych budowach prowadzonych przez pracodawcę, nie można umownie określić miejsca pracy wyłącznie jako pewnego obszaru geograficznego (taki sposób jest zarezerwowany dla pracowników mobilnych). Umowne określenie pewnego obszaru, bez skonkretyzowania stałych znajdujących się na nim punktów (prowadzonych budow), nie byłoby bowiem skorelowane z rodzajem pracy świadczonej przez pracownika ani z rodzajem działalności pracodawcy. W odniesieniu do takiego pracownika budowlanego możliwe jest natomiast określenie w umowie o pracę miejsca pracy jako ruchomego, na przykład jako budow realizowanych przez pracodawcę na wskazanym terenie. W tym przypadku określenie obszaru nie oznacza wskazania miejsca pracy, lecz ogranicza obszarowo możliwość wyznaczenia ruchomego (zmiennego) miejsca pracy. W razie takiego umownego określenia miejsca pracy, pracownik przebywa w podróży służbowej wówczas, gdy w celu wykonania krótkotrwałego zadania opuszcza miejscowość stanowiącą jego aktualne, stałe miejsce pracy (miejsce, gdzie realizowana jest budowa, na której świadczy pracę), a także wtedy, gdy pracodawca poleci mu świadczyć pracę (wyznaczy ruchome, zmienne miejsce pracy) poza umówionym obszarem geograficznym. Należy zatem uznać, że pracownik przedsiębiorstwa budowlanego realizującego inwestycje w różnych miejscowościach może mieć w umowie o pracę określone miejsce wykonywania pracy (art. 29 § 1 pkt 2 KP) jako miejsce, gdzie jego pracodawca prowadzi budowy lub innego rodzaju stałe prace, ewentualnie ze wskazaniem, na jakim obszarze geograficznym. Stałym miejscem pracy takiego pracownika w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 KP jest wówczas każdorazowo to miejsce – w granicach określonych w umowie o pracę – w którym pracownik przez dłuższy czas, stale, systematycznie świadczy pracę (miejsce budowy realizowanej przez pracodawcę).

Przedsiębiorcy budowlani, których działalność polega na prowadzeniu kolejnych inwestycji w różnych miejscach (Polski, Europy, a nawet świata) musieliby wskazywać miejsce pracy punktowo (adresowo), nie mogąc go określać obszarowo. Wówczas, przy skierowaniu pracownika do świadczenia pracy na kolejnej budowie, konieczne byłoby dokonanie wypowiedzenia zmieniającego lub ponoszenie przez pracodawcę dodatkowych kosztów podróży służbowej pracownika, mimo że świadczenie pracy nie ma charakteru doraźnego. Przedsiębiorcy (pracodawcy) nie byłiby wówczas skłonni do zawierania z pracownikami umów o pracę na czas nieokreślony i ograniczaliby się do zawierania umów terminowych, których czas trwania pokrywałby się z okresem przeznaczonym na realizację danej inwestycji budowlanej.

Wyraźnie jednak SN podkreślił, że możliwość taka nie dotyczy konstrukcji, w której wskazano jako miejsce wykonywania pracy siedzibę pracodawcy (konkretną miejscowość), w dalszych zaś postanowieniach umowy zastrzeżono możliwość jednostronnego skierowania pracownika – w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy – do pracy w innym miejscu niż siedziba pracodawcy. Wyłącza to możliwość uznania, że mamy do czynienia z ruchomym miejscem pracy. Pracownik jest w takich przypadkach bowiem zobowiązany do świadczenia pracy jedynie na budowach prowadzonych w miejscowości, która jest siedzibą pracodawcy. Klauzula umowna o udzielonej przez pracowników z góry bezwarunkowej zgodzie na wykonywanie przez nich pracy również poza siedzibą pracodawcy powinna zostać uznana za nieważną. Nie został bowiem w jakikolwiek sposób zakreślony obszar, na którym potencjalne budowle mogą być zlokalizowane.

## 6. Termin rozpoczęcia pracy

Jednym z elementów treści umowy o pracę wskazanym w art. 29 KP jest **termin rozpoczęcia pracy**. Jest on istotny ze względu na to, że jest wprost związany z powstaniem w tym dniu – tj. dniu rozpoczęcia świadczenia pracy – stosunku pracy. Zapisy tego dotyczące powinny znaleźć się również w umowach o pracę zawieranych z pracownikami sfery budżetowej.

Zgodnie z art. 26 KP, stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.

Termin rozpoczęcia pracy należy określić w sposób, który wyraźnie wskazuje, kiedy praca ma być rozpoczęta. Ma to szczególne znaczenie w przypadku, gdy umowa o pracę jest podpisywana z pewnym wyprzedzeniem, czyli gdy dzień jej zawarcia poprzedza np. o miesiąc początek okresu wykonywania pracy.

Jeżeli w umowie nie określono wyraźnie terminu rozpoczęcia pracy, terminem nawiązania stosunku pracy będzie data zawarcia umowy bądź chwila dopuszczenia pracownika do pracy.

### Ważne

Oznaczenie daty nawiązania stosunku pracy ma istotne znaczenie, ponieważ od tego momentu:

- 1) liczy się okres zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy;
- 2) pracownik i pracodawca korzystają ze swoich uprawnień i są związani obowiązkami.

Jeżeli do zawarcia umowy doszło przez podjęcie i dopuszczenie do pracy, w potwierdzeniu tej umowy na piśmie należy podać jako datę nawiązania stosunku pracy dzień, w którym pracodawca zgodził się z faktem podjęcia zatrudnienia przez osobę rozpoczynającą pracę określonego rodzaju („dopuszczył ją do pracy”).

Istotne jest to, że **dzień nawiązania stosunku pracy nie jest zawsze równoznaczny z faktycznym pierwszym dniem jej świadczenia**. Pracownik zobowiązany jest do stawienia się do pracy i jej wykonywania w najbliższym dniu roboczym wynikającym z jego rozkładu czasu pracy, przypadającym od dnia wskazanego jako dzień rozpoczęcia pracy. O obowiązującym go rozkładzie czasu pracy powinien oczywiście zostać poinformowany.

W okresie pomiędzy podpisaniem umowy a dniem wskazanym jako dzień rozpoczęcia pracy strony są już związane jej postanowieniami. Wynika z tego, że zarówno pracownik nie może swobodnie zdecydować o niepodejmowaniu pracy w terminie wyznaczonym, jak i pracodawca o niedopuszczeniu pracownika do świadczenia pracy w tym dniu.

Sąd Najwyższy w wyroku z 29.10.2007 r. (II PK 56/07, Legalis) wskazał, że jeżeli termin rozpoczęcia pracy jest w umowie określony, to stosunek pracy powstaje w określonej dacie, niezależnie od tego, czy pracownik przystąpi do wykonywania pracy, a jeżeli nieprzystąpienie do pracy przez pracownika nastąpiło z przyczyn przez niego zawinionych, to pracodawca może stosować przewidziane prawem sankcje, aż do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

### Przykład

**Pytanie:** *Pod koniec grudnia podpisaliśmy z pracownikiem umowę z terminem rozpoczęcia pracy wyznaczonym na 2 lutego. W połowie stycznia pracownik poinformował nas telefonicznie, że rezygnuje z zatrudnienia i w wyznaczonym dniu nie stawi się do pracy. Czy może tak zrobić?*

**Odpowiedź:** Od dnia zawarcia umowy o pracę jest ona już dla stron wiążąca. Oznacza to, że pracownik (jak również pracodawca) nie może po prostu „wycofać się” z tej umowy. Konieczne byłoby rozwiązanie umowy o pracę w jednym z trybów przewidzianych w przepisach (za wypowiedzeniem lub poprzez zawarcie porozumienia stron dotyczącego rozwiązania umowy).

Pracownik powinien nie tyle poinformować o zmianie swojego zamiaru dotyczącego zatrudnienia, ile dążyć do rozwiązania zawartej umowy w którymś z trybów wskazanych w art. 30 § 1 KP – w praktyce za wypowiedzeniem lub w drodze zawartego z pracodawcą porozumienia stron.

W wyroku SN z 29.10.2007 r. (II PK 56/07, Legalis) zaznaczono także, że możliwość wypowiedzenia umowy o pracę nie jest uzależniona od nawiązania się między stronami stosunku pracy (rozpoczęcia się okresu zatrudnienia). Okresem wypowiedzenia dokonanego przed nawiązaniem się stosunku pracy jest okres przewidziany w art. 36 § 1 pkt 1 KP, chyba że pracownik wcześniej pozostawał z tym samym pracodawcą w stosunku pracy lub strony w umowie o pracę przedłużyły ustawowy okres wypowiedzenia tej umowy.

---



[Przejdź do księgarni →](#)



[ksiegarnia.beck.pl](https://ksiegarnia.beck.pl)