

# **Dokumentacja kadrowo-płacowa w instytucjach kultury + wzory do pobrania**

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

*Marek Rotkiewicz*

# Rozdział I. Umowy o pracę w instytucji kultury

## 1. Komentarz

### 1.1. Uwagi ogólne

Przepisy obecnie obowiązujące przewidują trzy rodzaje umów o pracę:

- 1) umowa na okres próbny;
- 2) umowa na czas określony – jako umowa terminowa;
- 3) umowa na czas nieokreślony.

### 1.2. Umowa na okres próbny

Umowa o pracę zawierana na okres próbny ma na celu **sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy**. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się maksymalnie na okres nieprzekraczający 3 miesięcy. Istotny jednak jest wyrażony w umowie zamiar dalszego zatrudnienia. Okres próbny nie będzie mógł przekraczać:

- 1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Jeżeli okres próbny przekracza 2 miesiące i jednocześnie jest krótszy niż 3 miesiące, wskazując w umowie kolejną umowę, strony mogą przyjąć dalsze zatrudnienie w przedziale co najmniej od 6 miesięcy do mniej niż 12 miesięcy. Zamiar nie musi w tym przypadku obejmować minimum 12-miesięcznej umowy.

**Jeżeli w umowie na okres próbny wskaże się dłuższy okres jej obowiązywania, to postanowienie takie będzie nieważne** i mocą art. 18 § 2 KP okres ten zostanie skrócony do 3 miesięcy. Zgodnie bowiem z tym przepisem postanowienia umów o pracę mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne i w ich miejsce stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (w tym przypadku art. 25 § 2 KP).

Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny wskazane wyżej w pkt 1 i 2 okresy (miesięczny i 2-miesięczny) – nie więcej jednak niż o miesiąc – jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

W umowie na okres próbny określa się czas, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w obu wskazanych przypadkach (czyli wówczas, gdy kolejne planowane zatrudnienie miałoby być, po pierwsze, zatrudnieniem okresowym, a po drugie, obejmującym okres poniżej 12 miesięcy), jak też zamieszcza się postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, gdy rodzaj pracy to uzasadnia. Zapis dotyczący kolejnego zatrudnienia nie jest konieczny jedynie wówczas, gdy planowane byłoby zawarcie umowy na co najmniej 12 miesięcy albo umowy na czas nieokreślony.

Zamiar odnoszony powinien być tutaj do sytuacji przyszłej, związanej z dalszą współpracą, przy ocenie warunków znanych w chwili zawierania umowy na okres próbny. **Nie jest to zobowiązanie do zawarcia kolejnej umowy, ale wskazówka** oznaczająca, że w razie pomyślnego przejścia okresu próbnego i braku zaistnienia zmiany okoliczności (zmiany gospodarcze itp.) pracownik może liczyć na zatrudnienie na wskazany w umowie czas.

Możliwe jest jednak zaoferowanie zarówno dłuższego zatrudnienia niż wskazane w umowie (tutaj nie jest konieczne jakiegokolwiek uzasadnianie takiej propozycji), jak również – zdaniem autora – na okres krótszy. **To drugie jednak powinno zostać połączone z istnieniem jakiejś zmiany okoliczności.** Może to dotyczyć samej oceny pracownika podczas okresu próbnego, jak też zmiany po stronie pracodawcy, chociażby połączonej ze zmianą okoliczności gospodarczych i zwiększeniem niestabilności prowadzonej działalności.

W wyroku z 4.9.2013 r. (II PK 358/12, Legalis) SN wskazał, że umowa na okres próbny ma sprawdzać przygotowanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju. Cechą charakterystyczną umowy na okres próbny jest jej „usługowy” charakter wobec pozostałych umów. Bezpośrednim celem tej umowy nie jest bowiem osiągnięcie gospodarczego celu zatrudnienia w sposób właściwy dla każdej z umów wymienionych w art. 25 § 1 KP, ale „wyprobowanie” pracownika przed nawiązaniem właściwego zatrudnienia, tzn. sprawdzenie jego przydatności na zajmowanym stanowisku i zapewnienie niekłopotliwego (automatycznego) rozwiązania umowy w razie niepomyślnego wyniku próby. Jeżeli zatem ocena przydatności pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju wypadnie negatywnie, to nie dojdzie do nawiązania między stronami innej umowy o pracę powierzającej te same obowiązki. Nie wyklucza to jednak możliwości zatrudnienia pracownika przy pracy innego rodzaju. Trzeba się bowiem zgodzić z poglądem, że nie można założyć nieprzydatności tego pracownika do pracy na innym stanowisku, ale trudno wymagać od pracodawcy, aby podjął decyzję o jego zatrudnieniu bez sprawdzenia

---

nia, czy tak jest istotnie. Wcześniej podobna opinia pojawiła się w uzasadnieniu wyroku SN z 26.8.1999 r. (I PKN 215/99, Legalis).

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy. **Mówimy jednak o innym rodzaju pracy, a nie tylko o innym zakresie czynności.**

#### Przykład

---

„Rodzajowa” zmiana wystąpi, gdy pracownika zatrudnionego jako specjalistę ds. kadr następnie zatrudniać się będzie jako kierowcę. Jeżeli jednak księgowa do tej pory rozliczająca płace będzie przy ponownym zatrudnieniu rozliczała przychody danej jednostki, to mamy do czynienia z tym samym rodzajem pracy, a jedynie innym zakresem czynności.

---

Nie ma tutaj ograniczeń dotyczących liczby umów na okres próbny powtarzanych w sytuacji zmiany rodzaju pracy. Jednak jako wyjątek od „jednorazowości” tej umowy na pewno wnikliwie – w razie kontroli PIP lub sprawy sądowej – analizowany będzie faktyczny, realnie wykonywany zakres pracy przez pracownika.

#### Przykład

---

Pracownik był zatrudniony na podstawie umowy na okres próbny, a potem dwukrotnie na podstawie umowy na czas określony jako portier. Zawarto z nim kolejną umowę o pracę – na okres próbny – w której wskazano jako rodzaj pracy sprzątanie pomieszczeń biurowych. Zaraz po zatrudnieniu otrzymał jednak polecenie wykonywania innej pracy – pracy na portierni.

W takim przypadku kwalifikacja kolejnej umowy jako umowy na okres próbny, a nie umowy zawartej na czas określony, zostanie zakwestionowana. Umowa na okres próbny służyła w tej sytuacji objęciu prawa, a jako taka nie podlega ochronie prawnej.

---

Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności. Możliwość ta ma pozwolić na realne „przepracowanie” okresu próby – faktyczne sprawdzenie pracownika w zakresie danej rodzajowo pracy. **W przypadku podjęcia decyzji o wprowadzeniu takiego zapisu do treści umowy, umowa ta będzie automatycznie przedłużana o okres nieobecności.**

#### Przykład

---

W umowie na okres próbny wskazano, że przedłuża się ona o okresy nieobecności pracownika. W trakcie umowy pracownik zachorował i był niezdolny do pracy przez 14 dni. Umowa ulegnie przedłużeniu automatycznie o te 14 dni.

---

Przez urlop rozumieć należy w tym zakresie każdy urlop. Ustawodawca wyraźnie odnosi się także do możliwości objęcia tym skutkiem każdej innej nieobecności niż urlop, byleby była to nieobecność usprawiedliwiona.

#### Ważne

---

Nie ma zastrzeżenia, że zapis, iż umowę na okres próbny przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności

ści, może pojawić się w umowie jedynie w chwili jej zawierania. Strony – w drodze porozumienia zmieniającego (aneksu do umowy) – mogą go wprowadzić także w trakcie jej obowiązywania.

---

### 1.3. Umowa na czas określony

Istotą umowy zawieranej na czas określony jest uzależnienie jej zakończenia od zdarzenia przyszłego i pewnego. Końcowy termin umowy o pracę zawartej na czas określony nie musi być oznaczony podaniem dnia, z którego nastąpieniem umowa ulega rozwiązaniu. **Termin ten może być określony zdarzeniem, które w konkretnej sytuacji umawiające się strony przewidują, znając okoliczności uzasadniające określenie w umowie tego zdarzenia jako powodującego wygaśnięcie umowy o pracę** (wyr. SN z 15.12.1956 r., 4 CR 35/56, Legalis).

#### Orzecznictwo

Jeżeli strony oświadczyły, że chcą zawrzeć umowę o pracę na czas określony, a różniły się tylko co do daty ustania stosunku pracy, to nie można przyjąć, że miały zamiar zawarcia umowy na czas nieokreślony (wyr. SN z 17.5.1995 r., I PRN 11/95, Legalis).

---

W przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony, czas trwania stosunku pracy może być określony przez wskazanie konkretnego okresu (np. rok), terminu początkowego i końcowego (od ... do ...).

Tak więc **umową o pracę na czas określony jest taka umowa terminowa, której czas obowiązywania lub termin końcowy są dokładnie znane stronom w chwili jej zawierania**. Jest to więc cecha charakterystyczna umów zawieranych na czas określony, która w połączeniu z ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem decyduje m.in. o ich charakterze prawnym.

#### 1.3.1. Limity umów na czas określony

Obowiązują dwa limity dotyczące umów o pracę na czas określony zawieranych pomiędzy tym samym pracownikiem i pracodawcą:

- 1) okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy nie może przekraczać 33 miesięcy oraz
- 2) łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Limitami objęte są jedynie umowy zawierane na czas określony.

#### Przykład

Pracownik został zatrudniony na rok, potem dwa razy na 8 miesięcy. Pomimo niewyczerpania 33 miesięcy łącznego zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony nie będzie można zawrzeć kolejnej umowy na czas określony, gdyż byłaby ona czwartą, niedopuszczalną umową.

---

W art. 25<sup>1</sup> § 2 KP zawarto bardzo ważną zasadę, zgodnie z którą uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy **uważa się za zawarcie, od dnia następującego**

po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> § 1 KP. Jakikolwiek więc aneksowanie terminu końcowego umowy zawieranej na czas określony, polegające na wydłużeniu okresu związania tą umową, nie prowadzi do ominięcia skutku wskazanego w art. 25<sup>1</sup> § 1 KP. Dotyczy to każdej formy wydłużenia umowy. Nie można tego ograniczyć jedynie bezpośrednio do wskazania późniejszej daty końcowej.

Mankamentem regulacji art. 25<sup>1</sup> KP dotyczących limitów umów – w ocenie autora – jest brak jakiegokolwiek okresu przerwy we współpracy, który skutkowałby ponownym rozpoczęciem liczenia limitu. Chodzi konkretnie o okres długi, kilkuletni, którego wystąpienie powodowałoby „wyzerowanie” limitu. W obecnej sytuacji prawnej powstawać będą przypadki takie, jaki wskazano w pytaniu poniżej, a z upływem lat będziemy mieli do czynienia z coraz bardziej wręcz spektakularnymi sytuacjami (np. zatrudnienie ponowne pracownika po 15 latach od rozwiązania rocznej umowy obowiązującej w 2017 r.). **Ustawodawca tworzy sytuację, w której ocenie podlegać będzie cała, nawet bardzo odległa od chwili obecnej historia współpracy.** Nie można przy tym pomijać również przejścia pracowników i skutków wynikających z art. 23<sup>1</sup> KP. W przypadku przejścia pracowników na podstawie art. 23<sup>1</sup> KP, pracodawca przejmujący wstępuje w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy, staje się on stroną w dotychczasowych stosunkach pracy w przejętym zakładzie pracy. W razie przejścia pracowników limit umów na czas określony nie zostaje zatem „wyzerowany” – przy obecnie zawieranych umowach konieczne jest branie pod uwagę tych, które były zawarte wcześniej.

### Przykład

**Pytanie:** *Zatrudniam pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony. Jest to trzecia umowa tego rodzaju zawarta z tą osobą (umowy tworzą ciąg czasowy). Obecna umowa trwa do końca sierpnia. Chcielibyśmy zawrzeć z tą osobą porozumienie zmieniające umowę poprzez wskazanie, że została ona zawarta na czas realizacji projektu, przy którym pracownik jest zatrudniony. Realizacja projektu zakończy się zapewne około połowy listopada. Czy możemy to zrobić?*

**Odpowiedź:** Tego rodzaju porozumienie musimy traktować jako „wypełniające” regulację wskazaną w art. 25<sup>1</sup> § 2 KP, czyli jako zawarcie kolejnej umowy na czas określony od dnia następującego po dniu pierwotnie wskazanym jako dzień zakończenia umowy. W przedstawionej sytuacji oznaczać to będzie zawarcie umowy na czas nieokreślony.

Proponowana treść porozumienia zmieniającego umowę musi być odczytywana jako zmiana pierwotnie przyjętego terminu końcowego tej umowy. Zastosowanie znajdzie tutaj zasada, zgodnie z którą uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> § 1 KP. Nie możemy tego skutku ograniczyć jedynie do tych przypadków, w których strony wskazały późniejszą niż pierwotnie przewidywana datę zakończenia umowy, wydłużyły okres związania umową poprzez wskazanie dłuższego okresu (np. zamiast 6 miesięcy – rok). Tak samo będzie przy zmianie sposobu wyrażenia terminu końcowego (wcześniej – poprzez wskazanie daty, po podpisaniu porozumienia – poprzez odniesienie do czasu trwania pewnej sytuacji, zakończenia realizacji projektu). W rzeczywistości bowiem mamy do czynienia z wydłużeniem faktycznego okresu trwania zatrudnienia.

Taki zapis porozumienia powinien być interpretowany jako aneksowanie terminu końcowego umowy i w przypadku gdy na skutek zmiany umowa ulegnie rozwiązaniu po terminie pierwotnie wskazanym (czyli od początku września), powinien być uznany za zawarcie kolejnej umowy

o pracę od dnia następnego po dacie, do której miała trwać pierwotnie umowa. W konsekwencji od 1 września strony będą związane umową na czas nieokreślony, gdyż jako kolejna umowa będzie to już taka właśnie umowa o pracę.

---

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony będzie dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż 3, to pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie tego okresu lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, będzie zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

**Limity ilościowe i czasowe w odniesieniu do umów na czas określony nie obowiązują w czterech grupach sytuacji.** Nie stosujemy ich do umów zawartych:

- 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 – o ile wypełniony jest warunek uzupełniający: **ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne** w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Nie są objęte limitami umowy, które zawierane są w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych albo ich zawarcie narzucone jest przez przepisy (np. umowa na czas określony zawierana z osobą po raz pierwszy zatrudnioną w samorządzie na stanowisku urzędniczym lub kierowniczym stanowisku urzędniczym).

Tak też wskazał Departament Prawny GIP (stanowisko z 22.7.2016 r., GNP-364-023-99-1/16) oraz kilkakrotnie SN, przykładowo w wyroku z 1.6.2023 r. (I PSKP 11/22, Legalis): „Zawarcie kolejnych umów o pracę z bezrobotnym w ramach prac interwencyjnych, w wypełnieniu kolejnych umów starosty z pracodawcą o zorganizowanie prac interwencyjnych dla osoby niepełnosprawnej, nie jest objęte ograniczeniem w zawieraniu umów o pracę na czas określony z art. 25<sup>1</sup> KP”.

### 1.3.2. Umowa na zastępstwo

Umowa na zastępstwo zawierana jest **na czas usprawiedliwionej nieobecności innego pracownika**. W wielu przypadkach nieobecność związana jest z ciążą i macierzyństwem. Siłą rzeczy często tym samym umowy na zastępstwo trwają stosunkowo długo. Dodatkowo umowy te można z jednym zastępcą zawierać kolejno w związku z nieobecnością różnych osób.

Terminem końcowym umowy na zastępstwo jest data powrotu zastępowanego pracownika do pracy, która może nie być z góry znana (jak również przewidywana pierwotnie data końcowa, np. choroby, może ulegać modyfikacjom, nawet wielokrotnym).

### Orzecnictwo

Z chwilą powrotu zastępowanego pracownika do pracy ziścił się warunek przewidziany w umowie o pracę na zastępstwo z pracownikiem i jego umowa rozwiązała się z chwilą powrotu do pracy pracownika zastępowanego (post. SN z 24.4.2012 r., I PK 233/11, Legalis).

Pamiętać należy, że umowa na zastępstwo nie może wykraczać poza zarówno okres nieobecności, jak i sam okres trwania stosunku pracy zastępowanej osoby.

### Przykład

**Pytanie:** *Nasza przebywająca na urlopie wychowawczym pracownica złożyła wypowiedzenie. Urlop miał trwać jeszcze 1,5 roku. Na czas jej nieobecności została zatrudniona inna osoba. Jakie konsekwencje dla tego zatrudnienia na zastępstwo wynikają z wypowiedzenia dokonanego przez osobę zastępowaną – czy możemy nadal zatrudnić tę osobę do końca zakładanego wcześniej terminu?*

**Odpowiedź:** Kontynuowanie zatrudnienia po zakończeniu stosunku pracy osoby zastępowanej wymagałoby zawarcia nowej umowy z dotychczasowym zastępcą. Odpada bowiem cel, dla którego zawarto tę umowę – zastępowanie nieobecnego pracownika – i w konsekwencji ulega ona zakończeniu.

### Przykład

Pracownik był zatrudniony w teatrze dwukrotnie na podstawie umów na czas określony zawartych na czas zastępstwa. Łącznie zatrudnienie trwało 2 lata. Po drugiej umowie zawarto pierwszą „zwykłą” umowę na czas określony. Jest to pierwsza umowa z limitu trzech umów. Przy ustalaniu dopuszczalnego okresu trwania umów okresowych nie uwzględnimy 2-letniego zatrudnienia na zastępstwo.

**Podanie imienia i nazwiska osoby zastępowanej w treści umowy na zastępstwo jest kwestionowane przez UODO:** „(...) Zgodnie z art. 6 ust. 1 RODO przetwarzanie danych osobowych jest zgodne z prawem, jeżeli osoba, której dane dotyczą, wyraziła na to zgodę lub gdy ich przetwarzanie jest niezbędne do: wykonania umowy, której stroną jest ta osoba, wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze, ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby fizycznej, wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej powierzonej administratorowi, celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią. Wskazać należy, że art. 29 § 1<sup>1</sup> KP nie wymienia imienia i nazwiska pracownika zastępowanego jako elementu niezbędnego dla ważności umowy, jego podanie nie będzie więc wynikało ani z obowiązku prawnego, ani z innych przesłanek wskazanych w ww. art. 6 ust. 1 RODO. (...) Ponadto, jak wynika z wyroku TSUE z 24.6.2010 r. (sprawa C-98/09, *Franceschi Sorge przeciwko Poste Italiane SpA*), umowa na zastępstwo może ograniczać się jedynie do przyczyny zawarcia umowy i nie musi zawierać nazwiska zastępowanego (...)”<sup>1</sup>.

**Zastosowanie się do tych wytycznych nie jest w praktyce proste.** O ile przy pojedynczych stanowiskach problemu nie ma – wystarczające jest wskazanie: umowa zawarta

<sup>1</sup> Wyjaśnienia UODO z 10.9.2020 r. w sprawie podawania nazwiska pracownika zastępowanego w umowie na zastępstwo.



na czas określony, zawarta w celu zastępstwa pracownika zatrudnionego na stanowisku X w trakcie jego usprawiedliwionej nieobecności – o tyle przy występowaniu wielu takich samych stanowisk sprawa się komplikuje. Odradzając w takich przypadkach podawanie imienia i nazwiska osoby nieobecnej, wskażmy, że można scharakteryzować dokładniej stanowisko, odnosząc się do jego umiejscowienia w konkretnej komórce organizacyjnej. Jeżeli to jest niewystarczające, można odnieść się do samej nieobecności. Nie podając jej przyczyn, można podać np. datę rozpoczęcia nieobecności usprawiedliwionej. Jakkolwiek będą to zapisy już dość mocno opisowe, to jednak najmniej ryzykowne w kontekście minimalizmu przetwarzania danych.

Jako jeden z wyjątków od limitowania umów okresowych umowa na zastępstwo raczej nie budzi dużych problemów. Warto jednak pamiętać, że **ta specyficzna kwalifikacja umowy, jaką jest zastępowanie nieobecnego pracownika, trwa, dopóki mówimy o rzeczywistym zastępowaniu.**

Jeżeli umowę zawarto nie „na czas trwania usprawiedliwionej nieobecności”, ale do konkretnej daty, to z tym dniem umowa ulega rozwiązaniu niezależnie od tego, czy osoba zastępowana rzeczywiście powróci tego dnia do pracy, czy też nieobecność się przedłuży. Jeżeli jednak osoba zastępowana powróci wcześniej (np. przerywając urlop wychowawczy), to umowa na zastępstwo w przypadku określenia terminu końcowego poprzez podanie daty nie ulegnie automatycznemu zakończeniu. Będzie musiała zostać rozwiązana na skutek wypowiedzenia (ewentualnie porozumienia stron). Okres wypowiedzenia może być przy tym znaczny i w wielu przypadkach wynosić nawet 3 miesiące. Powstałby poważny problem, jak traktować świadczenie pracy przez zastępcę w okresie, w którym osoba zastępowana już jest obecna w pracy. Z całą pewnością mogłoby dojść do stwierdzenia, że w tym okresie osoba zastępująca nie świadczyłaby już pracy na podstawie umowy na zastępstwo, ale w ramach zwykłej umowy okresowej, czyli umowy objętej limitami.

Druga kwestia to wymiar czasu pracy zastępcy. **Umowa na zastępstwo może zostać zawarta na pełny lub niepełny wymiar czasu pracy.** Nie trzeba się przy tym bezpośrednio kierować wymiarem czasu pracy osoby zastępowanej.

#### Przykład

Pracownica zastępowana jest zatrudniona na pełny etat. Pracodawca chce zatrudnić zastępcę, ale jedynie na pół etatu. Z jednej strony, niezbędna jest realizacja części zadań osoby nieobecnej, ale z drugiej strony, pracodawca nie chce ryzykować i powierzać osobie zastępującej zadań skomplikowanych, wymagających dużego doświadczenia.

---

O ile jednak przy niższym wymiarze czasu pracy w umowie na zastępstwo mamy swobodną decyzję pracodawcy, o tyle **wyższy wymiar może w pewnych sytuacjach być uznany za nadużycie prawa.**

#### Przykład

Osoba zastępowana pracuje na 1/3 etatu, pracodawca zawarł umowę na zastępstwo w pełnym wymiarze czasu pracy. „Zastępowanie” to przejęcie, wypełnianie czyichś obowiązków. W tym przypadku zaś mamy do czynienia nie tyle z „wypełnieniem luki” kadrowej, co z realizacją – mówiąc skrótowo – trzykrotnego zakresu pracy osoby zastępowanej. Przy tak dużej różnicy w wymiarach

etatu powstaje istotne ryzyko uznania, że nie mamy w rzeczywistości do czynienia z umową na zastępstwo. W konsekwencji trzeba byłoby uznać, że jest to umowa na czas określony, która nie jest zwolniona spod limitowania. Umowa ta nie spełnia warunku służenia zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania.

Sąd Najwyższy w wyroku z 17.5.2016 r. (II PK 99/15, Legalis) wskazał, że: „Niedopuszczalne jest zawarcie umowy na czas zastępstwa pracownika, który nie był nieobecny w pracy, a wykonywał jedynie powierzoną mu przez pracodawcę inną pracę. Dopuszczenie możliwości zawierania umów na zastępstwo w takich przypadkach oznaczałoby bardzo duże możliwości nadużywania tych umów. O ich zawarciu, jak w szczególności rozwiązaniu mogłby decydować dowolnie pracodawca przesuwając pracowników do wykonywania innych prac oraz o ich powrocie na wcześniej zajmowane stanowisko”.

### Przykład

**Pytanie:** *Zawarliśmy z pracownikiem porozumienie, na podstawie którego przez pół roku będzie świadczyć pracę na innym stanowisku – osoba zatrudniona na nim na stałe będzie korzystała z urlopu wychowawczego. Czy w związku z tym na opróżnione stanowisko do tej pory zajmowane przez wskazanego pracownika można zatrudnić kogoś na zastępstwo?*

**Odpowiedź:** Na czasowo opróżnionym stanowisku można zatrudnić inną osobę na podstawie umowy na czas określony, ale nie będzie to zatrudnienie na czas usprawiedliwionej nieobecności dotychczasowego pracownika. W konsekwencji umowa ta nie będzie wyłączona spod limitów umów na czas określony.

### 1.3.3. Prace dorywcze i sezonowe

Prace dorywcze to prace krótkotrwałe, raczej nie przekraczające okresu miesiąca. W literaturze prawa pracy wskazuje się wręcz, że są to prace kilku- lub kilkunastodniowe. Nie-limitowanie związane jest tutaj z **występowaniem potencjalnej powtarzalności umów przy stosunkowo krótkim okresie łącznego zatrudnienia.**

W praktyce częściej występują prace sezonowe. Nie ma w przepisach definicji tych prac, ale należy uznać, że to prace, których wykonywanie nie może odbywać się przez cały rok kalendarzowy – zapotrzebowanie na nie związane jest z porą (porami) roku, pewnym okresem (np. sezon narciarski). Będzie to większość prac w rolnictwie, budownictwie, ale również np. w turystyce. Nie ma przy tym możliwości oznaczenia maksimum czasu (np. 1/4 roku), przez który jest zapotrzebowanie na daną pracę – powinny być połączone w logiczny sposób z zamkniętym przedziałem czasowym i z tym, że **ze względu na specyfikę tych prac albo prowadzonej działalności nie mogą być wykonywane przez cały rok.**

Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 18.11.2004 r. (FSK 1217/04, Legalis) wskazał, że praca sezonowa charakteryzuje się tym, że jest wykonywana tylko przez część roku (sezon), a okres jej trwania nie jest ściśle określony. Działalność handlowa polegająca na obrocie materiałami budowlanymi jest prowadzona przez cały rok. Spadek obrotu w okresie zimowym nie świadczy o tym, że jest to działalność sezonowa. Ten wyrok dotyczy kwestii podatkowych, ale pozwala na wyciągnięcie istotnych wniosków także w kontekście prawa pracy. Wskazuje się w nim ważną kwestię – prace sezonowe to prace wykonywane przez daną osobę, związane są bezpośrednio z działaniami danej firmy. Pierwsza

kwestia jest zatem taka, że nie możemy tworzyć „łańcuszka powiązań”, pozwalającego na kwalifikowanie jako prac sezonowych coraz większego katalogu czynności. Na pewno spora część działań firmy budowlanej ma charakter sezonowy. Z całą pewnością wpływa to na zwiększoną w pewnych okresach pracę podmiotów zajmujących się handlem tymi materiałami, producentów tych materiałów. Idąc dalej, również np. biur księgowych obsługujących te wszystkie firmy. Nie można w związku z tym przyjąć jednak wniosku, że we wszystkich tych podmiotach mamy do czynienia z pracami sezonowymi.

Prace sezonowe to konkretne prace, których wykonywanie jest możliwe przez część roku. Za takie **nie można uznać tych, na które w pewnych porach roku występuje jedynie zwiększone zapotrzebowanie** przy całorocznym wykonywaniu tych prac. Przykładowo za pracę sezonową można uznać pracę palacza zatrudnionego na okres grzewczy. Tak też zakwalifikował to zajęcie SN w wyroku z 8.5.2008 r. (I UK 378/07, Legalis).

### Orzecznictwo

Opera jako instytucja artystyczna prowadzi działalność nie w oparciu o lata kalendarzowe, ale – sezony artystyczne, co wynika z tradycji; po drugie – w instytucji artystycznej ustala się plany repertuarowe. Zwrócić należy uwagę, że z tych regulacji nie wynika jakakolwiek przerwa między sezonami artystycznymi, co implikować powinno ciągłość zatrudnienia artystów, którzy w okresie całorocznego zatrudnienia powinni poza pracą artystyczną wykorzystywać urlopy wypoczynkowe oraz dni wolne udzielane za pracę w niedziele. Duża liczba tych dni powoduje, że tradycyjna letnia przerwa repertuarowa w operach znacznie przekracza wymiar przysługujących artystom urlopów wypoczynkowych.

Unormowania te prowokują konkluzję, że mimo ustalania planów repertuarowych na poszczególne sezony artystyczne, nie ma przeszkód prawnych do zatrudniania artystów – co do zasady – na czas nieokreślony, aby mogli w długiej perspektywie czasowej skorzystać (w przypadku nienaganej pracy) z przedstawionych uprawnień.

Sezonu artystycznego nie można utożsamiać z pracami sezonowymi. Prace sezonowe są pracami determinowanymi określoną porą roku; prace rolne, sianokosy, żniwa są typowymi pracami sezonowymi. Natomiast w art. 11 ust. 2 DziałKultU ustawodawca jednoznacznie określił, że sezon artystyczny rozpoczyna się w dniu 1 września, a kończy w dniu 31 sierpnia następnego roku, a więc – pod względem prawnym – trwa przez cały rok.

Co się tyczy argumentu dotyczącego szczególnych cech sektora działalności operowo-symfonicznej, prawdą jest, że roczne planowanie spektakli artystycznych siłą rzeczy wiąże się z koniecznością zaspokajania przez pracodawcę tymczasowego zapotrzebowania na pracowników. W tym względzie tymczasowe zatrudnienie pracownika celem zaspokojenia konkretnego i tymczasowego zapotrzebowania pracodawcy na personel może zasadniczo stanowić „obiektywny powód” (...). Zatrudnienie tymczasowe może być bowiem podyktowane artystycznymi i technicznymi wymogami związanymi z wykonaniem spektaklu. Podobnie jest w przypadku konieczności zastąpienia artysty lub technika niedostępnego zwłaszcza ze względu na chorobę lub macierzyństwo. Nie można natomiast godzić się na możliwość zawierania umów o pracę na czas określony w celu stałego i długookresowego świadczenia pracy w danych placówkach kulturalnych, które należą do normalnej działalności omawianego sektora. W tym względzie, aby ustalić, czy wymogi (...) nie zostały naruszone, należy sprawdzić, czy zawieranie kolejnych umów o pracę lub nawiązywanie kolejnych stosunków pracy na czas określony podyktowane jest koniecznością zaspokojenia tymczasowego zapotrzebowania (wyr. SN z 24.6.2021 r., III PSKP 28/21, Legalis).

---

### 1.3.4. Zatrudnienie na okres kadencji

Zatrudnienie na czas trwania kadencji dotyczy przede wszystkim tych osób, które na podstawie określonego przepisu prawa powszechnego, ale również np. umowy czy statutu spółki, **zostają powoływane na określoną kadencję i w związku z tym zostaje z nimi nawiązany stosunek pracy na czas określony.**

Przesłanka wyłączająca stosowanie limitów, jaką jest zatrudnienie na czas trwania kadencji, jest spełniona wówczas, gdy kadencja jest wprost powiązana z zatrudnieniem danej osoby. Nie można pojęcia „zatrudnienie na czas kadencji” rozszerzać na te stanowiska, które zwykle podlegają zmianom osobowym na skutek zmian władz, które to zmiany w żaden sposób jednak nie są ujęte w przepisach.

Co do zasady, w instytucjach kultury przesłanka ta nie występuje.

### 1.3.5. Obiektywne przesłanki po stronie pracodawcy

Ostatnie z wyłączeń – dotyczące obiektywnych przesłanek leżących po stronie pracodawcy – jest najmniej konkretne. Oceniając, czy mamy w danym przypadku do czynienia z przesłanką rzeczywiście pozwalającą na niestosowanie limitów umów, musimy skupić się nie tylko na niej samej, ale (podobnie jak zresztą w pozostałych trzech przypadkach nielimitowania umów) również na doprecyzowaniu zawartym w art. 25<sup>1</sup> § 4 KP – czy zatrudnienie ma służyć zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności sprawy.

#### Przykład

Przykładem obiektywnych przesłanek będzie konieczność zatrudnienia na okres 4 lat osoby posiadającej określone uprawnienia, w zwykłej działalności instytucji niepotrzebne, które to zatrudnienie związane jest z realizacją projektu unijnego, umowy zawartej w ramach zamówienia publicznego itp.

#### Przykład

W związku z planem repertuarowym w teatrze konieczne jest zatrudnienie osoby charakteryzującej się określoną, bardzo wyjątkową budową ciała, posiadającą jednocześnie umiejętności prowadzenia zwierząt. W tym przypadku można uznać, że istnieją obiektywne przesłanki okresowego zapotrzebowania na pracę.

To, że obiektywne okoliczności mają leżeć po stronie pracodawcy, wskazuje, iż nie można niestosowania limitów uzasadniać sytuacją pracownika.

#### Przykład

**Pytanie:** *Zatrudniliśmy pracownika, który za 3,5 roku osiąga wiek emerytalny. Zgodnie z jego oświadczeniem bezpośrednio po osiągnięciu tego wieku będzie chciał zakończyć zatrudnienie i przejść na emeryturę. Czy w tym przypadku możemy zawrzeć umowę na czas określony na 3,5 roku?*

**Odpowiedź:** Nie, wskazana sytuacja nie wiąże się z żadną z przesłanek nielimitowania umów wskazanych w art. 25<sup>1</sup> KP. W tym przypadku zatrudnienie poza limitami nie może opierać się na obiektywnych przesłankach leżących po stronie pracodawcy.

### 1.3.6. Zapisy w treści umowy na czas określony

W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1–3 KP (m.in. umowa na zastępstwo), lub w przypadku, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 KP (przyczyny obiektywne leżące po stronie pracodawcy), **w umowie o pracę określamy ten cel lub okoliczności tego przypadku przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy (art. 29 § 1<sup>1</sup> KP).**

Przyczyny uzasadniające zawarcie umowy można wskazać już przy samym określaniu rodzaju umowy.

#### Przykład

„Umowa zawarta na czas określony – zawarta w celu zastępstwa osoby zatrudnionej na stanowisku ..... w trakcie jej usprawiedliwionej nieobecności”.

---

Na pewno bardziej „czytelne” byłoby jednak odniesienie do celu w treści umowy.

#### Przykład

„Celem zawarcia umowy jest zastępowanie osoby zatrudnionej na stanowisku ..... w trakcie jej usprawiedliwionej nieobecności, co związane jest z koniecznością zachowania ciągłości wykonywania pracy na stanowisku zajmowanym przez zastępowaną osobę”.

---

Przykładowe zapisy w umowie dotyczące przyczyn obiektywnych mogą brzmieć tak, jak to wskazano poniżej.

#### Przykład

„Przyczyną zawarcia umowy jest realizacja projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej, na podstawie umowy zawartej w dniu ..... Nr ..... Zakładany okres realizacji projektu to ....., przy jego realizacji niezbędne jest zatrudnienie osoby mającej doświadczenie w zakresie zarządzania realizacją projektów dotyczących edukacji”.

---

#### Przykład

„Przyczyną zawarcia umowy jest realizacja inwestycji budowlanej ..... na podstawie umowy zawartej w dniu ..... Do realizacji umowy niezbędne jest zatrudnienie pracowników mających uprawnienia do spawania tytanu i stopów tytanu – Polskie Normy PN-EN ISO 9606”.

---

Pracodawca ma **obowiązek informowania PIP, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę na czas określony podyktowanej obiektywnymi przesłankami leżącymi po jego stronie, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy.** Ma na to 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy, a niezrealizowanie tego obowiązku stanowi wykroczenie zagrożone grzywną w wysokości od 1000 do 30 000 zł.

Obowiązek zgłoszenia do PIP nie obejmuje innych umów nielimitowanych – na zastępstwo, do prac sezonowych, na okres kadencji.

Jak wynika z wyjaśnień Departamentu Prawnego GIP z 22.7.2016 r. (GNP 364-023-99-1/16), oceny dotrzymania terminu 5-dniowego dokonuje się na podstawie

przepisów KPA. Przy obliczaniu tego terminu nie uwzględnia się dnia, w którym zdarzenie nastąpiło, czyli pomijamy dzień zawarcia umowy. Końcem terminu jest upływ ostatniego dnia. Pracodawca ma na przekazanie informacji 5 dni roboczych, a nie kalendarzowych – PIP wskazuje, że za dni robocze uznajemy wszystkie dni tygodnia poza niedzielami i świątami. **To, że sobota jest dla danego pracownika dniem wolnym od pracy, nie oznacza, że nie podlega wliczeniu do tego terminu.**

Zgodnie z art. 57 § 5 KPA termin uważa się za zachowany, jeżeli przed jego upływem pismo zostanie (poza bezpośrednim złożeniem w PIP) przede wszystkim:

- 1) wysłane w formie dokumentu elektronicznego do organu administracji publicznej, a nadawca otrzyma urzędowe poświadczenie odbioru;
- 2) nadane w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu PrPoczt albo placówce pocztowej operatora świadczącego pocztowe usługi powszechne w innym państwie członkowskim UE, Konfederacji Szwajcarskiej albo państwie członkowskim EFTA – stronie umowy o EOG.

Co istotne, **pracodawca wykonuje obowiązek informacyjny w ciągu 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy, a nie od dnia nawiązania stosunku pracy** lub od dnia faktycznego rozpoczęcia świadczenia pracy przez pracownika.

Zawiadomienie powinno wskazywać:

- 1) datę zawarcia umowy;
- 2) pracownika, z którym umowę tę zawarto;
- 3) konkretne, obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy uzasadniające zawarcie umowy nieobjętej limitami.

W stanowisku z 22.7.2016 r. (GNP-364-023-99-1/16) Departament Prawny GIP stwierdził, że do umów zawieranych z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy **nie będą zaliczać się m.in. umowy na czas określony zawierane na podstawie umowy dotyczącej refundacji kosztów zatrudnienia**, w związku z uzyskaniem dofinansowania stanowiska pracy. Stąd nie podlegają one zgłoszeniu do PIP i nie muszą w swojej treści określać tych obiektywnych przesłanek. Odnieść to można do tych wszystkich przypadków, w których przepisy ustawowe narzucają zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony.

## 1.4. Umowa na czas nieokreślony

Umowa o pracę na czas nieokreślony trwa do czasu jej ustania w następstwie oświadczeń woli obu stron stosunku pracy (porozumienie rozwiązujące) lub jednej z nich (wypowiedzenie albo rozwiązanie bez wypowiedzenia), względnie wskutek zajścia zdarzenia, z którym prawo wiąże skutek wygaśnięcia stosunku pracy (np. śmierć pracownika, upływ 3 miesięcy jego tymczasowego aresztowania).

Umowa ta stwarza najsilniejszą więź pomiędzy pracodawcą i pracownikiem.

## 2. Wzory dokumentów

### 2.1. Wzór umowy o pracę na okres próbny

.....  
(oznaczenie pracodawcy)

.....  
(miejscowość, data)

#### UMOWA O PRACĘ

zawarta dnia ..... 2024 r. pomiędzy:

..... z siedzibą w .....,  
reprezentowaną przez .....,

zwaną dalej Pracodawcą

a

....., zamieszkałą (zamieszkałym):  
....., zwanym dalej Pracownikiem

na okres próbny wynoszący 3 miesiące.

#### § 1

Strony ustalają następujące warunki zatrudnienia:

- 1) rodzaj pracy: .....
- 2) miejsce wykonywania pracy: .....
- 3) wymiar czasu pracy: pełny
- 4) wynagrodzenie:
  - zasadnicze w wysokości ..... zł miesięcznie
  - wynikające z przepisów Kodeksu pracy dodatki za pracę w godzinach nadliczbowej i pracę w porze nocnej
- 5) termin rozpoczęcia pracy: .....

#### § 2

Strony ustalają, że po zakończeniu niniejszej umowy, w przypadku, gdy okres próby zakończony zostanie pomyślnie, nie nastąpią zmiany sytuacji Pracodawcy i Pracownika i obie strony podtrzymać będą chęć dalszego zatrudnienia zostanie zawarta umowa na czas określony 12 miesięcy.

#### § 3

1. Jakikolwiek zmiany lub uzupełnienia niniejszej umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

2. Każda ze Stron oświadcza, iż dokładnie zapoznała się z treścią niniejszej Umowy i w pełni akceptuje wszystkie jej postanowienia.

3. Niniejsza Umowa została sporządzona i podpisana w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym egzemplarzu dla każdej ze Stron.

.....  
(Pracodawca)

.....  
(Pracownik)

## 2.2. Wzór umowy o pracę na czas określony

.....  
(oznaczenie pracodawcy)

.....  
(miejsowość, data)

### UMOWA O PRACĘ

zawarta dnia ..... 2024 r. pomiędzy:

..... z siedzibą w .....,

reprezentowaną przez .....,

zwaną dalej Pracodawcą

a

....., zamieszkałą (zamieszkałym):

....., zwanym dalej Pracownikiem

na czas określony.

#### § 1

Strony ustalają następujące warunki zatrudnienia:

- 1) rodzaj pracy: .....
- 2) miejsce wykonywania pracy: .....
- 3) wymiar czasu pracy: pełny
- 4) wynagrodzenie:
  - zasadnicze w wysokości ..... zł miesięcznie,
  - wynikające z przepisów Kodeksu pracy dodatki za pracę w godzinach nadliczbowej i pracę w porze nocnej
- 5) termin rozpoczęcia pracy: .....

#### § 2

Umowa zawarta jest na okres 12 miesięcy, tj. od dnia ..... do dnia .....

#### § 3

1. Jakikolwiek zmiany lub uzupełnienia niniejszej umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

2. Każda ze Stron oświadcza, iż dokładnie zapoznała się z treścią niniejszej Umowy i w pełni akceptuje wszystkie jej postanowienia.

3. Niniejsza Umowa została sporządzona i podpisana w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym egzemplarzu dla każdej ze Stron.

.....  
(Pracodawca)

.....  
(Pracownik)



[Przejdź do księgarni →](#)

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