

Anna PISZCZEK*

ZAKRES ELASTYCZNOŚCI STRON STOSUNKU PRACY W KSZTAŁTOWANIU ELEMENTÓW TREŚCI UMOWY O PRACĘ

(Streszczenie)

W opracowaniu dokonano analizy regulacji odnoszących się do treści umowy o pracę. Podjęte rozważania dotyczą rodzaju umowy, daty jej zawarcia, terminu rozpoczęcia pracy, rodzaju pracy i miejsca jej wykonywania, wynagrodzenia za pracę, wymiaru czasu pracy, należności z tytułu podróży służbowych oraz szczegółowych regulacji odnoszących się do czasu pracy. Celem przeprowadzonych badań było rozstrzygnięcie, czy strony umowy o pracę cieszą się elastycznością w kształtowaniu powyższych elementów w umowie o pracę, czy też ich swoboda w tym zakresie jest w dużej mierze ograniczona. Artykuł uwzględnia nowelizację przepisów kodeksu pracy dotyczącą terminowych umów o pracę, która weszła w życie dnia 22 lutego 2016 r., a także znowelizowaną ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2017 r. Przeprowadzona analiza dogmatyczno-prawna wykazała, że jednoznaczna konkluzja dotycząca elastyczności stron stosunku pracy w kształtowaniu elementów treści umowy o pracę nie jest możliwa. W przypadku niektórych składników jest ona większa (np. rodzaju pracy, miejsca wykonywania pracy), w przypadku innych elementów ograniczenia są dalej idące (np. rodzaju umowy, wynagrodzenia za pracę). Odmienne są również źródła tych ograniczeń – przepisy kodeksu pracy, przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, postanowienia zakładowych źródeł prawa pracy czy wreszcie istota stosunku pracy.

Słowa kluczowe: zatrudnienie; pracownik; pracodawca; umowa o pracę

1. Wstęp

W doktrynie formułowane były różne poglądy dotyczące charakteru prawnego stosunku pracy, z czego najbardziej podstawowe stanowią koncepcja zobowiązaniowa, wspólnoty i służby¹. Za przyjęciem zobowiązaniowego charakteru

* Dr, Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy, asystent sędziego Sądu Najwyższego; e-mail: apiszczek@wpia.uni.lodz.pl

¹ Szerzej: **W. Szubert**, *O charakterze prawnym stosunku pracy*, Państwo i Prawo 1964/7, s. 82 i n.

stosunku pracy przemawia: (1) występowanie dwóch podmiotów, z których każdy może żądać od drugiego określonego świadczenia, (2) upatrywanie praw i obowiązków jednej strony jako odpowiednika obowiązków i praw drugiej z nich, (3) względny charakter praw wchodzących w zakres stosunku pracy oraz (4) majątkowy charakter dóbr i usług, których stosunki pracy bezpośrednio dotyczą². Z uwagi na to, że stosunek pracy wykazuje szereg istotnych różnic od zobowiązań prawa cywilnego, m.in. duże nasilenie elementów natury moralnej, brak ścisłej ekwiwalentności świadczeń, daleko idącą ochronę niektórych uprawnień pracownika, uzasadnione jest posłużenie się terminem „stosunek zobowiązaniowy prawa pracy”³. Ponieważ polskie prawo pracy stoi na gruncie zobowiązaniowej koncepcji stosunku pracy (art. 22 k.p.⁴), zasadne jest poświęcenie bliższej uwagi umowie będącej źródłem zobowiązania pracowniczego.

2. Kształtowanie treści umowy o pracę

Strony umowy o pracę nie mogą ukształtować treści łączącego ich stosunku w sposób dowolny. Odmiennie niż przy umowach prawa cywilnego, zasadę wolności umów w zakresie kształtowania jej treści⁵ ograniczają nie przepisy dotyczące danego rodzaju umowy o charakterze *ius cogens*, ale przepisy mające, co do zasady, charakter semiimperatywny, czyli dopuszczające odstępstwa jedynie na korzyść pracownika. Zgodnie z przepisem art. 18 § 1 k.p. postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Pod pojęciem przepisów prawa pracy należy rozumieć przepisy, o których mowa w art. 9 § 1 k.p., tj. przepisy kodeksu pracy, innych ustaw, aktów wykonawczych, układów zbiorowych pracy, innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów, a także przepisy Konstytucji RP, ratyfikowanych przez Polskę umów międzynarodowych i przepisy unij-

² W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, PWN, Warszawa 1980, s. 95.

³ *Ibidem*, s. 97.

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 108 ze zm.

⁵ Cywilnoprawna zasada swobody umów jest rozumiana jako: (1) swoboda zawarcia lub niezawarcia umowy, (2) możliwość swobodnego wyboru kontrahenta, (3) kształtowanie w zasadzie w dowolny sposób treści umowy, (4) wybór przez strony formy umowy. Zasada swobody umów w ścisłym tego słowa znaczeniu oznacza natomiast wyłącznie wpływ stron na treść umowy, por. T. Wiśniewski, *Komentarz do art. 351¹ k.c.*, w: J. Gudowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga trzecia. Zobowiązania*, LEX 2013; A. Rzetecka-Gil, *Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania – część ogólna*, LEX 2011; uchwała SN z dnia 28 kwietnia 1995 r., III CZP 166/94, OSNC 1995, nr 10, poz. 135.

ne regulujące prawa i obowiązki pracowników i pracodawców⁶. Ponadto zasadę swobody umów ogranicza także przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. zawierający nakaz równego traktowania pracowników m.in. w zakresie nawiązania stosunku pracy i warunków zatrudnienia. Niemniej jednak swoboda stron w ukształtowaniu treści umowy o pracę jest daleko idąca. W praktyce inicjatywa w tym przedmiocie najczęściej należy do pracodawcy, rola pracownika zaś sprowadzona jest w przeważającej mierze przypadków do zaakceptowania przedstawionych mu warunków zatrudnienia.

Elementy treści umowy o pracę można podzielić na trzy grupy: (1) elementy strukturalne, bez których stosunek pracy nie może istnieć, (2) elementy dodatkowe zaliczane do warunków pracy i płacy w rozumieniu przepisów kodeksu pracy oraz (3) elementy dodatkowe mające charakter tzw. „klauzul autonomicznych”⁷. Do tych ostatnich należą m.in. kwestie związane z podniesieniem kwalifikacji zawodowych, zakazem konkurencji, odpowiedzialnością materialną pracownika za mienie powierzone⁸. Ponieważ źródłem klauzul autonomicznych jest umowa, która może być zawarta, zmieniona i rozwiązana bez naruszenia podstawy i bytu stosunku prawnego, nie będą one przedmiotem dalszych rozważań⁹. Jeżeli chodzi o dwie pierwsze kategorie składników treści umowy o pracę, powinna ona zawierać elementy wskazane w art. 29 § 1 k.p., tj. strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy¹⁰. Składniki dotyczące

⁶ **K. Jaśkowski**, *Komentarz do art. 18 Kodeksu pracy*, w: **K. Jaśkowski, E. Maniewska**, *Komentarz aktualizowany Kodeksu pracy*, LEX 2017.

⁷ **H. Lewandowski**, *Uwagi o roli umowy we współczesnym prawie pracy*, w: **M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner** (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2002, s. 263.

⁸ *Ibidem*, s. 272.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ W doktrynie zdecydowanie przeważa stanowisko, że rodzaj umowy o pracę należy do elementów (składników) treści umowy – por. przykładowo **T. Zieliński**, *Prawo Pracy. Zarys systemu. Część II Prawo stosunku pracy*, PWN, Warszawa–Kraków 1986, s. 7–8; **J. Stelina**, w: **A. Sobczyk** (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2015, s. 147; **M. Tomaszewska**, w: **K.W. Baran** (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 246; **Z. Salwa**, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, PWN, Warszawa 1995, s. 86; **T. Zieliński, G. Goździewicz**, w: **L. Florek** (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 239; **M. Gersdorf**, w: **M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski**, *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa 2014, s. 254 i 264. Po-

warunków pracy i płacy określa się mianem materialnych składników umowy o pracę, zaś pozostałe wskazane w art. 29 § 1 k.p. – mianem składników formalnych¹¹. Rozróżnienie to ma doniosłe znaczenie praktyczne. Z uwagi na fakt, że rodzaj umowy nie należy do kategorii warunków pracy i płacy, pracodawca nie może dokonać zmian w tym zakresie w drodze wypowiedzenia zmieniającego (na podstawie art. 42 § 1–3 k.p.)¹². Art. 29 § 1 k.p. nie jest jedynym przepisem kodeksu pracy traktującym o elementach treści umowy o pracę. Celem przykładu można przywołać chociażby art. 77⁵ § 3 k.p. dotyczący należności z tytułu podróży służbowej pracowników niezatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, art. 151 § 4 k.p. pozwalający na ustalenie odmiennego od ustawowego rocznego limitu godzin nadliczbowych czy art. 151 § 5 k.p. dotyczący ustalenia dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu. Najnowszą regulację w tym zakresie stanowi przepis art. 29 § 1¹ k.p. statuujący obowiązek zamieszczenia w umowie o pracę informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji oraz w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, uzasadniające zawarcie takiej umowy. Oczywiście nie ulega wątpliwości, że w umowie o pracę mogą się znaleźć także inne, niewskazane w przepisach prawa pracy, elementy istotne dla stron danego stosunku pracy (np. przyznające pracownikowi prawo do rekompensaty, odprawy czy innych świadczeń)¹³. Z uwagi jednakże na wielość możliwych wariantów i ramy niniejszego opracowania nie będą one przedmiotem dalszej analizy.

glądy odmiennie są odosobnione. J. Jończyk odróżnia rodzaj zawieranej umowy od jej treści, wskazując jednakże, że „rodzaj zawieranej umowy powinien być wskazany w niej samej” – J. Jończyk, *Prawo Pracy*, PWN, Warszawa 1992, s. 243. A.M. Świątkowski odrębnie traktuje rodzaje umów o pracę i składniki umowy o pracę, zaliczając do tych ostatnich rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin rozpoczęcia pracy oraz wynagrodzenie – A.M. Świątkowski, *Polskie Prawo Pracy*, LexisNexis, Warszawa 2014, s. 120–125. W. Szubert, omawiając treść umowy o pracę, nie wymienia jej rodzaju – W. Szubert, *Zarys...*, s. 111–113.

¹¹ J. Piątkowski, *Prawo stosunku pracy*, Dom Organizatora, Toruń 2009, s. 410.

¹² *Ibidem*, s. 410–411.

¹³ Por. wyrok SN z dnia 13 stycznia 2009 r., II PK 105/08, LEX nr 738346.

3. Rodzaj umowy

Jednym ze składników umowy o pracę, o których mowa w art. 29 § 1 k.p., jest rodzaj umowy. Strony mają możliwość zawarcia umowy o pracę na czas określony albo nieokreślony, a każda z nich może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny trwający maksymalnie 3 miesiące. Ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw¹⁴ zredukowano katalog umów terminowych w prawie polskim o umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Tym samym ograniczono elastyczność stron w zakresie wyboru rodzaju umowy.

Nowelizacja ograniczyła również możliwość zawierania umów o pracę na okres próbny. Wyraźnie bowiem wskazano okoliczność ponawiania umowy między tymi samymi stronami stosunku pracy w przypadku pracy tego samego rodzaju. Umowę na okres próbny można obecnie w takiej sytuacji zawrzeć ponownie tylko jeden raz i tylko wówczas, gdy przerwa w zatrudnieniu na rzecz danego pracodawcy wynosi co najmniej 3 lata. W nieobowiązującym już stanie prawnym, z uwagi na brak regulacji, strony mogły zdecydować o ponowieniu umowy o pracę na okres próbny po upływie krótszego okresu przerwy i mogły uczynić to więcej niż jeden raz. Oczywiście brak regulacji nie wprowadził w tym zakresie pełnej dowolności. Pamiętać bowiem należy, że minimalny okres przerwy winien być uzasadniony w świetle celu umowy na okres próbny, którym jest sprawdzenie kwalifikacji pracownika oraz warunków i specyfiki pracy na danym stanowisku.

Nowelizacja kodeksu pracy z dnia 25 czerwca 2015 r. ograniczyła elastyczność stron w zakresie możliwości zawierania umów o pracę na czas określony. W myśl art. 25¹ § 1 k.p. w nowym brzmieniu ustawodawca dopuścił trzykrotne zawieranie umowy o pracę na czas określony między tymi samymi stronami, przy maksymalnym 33-miesięcznym okresie zatrudnienia na podstawie jednej albo kilku umów. Zrezygnowano z określenia minimalnej przerwy pomiędzy następującymi między sobą umowami na czas określony, która wykluczała uznanie ich za „kolejne umowy”. Tym samym obecnie bez znaczenia dla powyższego limitu pozostaje nawet kilkuletnia przerwa w zatrudnieniu na rzecz danego pracodawcy. Ustawodawca wyłączył stosowanie przepisu art. 25¹ § 1 k.p do umów o pracę na czas określony zawieranych w celu zastępstwa pracownika, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji oraz przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne

¹⁴ Dz.U. poz. 1220.

przyczyny leżące po jego stronie, uzasadniające zawarcie takiej umowy (art. 25¹ § 4 k.p.). W stosunku do art. 25¹ k.p. w dotychczasowym brzmieniu zrezygnował z wyjątku dotyczącego „zadań realizowanych cyklicznie”, które to pojęcie zostało uznane przez Komisję Europejską za niewystarczająco określone prawem, aby można było zapobiegać zawieraniu nadmiernej liczby takich umów¹⁵. Rozważając kwestię elastyczności stron stosunku pracy w zakresie wyboru rodzaju umowy o pracę, szczególną uwagę poświęcić należy przewidzianemu w art. 25¹ § 4 pkt 4 k.p. wyjątkowi, pozwalającemu na niestosowanie ograniczeń w zawieraniu umów o pracę na czas określony w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli zawarcie umowy służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności jej zawarcia. Przesłanka „obiektywnych przyczyn” jawi się jako bardzo pojemna, przez co daje szeroki zakres swobody uznania¹⁶. Z drugiej strony, stanowiąc wyjątek od określonej w art. 25¹ § 1 k.p. zasady, powinna podlegać wykładni ścisłej¹⁷. Praktyka, zwłaszcza orzecznicza, pokaże, jak pojęcie to będzie interpretowane. W doktrynie jako przykład obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy wskazuje się realizację inwestycji (np. budowlanej czy remontowej) trwającej dłużej niż 33 miesiące, zewnętrzne czasowo ograniczone finansowanie działalności pracodawcy, czasowy wzrost zapotrzebowania na pracę, zatrudnienie doradców i asystentów w samorządzie terytorialnym na czas pełnienia funkcji przez wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starostę lub marszałka¹⁸.

4. Data zawarcia umowy i termin rozpoczęcia pracy

Zgodnie z art. 29 § 1 k.p. w umowie o pracę strony powinny wskazać zarówno datę zawarcia umowy, jak i termin rozpoczęcia pracy. Data zawarcia umowy może być tożsama z terminem rozpoczęcia pracy, jednakże w praktyce najczęściej będzie go poprzedzać. Tym samym strony, zawierając umowę o pracę, mają możliwość stworzyć więź zobowiązaniową niejako na przyszłość. Co

¹⁵ **L. Mitrus**, *Projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący umów terminowych*, Monitor Prawa Pracy 2015/6, s. 285.

¹⁶ *Ibidem*, s. 288.

¹⁷ **M. Tomaszewska**, w: **K.W. Baran** (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 241.

¹⁸ **L. Pisarczyk**, *Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? – część 1*, Monitor Prawa Pracy 2016/4, s. 179.

istotne, z literalnej wykładni art. 29 § 1 k.p. wynika, iż nie istnieją żadne ograniczenia w czasie, co do określenia w umowie późniejszego terminu rozpoczęcia pracy. Ograniczenie to nie wynika także z jakiegokolwiek innego przepisu prawa. Strony, zawierając umowę o pracę, mogą zatem określić, że pracownik rozpocznie pracę nawet po upływie kilku miesięcy czy lat¹⁹.

Możliwość określenia w umowie późniejszego terminu rozpoczęcia pracy stanowi alternatywę do poprzedzenia umowy o pracę umową przedwstępną, zawartą na podstawie art. 389 i 390 k.c.²⁰ w zw. z art. 300 k.p. Mimo podobieństw obu konstrukcji wykazują one jednakże istotne różnice. W przypadku umowy przedwstępnej możliwe jest zobowiązanie się do zawarcia umowy przyrzeczonej zarówno przez obie strony, jak i wyłącznie przez jedną z nich. Druga różnica to pojawienie się skutku w postaci nawiązania stosunku pracy. W myśl art. 26 k.p. stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie o pracę jako dzień rozpoczęcia pracy. Samo zatem nadejście terminu powoduje, że pracownik będzie obowiązany do wykonywania pracy, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W przypadku umowy przedwstępnej zawsze istnieje niebezpieczeństwo uchylecia się od zawarcia umowy przyrzeczonej przez jedną ze stron. W takiej sytuacji nie zawsze dojdzie do nawiązania stosunku pracy. W przypadku bowiem, gdy stroną tą jest kandydat na pracownika, druga strona może żądać wyłącznie naprawienia szkody. „Potencjalnemu pracodawcy” nie będzie w takiej sytuacji przysługiwało roszczenie o zawarcie umowy przyrzeczonej nawet wówczas, gdy umowa przedwstępna będzie czyniła zadość wymaganiom, od których zależy ważność umowy przyrzeczonej. Zgodnie z utrwalonym w doktrynie i orzecznictwie stanowiskiem, z żądaniem takim, z uwagi na zasadę wolności pracy, może wystąpić wyłącznie niedoszły pracownik²¹.

¹⁹ Por. **W. Muszalski**, *Przedwstępna umowa o pracę czy zbędna konstrukcja prawna*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1999/3, s. 40.

²⁰ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 459 ze zm.

²¹ **K. Jaśkowski**, *Komentarz do art. 29 Kodeksu pracy*, w: **K. Jaśkowski**, **E. Maniewska**, *Komentarz aktualizowany Kodeksu pracy*, LEX 2017; **M. Tomaszewska**, w: **K.W. Baran** (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 225; **T. Zieliński**, **G. Goździewicz**, w: **L. Florek** (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 104; uchwała SN z dnia 22 kwietnia 1977 r., I PZP 5/77, OSNCP 1977/10, poz. 180.

5. Rodzaj pracy

Rodzaj pracy stanowi *essentialia negotii* umowy o pracę²² i umowa jest jedynym źródłem jego ujęcia w stosunku pracy. Strony mogą określić go poprzez wskazanie konkretnego stanowiska, funkcji, zawodu, specjalności, opisu charakteru pracy lub czynności, które mają być wykonywane przez pracownika²³. To strony umowy nie zaś pracodawca (w ustawie czy rozporządzeniu) czy organizacje związkowe (w układzie zbiorowym pracy albo porozumieniu) decydują o rodzaju pracowniczego świadczenia ze stosunku pracy. Elastyczność stron w zakresie ukształtowania rodzaju pracy w umowie nie jest jednak pełna. Uwzględniając regulacje prawne, ograniczają ją przepisy o pracach wzbronionych kobietom i młodocianym²⁴, nie jest również dopuszczalne (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy *contra legem*. Umowa o pracę nie może ponadto zawierać postanowienia, które upoważniałyby pracodawcę do swobodnego wyznaczania odmiennego rodzaju pracy niż określony w umowie²⁵. Takie postanowienie byłoby nieważne jako mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy²⁶.

Pozostałe ograniczenia elastyczności stron w kształtowaniu rodzaju pracy wynikają z istoty stosunku pracy. Rodzaj pracy musi spełniać walor konkretności, a zatem za niewystarczające należy uznać wskazanie w umowie rodzaju pracy za pomocą określenia: „praca fizyczna”, „praca umysłowa”, „praca kierownicza” czy „praca niekierownicza”²⁷. W sytuacji gdy rodzaj pracy określają czynności, które mają być wykonywane przez pracownika, nieskuteczne jest wprowadzenie do umowy o pracę klauzuli, zgodnie z którą do obowiązków pracownika należy także wykonywanie „wszelkich innych czynności poleconych przez pracodawcę”²⁸. Z drugiej strony umowa o pracę nie powinna określać rodzaju pracy w sposób na tyle wąski i doprecyzowany, że zobowiązanie pracownika sprowadzałoby się do wykonywania jednej konkretnej i indywidualnie

²² J. Stelina, w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2015, s. 148.

²³ M. Łajeczko, *Umowa o pracę i jej warunki*, Prawo Pracy 1999/11, s. 3.

²⁴ T. Zieliński, G. Goździewicz, w: L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 240.

²⁵ H. Lewandowski, *Uwagi...*, s. 265.

²⁶ Z. Kubot, *Umowy o świadczenie pracy różnego rodzaju*, Państwo i Prawo 1999/10, s. 55.

²⁷ H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, PWN, Warszawa 1977, s. 58.

²⁸ M. Tomaszewska, w: K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 249.

określonej czynności. Przedmiotem stosunku pracy winno być bowiem świadczenie oznaczone co do gatunku, nie zaś co do tożsamości²⁹. Nie ma przeszkód, aby w akcie będącym podstawą nawiązania stosunku pracy wskazać więcej niż jeden rodzaj pracy³⁰, a poszczególne prace nie muszą być zbliżone rodzajowo czy podobne pod względem warunków świadczenia oraz wymaganych od pracownika kwalifikacji³¹. Za niedopuszczalne uznaje się natomiast pracownicze zatrudnienie na dwóch stanowiskach – przełożonego (stanowisko nadrzędne) i podwładnego³².

6. Miejsce wykonywania pracy

Miejsce pracy stanowi jeden z elementów umowy o pracę. Nie zmienia tego dodany ustawą z dnia 26 lipca 2002 r.³³ do art. 22 k.p. nieco mylący zwrot „w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” błędnie sugerujący jednostronne uprawnienie pracodawcy do wyznaczania pracownikowi miejsca świadczenia pracy. Sąd Najwyższy w jednym z wyroków stwierdził, że „pod pojęciem miejsca pracy rozumie się bądź stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy”. Uznał ponadto, że miejsce pracy nie musi być wyposażone w zaplecze socjalne, kadrowe i techniczne, ponieważ nie zawsze będzie się ono pokrywało z siedzibą zakładu pracy (pracodawcy)³⁴. W piśmiennictwie i orzecznictwie przyjmuje się ponadto możliwość wskazania w umowie ruchomego miejsca pracy, to jest za pomocą kilku punktów w znaczeniu geograficznym, które mogą być zmieniane³⁵. Nieważna jest jednakże klauzu-

²⁹ **A. Chobot**, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu a ograniczenia zasady wolności pracy*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 1983, s. 92; **J. Jankowiak**, *Pracodawcze prawo do wydania polecenia (wydawania poleceń) na tle koncepcji prywatnoprawnej czynności trwałej*, Państwo i Prawo 2001/4, s. 87–88.

³⁰ **H. Lewandowski**, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 71; wyrok SN z dnia 15 kwietnia 1977 r., I PZP 4/77, LexPolonica nr 317782.

³¹ Odmiennie: **B. Wagner**, *O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze*, w: **M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner** (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2002, s. 370.

³² **Z. Kubot**, *Umowy...*, s. 61.

³³ Dz.U., nr 135, poz. 1146.

³⁴ Wyrok SN z dnia 1 kwietnia 1985 r., I PR 19/85, OSPiKA 1986/3, poz. 46.

³⁵ **Z. Salwa**, *Rola umowy o pracę w kształtowaniu stosunku pracy*, Państwo i Prawo 1977/11, s. 32; **W. Masewicz**, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 1983 r.*, I PRN 35/83,

la umowna zawierająca bezwarunkową zgodę pracownika na czasową zmianę miejsca pracy w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy – bez określenia miejscowości, w której praca miałaby być świadczona, jak również okresu, którego te zmiany miałyby dotyczyć³⁶.

Strony umowy o pracę nie mogą miejsca wykonywania pracy wskazać w umowie zupełnie dowolnie. Musi bowiem ono odzwierciedlać odpowiadający prawdzie stan rzeczy i być właściwie skorelowane z rodzajem świadczonej przez pracownika pracy oraz rodzajem działalności pracodawcy³⁷. Przykładowo, w przypadku pracowników mobilnych, świadczących pracę na określonym obszarze geograficznym, jako miejsce pracy należy wskazać obszar aktywności zawodowej odzwierciedlający prawdziwy (a nie fikcyjny) stan rzeczy, a zatem taki, na którym pracownicy mobilni będą na stałe zobowiązani do przemieszczania się³⁸. W doktrynie podkreśla się, że wykonywanie zadań w różnych miejscowościach musi mieścić się w granicach obowiązujących norm czasu pracy, uwzględniając dojazdy do nich, a wszelkie wynikające z takiego uzgodnienia koszty (przede wszystkim koszty dojazdu) mają obciążać pracodawcę³⁹. Brak jest przeszkód, by miejscem pracy uzgodnionym przez strony był lokal wybrany przez pracownika, także jego mieszkanie. Pracownik nie musi bowiem pozostawać w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy (art. 128 k.p.)⁴⁰.

7. Wynagrodzenie za pracę

W umowie o pracę strony powinny ustalić, w myśl art. 29 § 1 pkt 3 k.p., wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. Powinno być ono ustalone w umowie o pracę w kwocie brutto⁴¹. Stałym i jedynym koniecznym składnikiem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze. Strony mogą ponadto przewidzieć, że pracowniko-

OSPika 1984/3, poz. 44; **M. Piekarski**, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 1985 r.*, I PR 19/85, OSP 1986/3, poz. 46; wyrok SN z dnia 19 marca 2008 r. I PK 230/2007, OSNP 2009/13–14, poz. 176.

³⁶ Wyrok SN z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 96/2009, OSNP 2011/7–8, poz. 103.

³⁷ Uchwała SN z dnia 9 grudnia 2011 r., II PZP 3/2011, LexPolonica nr 2802645.

³⁸ Uchwała Siedmiu Sędziów SN z dnia 19 listopada 2008 r. II PZP 11/2008, OSNP 2009/13–14, poz. 166.

³⁹ **B. Wagner**, *O swobodzie umowy o pracę...*, s. 371–372.

⁴⁰ **T. Zieliński**, **G. Goździewicz**, w: **L. Florek** (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 241.

⁴¹ Wyrok SN z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 250/13, LEX nr 1537262.

wi przysługiwać będą dodatki stawkowe, premie, prowizje czy różnego rodzaju bonusy⁴². Określając wysokość wynagrodzenia w umowie, należy mieć na uwadze, że pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje co najmniej wynagrodzenie w wysokości ustalonej w oparciu o przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁴³. Zauważyć należy, że nowelizacja tej ustawy, która weszła w życie 1 stycznia 2017 r.⁴⁴, zniósła zróżnicowanie wynagrodzenia minimalnego ze względu na staż pracy. Uchylono bowiem art. 6 ust. 2 i 3 ustawy, zgodnie z którym wysokość wynagrodzenia pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy mogła wynosić 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zrezygnowano również z uwzględniania w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Dotychczasowa regulacja powodowała, że w niektórych przypadkach przyznanie pracownikowi dodatku za pracę w porze nocnej w praktyce nie skutkowało zwiększeniem otrzymywanego przez niego wynagrodzenia.

Kolejne ograniczenie elastyczności stron stosunku pracy przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę stanowi określone w art. 18^{3c} § 1 k.p. prawo pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Równe traktowanie nie oznacza prawa do równego wynagrodzenia wszystkich pracowników danego pracodawcy zatrudnionych na tym samym stanowisku, lecz jego zróżnicowanie w oparciu o kryteria wymienione w art. 18^{3c} k.p. i w innych przepisach kodeksu pracy (art. 78 § 1 k.p., art. 18^{3b} § 2 pkt 4 k.p.)⁴⁵. Należy tu uwzględnić takie okoliczności, jak: rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje zawodowe, odpowiedzialność, wysiłek, ilość i jakość świadczonej pracy, staż pracy. Ponadto z uwagi na fakt, że przepis art. 18^{3c} § 1 k.p. stanowi rozwinięcie ogólnego zakazu dyskryminacji, za dyskryminowane można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej wartości, ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli różnica ta wynika z jednej lub kilku przyczyn,

⁴² Wyliczenie to nie zawiera wszystkich możliwych składników wynagrodzenia za pracę, z uwagi na to, że niekiedy dopiero w trakcie realizacji stosunku pracy zachodzi konieczność wypłacenia pracownikowi innych świadczeń niż te, które wskazano w umowie, np. dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych czy dodatków wyrównawczych.

⁴³ Tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r., poz. 847.

⁴⁴ Dokonana ustawą z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2016 r., poz. 1265.

⁴⁵ **L. Florek**, w: **L. Florek** (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 166.

o których mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p.⁴⁶ Konieczne jest tutaj zatem wykazanie, że zróżnicowanie zostało spowodowane zakazanym kryterium – albo niezwiązaną z wykonywaną pracą cechą lub właściwością dotyczącą go osobiście i istotną ze społecznego punktu widzenia (jedynie przykładowo wymienioną w art. 18^{3a} § 1 k.p.) bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy⁴⁷.

Ustalone przez strony wynagrodzenie powinno ponadto spełniać walor godziwości. Dotyczący tej materii art. 13 k.p. wskazuje wyłącznie, że warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pojęcie wynagrodzenia godziwego nie zostało zdefiniowane przez ustawodawcę. Pomocny w tym zakresie nie jest również art. 4 ust. 1 EKS⁴⁸, który nie został przez Polskę ratyfikowany. W doktrynie wskazuje się, że w polskim prawie pracy kryterium godziwości wynagrodzenia za pracę jest jego ekwiwalentność wobec pracy danego rodzaju, nie zaś sytuacja rodzinna pracownika⁴⁹. Z prawa do godziwego wynagrodzenia pracownik nie może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę, poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego⁵⁰. W najnowszym orzecznictwie Sąd Najwyższy odnosi godziwość wynagrodzenia również do wynagrodzenia rażąco wysokiego⁵¹, uznając nieważność tych postanowień umowy o pracę z uwagi na ich sprzeczność z art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.⁵²

Poza powyższymi, dotyczącymi wszystkich pracowników, ustawowymi granicami elastyczności stron stosunku pracy w zakresie kształtowania wynagrodzenia za pracę, wspomnieć należy o przepisach niektórych pragmatyk pracowniczych. Mogą one wskazywać inne poza wynagrodzeniem zasadniczym obligatoryjne składniki wynagrodzenia za pracę danej kategorii pracowników.

⁴⁶ Wyrok SN z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443.

⁴⁷ Wyrok SN z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013/17–18, poz. 202; wyrok SN z dnia 4 listopada 2015 r., II PK 36/15, LEX nr 1936723.

⁴⁸ Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r., Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67.

⁴⁹ **T. Zieliński, G. Goździewicz**, w: **L. Florek** (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 128.

⁵⁰ Wyrok SN z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, LEX nr 1217289; wyrok SN z dnia 25 sierpnia 2010 r., II PK 50/10, LEX nr 707421; wyrok SN z dnia 29 maja 2006 r., I PK 230/05, OSNP 2007/11–12, poz. 155.

⁵¹ Wyrok SN z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13, LEX nr 1503234.

⁵² Wyrok SN z dnia 20 czerwca 2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001; postanowienie SN z dnia 14 września 2012 r., I UK 220/12, LEX nr 1675400.

Mogą również określać wysokość poszczególnych składników wynagrodzenia – najczęściej poprzez wskazanie ich minimalnej i maksymalnej wartości⁵³.

Ponadto należy mieć na względzie, że warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą stanowią materię układową i regulaminową (art. 77¹ i art. 77² k.p.). Rola umowy o pracę może być zatem w tej mierze dość ograniczona, często będzie ona odsyłać do obowiązujących u danego pracodawcy przepisów płacowych. Z drugiej strony na podstawie art. 18 k.p. można wprowadzać do treści stosunku pracy świadczenia korzystniejsze niż zawarte w przepisach prawa pracy; można też wprowadzać do treści stosunku pracy świadczenia nieprzewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy; można wreszcie gwarantować dodatkowe składniki wynagrodzenia⁵⁴. Oczywiście w takim przypadku należy mieć na uwadze wskazane wyżej prawo pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości określone w art. 18^{3c} § 1 k.p.

8. Wymiar czasu pracy

Strony umowy decydują, czy pracownik będzie świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu, który przypada na dany rodzaj pracy, czy też wymiar ten będzie niepełny. W tym drugim przypadku konieczne jest dokładne określenie w umowie o pracę jego części – za pomocą ułamka (np. 1/2 etatu) albo godzinowego wymiaru pracy (np. 20 godzin tygodniowo).

Swoboda stron w tym zakresie ma wyłącznie górną granicę w postaci norm ustawowych lub (niższych) wynikających z układu zbiorowego pracy⁵⁵. W praktyce pracodawcy często są zainteresowani zatrudnieniem pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy po to, by jedynie w razie potrzeby polecić mu świadczenie pracy ponadwymiarowej bez potrzeby ponoszenia na stałe kosztów zatrudnienia pracownika na pełen etat. Dzięki temu rozwiązaniu mają możliwość elastycznego dostosowania treści stosunku pracy do zmieniającej się rzeczywistości bez konieczności wypowiedzenia zmieniającego. Pracownik będzie zobowiązany do świadczenia pracy ponad określony w umowie wymiar, z uwagi na obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, o którym mowa w art. 100

⁵³ Por. przykładowo art. 85 i 90 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1889 ze zm. oraz art. 30 i 33 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1189 ze zm.

⁵⁴ Wyrok SN z dnia 21 lipca 2009 r., II PK 21/09, LEX nr 738235.

⁵⁵ **H. Lewandowski**, *Uwagi...*, s. 266.

§ 2 pkt 4 k.p. Wydaje się jednak, iż praca ponadwymiarowa, podobnie jak praca w godzinach nadliczbowych, nie powinna być pracą stałą, ujętą zawczasu w organizacji pracy⁵⁶. Ponadto powierzenie pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze pracy w godzinach ponadwymiarowych nie może naruszać dobowego i tygodniowego okresu odpoczynku.

9. Inne elementy treści umowy o pracę

Zgodnie z przepisem art. 77⁵ § 3 k.p. w umowie o pracę określa się warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikom niezatrudnionym w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, w sytuacji gdy pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalania regulaminu wynagradzania. Ustawodawca w art. 77⁵ § 4 k.p. wprowadza tylko jedno ograniczenie swobodnej woli stron w tym zakresie, mianowicie postanowienia umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej⁵⁷. *A contrario* zatem, strony mogą według swego uznania określić wszystkie pozostałe warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej, tj. dotyczące zwrotu kosztów przejazdów, noclegów, dojazdów środkami komunikacji miejskiej i innych niezbędnych, udokumentowanych wydatków. Nie bez znaczenia pozostaje także niestosowanie przepisów określających dietę z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, przysługującą pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej⁵⁸. Jest ona bowiem znacząco wyższa od diety przysługującej tym pracownikom z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju. W przypadku pracodawców pozabudżetowych regulacje dotyczące należności wynikających z podróży służbowej mogą być zatem co do zasady korzystniejsze, jak i mniej korzystne dla pracowników od tego, co wynika z rozporządzenia Ministra Pracy⁵⁹. Z uwagi na

⁵⁶ Odnośnie do pracy w godzinach nadliczbowych por.: **H. Lewandowski**, *Uwagi...*, s. 266.

⁵⁷ Wysokość tej diety określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, Dz.U. z 2013 r., poz. 167.

⁵⁸ Por. wyrok SN z dnia 10 stycznia 2007 r., III PK 90/06, OSNP 2008/11–12, poz. 155.

⁵⁹ **W. Sanetra**, *Komentarz do art. 77⁵ k.p.*, w: **J. Iwulski**, **W. Sanetra**, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2013.

przepis art. 77⁵ § 5 k.p., w interesie pracodawcy leży wprowadzenie takich postanowień do umowy. Jeżeli bowiem strony mimo ciężącego na nich obowiązku w ogóle nie ustaliłyby w umowie o pracę warunków wypłacania należności z tytułu podróży służbowej, pracownikowi przysługują należności odpowiednio według przepisów określających wysokość oraz warunki ustalania tych należności dla pracownika zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju.

Z kształtowaniem wymiaru czasu pracy łączy się możliwość określenia w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, innej liczby przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż wynikająca z kodeksu pracy. Strony umowy o pracę mogą zarówno zaostrzyć, jak i zliberalizować powyższy limit. Z punktu widzenia pracodawcy najkorzystniejsze jest ustalenie jak największej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym. Górną granicę tego limitu można obliczyć, uwzględniając maksymalny tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 131 § 1 k.p.), liczbę tygodni w roku, a także wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego danemu pracownikowi.

W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze strony ustalają w umowie dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 5 k.p.). W doktrynie wskazuje się, że sposób określenia tego pułapu może być dowolnie wybrany przez strony. Możliwe jest (1) wskazanie liczby godzin pracy (limit dobowy i tygodniowy), po przekroczeniu których pracownik nabędzie prawo do dodatku, (2) wskazanie wymiaru czasu pracy (wyższego niż wynikający z umowy, ale niższego niż pełen wymiar), (3) określenie liczby godzin w okresie rozliczeniowym, po przekroczeniu których pracownik ma prawo do dodatku⁶⁰. Przepisy kodeksu pracy nie określają konsekwencji niezamieszczenia powyższej klauzuli w umowie. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego art. 151 § 5 k.p. nie stanowi samoistnej podstawy prawa pracownika do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. 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 dokona-

⁶⁰ K. Stefański, *Czas pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 118.

nia stosownego umownego ustalenia w tym zakresie ustawodawca obciążył, ze względu na jego konsensualny charakter, obie strony. Wynika stąd, że w braku porozumienia stron w tym zakresie dodatek pracownikowi nie przysługuje⁶¹. Powyższe stanowisko nie jest powszechnie aprobowane. W doktrynie wskazuje się, że w przypadku braku uregulowania tej kwestii w umowie o pracę pracownik powinien otrzymać taki dodatek za każdą godzinę pracy ponadwymiarowej⁶², co sprawia, że wprowadzenie do umowy o pracę postanowienia, o którym mowa w art. 151 § 5 k.p., leży w interesie pracodawcy.

Ponadto w umowie o pracę ustala się niektóre systemy czasu pracy – system skróconego tygodnia pracy oraz system pracy weekendowej. W tych dwóch przypadkach umowa określa również obowiązujący pracownika rozkład czasu pracy⁶³. Możliwość ustalania rozkładu czasu pracy w umowie o pracę wynika także z przepisu art. 129 § 4 pkt. 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 § 1 k.p. albo z umowy o pracę. Nadto pracodawca, jeżeli nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, może wprowadzić w umowie o pracę jedną przerwę w pracy niewliczoną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

10. Zakończenie

Przyjęta przez ustawodawcę metoda regulacji treści umowy o pracę jest właściwa. Zasadne jest wyraźne sformułowanie w kodeksie pracy jedynie najważniejszych elementów umowy i pozostawienie stronom stosunku pracy swobody w ich dookreśleniu, jak i we wprowadzeniu do umowy innych jeszcze postanowień (np. przyznających pracownikom dodatkowe prawa). Oczywiście w obu przypadkach swoboda stron nie jest pełna, napotyka na ograniczenia płynące z przepisów kodeksu pracy, przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych,

⁶¹ Wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, LEX nr 531840.

⁶² S. Driczinski, w: K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 826–827; K. Stefański, w: K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 938; A. Sobczyk, w: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2015, s. 654; L. Pisarczyk, w: L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 880.

⁶³ K. Stefański, *Czas pracy...*, s. 99.

postanowień zakładowych źródeł prawa pracy czy wreszcie istoty stosunku pracy. Odmienne są nie tylko źródła granic elastyczności stron w kształtowaniu elementów treści umowy o pracę, ale także zakres samej elastyczności. Wydaje się, że najdalej idące ograniczenia, z uwagi na rozbudowaną regulację prawną, towarzyszą wyborowi rodzaju umowy o pracę. Ustawodawca stara się tutaj ograniczać zatrudnienie terminowe. Swoboda stron jest znacznie ograniczona również w przypadku kształtowania wysokości wynagrodzenia za pracę, zwłaszcza jeżeli chodzi o jego minimalną wartość. Zdecydowanie największa elastyczność wiąże się z określeniem rodzaju pracy – to bowiem nie kto inny jak strony stosunku pracy muszą zdecydować, jaka praca leży w interesie pracodawcy i jest jednocześnie obowiązkiem pracownika.

Bibliografia

Akty prawne

- Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r., poz. 167).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 459 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 108 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1189 ze zm.).
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 847).
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1889 ze zm.).

Opracowania

- Baran Krzysztof W.** (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
- Baran Krzysztof W.** (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
- Chobot Andrzej**, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu a ograniczenia zasady wolności pracy*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 1983.
- Florek Ludwik** (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Gersdorf Małgorzata, Rączka Krzysztof, Rączkowski Michał**, *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa 2014.
- Gudowski Jacek** (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga trzecia. Zobowiązania*, LEX 2013.
- Iwulski Józef, Sanetra Walerian**, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2013.
- Jackowiak Urszula** (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*, Fundacja Gospodarcza, Gdynia 2004.
- Jankowiak Jarosław**, *Pracodawcze prawo do wydania polecenia (wydawania poleceń) na tle koncepcji prywatnoprawnej czynności trwałej*, Państwo i Prawo 2001/4, s. 81–94.

- Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza**, *Komentarz aktualizowany Kodeksu pracy*, LEX 2017.
- Jończyk Jan**, *Prawo Pracy*, PWN, Warszawa 1992.
- Kubot Zdzisław**, *Umowy o świadczenie pracy różnego rodzaju*, Państwo i Prawo 1999/10, s. 54–61.
- Lewandowki Henryk**, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, PWN, Warszawa 1977.
- Lewandowski Henryk**, *Uwagi o roli umowy we współczesnym prawie pracy*, w: Maria Matey-Tyrowicz, Lesław Nawacki, Barbara Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2002, s. 253–274.
- Lajeczko Maria**, *Umowa o pracę i jej warunki*, Prawo Pracy 1999/11, s. 3–14.
- Masewicz Walery**, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 1983 r., I PRN 35/83*, OSPiKA 1984/3, poz. 44.
- Mitrus Leszek**, *Projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący umów terminowych*, Monitor Prawa Pracy 2015/6, s. 285–291.
- Muszański Wojciech**, *Przedwstępna umowa o pracę czy zbędna konstrukcja prawna*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1999/3, s. 38–40.
- Piątkowski Jan**, *Prawo stosunku pracy*, Dom Organizatora, Toruń 2009.
- Piekarski Mieczysław**, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 1985 r., I PR 19/85*, OSP 1986/3, poz. 46.
- Pisarczyk Łukasz**, *Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? – część 1*, Monitor Prawa Pracy 2016/4, s. 175–181.
- Rzetecka-Gil Agnieszka**, *Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania – część ogólna*, LEX 2011.
- Salwa Zbigniew**, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, PWN, Warszawa 1995.
- Salwa Zbigniew**, *Rola umowy o pracę w kształtowaniu stosunku pracy*, Państwo i Prawo 1977/11, s. 25–35.
- Sobczyk Arkadiusz** (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2015.
- Stefański Krzysztof**, *Czas pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013.
- Szubert Waclaw**, *O charakterze prawnym stosunku pracy*, Państwo i Prawo 1964/7, s. 81–94.
- Szubert Waclaw**, *Zarys prawa pracy*, PWN, Warszawa 1980.
- Świątkowski Andrzej M.**, *Polskie Prawo Pracy*, LexisNexis, Warszawa 2014.
- Wagner Barbara**, *O swobodzie umowy o pracę raz jeszcze*, w: Maria Matey-Tyrowicz, Lesław Nawacki, Barbara Wagner (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2002, s. 359–381.
- Zieliński Tadeusz**, *Prawo Pracy. Zarys systemu. Część II Prawo stosunku pracy*, PWN, Warszawa–Kraków 1986.

Anna PISZCZEK

FLEXIBILITY OF THE PARTIES INVOLVED IN AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN SETTING OUT CERTAIN ELEMENTS OF THE TEXT OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

(Summary)

This study paper analyses the regulations applicable to the text of an employment contract. Consideration is given to the type of contract, contract conclusion date, work commencement date, nature of work, location of the workplace, compensation for work, working time limits, allowances due for business travel, and specific regulations concerning the working time. The purpose of the research was to find out whether the parties to an employment contract enjoy flexibility in determining the foregoing contractual issues, or their liberty in this respect is largely restricted. The article embraces the amendment to the Labour Law regulations pertinent to fixed-term employment contracts, which took effect on 22 February, 2016, as well as the amendment to the National Minimum Wage Act, in place as of 1 January, 2017. The legal-dogmatic analysis has demonstrated that an explicit conclusion with regard to flexibility of the parties involved in an employment relationship in setting out certain elements of the employment contract is impossible to reach. In respect of some components the leeway is greater (e.g. nature of work, location of the workplace), in respect of other elements it is more restricted (e.g. type of contract, compensation for work). Also dissimilar are the sources of such restrictions – Labour Law regulations, provisions within other primary and secondary legislation, provisions of collective labour agreements and other collective agreements, or, last but not least, the very nature of the employment relationship.

Keywords: employment; employee; employer; employment contract