

Rozdział 5

Wady konstrukcyjne umów o pracę na czas określony w polskim prawie pracy

Defects in the legal construction of fixed-term employment contracts in Polish labour law

Jakub Stelina

Profesor doktor habilitowany

Uniwersytet Gdański

<https://orcid.org/0000-0003-2871-1413>

Streszczenie

W rozdziale autor wyjaśnia, na czym polegały wady w konstrukcji prawnej umów o pracę na czas określony w polskim prawie pracy. Wraz z wejściem w życie w 1975 r. Kodeksu pracy przyjęto zasadę, że umowy tego typu można było wcześniej wypowiedzieć, jeśli w treści umowy przewidziano taką możliwość. Rozwiązanie to po 1989 r. przyczyniło się do powstania ogromnych patologii na rynku pracy, związanych z nadużywaniem przez pracodawców umów terminowych. Ustawodawca podejmował wielokrotnie próby naprawy tej sytuacji, wprowadzając m.in. ograniczenia w stosowaniu tych umów. Próby te były najczęściej mało efektywne, a przyczyną popularności umów na czas określony było to, że można je było jednostronnie wypowiedzieć. Z niezrozumiałych powodów w 2016 r. ustawodawca rozszerzył możliwość takich wypowiedzeń, a przez to całkowicie wypaczył istotę omawianych umów.

Słowa kluczowe: umowy o pracę, umowy o pracę na czas określony, zatrudnienie terminowe, wypowiedzenie umowy o pracę

Abstract

The author explains what the defects were in the legal construction of fixed-term employment contracts in Polish labour law. With the entry into force of the Labour Code in 1975, the principle was adopted that contracts of this type could be terminated earlier if the content of the contract provided for this possibility. This solution, after 1989, contributed to huge pathologies on the labour market related to the abuse of fixed-term contracts by employers. The legislator has repeatedly attempted to rectify this situation by, inter alia, introducing restrictions on the use of these contracts. These attempts were mostly ineffective, and the reason for the popularity of fixed-term

contracts was that they could be unilaterally terminated. For incomprehensible reasons, in 2016 the legislator extended the possibility of such terminations and thus completely distorted the essence of the contracts in question.

Keywords: employment contracts, fixed-term employment contracts, fixed-term employment, termination of an employment contract

*W socjalizmie ofiarnie pokonujemy trudności,
których nie ma w innym ustroju*

Stefan Kisielewski, *Na czym polega socjalizm*¹

I

Umowy o pracę na czas określony przynależą do szerszej kategorii terminowych umów o pracę, obejmującej także umowy na okres próbny, umowy zawierane na podstawie przepisów szczególnych na czas pełnienia funkcji przez inną osobę oraz umowy w celu przygotowania zawodowego². Każdy z wymienionych rodzajów terminowych umów o pracę odgrywa istotną rolę w systemie podstaw zatrudnienia pracowniczego, zasługuje zatem na wnikliwą uwagę. Najwięcej problemów – i to najcięższych gatunkowo, bo dotyczących konstrukcji prawnej – przysparzają umowy na czas określony, co znajduje odzwierciedlenie w licznych nowelizacjach przepisów je regulujących. W ostatnim czasie ustawodawca zdecydował o kolejnej zmianie ingerującej w ich konstrukcję prawną. Celem niniejszego szkicu jest próba ukazania, na czym polegają tytułowe wady umów na czas określony i jakie wynikają z nich konsekwencje dla istoty tych umów.

II

Przytoczone na wstępie słowa S. Kisielewskiego mogą posłużyć dla zobrazowania pewnej ogólniejszej prawidłowości, że błędne założenia powodują często powstanie problemów, które w innych warunkach nigdy by nie powstały, a które

¹ S. Kisielewski, *Na czym polega socjalizm?*, Warszawa 1979, s. 27.

² Jeśli chodzi o umowy w celu przygotowania zawodowego, to część doktryny nie uznaje ich za umowy terminowe (B. Wagner, *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980, s. 33), choć moim zdaniem więcej argumentów przemawia za taką właśnie ich kwalifikacją.

wymagają naprawienia, przy czym zazwyczaj środki zaradcze zamiast poprawy, nakręcają tylko spiralę dalszych kłopotów. Opis ten doskonale pasuje do historii zmagania polskiego ustawodawcy z nadużywaniem umów o pracę na czas określony. Wszystko zaczęło się bowiem od niewielkiej i zdawałoby się niewinnej wady w konstrukcji prawnej tego typu umów, przyjętej w pierwotnej wersji Kodeksu pracy. Chodzi mianowicie o zasadę, w myśl której umowa na czas określony mogła być pod pewnymi warunkami rozwiązana w zwykłym trybie (tzn. za wypowiedzeniem) tylko przez jedną z jej stron. Przed 1989 r. możliwość taka nie wywoływała problemów w praktyce, jednak od początku transformacji ustrojowej stała się źródłem nadużyć na ogromną skalę. Ustawodawca „ofiarnie” starał się im przeciwdziałać, jednak w kolejnych nowelizacjach często jedynie pogarszał sytuację. Aż wreszcie stanęliśmy w obliczu zmian, których skutkiem będzie przypieczerowanie w istocie faktycznej likwidacji klasycznych umów o pracę na czas określony.

III

Najbardziej charakterystycznym elementem umowy terminowej jest określenie w jej treści terminu, do jakiego ma ona trwać, a więc zdarzenia przyszłego i pewnego, tzn. takiego, które nastąpi w przyszłości. Z nadejściem terminu (przy zwykłej kolei rzeczy) umowa ulegnie rozwiązaniu. Ponieważ termin jest uzgodniony przez strony, stąd można przyjąć, że rozwiązanie następuje z mocy zgodnych oświadczeń woli stron umowy, ujawnionych przez nie w treści samej umowy. W ten sposób uzgodnienie terminu przypomina w istocie zawarcie porozumienia stron o rozwiązaniu stosunku pracy, tyle tylko, że w odróżnieniu od „klasycznego” porozumienia stron jest ono przewidziane już w momencie zawierania umowy (lub przekształcenia umowy bezterminowej w umowę terminową).

Z reguły termin jest oznaczony datą lub jednostką miary czasu³. Mogą też w grę wejść inne parametry, warunkiem jest jednak to, by odpowiadały one pojęciu terminu w podanym wyżej znaczeniu. W przypadku części umów terminowych ich charakterystykę uzupełnić należy o cel zawarcia umowy – dotyczy to umów na okres próbny, umów w celu przygotowania zawodowego i umów na czas pełnienia funkcji organu przez inną osobę. Wynika to z tego, że dla prawnej kwalifikacji tych umów samo wskazanie terminu nie wystarcza, konieczne jest bowiem dodatkowe dookreślenie celu, dla którego są one zawierane. Oczywiście tego typu problemy nie dotyczą umów na czas określony jako osobnego rodzaju umowy terminowej, gdyż przepisy nie przewidują szczególnego celu, który warunkuje dopuszczalność

3 B. Wagner, *Terminowe...*, s. 11 i nast.

zawarcia takich umów. Nawet w przypadku tzw. szczególnych umów o pracę na czas określony, o których mowa w art. 25¹ § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy⁴, chodzi jedynie o wyłączenie wobec nich ograniczeń przewidzianych w § 1 tego przepisu (co nawiasem mówiąc, może budzić wątpliwości dotyczące prawidłowości implementacji prawa unijnego⁵). Ograniczenia te dotyczą bowiem czasu trwania i liczby umów na czas określony łączących te same podmioty, a nie zasadności zawierania takich umów.

IV

Zasadą w prawie zobowiązań jest to, że kontrakty terminowe charakteryzują się zwiększoną stabilizacją, tzn. nie można ich wcześniej rozwiązać w zwykłym trybie bez zgody obu stron. Skoro bowiem strony wspólnie uzgodniły czas związania umową, tylko wspólnie mogą ten czas zmienić. Stąd przyjmuje się, że do czasu nadejścia umówionego terminu żadna ze stron umowy nie może jej rozwiązać w zwykłym trybie. Przepisy ogólne prawa zobowiązań przewidują taką możliwość jedynie względem umów zawieranych na czas nieokreślony, rodzących zobowiązania ciągłe (art. 365¹ ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny⁶, a wcześniej art. 272 rozporządzenie z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań⁷). Oznacza to, że kontrakty terminowe można wcześniej rozwiązywać tylko za porozumieniem stron, a w drodze czynności jednostronnej tylko ze szczególnie ważnych powodów, np. w razie naruszenia obowiązków przez drugą stronę albo wskutek zaistnienia nadzwyczajnych okoliczności, nieprzewidzianych w momencie zawierania umowy (zob. np. art. 764² i 869 § 2 k.c.). Zwiększona stabilność umów terminowych wynika z samej konstrukcji umowy jako zgodnego oświadczenia woli stron. Nie można przecież jednostronnie zmieniać treści umowy, bo podważałoby to istotę tej czynności prawnej. Tak więc jeśli w umowach na czas określony termin jest uzgodniony, to podlega tym samym regułom co pozostałe uzgodnione elementy treści umowy. Inaczej sytuacja przedstawia się w odniesieniu

4 Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465 – dalej k.p.

5 Chodzi o dyrektywę Rady nr 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. L 175, s. 43–48). Zob. szerzej J. Stelina, *Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony*, „Państwo i Prawo” 2015, nr 11, s. 41 i nast.

6 Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1610 – dalej k.c.

7 Dz.U. Nr 82, poz. 598 – dalej k.z.

do umów na czas nieokreślony, które mogą być wcześniej rozwiązywane w drodze jednostronnej czynności prawnej. Nie tylko nie podważa to ich istoty, ale wprost przeciwnie – potwierdza ich bezterminowy charakter. Niemożność jednostronnego rozwiązania umowy oznaczałaby w ich przypadku hybrydę prawną w postaci jakiejś formy zobowiązania wieczystego⁸.

V

Do czasu wejścia w życie Kodeksu pracy zbliżone do powyższych regulacje obowiązywały także w odniesieniu do umów o pracę. W dwóch rozporządzeniach Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 r. w sprawie umów o pracę⁹ możliwość wypowiedzenia umowy przez jedną ze stron dotyczyła tylko umów zawartych na czas nieokreślony (art. 25 pkt 4 rozporządzenia w sprawie umowy o pracę pracowników umysłowych i art. 10 lit. c rozporządzenia w sprawie umowy o pracę robotników). Zasadę tę wzmocnił także Kodeks zobowiązań, który w art. 469 § 1 stanowił, że jeżeli czas trwania stosunku pracy nie jest w umowie oznaczony ani nie wynika z rodzaju lub celu pracy, każda ze stron może rozwiązać umowę przez wypowiedzenie. Ponadto długotrwałe umowy terminowe zostały w pewnym zakresie zrównane z umowami bezterminowymi. W myśl art. 468 k.z. umowa o pracę zawarta na czas życia pracodawcy lub pracownika bądź na czas dłuższy niż trzy lata może być po upływie trzech lat rozwiązana przez pracownika za sześciomiesięcznym wypowiedzeniem. Nie ulegało zatem wątpliwości, że umowy o pracę, w tym zawarte na czas określony, odpowiadały wówczas paradygmatowi umowy cywilnoprawnej rodzącej zobowiązanie ciągłe, uregulowanej przepisami ogólnymi prawa zobowiązań. Dlatego umowy o pracę na czas określony mogły być rozwiązywane przed upływem oznaczonego terminu za zgodą stron (porozumienie stron) lub wskutek nadzwyczajnych okoliczności, które uzasadniają rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (poza rozważaniami

8 Wzmocnienia stabilności kontraktów terminowych nie podważa też możliwość odstąpienia od umowy. Strony mogą zastrzec w umowie prawo do odstąpienia od niej w ciągu oznaczonego terminu. W razie wykonania tego prawa umowę uważa się za niezawartą, a spełnione świadczenia podlegają zwrotowi (art. 395 k.c.). Co prawda w doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się dopuszczalność umownego prawa odstąpienia także w terminowych zobowiązaniach ciągłych (M. Warciński, *Umowne prawo odstąpienia*, Warszawa 2010, s. 66), jednak ze względu na przesłanki wynikające z art. 300 k.p. regulacje te nie mogą być stosowane do umów o pracę i nawiązywanych na ich podstawie stosunków pracy.

9 Rozporządzenie z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. Nr 35, poz. 323) i rozporządzenie z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz.U. Nr 35, poz. 324).

pozostaje kwestia wygaśnięcia stosunku pracy jako zdarzenia o charakterze ekstrasądowym, które powoduje ustanie stosunku pracy z mocy prawa).

Jednak sytuacja w tej kwestii uległa zmianie z dniem 1 stycznia 1975 r. Wchodzący w życie w tej dacie Kodeks pracy wprowadził pewne odstępstwa od tak rozumianej stabilizacji kontraktów terminowych. Co do zasady możliwość wypowiedzenia była przewidziana jedynie w odniesieniu do umów na okres próbny, na okres wstępny (do 1 maja 1989 r.) i na czas nieokreślony (art. 32 § 1 k.p.), ale kluczowe znaczenie przypisać należało regulacji wyjątkowej zawartej w art. 33 k.p. Zgodnie z tym przepisem (uchylonym z dniem 22 czerwca 2016 r.) przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogły przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Do 1989 r. przepis ten nie budził w praktyce większych wątpliwości, w jednostkach gospodarki uspołecznionej dominowały umowy o pracę na czas nieokreślony, natomiast zatrudnienie terminowe miało charakter wyjątkowy i uzupełniający. Jednak w okresie transformacji ustrojowej, a potem po wprowadzeniu gospodarki wolnorynkowej umowy na czas określony, ze względu na to, że ich wypowiedzanie nie wymagało uzasadnienia i konsultacji związkowej, stały się narzędziem elastycznej polityki kadrowej pracodawców, którzy w ten sposób ograniczali mechanizmy ochronne stabilizujące zatrudnienie. Ponieważ w obliczu narastającego bezrobocia i trudności w znalezieniu pracy kandydaci do pracy z reguły bez większych oporów zgadzali się na umieszczanie w umowach klauzul z art. 33 k.p., stąd do rzadkości należały przypadki umów, w których strony nie przewidywały możliwości wcześniejszego ich wypowiedzania. W ten sposób umowy o pracę na czas określony stały się jednym z symboli patologii na rynku pracy. Sytuację pracowników pogarszało także dość liberalne orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące umów tego typu. W uchwale z dnia 14 czerwca 1994 r. (I PZP 26/94) Sąd Najwyższy stwierdził, że klauzulę z art. 33 k.p. można wprowadzić także w okresie trwania umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy. Z kolei w uchwale z dnia 7 września 1994 r. (I PZP 35/94) Sąd Najwyższy przyjął, że umowa o pracę zawarta na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, w której strony przewidywały dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, może być w ten sposób rozwiązana także przed upływem 6 miesięcy jej trwania. Uchwałą tą Sąd Najwyższy pogrzebał w istocie pozostałości po idei klasycznej, a więc stabilnej umowy na czas określony, za takie bowiem można było uznawać umowy zawierane na okresy krótsze niż pół roku. Zresztą w praktyce nie opłacało się pracodawcom zawieranie umów o pracę na czas określony poniżej sześciu miesięcy, skoro umowy na czas dłuższy i tak mogły być wcześniej wypowiedziane bez żadnych ograniczeń.

Pewną próbą przeciwdziałania nadużyciom związanym z zatrudnieniem terminowym było dodanie z dniem 2 czerwca 1996 r. przepisu ograniczającego dopuszczalność zawierania umów na czas określony. Wprowadzony do Kodeksu pracy art. 25¹ przewidywał, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest

równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła miesiąca. Niestety, regulacja ta nie do końca spełniła pokładane w niej nadzieje. Pomimo kilku prób uszczelnienia przepisu w orzecznictwie sądowym (np. zakwestionowanie długoletnich umów na czas określony czy ograniczenie tzw. aneksowania w postaci przedłużania czasu ich trwania) w praktyce nie wyeliminowano nadużyć związanych ze stosowaniem tych umów w obrocie prawnym. Poprawa nastąpiła wraz z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej 1 maja 2004 r. Artykuł 25¹ k.p. uzyskał nowe, bardziej precyzyjne brzmienie. Przede wszystkim uściślono pojęcie „kolejnej umowy” (przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekracza miesiąca), pozbawiono skutków prawnych tzw. aneksowania umowy, a więc uzgodnienia między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy, a także wyłączono spod mechanizmu z art. 25¹ § 1 k.p. umowy o pracę na czas określony zawarte w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz umowy w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie. Jednak i to rozwiązanie okazało się nieefektywne, stąd w 2016 r. dokonano kolejnej nowelizacji tego przepisu, tym razem wykorzystując dwa przewidziane w dyrektywie UE mechanizmy ograniczania zawierania umów na czas określony. Po pierwsze – maksymalny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy nie może przekraczać 33 miesięcy, po drugie – łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Jednocześnie spod tych ograniczeń wyłączono – co wydaje się naruszać postanowienia dyrektywy 99/70/WE – umowy o pracę zawarte na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji oraz 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). Największe kontrowersje budziło jednak wprowadzenie zasady dopuszczalności wypowiedzeń wszystkich umów zawartych na czas określony (bez wymogu uzasadnienia i konsultacji związkowej), czym w istocie zrównano je z umowami na okres próbny. W celu uniknięcia zarzutu dyskryminacji przyjęto, że okresy wypowiedzenia takich umów są identyczne z okresami wypowiedzenia umów na czas nieokreślony. Ostatnim akordem „ofiarnych” zmagających państwa z patologiami związanymi z umowami na czas określony jest wprowadzenie wymogu zasadności ich wypowiedzenia i uprzedniej konsultacji związkowej zamiaru takich wypowiedzeń. Jest to moim zdaniem próba rozpaczliwej naprawy kuriozalnych przepisów o umowach na czas określony, obowiązujących od 2016 r.

VI

Ramy niniejszego rozdziału nie pozwalają na pogłębioną analizę omawianych zagadnień, stąd przechodząc do konkluzji, można stwierdzić, że od 1975 r. obserwujemy stałe oddalanie się modelu umowy o pracę na czas określony od cywilnoprawnego paradygmatu zobowiązania terminowego o charakterze ciągłym. Podczas gdy w prawie cywilnym regułą jest wzmocnienie stabilności umów terminowych, w prawie pracy umowa taka nie tworzy realnie trwałej więzi prawnej. Wydaje się, że najbliższa modelowi była regulacja z lat 1975–1989. Obowiązujący wówczas art. 33 k.p. był co prawda wyjątkiem od zasady, ale jego zastosowanie podlegało uzgodnieniu przez strony, a ponadto w okresie PRL samo zatrudnienie terminowe nie było nadużywane. Zresztą można przyjąć, że w owym czasie mieliśmy jednak do czynienia z klasycznymi umowami na czas określony. Były nimi te, które zawierano na okres do sześciu miesięcy lub powyżej sześciu miesięcy, gdy nie przewidziano możliwości ich wcześniejszego wypowiedzenia.

Niewinne, zdawałoby się, rozwiązanie wynikające z art. 33 k.p. stało się przyczyną swoistej „popularności” umów o pracę na czas określony po roku 1989. Nie-równowaga stron na rynku pracy, wynikająca z masowego bezrobocia, spowodowała, że niemal wszystkie umowy tego typu występujące w obrocie prawnym były zaopatrzone w klauzule o dopuszczalności wcześniejszego wypowiedzenia, nie-rzadko umowy takie były też zawierane na okresy wieloletnie. Kolejne interwencje ustawowe w model zatrudnienia terminowego po roku 1996 niewiele w istocie pomagały, burzyły natomiast coraz bardziej ten model. W 2016 r. doszło do stworzenia horrendum prawnego w postaci umów na czas określony, które co prawda w części przypadków nie mogły przekraczać 33 miesięcy, ale za to miały nieograniczone możliwości wypowiedzania. W ten sposób zakwestionowano w istocie charakter umowy na czas określony, czyniąc z niej *sui generis* umowę na okres próbny¹⁰. I wreszcie zmiana Kodeksu pracy z 2023 r. zniósła ostatnie różnice między wypowiedzeniem umów na czas nieokreślony i na czas określony, wprowadzając wymóg zasadności tych ostatnich i obowiązek uprzedniej ich konsultacji z zakładową organizacją związkową. W ten sposób zakończyła się ewolucja charakteru prawnego umów na czas określony. Podczas gdy do czasu nowelizacji Kodeksu pracy z 2016 r. można było – pomimo różnych wątpliwości – kwalifikować je jako odmianę ogólnosystemowej konstrukcji umowy terminowej, uregulowanej najpełniej przez prawo cywilne, tak po tej dacie, a zwłaszcza po ostatniej nowelizacji z 2023 r., umowa o pracę na czas określony jawi się już jako byt prawny *sui generis*, ukształtowany autonomicznie przez prawo pracy, w oderwaniu od paradygmatów prawa zobowiązań. Oznacza to zniknięcie w prawie pracy koncepcji umowy na czas określony o zwiększonej stabilności, a więc zubożenie instrumentarium

¹⁰ J. Stelina, *Nowa koncepcja...*, s. 41 i nast.

prawnego służącego obsłudze zatrudnienia. Otwarta pozostaje kwestia, czy jest to prawidłowy kierunek zmian w systemie prawa zatrudnienia. Moim zdaniem nie, stąd postuluję powrót do rozwiązań znanych przedkodeksowemu prawu pracy, czyli wyeliminowanie możliwości wcześniejszego wypowiedzienia umów na czas określony. Nie chodzi przy tym o wzgląd na czystość konstrukcji prawnych, ale przede wszystkim o wyeliminowanie patologii związanych z nadużywaniem umów terminowych. Zamiast uchylić możliwość wcześniejszego wypowiedzienia umów na czas określony, ustawodawca stosował coraz to nowsze środki zaradcze. W efekcie proces leczenia zakończył się co prawda sukcesem, tyle że pacjent chyba nie przeżył operacji.

Bibliografia

- Kisielewski S., *Na czym polega socjalizm?*, Warszawa 1979.
Stelina J., *Nowa koncepcja umowy o pracę na czas określony*, „Państwo i Prawo” 2015, nr 11.
Wagner B., *Terminowe umowy o pracę*, Warszawa 1980.
Warciański M., *Umowne prawo odstąpienia*, Warszawa 2010.

Akty prawne

- Dyrektywa Rady nr 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.Urz. L 175).
Rozporządzenie z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. Nr 35, poz. 323).
Rozporządzenie z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz.U. Nr 35, poz. 324).
Rozporządzenie z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz.U. Nr 82, poz. 598).
Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1610).
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465).

