

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

UKAZUJE SIĘ OD 1995 ROKU

POLECA

UWAGA!
ZMIANY
OD 22 LUTEGO
2016 r.

UMOWY TERMINOWE

– JAK ZAWIERAĆ I WYPOWIADAĆ

- Kiedy można bez limitów zawierać umowy na czas określony
- Co się zmieni w zawieraniu umów na okres próbny
- Kiedy umowa na czas określony przekształci się w umowę bezterminową
- Jak wypowiedzieć umowy na czas określony



ISBN 978-83-7440-693-2



9 788374 406932

Partner merytoryczny

 **INFOR** | **IFK** Platforma
Księgowych i Kadrowych



Certyfikowane
wideoszkolenia
księgowych i kadrowych

- ✓ Ponad 700 lekcji
- ✓ **Aktualna** tematyka
- ✓ **Certyfikat** wiedzy

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

P O L E C A

UMOWY TERMINOWE

– JAK ZAWIERAĆ I WYPOWIADAĆ

- Kiedy można bez limitów zawierać umowy na czas określony
- Co się zmieni w zawieraniu umów na okres próbny
- Kiedy umowa na czas określony przekształci się w umowę bezterminową
- Jak wypowiedzieć umowy na czas określony





www.infororganizer.pl

Najszybsze odpowiedzi!

Mobilny INFORorganizer to najszybszy dostęp do aktualności dla księgowych. Aplikacja błyskawicznie dostarczy informacje z zakresu prawa i podatków na twoją komórkę.

Bezpłatna aplikacja



Grupa INFOR PL

Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

INFOR PL Spółka Akcyjna
01-042 Warszawa
ul. Okopowa 58/72
www.infor.pl

UMOWY TERMINOWE

– JAK ZAWIERAĆ I WYPOWIADAĆ

Dyrektor Centrum Rynku Firm
Marzena Nikiel

Redaktorzy merytoryczni
Bożena Goliżewska-Chojdak
Marek Skatkowski

Redaktor graficzno-techniczny
Agnieszka Zuchowicz

Korekta
Anna Seroczyńska

Adres redakcji
01-042 Warszawa,
ul. Okopowa 58/72
www.pgp.infor.pl

Biuro Reklamy

Monika Jukiewicz
tel. 22 530 40 27
e-mail: monika.jukiewicz@infor.pl

Biuro Obsługi Klienta

01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
tel.: 22 212 07 30, 801 626 666,
e-mail: bok@infor.pl
strona: www.sklep.infor.pl

Druk

TINTA, Działdowo

Copyright by INFOR PL Spółka Akcyjna. Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

Materiałów niezamówionych nie zwracamy, zachowując sobie prawo do skrótów i zmian tytułu. Nie ponosimy odpowiedzialności za treść reklam zamieszczonych na łamach.

SPIS TREŚCI

Wstęp	5
Rozdział I. Ogólne informacje dotyczące zawierania umów o pracę	6
1. Określenie stron umowy o pracę	7
2. Rodzaj umowy o pracę	7
3. Zmiany w rodzajach umów o pracę	8
Rozdział II. Umowa na okres próbny po zmianach	9
1. Cel umowy na okres próbny po zmianie przepisów	10
2. Ponowne zawieranie umowy na okres próbny	11
Rozdział III. Nowe zasady zatrudniania pracowników na umowy na czas określony	14
1. Zmiany w zawieraniu umów na czas określony	14
2. Brak limitów w zawieraniu umów na czas określony	17
3. Nowy obowiązek informacyjny względem PIP	21
4. Rozwiązywanie umów na czas określony	22
Rozdział IV. Zatrudnianie na umowy na czas nieokreślony	25
1. Okres wypowiedzenia	25
2. Konsultacja związkowa	27
3. Przyczyna wypowiedzenia umowy	28
4. Pouczenie	29
Rozdział V. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy po zmianie przepisów	30
1. Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy	30
1.1. Forma dokonania zwolnienia ze świadczenia pracy	31
1.2. Wynagrodzenie za zwolnienie z obowiązku pracy	31
2. Zwolnienie z obowiązku pracy a dni wolne na poszukiwanie pracy	33
3. Prawo do ubezpieczeń społecznych w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy	33
Rozdział VI. Zmiany dotyczące odszkodowań pracowniczych	35
1. Odszkodowanie za rozwiązanie umowy na czas określony z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych – po zmianie przepisów	35
2. Odszkodowanie za rozwiązanie umowy na czas określony z naruszeniem przepisów	35
2.1. Termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia	36
2.2. Decyzja sądu w sprawie przywrócenia do pracy lub wypłaty odszkodowania	36
2.3. Zaliczenie okresu pozostawania bez pracy do stażu pracy	37
3. Odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy bez wypowiedzenia	37
3.1. Prawo do odszkodowania po zmianie przepisów	38
4. Odszkodowanie dla pracodawcy za bezzasadne rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika	38
4.1. Wina pracodawcy a rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia	39
4.2. Prawo do odszkodowania po zmianie przepisów	40
5. Odszkodowanie dla pracownika z powodu śmierci pracodawcy	41
5.1. Prawo do odszkodowania po zmianie przepisów	42
Rozdział VII. Pozostałe zmiany w Kodeksie pracy	43
1. Wydawanie świadectwa pracy za okres pracy na umowie na czas określonej pracy	43

1.1. Dwie umowy i przerwa	43
1.2. Dwie umowy i kolejna na czas określony	43
1.3. Dwie umowy i kolejna na czas nieokreślony	44
1.4. Żądanie wydania świadectwa	44
1.5. Sposób wypełniania świadectwa	44
1.6. Procedura odwoławcza	45
2. Przedłużenie umowy na czas wykonania określonej pracy do dnia porodu	46
2.1. Ochrona pracownic w ciąży	46
2.2. Nie zawsze trzeba przedłużyć umowę o pracę do dnia porodu	46
2.3. Liczenie terminu uprawniającego do przedłużenia umowy	47
2.4. Sposób przedłużania umowy o pracę	47
2.5. Rozwiązanie umowy terminowej	48
3. Brak prawa do urlopu macierzyńskiego w przypadku rezygnacji z wychowywania dziecka	48
4. Katalog wyłączeń sporów przed sądem pracy	49
5. Grzywna za niepoinformowanie PIP o zawarciu umowy terminowej	49
Rozdział VIII. Zmiany w innych ustawach dostosowujących przepisy do nowych regulacji	52
1. Zmiany w ustawie o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej	52
2. Zmiany w zatrudnianiu pracowników tymczasowych	53
3. Zmiany w ustawie o zwolnieniach grupowych	56
4. Zmiany w ustawie o urzędnikach państwowych	56
5. Zmiany w ustawie o służbie cywilnej	57
6. Zmiany w ustawie o pracownikach samorządowych	58
Rozdział IX. Przepisy przejściowe	59
1. Umowy na czas wykonania określonej pracy	59
2. Wypowiadanie umów na czas określony w okresie przejściowym	59
3. Zawieranie umów na czas określony w okresie przejściowym	61
4. Uzupełnienie treści umów na czas określony zawartych przed nowelizacją	64
5. Obowiązek zmiany informacji o warunkach zatrudnienia	65
6. Skracanie umów na czas określony	67
Rozdział X. Odpowiedzi na pytania Czytelników	70
1. Czy od 22 lutego 2016 r. będzie można zawrzeć umowę na czas wykonania określonej pracy, jeśli przewiduje to umowa przedwstępna zawarta w 2015 r.	70
2. Jakie terminowe umowy o pracę stosować w przypadku działaczy na etatach związkowych	71
3. Czy miesięczna przerwa w zatrudnieniu pozwoli od nowa liczyć umowy na czas określony	72
4. Czy pracownik wykonujący pracę przez 33 miesiące na umowę na czas określony po zmianie przepisów od razu otrzyma stałą umowę	74
5. Jak wypowiedzieć umowy zawarte na czas określony, trwające w dniu wejścia w życie nowych przepisów	75
6. Czy będzie można wypowiedzieć umowę na czas określony, w której nie przewidziano możliwości wypowiedzenia	76
USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. KODEKS PRACY – j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, zm.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1662, z 2015 r., poz. 1066, poz. 1220, poz. 1224, poz. 1240, poz. 1268 (wyciąg)	79

WSTĘP

Od 22 lutego 2016 r. z tym samym pracownikiem będzie można podpisać umowę na czas określony maksymalnie na 33 miesiące. Dopuszczalne będzie też zawarcie z zatrudnionym najwyżej trzech takich umów. Przekroczenie 33-miesięcznego terminu lub zawarcie większej niż 3 liczby umów na czas określony będzie skutkowało uznaniem z mocy prawa, że pracownik jest zatrudniony na czas nieokreślony.

W przypadku umów na czas określony oraz umów na zastępstwo zmienią się również okresy wypowiedzenia. Będą takie same jak dla umów na czas nieokreślony. Zostaną więc uzależnione od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

Takie zmiany wprowadziła ustawa z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220).

Głównym celem nowelizacji przepisów Kodeksu pracy jest ograniczenie nadużywania umów na czas określony. Część pracodawców stosowała i nadal stosuje nieuzasadnione obiektywnie umowy na czas określony często na bardzo długie okresy. Zawieranie długotrwałych umów na czas określony przewidujących możliwość ich rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem w przeszłości często bywało postrzegane przez sądy jako obejście przepisów o zawieraniu umów na czas nieokreślony.

Nowe przepisy mają też na celu usunięcie uchybień związanych z wdrożeniem do polskich przepisów dyrektywy Rady 99/70 WE z 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Uchybienia te zostały wskazane przez Komisję Europejską i dotyczą zarzutów w zakresie niezgodności polskiego prawa z wymaganiami wspomnianej dyrektywy. Obejmują następujące aspekty:

- krótszy okres wypowiedzenia umów zawieranych na czas określony obowiązujących przez długi czas w stosunku do długości okresu wypowiedzenia umów zawieranych na czas nieokreślony w przypadku umów obejmujących podobny okres oznacza mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony bez obiektywnego uzasadnienia,
- okres, który musi upłynąć między dwiema umowami na czas określony, aby nie były one uważane za „następujące po sobie”, jest zbyt krótki,
- pojęcie „zadań realizowanych cyklicznie”, w ramach którego dozwolone jest nieograniczone zawieranie następujących po sobie umów na czas określony, nie jest wystarczająco określone prawem, aby można było zapobiegać zawieraniu nadmiernej liczby takich umów.

ROZDZIAŁ I. OGÓLNE INFORMACJE DOTYCZĄCE ZAWIERANIA UMÓW O PRACĘ

Stosunek pracy zostaje nawiązany w wyniku zgodnego oświadczenia woli obu stron tego stosunku prawnego, tj. pracodawcy i pracownika. Każda umowa, bez względu na swoją nazwę, jeżeli zawiera cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, jest umową o pracę (art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy). Elementy cechujące umowę o pracę to:

- stałe miejsce pracy,
- stałe godziny pracy,
- osobiste świadczenie pracy,
- wykonywanie pracy w podporządkowaniu i na ryzyko pracodawcy,
- wynagrodzenie w pieniądzu przysługujące za wykonaną pracę.

Umowę o pracę zawiera się na piśmie (art. 29 § 2 Kodeksu pracy). Jeżeli umowa o pracę nie zostanie zawarta na piśmie, pracodawca powinien najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez pracownika pracy potwierdzić mu na piśmie ustalenia dotyczące stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Pracodawca sporządza umowę o pracę co najmniej w dwóch egzemplarzach, z których jeden doręcza pracownikowi, a drugi włącza do części B jego akt osobowych.

Postanowienia umowy o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Takie postanowienia są z mocy prawa nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 18 Kodeksu pracy).

Każda umowa o pracę powinna zawierać określone elementy. Można je podzielić na obowiązkowe oraz nieobowiązkowe.

Elementy umowy o pracę

Obowiązkowe elementy umowy o pracę	Nieobowiązkowe elementy umowy o pracę
<ul style="list-style-type: none">■ strony umowy o pracę,■ rodzaj umowy o pracę,■ data zawarcia umowy o pracę,■ warunki pracy i płacy takie jak:<ul style="list-style-type: none">– rodzaj pracy,– miejsce wykonywania pracy,– wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,– wymiar czasu pracy,– termin rozpoczęcia pracy,■ limit godzin ponadwymiarowych (dotyczy to tylko umów zawartych na niepełny etat),■ system czasu pracy (dotyczy to tylko systemu weekendowego i systemu skróconego tygodnia pracy),■ od 22 lutego 2016 r. przyczyny uzasadniające podpisanie umowy na czas określony w sytuacji, gdy jest ona zawierana na okres przekraczający 33 miesiące lub jest 4. umową tego rodzaju zawieraną z tym samym pracownikiem (dotyczy to umów o pracę zawieranych na czas określony na zastępstwo, na czas kadencji, przy pracy dorywczej lub sezonowej, a także w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie)	<ul style="list-style-type: none">■ zachowanie tajemnicy przedsiębiorstwa,■ przydzielenie samochodu służbowego,■ przyznanie dodatkowych świadczeń, np. dodatkowego urlopu wypoczynkowego

Brak oznaczenia niektórych elementów powoduje nieważność umowy. Umowa o pracę jest nieważna, jeżeli nie zawarto w niej stron umowy i rodzaju pracy. Brak pozostałych elementów powoduje ich domniemanie na podstawie ogólnych przepisów prawa pracy. Umowa o pracę powinna być podpisana przez obie strony własnoręcznym podpisem. Nie można podpisywać umowy jedynie parafą. Umowa podpisana parafą będzie nieważna. W takim przypadku do nawiązania stosunku pracy dojdzie przez samo dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy. Umowa zostanie wówczas nawiązana w sposób dorozumiany na podstawie treści nieważnej umowy.

1. Określenie stron umowy o pracę

Umowę o pracę zawierają pracodawca i pracownik. Pracodawcą może być jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (art. 3 Kodeksu pracy). Określenie pracodawcy w umowie o pracę będzie więc polegało na wskazaniu nazwy i adresu firmy lub na wskazaniu imienia i nazwiska oraz adresu pracodawcy. Umowę o pracę może zawrzeć w imieniu pracodawcy osoba uprawniona do jego reprezentacji wobec pracowników w zakresie dokonywania czynności z prawa pracy. Zatem umowa o pracę powinna być podpisana przez organ lub osobę uprawnioną do składania oświadczeń woli i podpisywania dokumentów w imieniu pracodawcy. Informację, kto jest takim organem lub osobą, zawiera akt o utworzeniu pracodawcy lub pełnomocnictwo.

PRZYKŁAD

Pracownik zostaje zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu sp. z o.o. Spółka nie ma oprócz niego innych członków zarządu. W takim przypadku do podpisania umowy o pracę z prezesem zarządu będzie upoważniona rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników spółki.

Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 Kodeksu pracy). Określając w umowie o pracę pracownika jako jej stronę, należy podać jego imię i nazwisko oraz miejsce zamieszkania.

2. Rodzaj umowy o pracę

Wybór rodzaju umowy o pracę zależy najczęściej od tego, jakiego pracownika zatrudniamy (np. czy jest to wysokiej klasy specjalista poszukiwany na rynku pracy, czy pracownik rozpoczynający swoją karierę zawodową) oraz na jak długo potrzebujemy danego pracownika.

Obecnie umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności (art. 25 § 1 Kodeksu pracy). Każda z tych umów może być poprzedzona umową zawartą na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy.

Warunki wyboru odpowiedniego rodzaju umowy o pracę

Rodzaj umowy	Warunki wyboru
1	2
Na okres próbny	Umowa ta ma na celu sprawdzenie umiejętności pracownika. Również pracownik ma możliwość sprawdzenia, jak sobie radzi w nowym miejscu pracy.
Na czas określony	Umowa ta jest zawierana, jeżeli pracownik jest potrzebny tylko na pewien okres, który można z góry przewidzieć. Jej zawarcie może wynikać z okresowego charakteru prac, do których zostaje zatrudniony pracownik.

1	2
Na zastępstwo	Umowa ta jest zawierana w celu zastępstwa innego pracownika na czas jego usprawiedliwionej nieobecności.
Na czas wykonania określonej pracy	Umowa ta jest zawiera w celu wykonania danego rodzaju pracy wówczas, gdy nie można przewidzieć dokładnie terminu zakończenia tych prac, np. na czas budowy osiedla X.
Na czas nieokreślony	Umowa ta jest zawierana, gdy pracodawca zatrudnia sprawdzonego pracownika do prac, które nie uzasadniają zawarcia umowy terminowej.

3. Zmiany w rodzajach umów o pracę

Nowe przepisy, które zaczną obowiązywać od 22 lutego 2016 r., zmieniają katalog umów o pracę. Z Kodeksu pracy zostanie usunięta umowa zawierana na czas wykonania określonej pracy. Warto podkreślić, że zarówno orzecznictwo, jak i doktryna nie kwestionowały przydatności tego rodzaju umowy. Ze swojego założenia była ona zawierana na czas niezbędny do wykonania umówionego zadania, którego terminu realizacji nie można było z góry przewidzieć. Jednak w ocenie ustawodawcy w obecnej sytuacji nie ma uzasadnienia dla dalszego utrzymywania w prawie pracy umowy zawieranej na czas określonej pracy jako odrębnej kategorii umowy. Przemawia za tym sporadyczność stosowania tego typu umów. Ponadto wskazuje się, że umowa na czas wykonania określonej pracy rozwiązuje się z dniem zakończenia wykonania umówionej pracy, bez wcześniejszej możliwości jej wypowiedzenia. Wśród powodów odejścia od umowy zawieranej w celu wykonania określonej pracy wymienia się również problemy z klasyfikacją prac, do jakich ten rodzaj umowy mógłby mieć zastosowanie. Przesłanką odejścia od umowy zawieranej na czas wykonania określonej pracy jest również argument, że w celu wykonania wszystkich rodzajów prac możliwe jest zatrudnienie pracownika z wykorzystaniem jednej z trzech pozostałych umów o pracę. Dodatkowo podnosi się, że dotychczasowy kształt regulacji dotyczącej umowy o pracę w celu wykonania określonej pracy ma prawo budzić obawy co do jej zgodności z przepisami unijnymi. Przejawem tego jest np. brak przepisów ograniczających wielokrotne zawieranie tego rodzaju umów przez te same strony.

Natomiast oprócz umów na czas określony i nieokreślony pozostawiono możliwość zawierania umów na czas określony w ramach zastępstwa nieobecnego pracownika w związku z jego usprawiedliwioną nieobecnością w pracy.

Rodzaje umów o pracę po zmianach przepisów
■ umowa na okres próbny
■ umowa na czas określony (w tym umowa na zastępstwo)
■ umowa na czas nieokreślony

► Zapamiętaj!!!

1. **Od 22 lutego 2016 r. pracodawcy nie będą mogli zawierać umów na czas wykonania określonej pracy.**
2. **Po zmianach przepisów nadal będzie można zawierać umowy na zastępstwo, które są rodzajem umowy na czas określony.**

ROZDZIAŁ II.

UMOWA NA OKRES PRÓBNY PO ZMIANACH

Umowa na okres próbny z reguły poprzedza inną umowę o pracę. Umowa taka może zostać zawarta maksymalnie na 3 miesiące. Po nowelizacji przepisów umowę na okres próbny nadal będzie można zawrzeć na taki okres.

W praktyce pewne problemy pojawiają się odnośnie do samego zapisu czasu trwania umowy na okres próbny.

PRZYKŁAD

Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę na okres próbny od 7 stycznia do 7 kwietnia 2016 r. Takie ustalenie czasu trwania umowy na okres próbny jest nieprawidłowe, gdyż zawarta w ten sposób umowa trwa dłużej niż 3 miesiące. Okres trwania umowy ustalamy według potocznego rozumienia terminów, tzn. jej termin kończy się w dniu poprzedzającym dzień rozpoczęcia takiej umowy. Prawidłowo pracodawca powinien zawrzeć umowę na okres próbny od 7 stycznia do 6 kwietnia 2016 r.

W literaturze prawa pracy można spotkać dwa odmienne poglądy dotyczące skutków zawarcia umowy na okres próbny powyżej 3 miesięcy. Zgodnie z pierwszym z nich w takim przypadku umowa na okres próbny powinna trwać maksymalnie 3 miesiące, a po zakończeniu tego okresu jest nieważna. Wynika to z art. 18 Kodeksu pracy, zgodnie z którym postanowienia umowy niezgodne z Kodeksem pracy są nieważne, a w ich miejsce stosujemy odpowiednie przepisy Kodeksu pracy. Część ekspertów prawa pracy uważa natomiast, że jeżeli umowa o pracę została zawarta na okres powyżej 3 miesięcy, to należy ją traktować jak umowę na czas określony. Większość zwolenników prezentuje jednak pierwszy pogląd, który należy uznać za prawidłowy.

UWAGA! Umowa na okres próbny nie może być zawarta na okres dłuższy niż 3 miesiące.

Umowa na okres próbny rozwiązuje się w ostatnim dniu okresu, na jaki została zawarta. Nie trzeba w takim przypadku składać pracownikowi żadnych oświadczeń dotyczących rozwiązania tej umowy. Umowa na okres próbny może być również rozwiązana:

- za porozumieniem stron,
- za wypowiedzeniem przez pracownika lub pracodawcę,
- bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 Kodeksu pracy), bez winy pracownika (art. 53 Kodeksu pracy) lub z winy pracodawcy (art. 55 Kodeksu pracy).

Okresy wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny

Okres wypowiedzenia	Długość umowy na okres próbny
3 dni robocze	okres próbny nie przekracza 2 tygodni
1 tydzień	okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie, ale krótszy niż 3 miesiące
2 tygodnie	okres próbny wynosi 3 miesiące

Ponadto należy pamiętać, że po wręczeniu wypowiedzenia zarówno przez pracownika, jak i pracodawcę strony umowy o pracę mogą, na piśmie, porozumieć się co do skrócenia okresu dokonanego wypowiedzenia. W tym zakresie potrzebna jest jednak zgodna wola pracownika i pracodawcy.

*Dalsza część książki dostępna w wersji
pełnej.*

