



Maciej Aureliusz Nycz
Okręgowa Rada Adwokacka w Krakowie
maciekan@gmail.com
ORCID: 0000-0002-1156-670X

Umowa o praktyki absolwenckie i umowa o staż uczniowski – charakter prawny

Contract of traineeship for graduates
and contract of traineeship for pupils – legal nature

Abstrakt

W pracy poruszono problem charakteru prawnego umowy o staż uczniowski i umowy o praktykę absolwencką. Analizie poddano regulację ustawową ww. umów w drodze wykładni tekstu ustawy przy pomocniczej roli doktryny i orzecznictwa oraz przeglądu publikacji na temat umowy o praktykę. Podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, jakie obowiązki zostały nałożone na strony ww. umów oraz o pozycję prawną stron. Za cel badań postawiono scharakteryzowanie w kontekście analogii *legis* relacji między regulacją ustawową umowy, zbiorowym prawem pracy oraz Kodeksem cywilnym. Wyniki badań stały się podstawą sformułowania propozycji ustawodawczych.

Abstract

The paper discusses the research problem in the form of the legal nature of the contract of traineeship for graduates and contract of traineeship for pupils. Therefore, the legal regulation of these contracts was analyzed by means of interpretation of the text of the statute with the auxiliary role of doctrine and jurisprudence, and systematic review of publications on the contract of traineeship. The research attempts to answer the question of what

obligations were imposed on the parties to the above mentioned agreements and the legal position of the parties. The aim of the study was to characterize the relationship between the statutory regulation of the contract, collective labor law and the Civil Code in the context of interpretation by analogy. The results of the research provided answers to the questions posed, which gave rise to the formulation of legislative proposals.

Wstęp

Umowa o praktykę absolwencką została wprowadzona w 2005 roku na mocy przyjętej ustawy o praktykach absolwenckich¹, natomiast umowa o staż uczniowski została dopiero w 2018 roku na mocy nowelizacji ustawy – Prawo oświatowe². Jako powód wprowadzenia do systemu prawa prywatnego umowy o praktykę absolwencką podaje się zbyt duży formalizm wiążący się z koniecznością pośrednictwa urzędu pracy oraz niemożność skorzystania ze stażu przez wszystkich chętnych³. Z kolei powodem wprowadzenia instytucji stażu uczniowskiego była niemożność nauki zawodu w rzeczywistych warunkach pracy oraz otrzymywania zarobku przez uczniów szkół branżowych i techników ze względu na wyłączność nieodpłatnego szkolnego kształcenia zawodowego, a także duży sukces tej umowy zagranicą⁴. Motywy legislacyjne przyjęcia regulacji wprowadzających rzeczne typy umów są więc różne.

Niemniej jednak, zarówno formalizm i wiążąca się z tym ograniczona dostępność stażu, jak i wyłączność nieodpłatnego kształcenia zawodowego w szkołach są przeszkodami wynikającymi z prawa. Można uznać, że wspomniane regulacje mają tożsamy motyw legislacyjny w postaci eliminacji prawnych przeszkód. Umowy mają także tożsamy cel – ułatwienie i upowszechnienie nauki zawodu w warunkach rzeczywistych (art. 1 ust. 2 u.p.a., art. 121a ust. 1 p.o.)⁵. Zarówno umowa o praktyki absolwenckie i o staż uczniowski

¹ Ustawa z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich, t.j. Dz.U. 2018 poz. 1244 z późn. zm.

² Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, t.j. Dz.U. 2020 poz. 910, 1378.

³ Uzasadnienie ustawy o praktykach absolwenckich, Druk sejmowy nr 1701; A. Dral, *Staż dla bezrobotnych i praktyka absolwencka jako instytucje promocji zatrudnienia absolwentów*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 12, s. 24; M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze*, System Prawa Pracy, t. 7, Wolters Kluwer, Warszawa 2015, s. 224.

⁴ Uzasadnienie ustawy o zmianie ustawy Prawo oświatowe i ustawy o systemie oświaty oraz innych ustaw, Druk sejmowy nr 2861.

⁵ A. Dral, *Staż...*, s. 25; J. Nowak, *Nowa reforma oświaty – szansa czy zagrożenie dla rozwoju szkolnictwa zawodowego?*, „Szkoła – Zawód – Praca” 2019, nr 17, s. 38, <http://cejsh.icm>.

przynosi wymierne korzyści ekonomiczne dla podmiotu zatrudniającego (w porównaniu do umowy o pracę), przez co może wypierać umowy o pracę i kodeksowe umowy cywilnoprawne. Istota stosunków prawnych wynikających z zawarcia wspomnianych umów jest podobna. Można wysunąć tezę, że ustawodawca przy regulacji umowy o staż wzorował się na regulacji umowy o praktykę.

Jeśli chodzi o statystykę, umowa o praktyki absolwenckie stanowi powszechnie zawierany typ umowy. Jest wręcz nadużywana⁶. Natomiast ze względu na niedawną implementacji umowy o staż uczniowski do systemu prawa umów brak jest danych statystycznych. Z powyższych względów umowy te zostaną przeanalizowane wspólnie. Obydwie regulacje mają wiele punktów stycznych, więc uwagi dotyczące jednej umowy będzie można zastosować do drugiej.

Umowy te są pozakodeksowymi umowami cywilnoprawnymi⁷, przez co aktualne staje się pytanie co do subsydiarnego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków prawnych wynikających z zawarcia wspomnianych typów umów. Postawić należy pytanie o stopień ochrony „słabszej” strony stosunku prawnego poprzez instytucje konsumenckie i zbiorowe prawo pracy.

Strony umowy

Wszystkie wspomniane umowy są umowami zawieranymi przez dwie strony. „Słabszą” stroną w wypadku umowy o praktyki absolwenckie jest praktykant (art. 2 ust. 1 u.p.a.), natomiast w przypadku umowy o staż uczniowski jest to uczeń (art. 121a ust. 1 u.p.o.). Praktykant to osoba, która jest absolwentem gimnazjum lub ośmioletniej szkoły podstawowej i w dniu rozpoczęcia praktyki nie ukończyła 30. roku życia (absolwent; art. 2 ust. 1 u.p.a.)⁸. Pojęcie ucznia obejmuje osoby wykonujące obowiązek szkolny lub uczęszczające do branżowej szkoły I stopnia lub technikum⁹ po ukończeniu 18 roku życia (art. 35

edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-334c5b29-3711-4f40-bd0e-eb62ff631032 [dostęp: 6.06.2020]; Druk sejmowy nr 2861, s. 21.

⁶ K. Fejfer, *Nie istnieje coś takiego, jak darmowe staże!*, <http://www.centrumrekrutacyjne.pl/artykuly/elastyczne-formy-zatrudnienia/nie-istnieje-cos-takiego-jak-darmowe-staze/> [dostęp: 15.05.2020].

⁷ A. Dral, *Staż...*, s. 28; W. Kulawik, *Charakterystyka umowy o praktykę absolwencką*, [w:] B.M. Ćwiertniak (red.), *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, t. III, Oficyna Wydawnicza Humanitas, Sosnowiec 2013, s. 173.

⁸ A. Dral, *Staż...*, s. 28; M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 228-229.

⁹ Druk sejmowy nr 2861, s. 21.

ust. 1 i 2 u.p.o.). Pojęcie praktykant i uczeń pozostają wobec siebie w relacji niezależności, gdyż między ukończeniem gimnazjum lub ośmioletniej szkoły podstawowej a osiągnięciem 18 roku życia lub zakończeniem branżowej szkoły I stopnia lub technikum można być zarówno uczniem, jak i praktykaniem.

„Silniejszą” stroną stosunku prawnego jest – odpowiednio – podmiot przyjmującym na praktykę (art. 2 ust. 1 u.p.a.) i podmiot przyjmującym na staż uczniowski (art. 121a ust. 1 u.p.o.). Biorąc pod uwagę celowość umowy oraz praktykę stosowania prawa, można wnioskować, że będzie nim zawsze przedsiębiorca w rozumieniu art. 43¹ k.c. Tylko podmiot, który działa w sposób zarobkowy we własnym imieniu i w sposób ciągły (por. art. 3 ustawy – Prawo przedsiębiorców¹⁰) albo wykonuje wolny zawód (por. art. 88 k.s.h.¹¹) posiada dostateczną wiedzę i kompetencje do przyuczania innych do zawodu. Ciągłość działania i branie pod uwagę zasad racjonalnego gospodarowania¹² gwarantuje przyuczenie praktykanta lub ucznia do rzeczywistych, aktualnie panujących warunków pracy, a wykonywanie go we własnym imieniu – bezpośrednią styczność z praktykaniem lub uczniem oraz odpowiedzialność za niego. Z samej definicji wolnego zawodu wynika z kolei posiadanie szerokich kompetencji, zaświadczonych praktyką i podejmowanymi ryzykami¹³.

W wypadku, gdy nie wskazano wystarczająco precyzyjnie rodzaju zawartej umowy (np. określono ją jako staż absolwencki lub praktykę uczniowską), może się pojawić problem kwalifikacji umowy zawartej z osobą, którą spełnia przesłanki zarówno ucznia jak i absolwenta. W takiej sytuacji zwrócić należy uwagę na cel umowy oraz zgodny zamiar stron (art. 65 § 2 k.c.). W szczególności baczną uwagę należy zwrócić na to, czy te same strony łączy stosunek nauki praktycznej zawodu, o której mowa w art. 120 ust. 1 u.p.o. (wtedy zgodny zamiar stron i cel umowy obejmowałyby raczej staż), oraz na treść umowy w kontekście różnic między typami umów.

Istotny będzie przymiotnik określający umowę jako, że pojęcia stażu i praktyki są w zasadzie wymienne w języku potocznym. Staż to „próbny okres pracy przed objęciem samodzielnego stanowiska; praktyka”¹⁴, a praktyka

¹⁰ Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, t.j. Dz.U. 2019 poz. 1292 z późn. zm.

¹¹ Za: Ł. Żelechowski [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2020, Legalis – komentarz do art. 43¹, tezy 8, 29; ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, t.j. Dz.U. 2020 poz. 1526, 2320.

¹² Uchwała SN z 11 maja 2005 r., III CZP 11/05, Legalis.

¹³ T. Szczurowski [w:] Z. Jara (red.), *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Duże Komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2020 – komentarz do art. 88, nb. 1.

¹⁴ *Staż* [hasło], [w:] W. Doroszewski (red.), *Wielki Słownik Doroszewskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/doroszewski/staz;5500893.html> [dostęp: 10.05.2020].

to „okres terminowania w jakimś zawodzie lub odbywania stażu w jakiejś instytucji”¹⁵. Przydawka przymiotna będzie mieć więc charakter decydujący.

W przypadku umowy o staż dochodzi jeszcze udział dyrektora szkoły, do której uczęszcza uczeń. Jest on odpowiedzialny za zawarcie porozumienia ustalającego zakres treści nauczania oraz dobowy i tygodniowy wymiar czasu odbywania stażu (art. 121a ust. 5 u.p.o.). Jest to jeden z niewielu przypadków, w których o treści stosunku zobowiązaniowego z mocy ustawy decyduje osoba trzecia. Dyrektor nie jest stroną czy podmiotem umowy, gdyż nie jest ani odbiorcą ani wykonawcą świadczenia; kształtuje on tylko treść zobowiązania¹⁶. W trakcie wykonywania umowy jego funkcja sprowadza się do informowania o wygaśnięciu statusu ucznia (art. 121a ust. 19), otrzymywania informacji o zakończeniu umowy (art. 121a ust. 20) oraz decydowania o skróceniu praktycznej nauki zawodu ze względu na objęcie nią stażem (art. 121a ust. 4). Można powiedzieć, że są to obowiązki raczej o charakterze administracyjnym niż cywilnym. Brak takich unormowań w u.p.a. wiąże się ze niezależnością jej bytu od posiadania przez podmiot „słabszy” statusu ucznia.

Omówienia wymaga wieku praktykanta. O ile można w pełni zgodzić się z dolną granicą wiekową (koniec gimnazjum lub ośmioletniej szkoły podstawowej – zazwyczaj 15. rok życia), to duże wątpliwości powstają przy analizie górnej granicy wiekowej (30 lat), która stanowi pewne *novum*¹⁷. Podać można, że wynika to z obecnie przyspieszonego tempa nauki zawodu oraz możliwości nadużywania tej formy umowy do zatrudniania osób doświadczonych na umowie o praktykę w miejsce umowy o pracę lub świadczenie usług, o czym będzie mowa. Praktyka powinna pozwalać przenosić na grunt zawodu doświadczenia wynikające z nauki teoretycznej oraz stanowić cezurę między nią a wykonywaniem zawodu, co wynika też już z wyżej podanego znaczenia słowa „praktyka”. Wobec tego kwestię tę powinno się uregulować w ten sposób, żeby powiązać ściślej praktyki i okres nauki szkolnej lub uniwersyteckiej. Należałoby ponadto ściśle powiązać rodzaj pracy wykonywany w ramach praktyk z tokiem kształcenia na uczelni tak, aby praktyka lub staż rzeczywiście nią była. Nie ma nic wspólnego z praktyką

¹⁵ *Praktyka* [hasło], [w:] tamże, <https://sjp.pwn.pl/doroszewski/praktyka;5481091.html> [dostęp: 10.05.2020].

¹⁶ P. Machnikowski [w:] K. Osajda (red.), *Prawo zobowiązań – część ogólna*, System Prawa Prywatnego, t. 5, C.H. Beck, Warszawa 2020, s. 141.

¹⁷ A. Drabek, *Praktyka absolwencka środek przeciwdziałania bezrobociu ludzi młodych?*, [w:] Z. Góral (red.), *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 140.

„praktyka” w zawodzie, do którego się nie przyucza lub do którego przyuczyć się nie da (np. studenci prawa zatrudnieni na umowę o praktyki w foodtrucku)¹⁸.

Praktykant lub uczeń jako konsument

Zastanowić się ponadto należy, czy „słabsza” strona umowy może być uznana za konsumenta w rozumieniu art. 22¹ k.c., a więc osobę fizyczną¹⁹, dokonującą z przedsiębiorcą czynności prawnej niezwiązanej bezpośrednio z jej działalnością gospodarczą lub zawodową. Nie ulega wątpliwości, że praktykant lub uczeń jest osobą fizyczną. Samo zawarcie umowy o praktykę lub staż z oczywistych względów stanowi czynność prawną. Aby uznać daną czynność prawną (umowę) za konsumencką, należy dokonać analizy wiedzy praktykanta lub ucznia, posiadane przez niego informacje oraz przygotowanie do zawierania danego typu umów²⁰. Stwierdzić można, że osoba przyjmująca na praktykę lub staż – jako swoisty nauczyciel – posiada dostateczną wiedzę o zawodzie i „bagaż” doświadczeń związanych z wykonywanymi czynnościami. Umowa o praktykę należy do kategorii typowo zawieranych przez osoby przyjmujące na praktykę, gdyż stanowi jeden ze sposobów pozyskania zasobów ludzkich²¹.

Podobnie można orzec o umowie o staż. Osoba przyjmująca na staż zazwyczaj jednocześnie będzie przyuczała ucznia do zawodu w ramach obowiązkowego stażu, o którym mowa w art. 120 u.p.o. Jak wskazano, osoba taka będzie przedsiębiorcą w rozumieniu art. 43¹ k.c. Bezpośredni związek z działalnością gospodarczą lub zawodową zachodzi, gdy podmiot dokonuje czynności poza sferą osobistą, prywatną lub rodzinną albo gdy związek między dokonaniem czynności prawnej jest pośredni²². Pojęcie pośredniego związku

¹⁸ Zob. W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 174.

¹⁹ M. Gutowski [w:] M. Gutowski (red.), *Kodeks cywilny*. Tom I. *Komentarz do art. 1–352*, Duże Komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2018, s. 167–168 – komentarz do art. 22¹, nb. 5.

²⁰ M. Rejdak, *Definicja konsumenta w rozumieniu kodeksu cywilnego (art. 22¹ k.c.)*, „Rejent” 2006, nr 1, s. 128.

²¹ Por. M. Korpalski, „Nieprofesjonalista”, czyli kodeks cywilny pomiędzy konsumentem a przedsiębiorcą, „Forum Prawnicze” 2012, nr 4, s. 27, <https://forumprawnicze.eu/pdf/12-2012.pdf> [dostęp: 30.06.2020].

²² M. Chojecka, A.M. Nowak, *Ocena dorobku legislacyjnego i orzeczniczego kształtującego definicję konsumenta na gruncie art. 22¹ kodeksu cywilnego*, „internetowy Kwartalnik Antymonopolowy i Regulacyjny” 2016, nr 3, s. 73, <http://ikar.wz.uw.edu.pl/ikar.php?ikar=34> [dostęp: 30.06.2020]; M. Korpalski, „Nieprofesjonalista”..., s. 25.

można scharakteryzować za M. Korpalskim jako „pozostawanie pomiędzy sprawnością przedsiębiorcy i nieporadnością konsumenta”²³.

Praktyka lub staż ma na celu naukę zawodu w warunkach rzeczywistych. Na pierwszy rzut oka wydawało by się, że związek z wykonywaniem zawodu jest oczywisty, gdyż jest to praca w zawodzie. Praktyka natomiast jest formą wykonywania zawodu lub etapem w rozwoju zawodowym. Dopuszczalne jest kwalifikowanie umów, w którym osoby wykonujące zawód występują w roli zależnej od innego podmiotu (umowa o pracę), jako umów niekonsumenckich²⁴. Takiej wykładni można jednak zarzucić to, że praktyka lub staż sytuują praktykanta lub ucznia w pozycji „czeladnika”, który dopiero pozyskuje wiedzę o wykonywaniu zawodu. Można wskazać, że praktyka lub staż stanowią wstęp do życia zawodowego, a więc etap pośredni między zawodem a nauką szkolną. Praktykant lub uczeń nie orientują się w warunkach pracy, jak i konkurencji, gdyż nie mają wystarczającej wiedzy na ten temat. Mimo wykonywania zawodu, pozostają więc w niewiedzy podobnej do niewiedzy konsumenta w trakcie dokonywania czynności cywilnoprawnej. Tym samym można zakwalifikować większość umów o praktykę jako umowy konsumenckie. Na pewno jako takie należy kwalifikować umowy o staż uczniowski, gdyż ze względu na wiek oraz doświadczenie życiowe osoby takie nie mogą posiadać wymaganej wiedzy o zawodzie. Nie można zakwalifikować jako umowy konsumenckiej umowy zawartej przez praktykanta, który posiadał praktyczną wiedzę o zawodzie, pozwalającą zawrzeć inną umowę. Praktyczną konsekwencją wniosku o zasadniczo konsumenckim charakterze takich umów jest konieczność stosowania m.in. reżimu konsumenckiego, dotyczącego wzorców umownych (art. 385¹ i nast. k.c.).

Ogólna charakterystyka umów

Umowa o praktyki absolwenckie oraz umowa o staż uczniowski są cywilnoprawnymi nazwanymi umowami zobowiązaniowymi o charakterze konsensualnym. Do ich zawarcia wymagane jest wyłącznie złożenie oświadczenia woli przez strony (art. 5 ust. 1 i 2 u.p.a., art. 121a ust. 3 u.p.o.)²⁵. W przypadku umowy

²³ Tamże, s. 25.

²⁴ M. Rejdak, *Definicja...*, s. 131.

²⁵ J. Katner, J. Pisuliński [w:] J. Rajski (red.), *Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, System Prawa Prywatnego, t. 7, C.H. Beck, Warszawa 2018, s. 13; W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 174; A. Dral, *Staż...*, s. 28; M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 225; M. Barański, *Reżim prawny umowy o praktykę absolwencką*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2018, nr 2, s. 538.

o praktykę absolwencką, gdy praktykant ma mniej niż 18 lat, oświadczenie woli może złożyć praktykant z tym, że rodzic lub opiekun prawny będzie musiał wyrazić chociażby następczą zgodę na zawarcie umowy o praktykę (art. 17 w zw. z art. 18 § 1 k.c.)²⁶. W umowie o staż uczniowski powinno być ono złożone przez rodzica (art. 121a ust. 3 u.p.o.), jeżeli uczeń ma mniej niż 18 lat, co należy uznać za przepis szczególny wobec art. 17 k.c. Pojęcie „rodzic” należy interpretować szeroko, tak aby objąć tym pojęciem także opiekunów prawnych i przysposabiających. W innym wypadku doszłoby do nieuzasadnionego faworyzowania dzieci posiadających rodziców w kwestii, w której nie ma racjonalnych podstaw do pozbawiania innych opiekunów prawnych prawa reprezentacji dziecka. Zawarcie umowy o staż jest bowiem podobne do zawarcia umowy o praktykę, a regulacja ustawowa nie zawiera podobnego przepisu. W razie zawarcia przez niepełnoletniego ucznia umowy o staż uczniowski zastosowanie znajdzie sankcja nieważności z art. 58 § 1 k.c. ze względu na naruszenia zasad ustawowej reprezentacji przez rodzica, będącego przedstawicielem ustawowym²⁷. W wypadku jednak, gdy uczeń spełnia przesłanki uznania go za absolwenta, umowa o staż mogłaby stać się nieważna ze względu na tożsamy cel umowy, łądzące podobieństwa między umową o staż i umową o praktykę oraz hipotetyczną wolę stron obejmującą naukę zawodu w warunkach rzeczywistych ważną umową o praktyki (art. 58 § 3 k.c. *per analogiam*)²⁸. Ze względu na powszechną dostępność umowy i niewielki wpływ na majątek małoletniego zawarcie umowy o staż przez rodzica lub wydanie zgody na zawarcie umowy o staż lub praktykę przez małoletniego będzie pozostawać w zakresie zwykłego zarządu w rozumieniu art. 101 § 3 k.r.o.²⁹ Zgoda sądu rodzinnego nie będzie miała więc zastosowania.

Forma umowy

Przepisy art. 5 ust. 1 u.p.a. i art. 121a ust. 3 u.p.o. przewidują, że właściwą formą zawarcia umowy o praktykę lub staż będzie forma pisemna *ad probationem*³⁰. W razie zawarcia umowy w części w formie pisemnej, a w części

²⁶ W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 180.

²⁷ R. Trzaskowski, *Skutki sprzeczności umów obligacyjnych z prawem*, LexisNexis, Warszawa 2013, s. 164.

²⁸ Tamże, s. 808.

²⁹ K. Gromek, *Kodeks rodzinny i opiekuńczy. Komentarz*, Duże Komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2020 komentarz do art. 101, nb 7; ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy, t.j. Dz.U. 2020 poz. 1359.

³⁰ A. Dral, *Staż...*, s. 28-29; W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 181; M. Skąpski [w:]

w formie ustnej, należy przyjąć, że postanowienia zastrzeżone ustnie będą ważne, ale zastosowanie do nich znajdzie rygor *ad probationem* – art. 74 § 2 k.c. Za stosowaniem tego rygoru do całej umowy nie przemawiają raczej uzasadniające przeprowadzenie dowodu z przesłuchania świadków, gdyż część treści czynności da się stwierdzić za pomocą dokumentu. Wydaje się nieracjonalne żądanie ustalenia całej treści czynności prawnej, jeżeli w treści umowy zawartej w formie pisemnej strony określiły choć część obowiązków i uprawnień stron. Skoro strony mogą zawrzeć umowę w formie ustnej i będzie ona ważna (art. 74 § 2 k.c.), to strony mogą zawrzeć ważnie także jej część w formie ustnej (argument *a maiori ad minus*)³¹.

Dodać należy, że w procesie na żądanie ucznia, który zawsze będzie konsumentem, lub praktykanta, który będzie konsumentem w wielu przypadkach, rygor *ad probationem* nie będzie miał praktycznego znaczenia ze względu na przepis art. 74 § 2 k.c.³² Poza tymi wypadkami obowiązuje zakaz powoływania dowodu z zeznań świadków lub przesłuchania stron (art. 74 § 1 k.c.). W szczególności niedopuszczalna będzie analogia z art. 473 k.p.c.³³ ze względu na brak luki prawnej³⁴. Nie ma potrzeby rozszerzania ochrony przynależnej konsumentom w sporze z przedsiębiorcą, jeżeli praktykant posiada na tyle doświadczenia i wiedzy, aby już nie być konsumentem, ale jeszcze nie tyle, aby przestać go uznawać za praktykanta. Strony mogą jednak zastrzec *pactum de forma* (art. 76 k.c.) i zawrzeć umowę w innej formie szczególnej. Umowę można zawrzeć przez pełnomocnika (art. 98 i nast. k.c.), gdyż nie jest to czynność ani osobista ani też nie wynika to z treści ustawy lub z właściwości czynności prawnej³⁵.

K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 229-230.

³¹ Inaczej i niewyraźnie: W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 183.

³² Podobnie tamże, s. 181.

³³ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, t.j. Dz.U. 2020 poz. 1575, 1578, 2320.

³⁴ A. Kaźmierczyk, *Warunki stosowania analogia legis*, „Zeszyty Naukowe. Problemy Społeczne, Polityczne i Prawne” 2013, nr 911, s. 21, 23, <https://zeszyty-naukowe.uek.krakow.pl/article/view/772/597> [dostęp: 30.06.2020]; inaczej W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 181, 183.

³⁵ P. Sobolewski [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz...*, Legalis – komentarz do art. 95, tezy 2 i 5; J. Grykiel [w:] M. Gutowski (red.), *Kodeks cywilny...*, s. 641 – komentarz do art. 95, nb 18; wyrok SN z 24 kwietnia 2002 r., IV CKN 998/00, Legalis.

Treść umowy

Minimalna treść umowy została wskazana w art. 5 ust. 2 u.p.a. i art. 121a ust. 15 u.p.o. Treść umowy o praktykę jest zasadniczo zbieżna z treścią umowy o staż, jednakże umowa o staż posiada bogatszą minimalną treść umowy. Wspólnymi elementami są postanowienia dotyczące rodzaju pracy, okresu odbywania praktyki lub stażu i wysokości świadczenia pieniężnego, jeżeli je zastrzeżono (art. 5 ust. 2 pkt 1-2, 4 u.p.a., art. 121a ust. 15 pkt 3, 5, 6 u.p.o.). Umowa o staż wymaga dodatkowo podania stron umowy, miejsca odbywania stażu uczniowskiego oraz nazwy i adresu szkoły, do której uczęszcza uczeń (art. 121a ust. 15 pkt 1-3 u.p.o.). Na marginesie należy zaznaczyć, że podanie stron umowy i miejsca odbywania praktyki powinno być treścią umowy o praktykę, gdyż służy indywidualizacji treści umowy oraz uchyleniu ewentualnych wątpliwości. W przypadku umowy o praktykę należy z kolei podać tygodniowy wymiar czasu pracy w ramach praktyki (art. 5 ust. 2 pkt 3 u.p.a.), który musi być określony na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów prawa pracy, odnoszących się do czasu pracy (art. 4 u.p.a.). Nic nie stoi na przeszkodzie, by strony zamieściły w umowie o praktykę lub staż dodatkowe postanowienia umowne³⁶, jak np. ograniczenie odpowiedzialności praktykanta lub ucznia do szkody wyrządzonej winą umyślną (art. 473 § 1 i 2 k.c.). Granica jest wyznaczona zasadą swobody umów (art. 353¹ k.c.)³⁷. Generalnie, należy zaaprobować zamieszczanie klauzul umownych na korzyść ucznia lub praktykanta, precyzując stosunek umowny i powodując, że uczeń lub praktykant nie jest zaskakiwany treścią umowy lub niepewnością sytuacji prawnej. Ostrożnie należy podchodzić do zastrzegania postanowień umownych na korzyść osoby przyjmującej na praktykę lub staż, gdyż, jak zauważono, ograniczają one prawa strony „słabszej”. Polecane jest zachowanie równowagi praw i obowiązków i baczenie na zapobieganie nadużyciom umowy.

Tytułem przykładu należy podać, że zawarcie umowy o praktykę pod warunkiem wydaje się dopuszczalne, gdyż zakaz zastrzegania warunku nie wynika ani z ustawy, ani z właściwości zobowiązania (art. 89 k.c.)³⁸. Umowa o praktykę lub o staż wymaga określenia okresu, na jaki zawarto daną umowę (art. 3 ust. 2 pkt 2 u.p.a., art. 121a ust. 15 pkt 5 u.p.o.), przy czym może być ograniczony cezurami o charakterze zdarzeń przeszłych i niepewnych.

³⁶ A. Dral, *Staż...*, s. 28; M. Skąpski, *Zatrudnienie...*, s. 230.

³⁷ P. Machnikowski [w:] K. Osajda (red.), *Prawo zobowiązań...*, s. 576.

³⁸ Z. Radwański, R. Trzaskowski [w:] Z. Radwański (red.), *Prawo cywilne – część ogólna*, System Prawa Prywatnego, t. 2, C.H. Beck, Warszawa 2019, s. 351-353; inaczej: M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 234.

Ogólna charakterystyka umowy

Umowa o praktykę absolwencką jest umową jednostronnie zobowiązującą. Praktykant świadczy pracę (art. 3 ust. 2 pkt 1 u.p.a.), za którą może otrzymywać świadczenie pieniężne, jeśli strony tak postanowią (art. 4 ust. 1 u.p.a.). Zasadniczo więc umowa o praktykę nie będzie miała charakteru odpłatnego³⁹. Z kolei uczeń odbywający staż uczniowski otrzymuje miesięczne świadczenie pieniężne, chyba że strony postanowią, że staż jest odbywany nieodpłatnie (art. 121a ust. 6 u.p.o.). Wskazać należy, że dwustronnie zobowiązująca umowa o praktykę lub staż będzie jednocześnie wzajemna w rozumieniu art. 487 § 2 k.c., gdyż świadczonej przez praktykanta lub ucznia pracy będzie funkcjonalnie odpowiadało świadczenie pieniężne. Regulacja odpłatności stanowi najistotniejszą różnicę między podanymi dwoma typami umów, jak i stanowi cechę odróżniającą od umowy o pracę⁴⁰.

Odnosnie odpłatności przepisy art. 3 ust. 2 u.p.a., art. 121a ust. 7 u.p.o. przewidują jedynie wynagrodzenie maksymalne w wysokości dwukrotnego minimalnego wynagrodzenia w wypadku praktyki i minimalnego wynagrodzenia w wypadku stażu. Taka regulacja ma służyć walce z nadużywaniem umów o praktykę i staż⁴¹, choć w istocie oznacza ona wyeliminowanie umów o praktykę lub staż w wypadku lepiej płatnej pracy. W sytuacji zastrzeżenia wynagrodzenia przenoszącego maksymalną dopuszczalną wysokość wynagrodzenia należy dokonać redukcji wynagrodzenia do najwyższej dopuszczalnej wysokości⁴². Wynagrodzenie przewyższające tę kwotę będzie nienależnym świadczeniem (art. 410 § 1 w zw. z art. 405 k.c.), w związku z czym osobie przyjmującej na praktykę będzie przysługiwało roszczenie *condictio indebiti*⁴³. Jednakże w pewnych sytuacjach nie będzie ono podlegało zwrotowi ze względu na zgodność nienależnego świadczenia z zasadami współżycia społecznego (art. 411 pkt 2 k.c.). Do takich sytuacji należy zaliczyć sytuację, w której

³⁹ A. Brzozowski, P. Machnikowski [w:] K. Osajda (red.), *Prawo zobowiązań...*, s. 508.

⁴⁰ M. Barański, *Reżim...*, s. 533.

⁴¹ W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 190-191; M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 232; A. Sobczak, *Praktyka absolwencka jako forma zdobywania doświadczenia zawodowego przez ludzi młodych*, „Problemy Profesjologii” 2018, nr 2, s. 54, <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-918d1e86-def6-4657-9ee9-bd20b77f2aa1> [dostęp: 30.06.2020].

⁴² R. Trzaskowski, *Skutki...*, s. 286; uchwała SN z 14 marca 2006 r., III CZP 7/06, OSNC 2007, nr 1, poz. 7; inaczej: M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 233.

⁴³ P. Księżak, *Bezpodstawne wzbogacenie. Art. 405-414 KC. Komentarz*, Krótkie Komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2007, s. 177.

praktykant lub uczeń jest jedynym żywicielem rodziny lub jest zobowiązany do zapłaty alimentów (ze względu na dobro rodziny i dziecka, o którym mowa w art. 18 Konstytucji RP⁴⁴). Na redukcję skutków nadmiernie niskiej wysokości świadczenia pieniężnego ukierunkowana jest regulacja art. 75 ust. 1 pkt 7 u.p.z., na mocy której praktykantowi pracującemu nieodpłatnie lub otrzymującemu świadczenie pieniężne w wysokości nie większej niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę będzie przysługiwało świadczenie dla bezrobotnych⁴⁵.

Problem jednak pojawia się, gdy strony nie wskażą w umowie wysokości wynagrodzenia. Pod tym pojęciem należy rozumieć brak zastrzeżenia wynagrodzenia w jakikolwiek sposób. Pierwsze wrażenie prowadziłoby do wniosku, że odpłatna umowa o praktykę lub staż jest umową nieważną ze względu na sprzeczność z prawem wyrażającą się w braku ustalenia *essentialia negotii* (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 121a ust. 15 pkt 6 u.p.o. lub art. 5 ust. 2 pkt 4 u.p.a.)⁴⁶. Sprzeczność z prawem będzie się wyrażała w postaci braku zastrzeżenia obligatoryjnego w wypadku odpłatności umowy elementu umowy, jakim jest wysokość świadczenia pieniężnego. Z drugiej strony postanowienie o odpłatności bez podania wysokości świadczenia pieniężnego można zakwalifikować jako nieskutecznie zastrzeżoną klauzulę odpłatności, a więc uznać na podstawie art. 65 § 2 k.c., że umowa pozostaje nieodpłatna. O ile w pełni można uznać taką argumentację w przypadku umowy o praktykę, która jest zasadniczo nieodpłatna, o tyle odnośnie umowy o staż taki wniosek jest nietrafny. Jeżeli strony nie zastrzegły nieodpłatności umowy o staż, będzie ona odpłatna (art. 121a ust. 6 u.p.o.). Sytuację braku normy odnośnie wysokości świadczenia pieniężnego można zakwalifikować jako konstrukcyjną lukę prawną, która dopuszcza wnioskowanie analogiczne⁴⁷. Regulacja umowy o staż uczniowski ma charakter cywilnoprawny. Dopuszczalna jest więc szeroka analogia z przepisów Kodeksu cywilnego⁴⁸. Z racji wyraźnego przepisu art. 121a ust. 9 u.p.o. niedopuszczalne jest stosowanie przepisów Kodeksu

⁴⁴ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. 1997 Nr 78, poz. 483, z późn. zm.

⁴⁵ A. Dral, *Staż...*, s. 29; M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 226.

⁴⁶ M. Gutowski, *Nieważność czynności prawnej*, Instytucje Prawa Prywatnego, C.H. Beck, Warszawa 2008, s. 237, 239.

⁴⁷ A. Hotel, M. Rychlewska, *Analogia jako metoda prawnicza*, „Rynek – Społeczeństwo – Ekonomia” 2015, nr 2, s. 35, <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171430212> [dostęp: 30.06.2020]; E. Kabza, *Problem stosowania analogii w prawie cywilnym*, „Forum Prawnicze” 2010, nr 1, s. 55, <https://forumprawnicze.eu/pdf/1-2010.pdf> [dostęp: 30.06.2020].

⁴⁸ M. Safjan [w:] Z. Radwański (red.), *Prawo cywilne – część ogólna*, System Prawa Prywatnego, t. 1, C.H. Beck, Warszawa 2012, s. 71; A. Kaźmierczyk, *Warunki...*, s. 27.

pracy. Skoro nie można stosować ich wprost, a tylko wyraźnie wskazane przepisy można stosować odpowiednio, to tym bardziej nie można stosować ich w drodze *analogii legis*⁴⁹.

Stwierdzić należy, że umowa o staż jak i umowa o praktykę są podobne do umowy o świadczenie usług (art. 750 k.c.), do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Zarówno w przypadku umowy o świadczenie usług z art. 750 k.c., jak i w przypadku umowy o praktykę lub staż, przedmiotem umowy jest dokonywanie wielu czynności o charakterze faktycznym⁵⁰. Wskazać należy, że regulacja wspomnianych umów nie jest pełna i w zakresie nieuregulowanym będzie miała analogicznie posiłkowo zastosowanie regulacja umowy o świadczenie usług (art. 750 k.c.). Zastosowanie więc będzie miała także norma określająca minimalne wynagrodzenie dla zatrudnionego na podstawie umowy o praktyki lub staż. Tak samo będzie w wypadku, gdy praktykant lub uczeń będzie miał uprawnienie do dokonywania czynności prawnych, w związku z czym jest to stosunek prawny podobny bardziej do zlecenia⁵¹. Skoro za zlecenie przysługuje minimalna stawka godzinowa (art. 8a ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁵²), to przysługuje ona także w przypadku umów bardzo podobnych. Wobec tego do umowy o staż w tym zakresie stosować należałoby przepisy o minimalnym wynagrodzeniu w umowie o świadczenie usług. Przy braku zastrzeżenia wysokości wynagrodzenia przy odpłatności umowy, wynagrodzenie wyniesie (na dzień 15 lipca 2020 r.) 17 zł na godzinę stażu. Podkreślić należy, że nieodpłatność stażu i praktyk może wzbudzać wątpliwości ze względu na konstytucyjne uregulowanie zagadnienia odpłatności za pracę, rozumianej *largissima sensu*⁵³.

Ustawa mimo, iż wyraźnie nie określa, że praktykant i uczeń świadczą pracę, podstawowym świadczeniem jest świadczenie pracy przez praktykanta lub ucznia⁵⁴. Świadczona praca, jej rodzaj muszą zostać określone w umowie, przy czym za równoznaczne z otwartym katalogiem możliwych wykonywanych prac należy ujmować sformułowanie katalogu prac wykonywanych przez

⁴⁹ Tamże, s. 26; M. Barański, *Reżim...*, s. 537-538.

⁵⁰ R. Morek, M. Raczkowski [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz...*, Legalis komentarz do art. 750, tezy 1-2; M. Barański, *Reżim...*, s. 539-540.

⁵¹ R. Morek [w:] tamże – komentarz do art. 734, tezy 1-2.

⁵² Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, t.j. Dz.U. 2020 poz. 2207.

⁵³ Tak W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 188; inaczej A. Sobczyk, A. Kulig [w:] M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1-86*, Duże Komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2016 – komentarz do art. 65, nb. 60.

⁵⁴ A. Drabek, *Praktyka...*, s. 152.

praktykanta lub ucznia⁵⁵. Nie może być to praca niebezpieczna w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ k.p. (art. 5 ust. 3 u.p.a., art. 121a ust. 16 u.p.o.)⁵⁶. W przypadku stażu nie może być to praca wzbroniona przez Radę Ministrów w drodze rozporządzenia wydanego na podstawie art. 204 § 3 k.p.

Ustawa o praktykach absolwenckich nie zawiera odesłania do tego przepisu, z czego należy wnosić dopuszczalność zatrudnienia praktykantów przy takich pracach nawet, jeśli mają mniej niż 18 lat. Zauważyć należy, że lista czynności z rozporządzenia wydanego na podstawie art. 237¹⁵ k.p. jest krótsza niż ta z rozporządzenia wydanego na podstawie art. 204 § 3 k.p.⁵⁷ Stanowi to zabieg niezrozumiały i może prowadzić do wykorzystywania umów o praktykę w celu zatrudnienia lub przyuczenia osoby młodej do pracy w warunkach szkodliwych. Może też narażać młodą osobę na niepotrzebne uciążliwości, do których nie została przystosowana. Podobnie należy orzec o nieodpłatnym obowiązku zapewnienia pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych posiłków i napojów, który został nałożony tylko na osoby przyjmujące na staż (art. 121a ust. 9 u.p.o. w zw. z art. 232 k.p.). Skoro praktykanci mogą wykonywać prace zabronione małoletnim, jak i pracować w warunkach szczególnie szkodliwych, także oni powinni być zaopatrzeni w posiłki i napoje. *Ratio legis* jest bowiem identyczne – tak staż, jak i praktyka służą przyuczeniu się zawodu, a niniejszy obowiązek stanowi konsekwencję większej uciążliwości pracy. Ponadto mimo tego, że praktykanci lub uczniowie mogą wykonywać prace wzbronione lub szczególnie uciążliwe, nie ma wymogu przeprowadzenia wstępnych lub okresowych badań lekarskich, w szczególności w kierunku uciążliwości w pracy. Do stosunku praktyki i stażu nie stosuje się bowiem art. 211 pkt 5 k.p.⁵⁸ Z tego względu należałoby zalecić ustawodawcy wprowadzenie do ustawy o praktykach absolwenckich przepisu, który zawierałby odesłanie do art. 204 i 232 k.p., jak i też wprowadzenie obowiązku przeprowadzenia wstępnych badań lekarskich w wypadku stażu lub praktyki objętej wyjątkowym dopuszczeniem w drodze rozporządzenia z art. 204 k.p.

Ze względu na brzmienie art. 5 ust. 2 u.p.a. i art. 121a ust. 3 u.p.o. oraz cel umowy (nauka zawodu) należy wnosić, że praca może być wykonywana zarówno na rzecz osoby przyjmującego na praktykę lub staż, jak i na rzecz

⁵⁵ M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 230-231.

⁵⁶ W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 184; A. Dral, *Staż...*, s. 28; M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 231.

⁵⁷ W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 184.

⁵⁸ Nieprawidłowo: tamże, s. 184.

innego podmiotu⁵⁹. Z kolei cel i istota praktyki lub stażu nakazuje wykonywanie pracy, która jest nowa dla praktykanta. Nie może być przewidziana umową o praktyki lub staż praca, w której praktykant lub uczeń jest już wystarczająco doświadczony. Nie wystarczy stwierdzenie, że takiej osobie brakuje pewnych kompetencji; praktykę lub staż odbywa się w celu nauki zawodu. Nauka zawodu obejmuje naukę rozmaitych kompetencji i czynności, a nie tylko wybranych. Umowa o praktyki lub staż dla osoby doświadczonej powinna być uznana za umowę o pracę lub usługi na podstawie art. 65 § 2 k.c. i ew. art. 22 § 1¹ i 1² Kodeksu pracy⁶⁰. Z kolei błędne określenie rodzaju pracy powinno prowadzić do nieważności umowy ze względu na brak ustalenia *essentialia negotii* tylko wtedy, gdy z określenia przedmiotu umowy nie wynika rodzaj pracy⁶¹.

Miejsce pracy w ramach stażu będzie wynikało z umowy o staż. W przypadku umowy o praktyki takie postanowienie umowne nie jest obligatoryjne, przez co w braku podania miejsca pracy będzie ono ustalane na zasadach ogólnych (art. 454 § 1 i 2 k.c.)⁶². W związku powyższym pojawia się pytanie, jak precyzyjnie należy oznaczyć miejsce pracy w umowie. Na tak zadane pytanie należy odpowiedzieć, że miejsce pracy powinno być oznaczone precyzyjnie poprzez podanie adresu siedziby lub filii podmiotu przyjmującego na praktykę lub staż⁶³. Jeżeli przedsiębiorstwo tej osoby znajduje się w wielu miejscach, powinno podać się wszystkie, w których praktykant lub stażysta będzie wykonywał pracę.

Czas pracy w przypadku umowy o praktykę, zarówno w art. 4 u.p.a. jak i art. 121a ust. 9 u.p.o. zawarto odesłanie do przepisów k.p. regulujących czas pracy⁶⁴. Musi być on określony w umowie o praktykę na podstawie tych przepisów. Nie ma takiej konieczności w przypadku umowy o staż, choć ze względu na ochronę słabszej strony umowy i pewność prawa powinno się zawrzeć taką klauzulę. Zasadniczo czas pracy wynosi 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (art. 129 § 1 k.p.). Maksymalny tygodniowy czas pracy wynosi 48 godzin, co *de facto* oznacza dopuszczalność pracy na nadgodzinach bez wynagrodzenia

⁵⁹ Tamże, s. 175.

⁶⁰ Inaczej co do istoty, ale tożsamo co do skutków: tamże, s. 176.

⁶¹ M. Gutowski, *Nieważność...*, s. 72, 239; inaczej M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 231.

⁶² W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 178.

⁶³ W. Popiołek [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny. Tom II. Komentarz do art. 450–1088. Przepisy wprowadzające*, Duże Komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2020, s. 14–15 – komentarz do art. 454, nb. 2; F. Zoll [w:] A. Olejniczak (red.), *Prawo zobowiązań – część ogólna. Supplement*, System Prawa Prywatnego, t. 6, C.H. Beck, Warszawa 2010, s. 57.

⁶⁴ A. Dral, *Staż...*, s. 29.

w wypadku ryczałtowej stawki świadczenia pieniężnego (art. 131 § 1 k.p.)⁶⁵. Nie stosuje się bowiem przepisów o nadgodzinach z Kodeksu pracy. Ustawodawca gwarantuje ponadto możliwość dobowego i weekendowego wypoczynku (art. 132 § 1 i art. 133 § 1 k.p.), jak i prawo do 15-minutowej przerwy w pracy (art. 134 k.p.). Do stosunku praktyki jak i stażu mają zastosowanie reguły dotyczące pracy nocnej (art. 151⁷ k.p.).

Zauważyć wypada, że ustawodawca przewidział specyficzne reguły w przypadku umowy o staż. Chroni uczniów ze względu na wykonywanie przez nich obowiązku szkolnego, a jednocześnie w większym stopniu pozwala im na przystosowanie się do warunków i specyfiki pracy u danej osoby przyjmującej na staż. Dzienny czas pracy i nauki muszą być ustalone tak, aby łącznie nie przekroczył 8 godzin (art. 121a ust. 11 u.p.o.). Musi on zawrzeć się w 6 lub 8 godzinach, w zależności od wieku ucznia (granica jest 16 rok życia; art. 121a ust. 10). Dopuszczalne jest wprowadzenie systemu zmianowego (art. 121a ust. 13). W wypadku uczniów mających więcej niż 18 lat dopuszczalne jest w wyjątkowych wypadkach przedłużenie czasu pracy do 12 godzin dziennie (art. 121a ust. 12) lub wprowadzenie systemu zmianowego w porze nocnej (art. 121a ust. 13), przy czym nadal przedłużenie czasu pracy musi odpowiadać warunkom stawianym przez art. 121a ust. 11 u.p.o. Powinno być to podyktowane wyłącznie powodami obiektywnymi związanymi ze specyfiką pracy oraz koniecznością przyuczenia uczniów do pracy w zmienionych warunkach. W przypadku praktyk pracę w systemie zmianowym, w tym w porze nocnej, uznać należy za niedopuszczalną z powodu braku odpowiednika art. 121a ust. 11-13 u.p.o. w u.p.a. Mimo tego, że umową mogą być związane osoby dorosłe, ustawodawca uznaje praktykę za dopuszczalną wyłącznie w systemie normalnej pracy. Jest to pewna niekonsekwencja ustawodawcy, który dopuszcza dla osób mniej doświadczonych i młodszych specyficzne tryby czasu pracy (zmianowy i w porze nocnej), a nie dopuszcza tego w przypadku osób nieco starszych. Może to jednak wynikać z chęci uregulowania tej kwestii w taki sposób, aby przystosować uczniów do wykonywania różnych zawodów. Nie można pominąć faktu, iż czas pracy ucznia to *de lege lata* czas nauki i pracy, co czyni pracę znacznie mniej uciążliwą. „Przywilej” zaliczania praktykantowi czasu nauki do czasu pracy nie przysługuje.

Okres zatrudnienia w przypadku umowy o praktykę absolwencką wynosi maksymalnie trzy miesiące u jednej osoby przyjmującej na praktykę (art. 5 ust. 4 u.p.a.). Tym samym umowa może być zawarta na okres krótszy niż

⁶⁵ Tak też: A. Sobczyk [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2020, s. 660 – komentarz do art. 131, nb. 1.

trzy miesiące. Strony mogą też zawrzeć wiele umów, aby tylko łączny okres zatrudnienia nie przekroczył trzech miesięcy⁶⁶. Z kolei umowa o staż uczniowski zakłada nieco dłuższy okres zatrudnienia, gdyż ustawa wiąże okres stażu z okresem nauki w technikum albo branżowej szkole I stopnia (art. 121a ust. 17 u.p.o.). Zasadniczo wynosi on trzy lata w wypadku szkoły branżowej (art. 18 ust. 1 pkt 2 lit. c) i pięć lat w wypadku technikum (lit. b). Tym samym umowa może wiązać nawet pięć lat, co jest okresem o wiele dłuższym niż w przypadku umowy o praktyki. Tak jak w przypadku umowy o praktykę, strony mogą zawrzeć wiele umów, a uczeń może pozostawać w wielu stosunkach stażu. Jeżeli strony naruszyłyby stawiane przez ustawodawcę warunki, stosunek wiążący strony po upływie trzech miesięcy w przypadku umowy o praktykę lub pięciu lat w przypadku umowy o staż przekształci się ze względu na duże podobieństwo między umową o praktykę lub staż a umową o pracę w stosunek pracy, o którym mowa w art. 22 k.p.⁶⁷ W przypadku, w którym uczeń lub praktykant ma mniej niż 16 lat, stosunek praktyki lub stażu przekształci się w wadliwy⁶⁸, choć ważny (por. art. 304⁵ k.p.), stosunek pracy o charakterze faktycznym. Przemawia za tym wzgląd na społeczne skutki umowy o pracę⁶⁹.

Po zakończeniu praktyki lub stażu osoba przyjmująca na nią ma obowiązek wydać zaświadczenie o ukończeniu praktyki lub stażu. W przypadku praktyki treść jego sprowadza się do informacji o nabytych umiejętnościach i doświadczeniach (art. 7 u.p.a.), natomiast w przypadku stażu określa ono w szczególności okres odbytego stażu uczniowskiego, rodzaj realizowanych zadań i umiejętności nabyte w czasie odbywania stażu uczniowskiego (art. 121a ust. 25 u.p.o.). Porównanie tych przepisów wskazuje na otwarty katalog elementów treści zaświadczenia w przypadku stażu, przy obligatoryjności umieszczenia wskazanych, i na zamknięty katalog w przypadku praktyki. Podnieść należy, że zaświadczenie o odbyciu stażu lub praktyki powinno być jak najdokładniejsze, aby z jednej strony uniemożliwić nadużywanie tej formy umowy, a z drugiej strony aby podmiot „silniejszy” miał lepszą wiedzę co do zdolności i doświadczenia podmiotu „słabszego”. Ustawy nie wprowadzają

⁶⁶ A. Dral, *Staż...*, s. 28; M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 231.

⁶⁷ A. Dral, *Staż...*, s. 28; M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 231-232; M. Barański, *Reżim...*, s. 534.

⁶⁸ Z. Górą, *Dopuszczalności pracy dzieci w polskim prawie pracy w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego*, „Monitor Prawniczy” 2004, nr 6, s. 6-7; A. Rycak [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Beck Online Komentarze, C.H. Beck, Warszawa 2020, Legalis – komentarz do art. 304⁵, tezy 4-6.

⁶⁹ J. Stelina [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy...*, s. 104-105 – komentarz do art. 22, nb. 22; uchwała SN z 26 stycznia 1982 r., V PZP 8/81, Legalis.

jednak sankcji za niewydanie zaświadczenia⁷⁰. Sama instytucja zaświadczenia upodabnia staż i praktykę do stosunku pracy, gdyż w ostatnim przypadku podmiot zatrudniający także obowiązany jest wydać świadectwo pracy (art. 97 § 1 i nast. k.p.).

Zakończenie stosunku umownego

Jak wskazano, przepisy określają ściśle okres wiązania umowy o praktykę lub staż. Niemniej jednak wynikać może potrzeba wcześniejszego zakończenia relacji cywilnoprawnej. W wypadku praktyki sposób zakończenia relacji zależy od odpłatności. Jeżeli umowa o praktyki jest odpłatna, umowę rozwiązuje się na piśmie z zachowaniem 7-dniowego terminu wypowiedzenia (art. 5 ust. 6 pkt 2 u.p.a.), jeżeli natomiast jest nieodpłatna, można ją rozwiązać na piśmie w każdym czasie (art. 5 ust. 6 pkt 1)⁷¹. Umowę o staż można rozwiązać za 14-dniowym okresem wypowiedzenia (art. 121a ust. 18 u.p.o.). Następstwem rozwiązania umowy jest konieczność poinformowania dyrektora szkoły o wypowiedzeniu i jego przyczynie (art. 121a ust. 20 u.p.o.), przy czym nie jest to warunek jego skuteczności. Zgodnie z art. 61 § 1 k.c. oświadczenie którejkolwiek ze stron o rozwiązaniu stosunku praktyki będzie skuteczne, gdy zostanie ono doręczone drugiej stronie tak, aby mogła ona zapoznać się z jego treścią⁷².

Ustawodawca posługuje się pojęciem rozwiązania umowy, przez co należy się zastanowić nad jego charakterem. Należy zauważyć, że świadczenie jednej ze stron jest świadczeniem ciągłym opartym o pracę, gdyż nakład pracy będzie bezpośrednio zależał od upływu czasu. Na to zwraca uwagę ustawodawca każąc stronom określić okres praktyki w umowie⁷³. W zamian za to strona „słabsza” może otrzymywać wynagrodzenie, które jest w tym wypadku jest (zasadniczo) świadczeniem okresowym z powodu uzależnienia jego całkowitej wysokości od okresu praktyki⁷⁴. Umowę o praktyki i o staż należy więc zakwalifikować jako

⁷⁰ A. Drabek, *Praktyka...*, s. 153.

⁷¹ A. Dral, *Staż...*, s. 29; M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 234.

⁷² Wyrok SN z 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84, Legalis; M. Safjan [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny. T. I. Komentarz. Art. 1–449*¹⁰, Duże Komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2020, s. 334 – komentarz do art. 61, nb. 8.

⁷³ G. Tracz, *Sposoby jednostronnej rezygnacji z zobowiązań umownych*, Wolters Kluwer, Kraków 2007, s. 60; T. Dybowski, A. Pyrżyńska [w:] K. Osajda (red.), *Prawo zobowiązań...*, s. 257.

⁷⁴ G. Tracz, *Sposoby...*, s. 66–67.

umowy o skutku trwałym⁷⁵. Wobec powyższego rozwiązanie umowy należy uznać jako postać wypowiedzenia, co oznacza brak konieczności wzajemnych zwrotów świadczeń lub ich wartości⁷⁶. Wypowiedzenie powinno przyjąć formę pisemną (art. 77 § 2 k.c.), choć tylko w nielicznych przypadkach zastosowanie będzie miał rygor *ad probationem*⁷⁷. Niedopuszczalne ze względu na zbyt silne osłabienie więzi obligacyjnej trwałego stosunku umownego będzie zastrzeżenie umownego prawa wypowiedzenia umowy chyba, że przybierze ono postać wypowiedzenia z ważnych powodów⁷⁸.

Analogicznie należy wypowiedzieć się o możliwości zastrzegania umownego prawa odstąpienia. Będzie można je zastrzec tylko w wypadku uzależnienia go od wystąpienia zdarzeń o charakterze zwłoki lub niemożliwości świadczenia⁷⁹. Zważyć też należy zakaz zastrzegania takiego uprawnienia w podobnej do umowy o praktykę i staż umowie o pracę⁸⁰. Odstąpienie od umowy będzie działało wyłącznie *ex nunc*, przez co *de facto* jego skutki będą zrównane z wypowiedzeniem umowy⁸¹.

Wprowadzenie przepisu do u.p.a. umożliwiającego wypowiedzenie natychmiastowe z ważnych przyczyn było postulowane przez M. Skąpskiego⁸². O ile w wypadku nieodpłatnej umowy o praktyki jest to już *de facto* dopuszczalne (okres wypowiedzenia wynosi 1 dzień), o tyle w pozostałych wypadkach składający oświadczenie musi odczekać pewien czas, aby stosunek prawny przestał wiązać. Nie ma więc sposobu szybkiego wycofania się ze stosunku zobowiązaniowego mimo tego, że umowy praktyki i stażu to umowy o skutku trwałym. Nie jest to adekwatne ekonomicznie, skoro stosunek prawny wiąże, a zaistniało zdarzenie, które uzasadnia jego zakończenie⁸³. Wobec powyższego orzec należy o istnieniu luki prawnej i dopuścić analogię *legis* z art. 746 § 1

⁷⁵ Tamże, s. 70.

⁷⁶ Tamże, s. 113-114.

⁷⁷ M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 235; M. Gutowski, *Nieważność...*, s. 200.

⁷⁸ R. Trzaskowski, *Granice...*, s. 369-371; wyrok SN z 16 września 2003 r., IV CKN 470/01, Legalis.

⁷⁹ G. Tracz, *Sposoby...*, s. 283-284.

⁸⁰ W. Popiołek [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny...*, s. 1402-1403 – komentarz do art. 395, nb. 4.

⁸¹ M. Lemkowski [w:] M. Gutowski (red.), *Kodeks cywilny. Tom II. Komentarz do art. 353-626*, Duże Komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2018, s. 396-397 – komentarz do art. 395, nb. 8; P. Drapała [w:] K. Osajda (red.), *Prawo zobowiązań...*, s. 1254.

⁸² M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 234.

⁸³ A. Kaźmierczyk, *Warunki...*, s. 24; uchwała SN z 19 marca 1996 r., III CZP 19/96, OSNC 1996, nr 7-8, poz. 97.

w zw. z § 3 k.c.⁸⁴. Analogiczne stosowanie przepisu o wypowiedzeniu z ważnych przyczyn, o którym mowa w powyższym przepisie, stanowi o możliwości wręcz natychmiastowego wycofania się ze stosunku praktyki lub stażu przez którąkolwiek ze stron umowy pod warunkiem zaistnienia i powołania się na przesłankę ważnych powodów⁸⁵.

Ponadto dodać warto, że dopuszczalne jest rozwiązanie umowy w drodze zawarcia umowy rozwiązującej⁸⁶. W wypadku umowy o staż można mówić także o instytucji wygaśnięcia stosunku zobowiązaniowego w wypadku utraty przez stronę „słabszą” statusu ucznia (art. 121a ust. 19 u.p.o.).

Przepisy prawa pracy

Jak wskazano wcześniej, do stosunku praktyki i stażu nie stosuje się przepisów prawa pracy (art. 121a ust. 9 u.p.o. i art. 4 u.p.a.). Mimo tego przez to, że praktykant lub uczeń świadczy pracę (art. 121a ust. 1 u.p.o. i art. 5 ust. 2 pkt 1 u.p.a.), a druga strona świadczenie pieniężne (choć ten element nie musi wystąpić), umowy te uznać należy za podobne do umów o pracę⁸⁷. Ustawodawca uznał, że w razie braku umowy o praktykę absolwenckie lub umowa o staż uczniowski strony, jak i sądy stosowałyby przepisy prawa pracy, m.in. kodeks pracy⁸⁸. Stanowi to następny argument za podobieństwem powyższych umów do umowy o pracę.

Czym są owe przepisy prawa pracy? Odwołując się do art. 9 § 1 k.p.⁸⁹, który zawiera legalną definicję prawa pracy⁹⁰, należy stwierdzić, że prócz samego Kodeksu pracy strony stosunku praktyki i stażu nie obowiązują m.in. postanowienia układów zbiorowych pracy, opartych na ustawie porozumień

⁸⁴ D. Opalska, *Stosowanie przepisów o pełnomocnictwie do organów osób prawnych*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2013, nr 10, s. 23; uchwała SN z 26 września 1969 r., III CZP 8/69, OSNCP 1970, nr 6, poz. 97; A. Hotel, M. Rychlewska, *Analogia...*, s. 35; E. Kabza, *Problem...*, s. 56-57.

⁸⁵ R. Morek [w:] K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz...*, Legalis – komentarz do art. 746, teza 16.

⁸⁶ R. Trzaskowski, *Granice...*, s. 367.

⁸⁷ Tak też co do umowy o praktykę absolwencką: W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 175; A. Dral, *Staż...*, s. 28; M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 226-227; M. Barański, *Reżim...*, s. 534.

⁸⁸ W tym kierunku: tamże, s. 535.

⁸⁹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz.U. 2020 poz. 1320.

⁹⁰ K.W. Baran [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Komentarze Praktyczne, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 69; J. Stelina [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy...*, s. 23-24 – komentarz do art. 9, nb. 1, 4; W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 179.

zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy⁹¹. Z drugiej strony, można twierdzić, że definicja legalna zawarta w art. 9 § 1 k.p. jest partykularna⁹² i tym samym regulację u.p.o. i u.p.a. należałoby interpretować w oderwaniu od definicji z art. 9 § 1 k.p. Konieczne byłoby w takim wypadku ustalenie treści pojęcia „przepisy prawa pracy”. Można je uznać za wszystkie przepisy dotyczące stosunku pracy, włączając kodeks pracy i pragmatyki, albo ograniczyć to pojęcie wyłącznie do Kodeksu pracy. Racjonalny ustawodawca, jeżeli chciałby wyłączyć wyłącznie przepisy k.p., zawarłby określenie „przepisy Kodeksu pracy”, a nie „prawa pracy”. W tym wypadku art. 9 § 1 k.p. musi być uznany za wskazówkę interpretacyjną ze względu na dyrektywę interpretacji *a cohaerentia*⁹³.

Ostatecznie powyższe przepisy i tak wyłączałyby swoiste źródła prawa pracy, które jednak mogą być uznane za regulamin lub wzorzec umowy, o którym mowa w art. 384 § 1 k.c. Celem ich stosowania jest automatyzacja procesu zawierania umów, a jednocześnie zagwarantowanie pewności zasad obowiązujących w stosunkach z zakładem pracy⁹⁴. Oznacza to, że porozumienie zbiorowe lub regulamin musi zostać skutecznie inkorporowane do umowy, aby wiązać „słabszą” stronę. Normy z nich wynikające będą obowiązywały strony tak jak źródło zobowiązania z art. 56 k.c.⁹⁵ Dodatkowo będą podlegały kontroli pod względem abuzywności, przez co nie wszystkie postanowienia swoistych źródeł prawa pracy będą wiązały praktykanta lub stażystę. W razie nieskutecznego zastrzeżenia swoistego źródła pracy jako wzorca umowy lub jego postanowienia sankcją będzie bezskuteczność i brak związania nim praktykanta lub stażysty⁹⁶.

Ochrona „słabszej” strony umowy

Zatrudnienie praktykanta lub stażysty jest stosunkiem cywilnoprawnym słabiej chroniącym „słabszą” stronę. Ze względu na prostotę zawarcia

⁹¹ K.W. Baran [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 80; J. Stelina [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy...*, s. 23–24 – komentarz do art. 9, nb. 1–4.

⁹² Tak m.in. K.W. Baran [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 69; J. Stelina, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy...*, s. 23–24 – komentarz do art. 9, nb. 1–4.

⁹³ W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 179.

⁹⁴ M. Bednarek [w:] E. Łętowska (red.), *Prawo zobowiązań – część ogólna*, System Prawa Prywatnego, t. 5, C.H. Beck, Warszawa 2018, s. 596.

⁹⁵ Tamże, s. 679.

⁹⁶ E. Łętowska, *Ochrona niektórych praw konsumentów. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2001, s. 83.

umowy o praktykę lub staż i jej niewielki formalizm, może dochodzić do pewnych nadużyć. Wystarczy wspomnieć, że umowa ta może być masowo wykorzystywana do pozyskiwania bardzo tanich lub wręcz darmowych pracowników⁹⁷. Wedle danych GUS prawie połowa osób między 15. a 34. rokiem życia w II kwartale 2016 roku, która łączyła pracę z nauką (ponad półtora miliona ludzi), za wykonywaną pracę nie dostawała żadnego wynagrodzenia, a ok. 26% osób podejmowało pracę zarówno płatną, jak i niepłatną⁹⁸. Szczątkowe dane statystyczne ujawniają, że praktykanci wykonują proste czynności biurowe i bieżące, za co otrzymują niewielkie wynagrodzenie lub w ogóle nie otrzymują wynagrodzenia⁹⁹. Praca praktykantów często nie odpowiada ich kwalifikacjom, przez co podporządkowanie praktyki celowi nauki zawodu pozostaje wyłącznie postulatem¹⁰⁰. Ze względu na niskie koszty osoby przyjmującej na praktykę i kosztowe podejście do zatrudnionego dochodzi do zjawiska wypierania umów o pracę umowami o praktykę¹⁰¹. Mimo stosowania zasad dotyczących zakazu dyskryminacji z k.p. dochodzi do dyskryminacji płacowej praktykantów, którzy dostają niższe wynagrodzenie niż pracownicy mimo, iż pracują na tych samych stanowiskach¹⁰².

Okresu praktyki nie wlicza się do ogólnego stażu pracy, co z powodu ogromnego podobieństwa umowy o praktyki do umowy o pracę zakrawa na absurd¹⁰³. Ustawa w przypadku stażu nie popełnia już tego błędu (art. 121a ust. 25 u.p.o.). Samo zatrudnienie na umowie o praktyki przekłada się na powstanie i poszerzanie się warstwy tzw. prekariatu, ściśle uzależnionej ekonomicznie od silniejszej strony relacji cywilnoprawnych, na co niebagatelny wpływ ma wprowadzone przez ustawodawcę silne uzależnienie podwładnego od zwierzchnika, łatwość obejścia prawa pracy oraz kosztowe podejście do podwładnego¹⁰⁴. Wobec podobieństwa umów o praktykę i staż należy stwierdzić, że te wnioski będą miały bezpośrednie zastosowanie także do umowy o staż.

⁹⁷ W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 190; A. Dral, *Staż...*, s. 30; A. Sobczak, *Praktyka...*, s. 56.

⁹⁸ *Osoby młode na rynku pracy w 2016 r.*, GUS, Warszawa 2017, s. 15.

⁹⁹ K. Fejfer, *Nie istnieje coś takiego, jak darmowe staże!*, <http://www.centrumrekrutacyjne.pl/artykuly/elastyczne-formy-zatrudnienia/nie-istnieje-cos-takiego-jak-darmowe-staze/> [dostęp: 15.05.2020].

¹⁰⁰ W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 174.

¹⁰¹ Tamże, s. 186; A. Dral, *Staż...*, s. 30; A. Patulski, B. Godlewska-Bujok, *Prekariat – następny etap rozwoju czy raczej przejaw przemocy instytucjonalnej?*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2017, nr 2, s. 165; A. Sobczak, *Praktyka...*, s. 51.

¹⁰² A. Patulski, B. Godlewska-Bujok, *Prekariat...*, s. 167.

¹⁰³ A. Dral, *Staż...*, s. 29.

¹⁰⁴ A. Patulski, B. Godlewska-Bujok, *Prekariat...*, s. 169-170.

Rozwiązaniem zauważonych problemów wydaje się nowelizacja odpowiednich ustaw poprzez wprowadzenie jedynie odpłatnych praktyk i staży, wprowadzenie ustawowego poziomu wynagrodzenia (np. poprzez odwołanie się do umowy o świadczenie usług), silniejsze związanie pracy świadczonej w ramach praktyk i stażów z tokiem edukacji oraz zaliczenie okresu praktyki do ogólnego stażu pracy. Ciekawym rozwiązaniem mogłaby się okazać niewielka formalizacja procesu zawierania ww. umów poprzez składanie sprawozdań urzędowi pracy lub Państwowej Inspekcji Pracy, które posiadałyby prawo sprzeciwu, jeżeli praktyka miałaby charakter pozorny.

Należy wskazać środki ochrony przysługujące obecnie praktykantowi lub uczniowi. Pewne zrównoważenie pozycji odbywa się w drodze zastosowania konsumenckiego reżimu umownego. Praktykant i stażysta są bowiem w dużej części przypadków konsumentami. Po pierwsze, konieczne jest każdorazowe przedstawienie wzorca umownego drugiej stronie (praktykantowi lub uczniowi) przed zawarciem umowy tak, aby mógł się zapoznać z jego treścią (art. 384 § 2 w zw. z § 1 k.c.)¹⁰⁵. Po drugie, w razie sprzeczności umowy o praktykę lub staż ze wzorcami umownymi strony wiąże wyłącznie umowa (art. 385 § 1 k.c.)¹⁰⁶. Po trzecie, w razie ustalenia, że wzorec umowny jest sformułowany niezrozumiale, nie będzie on wiązał stron (art. 385 § 2 k.c.). Po czwarte, postanowienia wzorca podlegają kontroli pod względem abuzywności (art. 385¹ i nast. k.c.).

Innym sposobem równoważenia stron jest ochrona przez związki zawodowe. Podstawową kwestią jest dopuszczalność przystąpienia praktykanta lub stażysty do związku zawodowego. Jest to prawo przysługujące każdemu zatrudnionemu na podstawie art. 59 ust. 1 Konstytucji RP¹⁰⁷. Implementacji pojęcia zatrudnionego dokonała nowelizacja z 2016 roku¹⁰⁸ ustawy o związkach zawodowych¹⁰⁹. Wedle art. 1¹ pkt 1 u.z.z. jest on „osobą wykonującą pracę zarobkową”, co według ustawy oznacza, że jest to „osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy

¹⁰⁵ M. Bednarek, *Wzorce...*, s. 747-748.

¹⁰⁶ Tamże, s. 113.

¹⁰⁷ Wyrok TK z 2 czerwca 2015 r., K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80.

¹⁰⁸ Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2018, poz. 1608.

¹⁰⁹ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t.j. Dz.U. 2019 poz. 263; K.W. Baran, *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 9, s. 2, https://www.pwe.com.pl/files/723397080/lib/PiZS_9_2018_plik_do_pobrania.pdf [dostęp: 30.06.2020].

zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy”. Należy się zastanowić, co oznacza „świadczący pracę”. „Praca” jest pojęciem szerszym niż „zatrudnienie”¹¹⁰. Oznacza wszelkie czynności oparte na prawie „świadomej, celowej działalności człowieka, podejmowanej i świadczonej w celach zarobkowych”¹¹¹. Zakładając racjonalność ustawodawcy należy przyjąć, że pojęcie „praca” jest tu użyte w znaczeniu potocznym. Z art. 1¹ pkt 1 u.z.z. wynika, iż pojęcie pracy nie obejmuje przesłanki otrzymywania wynagrodzenia, w przeciwieństwie do pojęcia zatrudnionego¹¹².

Praktykę lub staż odbywają się w celu nauki zawodu, przy czym świadczący praktykę lub staż stwarza efekty pracy, mając świadomość dokonywanych czynności i ich celu w postaci uzyskania wyników pracy. Należy stwierdzić, że mogą istnieć interesy lub prawa, podlegające zbiorowej ochronie ze względu na potencjalne nadużycia pewa w stosunku praktyki lub stażu¹¹³. Pozostaje to w związku z lakonicznością przepisów dotyczących praktyki lub stażu, która będzie uzupełniana poprzez wzorce umowne podmiotu przyjmującego na praktykę¹¹⁴.

Wobec powyższej definicji uznać należy, że praktykant lub uczeń pozostaje w stosunku zatrudnienia z wyjątkiem nieodpłatnej praktyki lub stażu¹¹⁵. Tym samym tylko odpłatne umowy o praktykę i staż będą dawały praktykantom pełne prawo koalicji. Reszcie przyznano ograniczone prawo koalicji, tj. prawo wstępowania do związków zawodowych, o ile przewidziały one taką możliwość w swoich statutach (art. 2 ust. 4¹ u.z.z.)¹¹⁶. Nie wydaje się to najwłaściwszym rozwiązaniem. Umowy odpłatne stanowią mniejszość, choć praktykanci są w lepszej sytuacji, gdyż za wykonywanie pracy przysługuje im

¹¹⁰ A.M. Świątkowski, *Cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze* [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 49-50.

¹¹¹ Tamże, s. 49.

¹¹² P. Grzebyk, *Wolność zrzeszania się w związki zawodowe a zatrudnienie cywilnoprawne. Glosa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2.06.2015 r. (K 1/13)*, „Przegląd Sądowy” 2016, nr 11–12, s. 202; A. Musiała, *Rozumienie pojęcia związek zawodowy*, „Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa” 2016, nr 1, s. 100-102; wyrok TK z 2 czerwca 2015 r., K 1/13.

¹¹³ A. Dral, *Staż...*, s. 30; W. Kulawik, *Charakterystyka...*, s. 174; M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 234; K.W. Baran, *O zakresie...*, s. 3-4.

¹¹⁴ A. Dral, *Staż...*, s. 28.

¹¹⁵ W tym kierunku: M. Skąpski [w:] K.W. Baran (red.), *Zatrudnienie niepracownicze...*, s. 226; inaczej, błędnie: M. Barański, *Reżim...*, s. 529-531; wyrok SA we Wrocławiu z 24 kwietnia 2014, III AUa 12/14, Legalis.

¹¹⁶ K.W. Baran, *O zakresie...*, s. 4.

wynagrodzenie. W przypadku nieodpłatnych staży i praktyk zachodzą obawy o nadużycia. Ochrona sporej części praktykantów i uczniów zależy wyłącznie od zmian statutów związków zawodowych. *De lege ferenda* należałoby dążyć do tego, aby praktykantom zapewnić pełne prawo koalicji lub co najmniej ograniczone prawo, ale niezależne od postanowień statutów związków, gdyż brak wynagrodzenia nie eliminuje immanentnych zagrożeń dla praktykantów i uczniów¹¹⁷.

Podsumowanie

Umowa o praktyki jest umową o ugruntowanej już pozycji. Umowa o staż jest świeżą instytucją cywilnego prawa umów, co oznacza, że jej pozycja będzie ulegała ugruntowaniu w przyszłości. Niemniej jednak, ze względu na wąski zakres zastosowania (ograniczony wiek uczniów) na pewno nie stanie się umową tak często zawieraną, jak umowa o praktyki. Natomiast jej regulacja jest bardzo podobna, a niektóre ich instytucje są tożsame.

Obie umowy mają charakter cywilnoprawnych umów zobowiązaniowych o skutku trwałym. Zawierane są w formie pisemnej pod rygorem *ad probationem* (art. 74 § 2 k.c.), który w ogromnej większości przypadków nie będzie miał zastosowania, gdyż praktykant lub stażysta będzie konsumentem (art. 22¹ k.c.), a osoba przyjmująca na praktykę lub staż – przedsiębiorcą (art. 43¹ k.c.). Umowa o praktyki jest zasadniczo nieodpłatna, a zatem jednostronnie zobowiązująca. Umowa o staż jest zasadniczo odpłatna i tym samym dwustronnie zobowiązująca oraz wzajemna (art. 487 § 2 k.c.). Strony mogą jednak postanowić inaczej, jak też dodać „od siebie” postanowienia umowne precyzyjniej regulujące obowiązki i prawa stron. Mogą także zastrzegać wzorce umowne (art. 384 § 1 k.c.). Swoboda zastrzegania klauzul dodatkowych jest jednak ograniczona ze względu na to, iż praktykant lub uczeń będzie w ogromnej ilości przypadków konsumentem. W szczególności niedopuszczalne wydaje się ograniczenie odpowiedzialności osoby przyjmującej na praktykę lub staż. Problematyczna pozostaje kwestia wynagrodzenia. Mimo, iż zasadą jest odpłatność stażu, ustawodawca nie wprowadził żadnego wynagrodzenia ustawowego. W związku z tym należy posilkować się przepisami Kodeksu cywilnego i stosować przepisy o umowie o świadczenie usług, a co za tym idzie – przepisy o minimalnym wynagrodzeniu za świadczenie usług (art. 8a ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

¹¹⁷ Podobnie A. Musiała, *Rozumienie...*, s. 100-101.

Umowy o praktyki i staż są umowami o dużej społecznej doniosłości. Tak samo jej regulacja nie może się wymykać ocenom pod kątem przystosowania regulacji do radzenia sobie z problemami zaistniałymi na rynku pracy. Obecnie nie można stwierdzić, aby ich regulacja przeciwdziałała nadużyciom formy umowy o praktykę, wypieraniu umów o pracę, zatrudnianiu za niskie pieniądze lub wręcz za darmo i niedostosowaniem świadczonej pracy do stopnia przygotowania praktykanta. Tylko wybrane przepisy prawa pracy będą mogły znaleźć zastosowanie, a nieodpłatne praktyki i staże nie dają pełnego prawa koalicji związkowej.

Bibliografia

- Baran K.W., *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 9, s. 2-4, https://www.pwe.com.pl/files/723397080/lib/PiZS_9_2018_plik_do_pobrania.pdf [dostęp: 30.06.2020].
- Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz, Komentarze Praktyczne*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018
- Baran K.W. (red.), *Zatrudnienie niepracownicze*, System Prawa Pracy, t. 7, Wolters Kluwer, Warszawa 2015.
- Barański M., *Reżim prawny umowy o praktykę absolwencką*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2018, nr 2, s. 527-542;
- Chojecka M., Nowak A.M., *Ocena dorobku legislacyjnego i orzeczniczego kształtującego definicję konsumenta na gruncie art. 22¹ kodeksu cywilnego*, „internetowy Kwartalnik Antymonopolowy i Regulacyjny” 2016, nr 3, s. 68-79, <http://ikar.wz.uw.edu.pl/ikar.php?ikar=34> [dostęp: 30.06.2020].
- Drabek A., *Praktyka absolwencka środek przeciwdziałania bezrobociu ludzi młodych?*, [w:] Z. Góral (red.), *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 136-164.
- Dral A., *Staż dla bezrobotnych i praktyka absolwencka jako instytucje promocji zatrudnienia absolwentów*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 12, s. 24-31.
- Góral Z., *Dopuszczalności pracy dzieci w polskim prawie pracy w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego*, „Monitor Prawniczy” 2004, nr 6, s. 151-155.
- Gromek K., *Kodeks rodzinny i opiekuńczy. Komentarz*, Duże Komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2020.
- Grzebyk P., *Wolność zrzeszania się w związki zawodowe a zatrudnienie cywilnoprawne. Glosa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2.06.2015 r. (K 1/13)*, „Przegląd Sądowy” 2016, nr 11-12, s. 199-205.
- Gutowski M., *Nieważność czynności prawnej*, Instytucje Prawa Prywatnego, C.H. Beck, Warszawa 2008.
- Gutowski M. (red.), *Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz do art. 1-352*, Duże Komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2018.
- Gutowski M. (red.), *Kodeks cywilny. Tom II. Komentarz do art. 353-626*, Duże Komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2018.
- Hotel A., Rychlewska M., *Analogia jako metoda prawnicza*, „Rynek – Społeczeństwo - Ekonomia” 2015, nr 2, s. 31-45, <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171430212> [dostęp:

- 30.06.2020].
- Jara Z. (red.), *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Duże Komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2020.
- Kabza E., *Problem stosowania analogii w prawie cywilnym*, „Forum Prawnicze” 2010, nr 1, s. 44-65, <https://forumprawnicze.eu/pdf/1-2010.pdf> [dostęp: 30.06.2020].
- Każmierczyk A., *Warunki stosowania analogia legis*, „Zeszyty Naukowe. Problemy Społeczne, Polityczne i Prawne” 2013, nr 911, s. 21-32, <https://zeszyty-naukowe.uek.krakow.pl/article/view/772/597> [dostęp: 30.06.2020].
- Korpalski M., „Nieprofesjonalista”, czyli kodeks cywilny pomiędzy konsumentem a przedsiębiorcą, „Forum Prawnicze” 2012, nr 4, s. 23-34, <https://forumprawnicze.eu/pdf/12-2012.pdf> [dostęp: 30.06.2020].
- Księżak P., *Bezpodstawne wzbogacenie. Art. 405-414 KC. Komentarz*, Krótkie Komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2007.
- Kulawik W., *Charakterystyka umowy o praktykę absolwencką*, [w:] B.M. Ćwiertniak (red.), *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, t. III, Oficyna Wydawnicza Humanitas, Sosnowiec 2013, s. 173-191.
- Łętowska E., *Ochrona niektórych praw konsumentów. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2001.
- Łętowska E. (red.), *Prawo zobowiązań – część ogólna, System Prawa Prywatnego*, t. 5, C.H. Beck, Warszawa 2018.
- Musiąła A., *Rozumienie pojęcia związek zawodowy*, „Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa” 2016, nr 1, s. 108-113.
- Nowak J., *Nowa reforma oświaty – szansa czy zagrożenie dla rozwoju szkolnictwa zawodowego?*, „Szkoła – Zawód – Praca” 2019, nr 17, s. 26-40, <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-334c5b29-3711-4f40-bd0e-eb62ff631032> [dostęp: 6.06.2020].
- Olejniczak A. (red.), *Prawo zobowiązań – część ogólna. Suplement, System Prawa Prywatnego*, t. 6, C.H. Beck, Warszawa 2010.
- Opalska D., *Stosowanie przepisów o pełnomocnictwie do organów osób prawnych*, „Przegląd Prawa Handlowego” 2013, nr 10, s. 22-29.
- Osajda K. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2020, Legalis.
- Osajda K. (red.), *Prawo zobowiązań – część ogólna, System Prawa Prywatnego*, t. 5, C.H. Beck, Warszawa 2020.
- Osoby młode na rynku pracy w 2016 r.*, GUS, Warszawa 2017.

- Pietrzykowski K. (red.), *Kodeks cywilny. Tom II. Komentarz do art. 450–1088. Przepisy wprowadzające*, Duże Komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2020.
- Patulski A., Godlewska-Bujok B., *Prekariat – następny etap rozwoju czy raczej przejaw przemocy instytucjonalnej?*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2017, nr 2, s. 165-172.
- Pietrzykowski K. (red.), *Kodeks cywilny. T. I. Komentarz. Art. 1–44910*, Duże Komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2020.
- Radwański Z. (red.), *Prawo cywilne – część ogólna*, System Prawa Prywatnego, t. 1, C.H. Beck, Warszawa 2012.
- Radwański Z. (red.), *Prawo cywilne – część ogólna*, System Prawa Prywatnego, t. 2, C.H. Beck, Warszawa 2019.
- Rajski J. (red.), *Prawo zobowiązań – część szczegółowa*, System Prawa Prywatnego, t. 7, C.H. Beck, Warszawa 2018.
- Rejda M., *Definicja konsumenta w rozumieniu kodeksu cywilnego (art. 22¹ k.c.)*, „Rejent” 2006, nr 1, s. 118-135.
- Safjan M., Bosek L. (red.), *Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86*, Duże Komentarze Becka, C.H. Beck, Warszawa 2016.
- Sobczak A., *Praktyka absolwencka jako forma zdobywania doświadczenia zawodowego przez ludzi młodych*, „Problemy Profesjologii” 2018, nr 2, s. 47-58, <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-918d1e86-def6-4657-9ee9-bd20b77f2aa1> [dostęp: 30.06.2020].
- Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2020.
- Tracz G., *Sposoby jednostronnej rezygnacji z zobowiązań umownych*, Wolters Kluwer, Kraków 2007.
- Trzaskowski R., *Skutki sprzeczności umów obligacyjnych z prawem*, LexisNexis, Warszawa 2013.
- Walczak K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Beck Online Komentarze, C.H. Beck, Warszawa 2020, Legalis.

Netografia

- Fejfer K., *Nie istnieje coś takiego, jak darmowe staże!*, <http://www.centrumrekrutacyjne.pl/artykuly/elastyczne-formy-zatrudnienia/nie-istnieje-cos-takiego-jak-darmowe-staze/> [dostęp: 15.05.2020].
- Praktyka* [hasło], [w:] W. Doroszewski (red.), *Wielki Słownik Doroszewskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/doroszewski/praktyka;5481091.html> [dostęp: 10.05.2020].

Staż [hasło], [w:] W. Doroszewski (red.), *Wielki Słownik Doroszewskiego PWN*, <https://sjp.pwn.pl/doroszewski/staz;5500893.html> [dostęp: 10.05.2020].

Wykaz aktów prawnych

Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy, t.j. Dz.U. 2020 poz. 1359.

Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, t.j. Dz.U. 2020 poz. 1575, 1578, 2320.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz.U. 2020 poz. 1320.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t.j.. Dz.U. 2019 poz. 263.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. 1997 Nr 78, poz. 483, z późn. zm.

Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych Dz.U. 2020 poz. 1526, 2320.

Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, t.j. Dz.U. 2020 poz. 2207.

Ustawa z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich, t.j. Dz.U. 2018 poz. 1244 z późn. zm.

Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, t.j. Dz.U. 2020 poz. 910.

Uzasadnienie ustawy o zmianie ustawy - Prawo oświatowe i ustawy o systemie oświaty oraz innych ustaw, druk 2861.

Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, t.j. Dz.U. 2019 poz. 1292 z późn. zm.

Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2018, poz. 1608.

Wykaz orzecznictwa

Uchwała SN z 26 września 1969 r., III CZP 8/69, OSNCP 1970, nr 6, poz. 97.

Uchwała SN z 26 stycznia 1982, V PZP 8/81, Legalis.

Wyrok SN z 20 sierpnia 1984, I PRN 111/84, Legalis.

Uchwała SN z 19 marca 1996 r., III CZP 19/96, OSNC 1996, nr 7–8, poz. 97.

Wyrok SN z 24 kwietnia 2002 r., IV CKN 998/00, Legalis.

Wyrok SN z 16 września 2003, IV CKN 470/01, Legalis.

Uchwała SN z 11 maja 2005 r., sygn. III CZP 11/05, Legalis.

Uchwała SN z 14 marca 2006, III CZP 7/06, OSNC 2007, nr 1, poz. 7.

Wyrok SA we Wrocławiu z 24 kwietnia 2014, III AUa 12/14, Legalis.

Wyrok TK z 2 czerwca 2015 r., K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80.

Dokumenty urzędowe

Uzasadnienie ustawy o praktykach absolwenckich, Druk sejmowy nr 1701.

Uzasadnienie ustawy o zmianie ustawy Prawo oświatowe i ustawy o systemie oświaty oraz innych ustaw, Druk sejmowy nr 2861.

STRESZCZENIE

Niedawno na mocy nowelizacji prawa oświatowego w prawie polskim pojawił się nowy typ zobowiązaniowej umowy pozakodeksowej – umowa o staż uczniowski. Jest ona bardzo podobna do umowy o praktykę absolwencką.

Łączna analiza regulacji umownej w kontekście wydobycia różnic i podobieństw pozwala na przedstawienie obowiązków i praw stron w kontekście cywilnoprawnej metody regulacji. Praktyka i staż są niepracowniczymi formami zatrudnienia, bardzo podobnymi do umowy o pracę, a jednocześnie do umowy o świadczenie usług. Uprawnia to do stosowania niektórych przepisów w drodze *analogii legis*. Wskutek przyjęcia niepracowniczego charakteru zatrudnienia, przepisów prawa pracy nie stosuje się poza niektórymi wyrażnie wskazanymi przez ustawodawcę. W tym kontekście zwrócić uwagę należy na większą elastyczność czasu pracy na umowie o staż, która wiąże się jednak z wykonywaniem jej wraz z nauką w szkole, której czas wlicza się do dniówki. Umowa o staż zapewnia także większe bezpieczeństwo w pracy, ze względu na szerszy katalog niedozwolonych prac.

Praktykant i uczeń (osoba wykonująca staż uczniowski) są szczególnie określonymi stronami umowy, ale ich pozycja jest relatywnie słaba. Wyrównanie pozycji odbywa się poprzez kwalifikację „słabszych” stron stosunku praktyki i stażu jako konsumentów i przyznanie im prawa koalicji w związkach zawodowych (ograniczonego *de facto* do umów odpłatnych).

Ustawodawca przewidując niektóre, wskazane w artykule instytucje sankcjonuje nierówną pozycję praktykantów i uczniów, doprowadzając do rozpowszechnienia praktycznej nauki zawodu w warunkach rzeczywistych. Taką instytucją jest m.in. świadczenie pieniężne, którego regulacja jest osobliwa i posiada luki prawne. Podobnie orzec trzeba o regulacji wieku praktykanta.

Słowa kluczowe: staż, praktyka, przepisy prawa pracy, zatrudnienie, *analogia legis*, umowa o praktyki absolwenckie, umowa o staż uczniowski

SUMMARY

Recently, under the amendment of the educational law, a new type of obligatory extra-codex contract has appeared in Polish law - the contract of traineeship for pupils. It is very similar to a contract of traineeship for graduates. A joint analysis of the contractual regulation in the context of extracting differences and similarities makes it possible to present the obligations and rights of the parties in the context of the civil law method of regulation. Internship and internship are non-employment jobs, which are very similar to an employment contract and at the same time are similar to a contract for services. This entitles the application certain provisions by analogy of legislation. As a result of the aforementioned, the provisions of the labour law do not apply except for some explicitly indicated by the legislator. In this context, attention should be paid to the greater flexibility of working time for a contract of traineeship for pupils, which, however, involves performing it in conjunction with schooling, the time for which is included in the daily working day. An internship contract also provides greater security at work, as the catalogue of prohibited jobs is wider. It should be pointed out that the apprentice and pupil (the person carrying out the contract of traineeship for pupils) are specific parties to the contract, but their position is relatively weak. The position of the law is compensated for by qualifying them as consumers and by granting them the right of a trade union coalition, which, however, is de facto limited to paid contracts. Unpaid apprentices and pupils are entitled to a limited right of coalition depending on the provisions of trade union statutes. Moreover, the legislator itself, by providing for certain institutions, leads to an unequal position for apprentices and pupils, in order to spread practical vocational training in real conditions. Such an institution is a pecuniary benefit, the regulation of which is irregular and has loopholes. Similarly, regulation of an apprentice's age must be ruled out.

Key words: traineeship, provisions of labour law, job, *analogia legis*, contract of traineeship for graduates, contract of traineeship for pupils