

KODEKS PRACY

Jaka jest prawidłowa forma zawarcia umowy o pracę?

Zgodnie z art. 29 § 2 kodeksu pracy dla zawarcia umowy o pracę wymagana jest forma pisemna. Powyższa regulacja stanowi zasadę, jednakże ustawodawca w zdaniu drugim tego samego przepisu dopuszcza w sposób pośredni sytuacje, w których umowa o pracę zostanie zawarta bez dochowania formy wymaganej. Stwierdza bowiem, iż jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej (np. w formie ustnej, a nawet w sposób dorozumiany, tzn. przez dopuszczenie pracownika do pracy) pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Oczywiście przy tym jest, że dla pracownika korzystne jest posiadanie pisemnej umowy o pracę, a przynajmniej pisemnego potwierdzenia dokonanych ustaleń. W związku z tym zgodnie z art. 281 ust. 2 k.p. za niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę grozi kara grzywny od tysiąca do 3 tys. złotych.

Czyli forma pisemna jest wymagana, ale nie pod rygorem nieważności. Innymi słowy stosunek pracy nawiązuje się również wtedy, gdy sama umowa o pracę jest wadliwa. Ma to istotne znaczenie w sytuacji powództwa o stwierdzenie istnienia stosunku pracy (fakt braku umowy o pracę nie przesądza o nieistnieniu stosunku pracy).

Jakie umowy o pracę można wypowiedzieć?

Wskazane zostało już wcześniej – w numerze 28 Tygodnika

– że kodeks pracy daje możliwość zawarcia różnych umów o pracę różniących się m.in. okresem, jaki obejmują. Nie zawsze jednak jedna lub obie strony zainteresowane są dotrzymaniem takiego okresu. Można wskazać dwa podstawowe sposoby wcześniejszego rozwiązania umowy: rozwiązanie w drodze czynności dwustronnej (za porozumieniem stron) lub czynności jednostronnej (za wypowiedzeniem lub bez).

Porozumienie rozwiązujące może zostać zawarte zawsze i dotyczyć każdego rodzaju umowy o pracę. Inaczej natomiast wygląda możliwość wypowiedzenia umów.

Zgodnie z art. 32 k.p. każda ze stron może wypowiedzieć umowę na okres próbny oraz na czas nieokreślony. Zaś w art. 33¹ dopuszczono również taką ewentualność w stosunku do umów na zastępstwo.

Natomiast ciekawa sytuacja ma miejsce w przypadku umów zawartych na czas określony. Możliwość ich wypowiedzenia uzależniona jest od dwóch przesłanek. Po pierwsze nie ma możliwości wypowiedzenia umowy zawartej na okres krótszy niż sześć miesięcy. Umowę obejmującą zaś dłuższy okres można wypowiedzieć tylko wówczas, gdy w jej treści strony umieściły klauzulę dopuszczającą taką możliwość. Zdaniem Sądu Najwyższego sformułowanie użyte w treści art. 33 k.p. dopuszcza możliwość zawarcia takiej klauzuli zarówno w momencie podpisania umowy, jak i w trakcie trwania stosunku pracy (uchwała SN z dnia 14 czerwca 1994 r., I PZP 26/94). Sąd Najwyższy przyjął również, iż umowa zawierająca taką klauzulę może być wypowiedziana przed upływem sześciu miesięcy (uchwała

SN z dnia 7 września 1994 r., I PZP 35/94). Warto jednak zauważyć, iż w tej materii w nauce prawa występują rozbieżności.

Pracodawca nie dopuszcza zaś co do zasady możliwości wcześniejszego wypowiedzenia umowy zawartej na czas wykonania określonej pracy.

Kończąc ten wątek trzeba jeszcze zwrócić uwagę, iż w pewnych szczególnych sytuacjach, np. przy upadłości lub likwidacji pracodawcy albo zwolnieniach grupowych, pracodawca dopuścił wyjątkowo możliwość rozwiązania za wypowiedzeniem także umowy zawartej na czas określony oraz na czas wykonania określonej pracy.

Jaka jest różnica między okresem a terminem wypowiedzenia?

Pod pojęciem okresu wypowiedzenia rozumie się czas pomiędzy złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a momentem jej rozwiązania. Z kolei termin wypowiedzenia oznacza ostatni dzień okresu wypowiedzenia, a tym samym ostatni dzień trwania stosunku pracy.

Długość okresu wypowiedzenia zależy przede wszystkim od rodzaju umowy i trwa od trzech dni do trzech miesięcy. W przypadku zaś umów na okres próbny oraz na czas nieokreślony okres ten jest bezpośrednio uzależniony od długości trwania stosunku pracy.

Ustawodawca przyjął sztywną koncepcję określenia terminu wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z treścią art. 32 § 2¹ k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu mie-

siąca. Jedynie w przypadku najkrótszego możliwego wypowiedzenia (obejmującego trzy dni robocze) jego termin jest ruchomy.

Dosyć łatwo zauważyć, iż mamy do czynienia z pozorną sprzecznością regulacji dotyczących okresów i terminów wypowiedzeń. W praktyce bowiem faktyczny okres wypowiedzenia będzie równy okresowi kodeksowemu jedynie w przypadku złożenia wypowiedzenia w ostatnim dniu miesiąca lub w piątek. Dopuszczenie wyłącznie takiego rozwiązania krępowałoby jednakże bardzo strony stosunku pracy i wprowadzałoby nieuzasadnione utrudnienia w składaniu wypowiedzeń.

W związku z tym wypowiedzenie może zostać złożone w dowolnym momencie, tak więc zazwyczaj następuje faktyczne wydłużenie długości jego trwania z mocy prawa. W ekstremalnym wypadku okres ten może objąć niemalże cztery miesiące (jeżeli pracownik, któremu przysługuje trzymiesięczny okres wypowiedzeniałoży je na przykład 5 lipca, terminem wypowiedzenia będzie dzień 31 października). Nieprawidłowe jest przy tym stwierdzenie, że w takiej sytuacji okres wypowiedzenia rozpocznie się z pierwszym dniem następnego miesiąca. Bieg wypowiedzenia zaczyna się bowiem zawsze w dniu jego złożenia. Ma to o tyle istotne praktyczne znaczenie, że termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego (art. 264 § 1 kodeksu pracy).

Jakub Szmit

i Specjalista w Zespole
Prawnym KK NSZZ Solidarność