Umowa "ustna" jest ważna?

2012-06-05 (11:33)

Jestem w trakcie szukania pracy. Jakiś czas temu odbyłem rozmowę, po której pracodawca od razu zaproponował mi stanowisko. Dał mi wszystkie potrzebne dokumenty a następnego dnia miałem czekać na telefon w celu ustalenia daty stawienia się do pracy. Po tygodniu oczekiwania telefon milczał, sam też próbowałem się skontaktować, z marnym skutkiem. Zdecydowałem, że nie podejmę pracy w tym zakładzie, bo już na samym początku okazało się, że szef jest niesłowny. Po prawie dwóch tygodniach telefon jednak zadzwonił. Pracodawca oznajmił, że mam stawić się w pracy. Poinformowałem go, że rezygnuję z zatrudnienia w jego firmie. Na co stwierdził, że obowiązuje mnie okres wypowiedzenia, bo zadeklarowałem chęć pracy, co jest wiążące w taki sam sposób jak podpisanie umowy. Czy pracodawca miał rację i czy może wyciągnąć jakieś konsekwencje prawne?

Odpowiada Marcin Kamiński, Kancelaria Prawna ARKANA

Zgodnie z art. 29 § 2 kodeksu pracy umowa o pracę powinna zostać zawarta na piśmie. Pracodawca sporządza umowę o pracę co najmniej w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden należy wręczyć pracownikowi, a drugi włączyć do jego akt osobowych. Konsekwencją niezachowania formy pisemnej jest obowiązek pracodawcy potwierdzenia pracownikowi na piśmie, nie później niż w dniu rozpoczęcia wykonywania pracy, ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Dla zachowania pisemnej formy umowy obie strony powinny podpisać jeden dokument, na którym złożą zgodne oświadczenia woli o nawiązaniu stosunku pracy. Strony mogą też wymienić się dokumentami obejmującymi treść ich oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez jedną ze stron.

Należy jednak zaznaczyć, że kodeks pracy nie reguluję bezpośrednio skutków niezachowania

pisemnej formy umowy o pracę. W szczególności umowa w takim przypadku nie jest nieważna. Zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika, które jest warunkiem nawiązania stosunku pracy, może być dorozumiane, a także złożone w formie ustnej. Jednak jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 sierpnia 1977 r. (I PRN 112/77): „Takie dorozumiane zawarcie umowy o pracę istnieje zwykle wówczas, gdy pracodawca dopuszcza pracownika do wykonania pracy i płaci mu wynagrodzenie". Decydujące więc znaczenie dla uznania, że strony nawiązały stosunek pracy mimo nie zachowania pisemnej formy umowy będzie miało dopuszczenie pracownika do pracy i wypłacanie mu za to przez pracodawcę wynagrodzenia. W przypadku braku takich faktycznych działań nie możemy mówić, że między stronami został nawiązany stosunek pracy, a co za tym idzie nie będą one podmiotami praw i obowiązków, które się z nim wiążą.

Podsumowując w Pana przypadku, gdy nie została podpisana z pracodawcą pisemna umowa o pracę nie możemy mówić o skutecznym nawiązaniu stosunku pracy, z uwagi na brak zgodnych oświadczeń stron w tym względzie, a co za tym idzie pracodawca, z którym prowadził Pan rozmowy nie może wyciągnąć żadnych konsekwencji prawnych w stosunku do Pana. O braku porozumienia z pracodawcą z Pana strony świadczy tym bardziej brak faktycznego podjęcia pracy w jego zakładzie pracy.

Marcin Kamiński
Kancelaria Prawna ARKANA

(wp.pl)

Copyright © 1995-2012