

Umowa o pracę niezawarta na piśmie też jest ważna



MAGDA SŁOMSKA
adwokat, kancelaria Dentons

Mężczyzna rozpoczął wykonywanie pracy, choć przedsiębiorca nie zawarł z nim umowy na piśmie. Czy postępowanie firmy i rozpoczęcie świadczenia usług przez nowego podwładnego jest prawidłowe?

Zgodnie z obecnym brzmieniem przepisów prawa pracy – art. 29 par. 2 kodeksu pracy – umowę o pracę zawiera się na piśmie.

Jednak warto zwrócić uwagę na orzecznictwo. Zgodnie z nim umowa o pracę może być zawarta także w formie ustnej lub w sposób dorozumiany, tj. poprzez dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy i wypłatę wynagrodzenia (por. m.in. postanowienie SN z 31 sierpnia 1981 r., sygn. akt III PZ 18/81).

Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien najpóźniej w dniu rozpoczęcia pełnienia obowiązków przez podwładnego potwierdzić na piśmie ustalenia co do stron umowy, jej rodzaju i warunków. Potwierdzenia warunków umowy dokonuje się na piśmie z inicjatywy pracodawcy – w tej sprawie nie jest więc wymagany wniosek podwładnego. Naruszenie tego obowiązku stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika,

które zagrożone jest karą grzywny (art. 281 pkt 2 kodeksu pracy).

Zatem w odpowiedzi na pytanie należy stwierdzić, że postępowanie przedsiębiorcy i pracownika może być prawidłowe, pod warunkiem że w dniu rozpoczęcia pracy (najpóźniej do końca dniówki) pracodawca potwierdzi warunki zatrudnienia na piśmie.

Zasady te mogą ulec zmianie w 2016 r. Zgodnie z projektem posejskim zmodyfikowana ma być treść art. 29 par. 2. Zmiana ma po-

legać na wprowadzeniu zasady, że warunkiem rozpoczęcia pracy przez pracownika jest podpisanie przez niego umowy najpóźniej dzień przed rozpoczęciem pracy. Celem tej regulacji jest zapobieżenie sytuacjom, w których podwładny długotrwale świadczy pracę bez podpisania umowy, a w rezultacie narażony jest na naruszanie jego uprawnień pracowniczych przez nierzetelnego pracodawcę.