

# **Umowy i pisma z zakresu materialnego prawa pracy z objaśnieniami i wzorami do pobrania**

Wydanie 3.

Przejdź do produktu na [ksiegarnia.beck.pl](https://ksiegarnia.beck.pl)



Rozdział I

Umowy i inne zdarzenia  
związane z powstaniem  
stosunku pracy



## 1. Zaproszenie do rozpoczęcia rokowań w przedmiocie umowy o pracę

### Wydawnictwo specjalizujące się w literaturze prawniczej i podatkowej zatrudni<sup>a, b</sup>

#### REDAKTORÓW

##### 1. do działu literatury podatkowej

##### 2. do działu literatury prawniczej

Ich zadaniem będzie redakcja tekstów, opracowywanie projektów książek i kompetentny nadzór nad przebiegiem prac wydawniczych.

Od kandydatów oczekujemy:

- 1) wykształcenia prawniczego lub ekonomicznego;
- 2) znajomości rynku publikacji dotyczących podatków i rachunkowości;
- 3) sumienności i dokładności w pracy;
- 4) zdolności stylistycznych;
- 5) wykształcenia prawniczego, ewentualnie ukończonej aplikacji;
- 6) znajomości rynku publikacji prawniczych;
- 7) sumienności i dokładności w pracy;
- 8) zdolności stylistycznych.

Zaletą kandydatów będzie doświadczenie w pracy w Wydawnictwie.

Oferujemy stanowisko w stabilnej i stale rozwijającej się firmie,  
na atrakcyjnych warunkach.

Zainteresowanych prosimy<sup>c</sup> o przesłanie podania  
wraz z kompletem dokumentów pod adres:  
rekrutacja@beck.pl

#### Klauzula informacyjna dla kandydata<sup>d</sup>

##### 1. Administrator

Administratorem Państwa danych przetwarzanych w ramach procesu rekrutacji jest Wydawnictwo C.H. Beck, ul. Bonifraterska 17, Warszawa, jako pracodawca.

##### 2. Cel i podstawy przetwarzania

Państwa dane osobowe w zakresie wskazanym w przepisach prawa pracy będą przetwarzane w celu przeprowadzenia obecnego postępowania rekrutacyjnego.

Podanie innych danych w zakresie nieokreślonym przepisami prawa, zostanie potraktowane jako zgoda na przetwarzanie tych danych osobowych. Wyrażenie zgody

w tym przypadku jest dobrowolne, a zgodę tak wyrażoną można odwołać w dowolnym czasie.

Wydawnictwo C.H. Beck będzie przetwarzało Państwa dane osobowe także w kolejnych naborach pracowników, jeżeli wyrażą Państwo na to zgodę, która może zostać odwołana w dowolnym czasie.

### **3. Odbiorcy danych osobowych**

Państwa dane osobowe mogą być przekazane wyłącznie podmiotom, które uprawnione są do ich otrzymania przepisami prawa.

### **4. Okres przechowywania danych**

Państwa dane zgromadzone w obecnym procesie rekrutacyjnym będą przechowywane do zakończenia procesu rekrutacji.

W przypadku wyrażonej przez Państwa zgody na wykorzystywanie danych osobowych dla celów przyszłych rekrutacji, Państwa dane będą przechowywane przez 12 miesięcy.

### **5. Prawa uczestników procesu rekrutacyjnego**

Mają Państwo prawo do:

- a) dostępu do swoich danych oraz otrzymania ich kopii,
- b) sprostowania (poprawiania) swoich danych osobowych,
- c) ograniczenia przetwarzania danych osobowych,
- d) usunięcia danych osobowych,
- e) wniesienia skargi do Prezesa UODO (na adres Urzędu Ochrony Danych Osobowych, ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa).

### **6. Informacja o wymogu podania danych**

Podanie przez Państwa danych osobowych w zakresie wynikającym z art. 22<sup>1</sup> KP jest niezbędne, aby uczestniczyć w postępowaniu rekrutacyjnym. Podanie przez Państwa innych danych jest dobrowolne.

## **Uwagi i objaśnienia**

<sup>a</sup> **Pozyskiwanie kandydatów do pracy.** Pozyskiwanie kandydatów do pracy może odbywać się przez reklamę w środkach masowego przekazu, nabór w szkołach, stowarzyszeniach zawodowych, korzystanie z biur pośrednictwa pracy lub korzystanie z usług agencji doradztwa personalnego. Najczęściej stosowanym sposobem rekrutacji pracowników są ogłoszenia w prasie specjalistycznej, dziennikach ogólnokrajowych, prasie lokalnej i w Internecie.

<sup>b</sup> **Ogłoszenie.** Przygotowując ogłoszenie, należy pamiętać, aby zawierało ono wszystkie istotne informacje, a więc: opis stanowiska, wymagania co do kandydata, podanie ewentualnych przywilejów związanych z daną pracą (np. prywatne emerytury), jak również, by forma ogłoszenia była pewną informacją o pracodawcy. Dodatkowo przy tworzeniu ogłoszeń trzeba mieć na uwadze, iż 1.1.2004 r. wprowadzono do działu pierwszego Kodeksu pracy rozdział IIa zatytułowany: „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Co istotne, zawarty w tych przepisach katalog kryteriów dyskrymi-

nacyjnych ma charakter otwarty i w związku z tym można powiedzieć, że zakazana jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu. Pracodawca, który naruszy zasadę równego traktowania, naraża się na wypłatę odszkodowania, które nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

<sup>c</sup> **Zaproszenie do rokowań (negocjacji).** Ogłoszenie powinno kończyć się wskazówką, w jaki sposób można ubiegać się o dane stanowisko. Wzmianka ta przesądza o tym, iż takiemu ogłoszeniu można jedynie przypisać znaczenie zaproszenia do wszczęcia rokowań lub składania ofert. Ogłoszenia o wolnych miejscach pracy nie mogą być uznane za ofertę, gdyż na ogół cechuje je: niestanowczość propozycji zatrudnienia, niski stopień szczegółowości, skierowanie do dużej liczby kandydatów, możliwość otrzymania pracy tylko przez niektórych. Zgodnie z regułą interpretacyjną zawartą w art. 71 KC w zw. z art. 300 KP, ogłoszenia skierowane do ogółu lub do poszczególnych osób poczytuje się w razie wątpliwości nie za ofertę, lecz za zaproszenie do rozpoczęcia rokowań dotyczących zawarcia umowy o pracę.

<sup>d</sup> **Klauzula informacyjna.** Ogłoszenie o pracę powinno zawierać klauzulę informacyjną o sposobie, celu przetwarzania danych osobowych kandydata oraz jego uprawnieniach z tym związanych. **Zgodnie z art. 22<sup>1b</sup> KP**, zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.4.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (**ogólne rozporządzenie o ochronie danych**), wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

## Orzecznictwo

### 1. Wyrok SN z 21.12.1976 r., I PR 98/76, Sł. Prac. 1977, Nr 11, s. 30

*Ogłoszenie zamieszczone w gazecie jest zaproszeniem do wszczęcia rokowań w przedmiocie umowy o pracę.*

### 2. Wyrok SN z 10.9.1997 r., I PKN 243/97, OSNAPiUS 1998, Nr 12, poz. 357

*Jeżeli nie doszło do zawarcia umowy przedwstępnej, bo rokowania stron nie czynią zadość wymaganiom art. 389 KC i nie ustalają istotnych postanowień, o których mowa w art. 29 § 1 pkt 1 i 2 KP, a w szczególności nie określają rodzaju pracy, terminu jej rozpoczęcia i wynagrodzenia odpowiadającego rodzajowi pracy, to żadna ze stron pertraktacji nie jest uprawniona do dochodzenia zawarcia umowy o pracę na podstawie art. 390 § 2 KC w zw. z art. 300 KP.*

### 3. Wyrok SN z 24.3.2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001, Nr 15, poz. 480

*Kandydat do pracy zgłaszający się na ofertę pracodawcy dyskryminującą ze względu na płeć (art. 113 KP), który nie został zatrudniony, może dochodzić odszkodowania w granicach tzw. ujemnego interesu (culpa in contrahendo) na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych (art. 415 KC).*

**4. Wyrok SN z 11.10.2000 r., III CKN 273/00, niepubl.**

1. Wyłonienie oferenta, w wyniku dwuetapowego konkursu, jako najlepszego kandydata nie może być utożsamiane z zawarciem umowy w trybie przetargu (art. 70<sup>1</sup> KC i n.). Zawiadomienie oferenta o wyniku drugiego etapu konkursu jest zaproszeniem do rozpoczęcia rokowań.

2. Przepis art. 72 KC stanowi, że jeżeli strony prowadzą rokowania (negocjacje) w celu zawarcia oznaczonej umowy, umowa zostaje zawarta, gdy strony dojdą do porozumienia co do wszystkich jej postanowień, które były przedmiotem rokowań (negocjacji). W świetle wyrażonej w przytoczonym przepisie reguły interpretacyjnej, uzgodnienie koniecznych elementów umowy – w braku odmiennej woli stron – nie jest wystarczającą przesłanką do przyjęcia, iż umowa została zawarta. Dopiero uzgodnienie wszystkich postanowień umowy, które były przedmiotem rokowań (negocjacji), stanowi podstawę do uznania, że doszło do zawarcia umowy. Innymi słowy, minimalną treść, jaka powinna być objęta konsensem stron, określa zakres prowadzonych rokowań (negocjacji).

## 2. Oferta zawarcia umowy o pracę

.....  
(pieczęć nagłówkowa pracodawcy)

.....  
(miejscowość i data)

Pan(i) .....

.....

.....

Szanowny(a) Panie(i),

W imieniu ..... składam  
(nazwa i siedziba pracodawcy)

Panu(i) propozycję<sup>b</sup> zawarcia umowy<sup>a</sup> o pracę na .....

.....

(okres próbny, czas nieokreślony, czas określony, czas wykonania określonej pracy – podać jakiej)

w wymiarze .....

(w przypadku niepełnego czasu pracy podać ten wymiar)

na stanowisku .....

z wynagrodzeniem ..... zł brutto miesięcznie

od dnia ..... roku.

Miejscem wykonywania pracy przez Pana(ią) będzie .....

.....

Jednocześnie uprzejmie proszę o pisemne (telefoniczne<sup>\*</sup>, e-mailowe<sup>\*</sup>) potwierdzenie<sup>c</sup> niniejszej oferty w ciągu ..... dni<sup>d</sup> od dnia doręczenia w celu przygotowania przez nas odpowiednich dokumentów.

Z poważaniem

.....  
(podpis pracodawcy lub upoważnionego  
pracownika)

\* niepotrzebne skreślić



### Uwagi i objaśnienia

<sup>a</sup> **Forma zawarcia umowy.** Umowa o pracę może być zawarta w drodze rokowań bądź przez przyjęcie oferty złożonej przez jedną ze stron.

Jeżeli strony prowadzą **rokowania** (negocjacje) w celu zawarcia umowy o pracę, to umowa ta zostaje zawarta, gdy strony dojdą do porozumienia co do wszystkich jej postanowień, które były przedmiotem rokowań (negocjacji) (art. 72 KC w zw. z art. 300 KP). W praktyce oznacza to, że porozumienie się tylko co do rodzaju pracy nie wystarcza, gdy przedmiotem uzgodnień były jeszcze inne warunki, np. wynagrodzenie za pracę, miejsce pracy, termin rozpoczęcia pracy, rodzaj umowy. Umowa o pracę może być zawarta także przez złożenie oferty i jej przyjęcie przez drugiego kontrahenta (art. 66–70 KC w zw. z art. 300 KP).

<sup>b</sup> **Oferta.** Do ważności oferty wymagane jest, aby zawierała ona w swojej treści:

- 1) stanowcze oświadczenie przyszłego pracodawcy (oferenta) wyrażające jego wolę zawarcia umowy o pracę;
- 2) istotne postanowienia umowy o pracę (co najmniej rodzaj pracy i wynagrodzenie za pracę);
- 3) termin związania ofertą.

Chwilę złożenia oferty przyszłemu pracownikowi (oblatowi) wyznacza się według zasad określonych w art. 61 KC w zw. z art. 300 KP. Wprawdzie przepisy polskiego prawa nie przewidują żadnych formalnych wymogów odnośnie do składania ofert, jednak ze względów praktycznych najlepszą formą oferty jest sporządzenie jej na piśmie.

<sup>c</sup> **Przyjęcie oferty lub jej odrzucenie.** Adresat oferty może ją w całości przyjąć, doprowadzając w ten sposób do zawarcia umowy o pracę lub ją odrzucić. Przyjęcie oferty lub jej odrzucenie jest oświadczeniem woli jej adresata. Kandydat na pracownika nie ma natomiast możliwości wprowadzenia jakichkolwiek zmian lub uzupełnień do treści proponowanej mu umowy. Możliwość taka powstać może wówczas, gdy oblat odrzuci ofertę. Oferta nieprzyjęta gaśnie w całości.

<sup>d</sup> **Termin związania ofertą.** Wskazanie w ofercie terminu, w ciągu którego pracodawca będzie oczekiwał odpowiedzi, ma to znaczenie, że do chwili jego upływu oferent jest związany swoją propozycją. Nie może jej cofnąć, ponieważ do upływu określonego czasu przyszły pracownik ma czas na udzielenie odpowiedzi. W braku oznaczenia w ofercie terminu odpowiednie zastosowanie mają art. 66 § 2 KC w zw. z art. 300 KP.

## Orzecznictwo

### 1. Orzeczenie GKA z 9.12.1976 r., OT-6786/76, OSPiKA 1979, Nr 7–8, poz. 118

**Głosa:** G. Ćmikiewicz, OSPiKA 1979, Nr 7–8, poz. 118

*Odpowiedź na ofertę, udzielona po upływie terminu związania nią oferenta stanowi nową ofertę strony udzielającej odpowiedzi.*

**2. Wyrok SA w Poznaniu z 24.9.1991 r., I ACr 358/91, OSA 1992, Nr 4, poz. 38, s. 39–41**  
*Przyjęcie oferty jest oświadczeniem woli. Milczenie zaś może być uznane za przejaw oświadczenia woli wyrażającego zgodę. Może to mieć miejsce w takiej sytuacji, w której osoba niezaprzecząca mogła i powinna była zająć merytoryczne stanowisko w tej kwestii.*

**3. Wyrok SN z 5.12.2003 r., IV CK 286/02, Legalis**

*Przepis art. 97 KC przewiduje dorozumiane pełnomocnictwo nie umowne, lecz ustawowe. Jeżeli zakład pracy powierza swojemu pracownikowi stanowisko, z którym wiąże się prowadzenie rokowań (negocjacji) i składanie ofert, których wymiana może doprowadzić do zawarcia umowy, to należy uznać, że jest on upoważniony do składania oświadczeń woli w imieniu tego zakładu, w sprawach objętych jego zakresem czynności. Przepis art. 97 KC odnosi się do wszystkich osób, które mają faktyczną możliwość dokonywania czynności prawnych w obiektach przedsiębiorstwa, i ma zastosowanie zawsze, gdy przedsiębiorstwo nie poinformowało w sposób wyraźny swoich klientów o tym, że konkretne osoby czynne w jego lokalu nie są umocowane do zawierania umów.*

**4. Wyrok SN z 3.10.2012 r., II PK 63/12, Legalis**

*Jeżeli pracodawca przyjmuje ofertę pracownika o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron z uchybieniem terminu z art. 66 § 2 KC (w zw. z art. 300 KP), pracownikowi przysługują roszczenia z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę.*

### 3. Umowa przedwstępna o pracę

..... (oznaczenie pracodawcy) ..... (miejsceowość i data)

#### Umowa przedwstępna o pracę<sup>a</sup>

zawarta w dniu ..... w .....  
pomiędzy ..... reprezentowanym przez  
....., zwanym dalej Pracodawcą,  
a ..... zam. ....  
zwanym dalej Kandydatem, o treści następującej:

1. Strony zgodnie oświadczają, że zobowiązują się zawrzeć przyrzeczoną umowę o pracę na następujących warunkach:
  - 1) rodzaj umowy (okres próbny, czas nieokreślony, czas określony, czas wykonywania określonej pracy)\*;
  - 2) rodzaj umówionej pracy .....;  
(stanowisko, funkcja, zawód, specjalność)
  - 3) miejsce wykonywania pracy .....;
  - 4) wymiar czasu pracy .....;
  - 5) wynagrodzenie za pracę .....;  
.....;  
(składniki wynagrodzenia i ich wysokość oraz podstawa prawna ich ustalenia)
  - 6) termin rozpoczęcia pracy .....;
  - 7) inne dodatkowe warunki zatrudnienia .....
2. Pracodawca i Kandydat zobowiązują się zawrzeć przyrzeczoną umowę o pracę<sup>c</sup> do dnia ..... roku
3. Zmiany umowy mogą następować wyłącznie w formie pisemnej pod rygorem nieważności<sup>b</sup>.
4. W zakresie nieuregulowanym niniejszą umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego i Kodeksu pracy.
5. Umowę sporządzono w ..... egzemplarzach po ..... dla każdej ze stron.

..... (Pracodawca) ..... (Kandydat)

\* niepotrzebne skreślić

**Uwagi i objaśnienia**

<sup>a</sup> **Umowa przedwstępna.** Umowa przedwstępna o pracę jest wykorzystywana jako jeden z ważnych etapów prowadzących do zawarcia definitywnej umowy o pracę w sytuacji, gdy z różnych przyczyn strony nie są jeszcze przygotowane do jej zawarcia. Istotą umowy przedwstępnej o pracę jest zobowiązanie jednej albo obu stron do nawiązania w przyszłości stosunku pracy. Umowa ta została uregulowana w art. 389 i 390 KC w zw. z art. 300 KP.

<sup>b</sup> **Forma zawarcia umowy.** Umowa przedwstępna o pracę może być zawarta w dowolnej formie, przy czym dla celów dowodowych jak najbardziej pożądana jest forma pisemna. Do istotnych postanowień przyrzeczonej umowy należy zaliczyć ustalenia dotyczące: rodzaju umowy, jaka ma być zawarta, rodzaju i miejsca pracy, wysokości wynagrodzenia, dnia rozpoczęcia wykonywania pracy.

<sup>c</sup> **Skutki zawarcia umowy.** Wobec strony, która uchyliła się od wykonania zobowiązania wynikającego z umowy przedwstępnej, strona uprawniona może występować z dwoma roszczeniami:

1) żądania naprawienia szkody, którą poniosła, licząc na zawarcie umowy przyrzeczonej (art. 390 § 1 KC w zw. z art. 300 KP);

2) zawarcia umowy przyrzeczonej (art. 390 § 2 KC w zw. z art. 300 KP).

Dochodzenie odszkodowania nie jest uzależnione od żądania zawarcia umowy przyrzeczonej. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, jego wysokość nie powinna przekraczać kwoty 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę na stanowisku wskazanym w umowie przedwstępnej. W rzeczywistości, gdy od zawarcia umowy przyrzeczonej uchyli się pracownik (kandydat), to z istoty rzeczy nie może on być zobowiązany do zawarcia definitywnej umowy, w grę wchodzi wtedy naprawienie szkody, którą pracodawca poniósł przez to, że liczył na zawarcie umowy przyrzeczonej. Roszczenia wynikające z umowy przedwstępnej o pracę przedawniają się z upływem roku od dnia, w którym umowa przyrzeczona miała być zawarta (art. 390 § 3 KC w zw. z art. 300 KP). Przepisy o przedawnieniu roszczeń zawarte w Kodeksie pracy, a w szczególności w art. 291 KP, nie mają w tej sprawie zastosowania z uwagi na to, że przepis art. 390 § 3 KC jest w tym przypadku przepisem szczególnym.

Na skutek kontaktów z pracodawcami zagranicznymi popularne stało się w Polsce podpisywanie **listu intencyjnego** na pewnym etapie procesu prowadzącego do zawarcia umowy o pracę. W naszym prawie brak jest przepisów regulujących tę materię. Jego dopuszczalność wynika z ogólnej swobody kontraktowej stron. Z reguły główna funkcja listu intencyjnego polega na określeniu zasad prowadzenia rokowań, które mają doprowadzić do zawarcia ostatecznej umowy o pracę. Znaczenie prawne można będzie przypisać tylko tym listom intencyjnym, które formułują jakieś wyraźne obowiązki stron. Bywa, że list intencyjny zawiera tak szczegółowe ustalenia w kwestii istotnych składników definitywnej umowy o pracę i terminu jej zawarcia, że może być on uznany za umowę przedwstępną ze wszystkimi następstwami prawnymi wynikającymi z tego faktu.

## Orzecznictwo

### 1. Uchwała SN z 22.4.1977 r., I PZP 5/77, OSNCP 1977, Nr 10, poz. 180

**Głos:** W. Masewicz, OSPiKA 1977, Nr 5, poz. 180

1. *W razie odmowy przez zakład pracy zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę na czas nieokreślony poszkodowanemu przysługuje na podstawie art. 390 § 1 KC w zw. z art. 300 KP roszczenie o odszkodowanie, którego wysokość z reguły nie powinna przekraczać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na stanowisku objętym umową przedwstępną.*
2. *Dochodzenie tego odszkodowania nie jest uzależnione od żądania zawarcia umowy przyrzeczonej.*

### 2. Wyrok SN z 19.1.1998 r., I PKN 482/97, OSNAPiUS 1998, Nr 23, poz. 686

1. *Sprawa o zawarcie przyrzeczonej umowy o pracę (art. 389 i 390 KC w zw. z art. 300 KP) jest sprawą z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 1 KPC) i nie może być uznana za spór dotyczący ustanowienia nowych warunków pracy i płacy w rozumieniu art. 262 § 2 pkt 1 KP, co prowadziłoby do braku roszczenia materialnoprawnego, a nie do braku drogi sądowej.*
2. *Oświadczenie woli pracodawcy zobowiązującego się do zawarcia umowy o pracę musi być skierowane do drugiej strony i zawierać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej oraz termin jej zawarcia. W ramach wykładni oświadczenia woli (art. 65 KC w zw. z art. 300 KP) nie można uzupełniać tego oświadczenia o elementy, których ono nie zawierało. Zatrudnienie w okresie wypowiedzenia pracownika odwołanego ze stanowiska przy innej odpowiedniej pracy za jego zgodą (art. 71 KP) nie stanowi zawarcia umowy przedwstępnej, zobowiązującej pracodawcę do zatrudnienia pracownika przy powierzonej pracy po upływie okresu wypowiedzenia.*

### 3. Wyrok SA w Katowicach z 17.1.2001 r., I ACa 1094/00, Wok. 2002, Nr 2, s. 33

1. *Odpowiedzialność odszkodowawcza z art. 390 § 1 KC wchodzi w rachubę, gdy zobowiązany dopuszcza się świadome działanie lub zaniechania zmierzającego do bezpodstawnego niezawarcia umowy przyrzeczonej, a przynajmniej godzi się z takim skutkiem np. poprzez nieuzasadnioną zwłokę, odpowiadając w razie spełnienia ogólnych przesłanek z art. 471 KC, z reguły za niezachowanie należytej staranności.*
2. *Na gruncie polskiego prawa przyjmuje się, że szkoda ewentualna, czyli utrata pewnej szansy uzyskania korzyści, w odróżnieniu od szkody hipotetycznej, nie podlega naprawieniu.*

### 4. Wyrok SN z 2.4.2004 r., III CK 537/02, Legalis

1. *Umowa przedwstępna, w której obie strony zobowiązują się do zawarcia umowy przyrzeczonej nie jest umową wzajemną w rozumieniu art. 487 § 2 KC. Strony umowy przedwstępnej zobowiązują do się zawarcia oznaczonej umowy. W sytuacji gdy do zawarcia umowy przyrzeczonej zobowiązała się każda ze stron, umowa przedwstępna jest niewątpliwie umową dwustronnie zobowiązującą. Nie jest jednak wykluczone, aby została ona ukształtowana jako umowa jednostronnie zobowiązująca.*
2. *Przyczyną prawną zawarcia umowy przedwstępnej są przyszłe korzyści wynikające z umowy przyrzeczonej, a nie oczekiwanie na zobowiązanie się drugiej strony do zawarcia takiej umowy.*

### 5. Wyrok SN z 18.8.2010 r., II PK 34/10, Legalis

*Należy odróżnić świadczenie będące przedmiotem zobowiązania z umowy przedwstępnej od świadczenia będącego przedmiotem umowy przyrzeczonej. Niemożliwość świadczenia*

*z umowy przyrzeczonej oznacza zarazem niemożliwość świadczenia z umowy przedwstępnej, gdyż ta obejmuje zobowiązanie do zawarcia ważnego kontraktu przyrzeczonego.*

**6. Wyrok SN z 17.7.2009 r., I PK 26/09, OSNP 2011, Nr 5–6, poz. 73**

*1. Przy dochodzeniu roszczeń wynikających z niewykonania umowy przedwstępnej (art. 389 KC), obejmującej zawarcie w przyszłości umowy o pracę jako umowy przyrzeczonej, do terminów przedawnienia ma zastosowanie art. 390 § 3 KC, a nie art. 291 § 1 KP.*

*2. Jeżeli strona zobowiązana uchyła się od zawarcia umowy przyrzeczonej, druga strona może żądać naprawienia szkody jaką poniosła przez to, że liczyła na zawarcie umowy przyrzeczonej w zakresie ujemnego interesu umownego, co obejmuje zarówno straty (damnum emergens), jak również utracone korzyści (lucrum cessans).*

## 4. Umowa o pracę (wzór ogólny)

.....  
(pieczęć nagłkowa pracodawcy)

.....  
(miejsceowość i data)

.....  
(numer REGON-EKD)

### Umowa o pracę<sup>a, b</sup>

zawarta w dniu ..... roku  
(data zawarcia umowy)

między .....

(imię i nazwisko pracodawcy<sup>c</sup> lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

a .....  
(imię i nazwisko pracownika<sup>d</sup> oraz jego miejsce zamieszkania)

na .....  
(okres próbny, czas nieokreślony, czas określony)<sup>e</sup>

#### 1. Strony ustalają następujące warunki zatrudnienia:

1) rodzaj umówionej pracy<sup>f</sup> ..... ;  
(stanowisko, funkcja, zawód, specjalność)

2) miejsce wykonywania pracy<sup>g</sup> .....

3) wymiar czasu pracy<sup>h</sup> .....

4) wynagrodzenie<sup>i</sup> .....

.....

(składniki wynagrodzenia i ich wysokość oraz podstawa prawna ich ustalenia)

5) inne warunki zatrudnienia<sup>j</sup> .....

.....

6) .....

(dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 KP – dotyczy umowy o pracę z pracownikiem zatrudnianym w niepełnym wymiarze czasu pracy)

2. Termin rozpoczęcia pracy<sup>k</sup> .....

## 3. Przyczyny uzasadniające zawarcie umowy .....

(informacja, o której mowa w art. 29 § 1<sup>1</sup> KP, o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie umowy o pracę na czas określony – dotyczy umowy o pracę z pracownikiem zatrudnianym na podstawie umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1–3 KP, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 KP)<sup>1</sup>

.....  
(data i podpis pracownika)<sup>1</sup>

.....  
(podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)<sup>m</sup>

**Uwagi i objaśnienia**

<sup>a</sup> **Powstanie stosunku pracy.** Stosunek pracy powstaje na mocy zgodnych oświadczeń woli stron bądź innych zdarzeń, z którymi ustawa wiąże powstanie tego stosunku. Polskie prawo pracy zna pięć źródeł nawiązania stosunku pracy. Są nimi: umowa o pracę, spółdzielcza umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór (art. 2 KP). W praktyce najczęściej stosowana jest umowa o pracę.

<sup>b</sup> **Umowa o pracę.** Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną konsensusalną, zobowiązującą, kauzalną (przyczynową) i odpłatną. Dochodzi ona do skutku, gdy obie strony (pracownik i pracodawca) złożą zgodne oświadczenia woli. Charakter zobowiązaniowy umowy o pracę polega na tym, że pracownik zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy określonego rodzaju, pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 KP). Zatrudnienie na tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup> oraz 1<sup>2</sup> KP). Umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie rezultatu, jest czynnością prawną odpłatną, a prawo do wynagrodzenia jest prawem niezbywalnym, co oznacza, iż pracownik nie może skutecznie zrzec się prawa do wynagrodzenia ani prawa tego przenieść na inną osobę. Pracownik nie ponosi ryzyka gospodarczego, technicznego, osobowego i socjalnego związanego z działalnością pracodawcy.

Co się tyczy umowy o pracę, to zgodnie z art. 29 § 2 KP powinna ona zostać zawarta w formie pisemnej. Co prawda dopuszczalne jest także zawarcie umowy o pracę w formie ustnej czy też poprzez tzw. dopuszczenie do pracy, niemniej jednak jeżeli umowa nie została zawarta na piśmie, pracodawca ma obowiązek przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do rodzaju umowy oraz jej warunków. Umowa, która nie została zawarta na piśmie, nadal jest ważna, ale niewywiązanie się z tego obowiązku stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 § 1 pkt 2 KP).



[Przejdź do księgarni →](#)