



Przedwstępna umowa o pracę

Uwagi ogólne

Istota umowy

Strony przed właściwą umową o pracę mogą zawrzeć umowę przedwstępną. W związku z tym, że kodeks pracy nie zawiera przepisów regulujących zawieranie tego typu umów, należy odwołać się do kodeksu cywilnego, a szczególnie do art. 389 k.c., który – z mocy art. 300 k.p. – ma odpowiednie zastosowanie do stosunków pracy.

Istotą umowy przedwstępnej jest gwarancja zawarcia w czasie późniejszym przyrzeczonej umowy o pracę. Przedwstępną umowę o pracę zawiera się w sytuacji, kiedy strony zdecydowane są na podpisanie umowy o pracę, ale jej sfinalizowanie, z różnych względów, jest na razie niemożliwe. Pracodawca z reguły sięga po tego rodzaju umowę, gdy w drodze rekrutacji uda mu się znaleźć odpowiedniego kandydata do pracy (np. ze szczególnymi kwalifikacjami), ale nie jest możliwe zawarcie z nim umowy o pracę z dnia na dzień. Nie chcąc ogłaszać ponownego naboru i poszukiwać nowej osoby, gdyby obecny kandydat z różnych powodów zrezygnował z jego oferty pracy, pracodawca szuka sposobu na zatrzymanie wybranej osoby. Sposobem takim może być właśnie zawarcie umowy przedwstępnej.

Zawarcie takiej umowy może zainicjować także pracownik, np. w sytuacji gdy jest zdecydowany podjąć pracę w danej firmie, ale na razie z różnych względów, głównie natury życiowej, takiej umowy nie może podpisać.

PRZYKŁAD

Pracodawca wyłonił w drodze rekrutacji odpowiedniego kandydata, który spełnia jego oczekiwania zarówno pod względem posiadanych kwalifikacji, jak i predyspozycji zawodowych. Kandydatowi zaś w pełni odpowiadają oferowane warunki pracy i płacy. Z uwagi jednak na to, że jest on zatrudniony i nie może liczyć na rozwiązanie umowy w drodze porozumienia stron, umowę o pracę może zawrzeć dopiero za trzy miesiące po upływie okresu wypowiedzenia. W takiej sytuacji w interesie obu stron jest zawarcie umowy przedwstępnej. Pracodawca może bowiem zabezpieczyć swoje interesy na wypadek, gdyby kandydat zrezygnował z jego oferty wskutek np. przekonania go do pozostania przez dotychczasowego pracodawcę. Pracownik natomiast ryzykuje rozwiązaniem dotychczasowej umowy o pracę i w jego interesie jest zabezpieczyć obietnice przyszłego zatrudnienia na wypadek, gdyby pracodawca wycofał się z wcześniejszych ustaleń.

Wymogi formalne

Forma i treść umowy

Umowa przedwstępna powinna być sporządzona w formie pisemnej. Musi ona też określać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej. W przypadku umowy o pracę istotne postanowienia dotyczą przede wszystkim rodzaju umowy oraz warunków pracy i płacy.

Jeżeli chodzi o warunki pracy, strony powinny przede wszystkim określić, jaki rodzaj pracy (stanowiska, funkcji) powierzony zostanie pracownikowi oraz miejsce jej wykonywania, a także wymiar czasu pracy, w jakim ma być zatrudniony pracownik. W umowie przedwstępnej muszą również znaleźć się ustalenia co do przyszłych warunków płacy pracownika.

Nie ma prawnych przeszkód, by w umowie znalazły się także dodatkowe elementy, jeśli strony uznają je za konieczne dla skuteczniejszego zabezpieczenia swoich interesów. Przykładowo, można w niej zawrzeć zapisy dotyczące kary umownej w przypadku niedotrzymania przyrzeczenia przez którąś ze stron.

Stronom wolno bowiem odmiennie uregulować zakres odszkodowania w zawieranej umowie.

W umowie przedwstępnej należy zamieścić:

- **dane dotyczące stron umowy (np. imię, nazwisko i adres przyszłego pracownika oraz nazwę i siedzibę pracodawcy),**
- **istotne postanowienia przyszłej umowy o pracę, w tym w szczególności:**
 - **rodzaj umowy (np. bezterminowa, na czas określony),**
 - **rodzaj pracy (stanowisko, funkcja),**
 - **miejsce wykonywania pracy (np. siedziba pracodawcy),**
 - **wymiar czasu pracy (np. pełny etat, ½ etatu),**
 - **warunki płacowe (np. wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego, premii, prowizji),**
- **dotychczasowe postanowienia (np. dotyczące trybu odstąpienia od umowy, dokonywania w niej zmian czy określenia odszkodowania).**

Termin zawarcia umowy

Strony umowy przedwstępnej nie muszą określać terminu zawarcia właściwej umowy o pracę. Wówczas jednak każda z uprawnionych stron może wyznaczyć termin zawarcia takiej umowy. Jeżeli termin, w ciągu którego ma być zawarta umowa przyrzeczona, nie zostanie oznaczony, powinna ona być zawarta w odpowiednim terminie wyznaczonym przez stronę uprawnioną do żądania jej zawarcia.

W przypadku gdy obie strony będą uprawnione do żądania zawarcia umowy przyrzeczonej i każda z nich

wyznaczy inny termin, strony wiązać będzie termin wyznaczony przez stronę, która wcześniej złoży stosowne oświadczenie. Oznacza to, że jeżeli pracownik jako pierwszy wskaże datę zatrudnienia, to dla pracodawcy termin ten będzie wiążący. Jeżeli jednak w ciągu roku od dnia zawarcia umowy przedwstępnej żadna ze stron nie wyznaczy takiego terminu, zawarcia umowy przyrzeczonej nie będzie mógł żądać ani pracownik, ani pracodawca.

Niewykonanie umowy

Niewykonanie umowy przedwstępnej rodzi określone konsekwencje. Strona zobowiązana do zawarcia umowy przyrzeczonej, która uchyla się od tej powinności, może być zobowiązana do:

- zapłaty stosownego odszkodowania z tytułu szkody, jaką poniosła druga strona przez to, że liczyła na jej zawarcie, przy czym strony mogą w umowie odmiennie określić zakres odszkodowania i wówczas będzie ono dla nich wiążące,
- dochodzenia na drodze sądowej nawiązania stosunku pracy, jeżeli któraś ze stron od tego obowiązku się uchyla.

W kwestii naprawienia szkody należy posilkować się przepisami kodeksu cywilnego. W stosunkach pracy szkodę taką osoby ubiegającej się o zatrudnienie stanowić będą z reguły zarobki utracone wskutek pozostawania bez pracy. Wysokość odszkodowania uzależniona jest jednak od okoliczności konkretnego przypadku.

W orzecznictwie SN przyjmuje się, że w razie odmowy zawarcia przez pracodawcę przyrzeczonej umowy o pracę na czas nieokreślony wysokość nie powinna w zasadzie przekraczać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na stanowisku objętym umową przedwstępną (uchwała z 22 kwietnia 1977 r., I PZP 5/77, OSNCP 1977/10 /180).

Jak pokazuje praktyka, żądaniem nawiązania stosunku pracy z reguły zainteresowany jest pracownik, w sytuacji gdy pracodawca odmawia zatrudnienia go na podstawie przyrzeczonej umowy o pracę.

Zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika na podstawie umowy przedwstępnej nie zawsze jednak będzie możliwe. Sytuacja taka będzie miała miejsce tylko wówczas, gdy strony określiły w umowie istotne elementy przyszłej umowy o pracę (co najmniej jej rodzaj oraz warunki pracy i płacy). W przeciwnym razie żadna ze stron nie będzie uprawniona do dochodzenia nawiązania stosunku pracy.

WAŻNE

Zamieszczenie w treści umowy przedwstępnej istotnych postanowień umowy o pracę ma niebagatelne znaczenie, gdyż od tego zależy, czy będzie stanowiła ona podstawę dochodzenia nawiązania stosunku pracy.

PRZYKŁAD

Strony zawarły umowę przedwstępną, w której określiły, że pracownik będzie zatrudniony na podstawie umowy bezterminowej na stanowisku głównego księgowego i będzie wykonywał pracę w siedzibie pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie ustalono też wynagrodzenie za tę pracę w wysokości 4 tys. zł z comiesięczną premią wynoszącą 20 proc. wynagrodzenia zasadniczego. Jako datę zawarcia właściwej umowy o pracę strony ustaliły 1 czerwca 2006 r. Gdy pracownica zjawiała się tego dnia w siedzibie pracodawcy, pracodawca nie dopuścił jej do wykonywania pracy, oświadczając, że zrezygnował z zatrudnienia nowego pracownika. Strony w umowie przedwstępnej zawarły wszystkie istotne postanowienia umowy o pracę, a w szczególności określiły rodzaj umowy oraz warunki pracy i płacy, dlatego pracownica jest w takim przypadku uprawniona do dochodzenia na drodze sądowej zawarcia z pracodawcą przyrzeczonej umowy o pracę.

PODSTAWA PRAWNA

- **Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).**
- **Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. nr 16, poz. 93 z późn. zm.).**

Danuta Klucz