

Konkludentne (dorożumiane) zawarcie umowy o pracę

GRZEGORZ WOLAK*

STRESZCZENIE

W artykule omówiona została problematyka konkludentnego (dorożumianego) zawarcia umowy o pracę jako czynności prawnej z zakresu prawa pracy. Przepisy kodeksu pracy w art. 29 § 2 zastrzegają dla umowy o pracę formę pisemną, uregulowaną w art. 78 § 1 k.c. Niezachowanie formy pisemnej umowy o pracę w momencie jej zawierania nie powoduje jednak jej nieważności, czy też nieskuteczności. Co więcej, również niepotwierdzenie pracownikowi na piśmie, wbrew obowiązкови z art. 29 § 2 zdanie 2 k.p., warunków umowy najpóźniej w dniu dopuszczenia go do pracy, nie doprowadzi do nieważności tej czynności z zakresu prawa pracy. W ocenie autora, umowa o pracę może być zawarta także w sposób dorożumiany (przez zachowania konkludentne obu stron). W taki sam sposób mogą zostać też złożone przez strony stosunku pracy, np. zgodne oświadczenia woli, zarówno modyfikujące, jak i rozwiązujące ten stosunek.

Słowa kluczowe: umowa o pracę, forma pisemna, czynności konkludentne, oświadczenie woli dorożumiane, dopuszczenie do pracy

I. WPROWADZENIE

Przepisy kodeksu pracy¹ (dalej: k.p.), w art. 29 § 2, zastrzegają dla umowy o pracę formę pisemną, która jest uregulowana w art. 78 § 1 kodeksu cywilnego (dalej: k.c.). Stanowi on, że do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarczy

* Dr hab. Grzegorz Wolak, starszy wykładowca w Katedrze Prawa Prywatnego Wydziału Zamiejscowego Prawa i Nauk o Społeczeństwie KUL w Stalowej Woli, wiceprezes i zastępca przewodniczącego I Wydziału Cywilnego Sądu Rejonowego w Stalowej Woli.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108, ze zm.).

złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Do zawarcia umowy wystarczy wymiana dokumentów obejmujących treść oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez jedną ze stron lub dokumentów, z których każdy obejmuje treść oświadczenia woli jednej ze stron i jest przez nią podpisany². Formie pisemnej z art. 78 § 1 k.c. czyni zadość zawarcie umowy o pracę w formie pisemnej kwalifikowanej (z datą pewną, z podpisami urzędowo poświadczonymi, aktu notarialnego), zawierającej w sobie wszystko to co składa się na formę pisemną zwykłą³. Z kolei zgodnie z art. 78¹ k.c. oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej.

Prima facie, skoro w art. 29 § 2 k.p. nie zastrzeżono rygoru nieważności to w wyniku zastosowania art. 74 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., mogłoby się wydawać, że forma pisemna umowy o pracę jest formą szczególną *ad probationem*⁴ (zastrzeżoną dla celów dowodowych). W konsekwencji tego w sporze nie byłby dopuszczalny dowód z zeznań świadków lub z przesłuchania stron na fakt zawarcia umowy o pracę⁵. Treść art. 473 § 1 kodeksu postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.) przewiduje jednak, że w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodów ze świadków i z przesłuchania stron. Dlatego w rzeczywistości forma pisemna nie jest tu ani formą *ad solemnitatem* (zastrzeżoną pod rygorem nieważności), ani *ad probationem*, ani nawet *ad eventum* (dla wywołania określonych skutków prawnych). Choć nie jest tak, że przepisy kodeksu cywilnego o szczególnych formach czynności prawnych (oświadczeń woli), w tym także wyróżnionych ze względu na konsekwencje ich niezachowania, nie

² Zob. np. G. Wolak, *Zwykła forma pisemna czynności prawnej a przesłanie treści oświadczenia woli faksem – glosa do wyroku SN z 23.11.2007 r., IV CSK 228/07, OSNC-ZD nr 3/2008, poz. 88*, „Monitor Prawniczy” 2010, nr 8, s. 464-472; tenże, *Dokument jako element zwykłej formy pisemnej czynności prawnych*, „Jurysta” 2012, nr 5, s. 11-20; tenże, *Treść podpisu oraz podpisanie się pseudonimem a forma pisemna oświadczeń woli*, „Jurysta” 2012, nr 6, s. 36-45; tenże *Z problematyki „własnoręczności” podpisu (art. 78 § 1 k.c.)*, „Monitor Prawniczy” 2012, nr 18, s. 967-973.

³ Tak też K. Baran, D. Książek, [w:] *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne Prawo Pracy. Część ogólna*, red. nauk. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 233. Por. ogólnie Z. Radwański, *Prawo cywilne. Część ogólna*, Warszawa 2011, s. 243-244.

⁴ Zob. np. G. Wolak, *Forma pisemna czynności prawnych zastrzeżona dla celów dowodowych (ad probationem)*, „Jurysta” 2011, nr 11, s. 14-22.

⁵ Tak nietrafnie uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 25.02.2009 r., II PK 176/08, Lex nr 736726 („Przepisy art. 29 § 2 i 4 k.p. nie przewidują dla formy pisemnej innego rygoru, jak tylko dla celów dowodowych”). Zdaniem J. Steliny, w świetle przepisów proceduralnych pogląd ten należy zmodyfikować. Uważa on, że mająca charakter proceduralny sankcja dowodowa, której znaczenie uwidacznia się w toku sporu toczącego się między stronami, ma zastosowanie jedynie w przypadkach, kiedy z powództwem przeciwko pracownikowi występuje pracodawca. Powołuje się on na treść z art. 477⁷ k.p.c. (zob. J. Stelina, uwagi do art. 29, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, nb 13, Legalis).

mają w ogóle zastosowania na gruncie indywidualnego prawa pracy, jako sprzeczne z podstawowymi zasadami prawa pracy⁶, to jednak jeśli idzie o umowę o pracę, mamy właśnie do czynienia z takim wyłączeniem stosowania przepisów o formie *ad solemnitate*, *ad probationem* i *ad eventum*. Dlatego niezachowanie formy pisemnej umowy o pracę w momencie jej zawierania nie spowoduje jej nieważności czy też nieskuteczności. Co więcej, również niepotwierdzenie pracownikowi na piśmie, wbrew obowiązki z art. 29 § 2 zdanie drugie k.p., warunków umowy najpóźniej w dniu dopuszczenia go do pracy nie doprowadzi do nieważności tej czynności z zakresu prawa pracy⁷. Niezachowanie formy pisemnej takiego potwierdzenia jest natomiast wykroczeniem z art. 28¹ pkt 2 k.p.

To, że nieważność umowy o pracę nie może być następstwem niezachowania dla zgodnych oświadczeń woli stron formy pisemnej z art. 29 § 2 k.p. nie oznacza bynajmniej, że nie może ona wynikać z innych przyczyn, np. z braku zdolności do czynności prawnych, wad oświadczenia woli, działania organu nieuprawnionego do zawarcia umowy o pracę, naruszenia zasad reprezentacji po stronie pracodawcy. W niejednym przypadku w następstwie złożenia takich (bezwzględnie) nieważnych oświadczeń woli dochodzi jednak do świadczenia pracy dobrowolnie podporządkowanej, tj. spełnienia świadczenia, jakie uzgodniono w nieważnej umowie o pracę co rodzi problem oceny takiego stanu rzeczy.

II. FORMA I SPOSÓB ZAWARCIA UMOWY O PRACĘ

Zasadę wolności pracy, określaną też mianem zasady swobody nawiązania stosunku pracy, zgodnie z którą nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika, wyraża art. 11 k.p. Dotyczy to przy tym zarówno umownych, jak i pozaumownych stosunków pracy. Zawężając nasze rozważania do stosunków pracy, których podstawą nawiązania są umowy

⁶ W wyroku Sądu Najwyższego z 17.11.2016 r., II PK 225/15, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 2, s. 41, nieścisłe przyjęto, że forma pisemna w prawie pracy nie jest zastrzeżona pod rygorem nieważności (art. 29 k.p. i art. 76 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W gruncie rzeczy odwołanie do art. 29 k.p. wskazuje, że Sądowi Najwyższemu chodziło jedynie o formę umowy o pracę. Przeciwnie umowa o zakazie konkurencji wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności, co *expressis verbis* wynika z art. 101³ k.p. Również umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone wymaga takiej samej formy i pod takim samym rygorem (art. 125 k.p.). Wprawdzie rygor nieważności nie został wyrażony dla niej wprost w art. 125 zdanie 2 k.p. (co musi budzić wątpliwości w aspekcie braku spójności systemowej ustawodawcy), ale w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 18.04.1988 r., III PZP 62/87, OSNCP 1988, nr 12, poz. 165, przyjęto, że nieważna jest umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za mienie pracodawcy powierzone im łącznie, jeżeli nie została zawarta na piśmie; rygor ten wyprowadzono z kategorię brzmienia przepisu § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz. U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663, ze zm.).

⁷ J. Stelina, [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2016, s. 142.

o pracę, należy stwierdzić, że przepisy kodeksu pracy nie regulują kwestii sposobu złożenia tych oświadczeń, ograniczając się jedynie do stwierdzenia, że winny mieć one formę pisemną.

Umowa o pracę to czynność prawna konsensualna, dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i wzajemna. Treść art. 29 § 2 k.p. mogłaby wskazywać na to, że stanowi ona również czynność prawną formalną. W rzeczywistości tak jednak nie jest. Umowa o pracę zawarta w innej formie niż pisemna z art. 78 § 1 k.c., np. ustnie czy mailowo, nie jest ani nieważna, ani bezskuteczna. Prawnie skuteczny jest również *consensus* stron wynikający z zachowań konkludentnych, nieobjętych pismem. Takie fakty, jak: dopuszczenie pracownika do pracy, rozpoczęcie jej przez pracownika za wiedzą pracodawcy, przyjmowanie pracy przez pracodawcę i realizowanie takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy, określonym w art. 22 k.p., powoduje, że doszło do zawarcia umowy o pracę⁸. Powszechnie przyjmuje się, że zawarcie umowy o pracę może nastąpić nie tylko przez wyraźne i ujęte w formie pisemnej oświadczenia stron, jak tego wymaga art. 29 k.p., lecz także przez złożenie oświadczeń dorozumianych, wynikających z faktycznego zachowania się stron. Wynika to z art. 60 k.c., który jest stosowany na mocy odesłania z art. 300 k.p., przewidującego, że z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej.

Zasada wyrażona w art. 60 k.c. oznacza, że z reguły do dokonania czynności prawnej nie trzeba posługiwać się sposobami ujawnienia woli określonymi przez przepisy prawa. Jeżeli ustawa bądź wola stron nie stanowi inaczej, dopuszczalne jest wyrażenie woli (złożenie oświadczenia woli) za pomocą jakichkolwiek znaków,

⁸ Zob. np. S. Garlicki, *Dopuszczenie i przywrócenie do pracy*, „Państwo i Prawo” 1963, nr 1; M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1999, s. 92; T. Zieliński, [w:] *Kodeks pracy Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2005, s. 280; L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 75-76, T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 154-155; S. Kryczka, *Dopuszczalność zawierania umów o pracę w innej formie niż pisemna, w tym w formie dorozumianej*, Lex/el. 2016, J. Stelina, [w:] *Prawo...*, s. 142-143; tenże, uwagi do art. 29, [w:] *Kodeks, pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, nb 13, Legalis; A. Świątkowski, uwagi do art. 29, [w:] tenże, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, nb 11, Legalis; K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do art. 29 Kodeksu pracy*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*, Lex/el., 2018; M. Tomaszewska, uwagi do art. 29, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Baran, Warszawa 2018, pkt 12, Lex; K. Baran, D. Księżek, [w:] *System...*, s. 234; uchwała Sądu Najwyższego z 24.03.1958 r., I CO 4/58, OSNCK 1958, nr 3, poz. 89; wyrok Sądu Najwyższego z 20.09.1977 r., I PR 67/77, Lex nr 14422; postanowienie Sądu Najwyższego z 31.08.1981 r., III PZ 18/81, Lex nr 14590; wyrok Sądu Najwyższego z 8.10.1987 r., I PRN 47/87, „Służba Pracownicza” 1988, nr 3, s. 29; wyrok Sądu Najwyższego z 4.11.2009 r., I PK 105/09, Lex nr 558562; postanowienie Sądu Najwyższego z 6.10.2010 r., II CZ 102/10, OSNC 2011, nr A, poz. 22.

a więc nie tylko znaków słownych tworzących język, byleby tylko w świetle przyjętych reguł znaczeniowych przejawiały one wolę wywołania określonych skutków prawnych. Zgodnie z definicją Z. Ziemińskiego⁹ przez znak należy rozumieć każdy dostrzegalny układ rzeczy czy też zjawisko wywołane przez kogoś ze względu na to, że jakieś wyraźnie ustanowione, czy zwyczajowo ukształtowane reguły nakazują wiązać z takim układem rzeczy czy też zjawiskiem myśli określonego typu. Ów dostrzegalny układ rzeczy czy też zjawisko (tzw. materialny substrat znaku) sam przez się nie jest znakiem. Cechę tę uzyskuje bowiem dopiero w powiązaniu z określonymi regułami znaczeniowymi, nakazującymi wiązać z tym substratem materialnym myśli określonej treści. Znaki te, będące środkiem komunikacji interpersonalnej, podzielić można na znaki słowne, tworzące język, którego reguły znaczeniowe mają charakter obiektywny, i na znaki inne niż słowne (pozajęzykowe, pozawerbalne), które wymagają zawsze kontekstu sytuacyjnego. Określone zachowanie może bowiem, z uwagi na dany układ sytuacyjny, stanowić wyraz oświadczenia woli, podczas gdy w oderwaniu od tego kontekstu już nim nie będzie. Z reguły każdy spowodowany przez kogoś dostrzegalny układ rzeczy lub zjawisko, jeżeli w świetle przyjętych reguł znaczeniowych przejawia decyzję wywołania określonych konsekwencji cywilnoprawnych, jest jednakowo traktowaną czynnością prawną¹⁰. Dla porównania, kodeks zobowiązań z 1933 r.¹¹ w art. 29 *expressis verbis* stanowił o znakach. Zgodnie z nim „(...) wolę oświadczyć można nie tylko słowami i powszechnie przyjętymi znakami, lecz i takim zachowaniem się, które w danych okolicznościach nie budzi wątpliwości co do treści oświadczenia”. Tym samym wyróżniał on trzy rodzaje znaków: 1) słowne; 2) znaki powszechnie przyjęte; oraz 3) zachowania, które w danych okolicznościach nie budzą wątpliwości co do treści oświadczenia woli.

W piśmiennictwie tradycyjnie wyróżnia się oświadczenia woli wyraźne i dorozumiane (*per facta concludentia*). Kryteria tego rozróżnienia nie są jednak ostre i to zarówno w ujęciu tzw. koncepcji subiektywnej, jak i obiektywnej. Według tej pierwszej koncepcji oświadczenie woli jest wyraźne, gdy zachowanie się podmiotu zmierza bezpośrednio do przejawu w kierunku dokonania czynności prawnej. Charakter dorozumiany ma ono natomiast wtedy, gdy akt woli wynika jedynie pośrednio (ale w sposób dostateczny) z zachowania, które zmierza do innego celu; nie ma przy tym znaczenia, czy przejawu woli dokonuje się przy użyciu powszechnie przyjętych środków (np. mowa, pismo), czy też w inny sposób. Z kolei według koncepcji obiektywnej wyraźne jest oświadczenie woli złożone za pomocą

⁹ Zob. Z. Ziemiński, *Logika praktyczna*, Warszawa 2009, rozdz. 1, § 1.

¹⁰ Zob. Z. Radwański, *Prawo cywilne. Część ogólna*, Warszawa 2011, s. 233-234.

¹¹ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz. U. z 1933 r. Nr 82, poz. 598).

zwykłych środków przejawu woli, tzn. takie, które z mocy przepisu prawa, ustalonych zwyczajów lub porozumienia stron w obrocie traktowane jest jako złożenie oświadczenia woli. Jest ono zaś dorozumiane wtedy, gdy zostaje złożone przez inne zachowanie, które pełni funkcję środka przejawu woli wywołania określonych skutków prawnych, ale tylko w okolicznościach danego przypadku. Wskazuje się przy tym, że spór o kryteria podziału oświadczeń na wyraźne i dorozumiane oraz niejednoznaczność tych kryteriów w ujęciu obu koncepcji nie ma istotniejszego znaczenia, gdyż z podziałem tym nie łączą się skutki prawne¹².

Niekiedy stwierdza się, że za dorozumiane oświadczenia woli należy uznać wszelkie pozajęzykowe zachowania stron ujawniające wolę dokonania określonej czynności prawnej, a także te wypowiedzi językowe, które nie zostały sformułowane w sposób wystarczająco jednoznaczny, precyzyjny lub pełny¹³. Teza ta budzi jednak pewne zastrzeżenia. W ten sposób dochodzi bowiem do pomieszania zagadnień sposobu wyrażania woli oraz wykładni oświadczeń woli. Ma rację R. Sadlik stwierdzając, że ustalenie czy konkretne zachowanie strony miało walor dorozumianego oświadczenia woli oraz określenie jaka jest jego treść każdorazowo wymaga uwzględnienia informacji pochodzących z bezpośredniego kontekstu, w jakim ono wystąpiło. Szczególną rolę odgrywa tu więc kontekst sytuacyjny danego zachowania, pozwalający na dookreślenie woli danej osoby. Oświadczeniem dorozumianym jest więc takie oświadczenie, które w danych okolicznościach i tylko ze względu na kontekst, w jakim zostało złożone, należy uznać za oświadczenie woli o określonej treści¹⁴.

Trzeba tu także wskazać na potrzebę odróżniania sposobu oświadczenia woli (art. 60 k.c.) od formy czynności prawnych (art. 73-81 k.c.). Sposobem wyrażenia woli jest jej wyraźne lub dorozumiane zaprezentowanie w akceptowanym zachowaniu składającego oświadczenie (*per facta concludentia*). Formę zaś stanowi uzewnętrzenie oświadczenia przez jego wypowiedzenie ustne lub pisemne (zwykle, kwalifikowane przez sposób podpisania, opatrzenie datą pewną), sporządzenie aktu notarialnego, a po nowelizacji kodeksu cywilnego obowiązującej od 8.09.2016 r. – także jako dokument w rozumieniu art. 77³ k.c. i forma elektroniczna oświadczenia woli (art. 78¹ § 1 k.c.). Nie jest to jednak zamknięty katalog form szczególnych. W piśmiennictwie czy judykaturze nie zawsze dostrzega się dystynkcję między tymi dwiema kategoriami pojęciowymi. Nieuprawnione jest stawianie na jednej płaszczyźnie prawnej z jednej strony problematyki odnoszącej się do tego przy pomocy jakich

¹² Zob. Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2011, s. 234.

¹³ Zob. A. Janiak, uwagi do art. 60, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. T. I. Część ogólna*, red. A. Kidyba, Lex 2009, pkt 11.

¹⁴ Zob. R. Sadlik, *Zawarcie umowy o pracę w sposób dorozumiany*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9, s. 470.

znaków winna być wyrażana przez podmioty prawa wola wywołania skutków cywilnoprawnych, tzn. czy oświadczenie woli ma być składane wyraźnie, czy też możliwe jest dokonanie tego w sposób dorozumiany (*per facta concludentia*), a z drugiej strony problematyki zewnętrznej szaty (formy) w jaką „ubrane” ma być oświadczenie woli. Przykładowo to, że dla danego oświadczenia woli ustawa zastrzega zwykłą formę pisemną *ad solemnitatem*, co oznacza, iż wola ta nie może być wyrażona ustnie, mailowo czy też faksem, nie wyklucza oświadczenia tej woli w sposób dorozumiany w dokumencie odpowiadającym wymogom normy z art. 78 k.c. *De lege lata* użyty w art. 60 k.c. zwrot „[z] zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych”, choć odnosi się do formy oświadczenia woli, może być błędnie odczytywany jako element definicji oświadczenia woli. W art. 60 k.c. wyrażono tak naprawdę dwie normy. Pierwszą o treści: „oświadczenie woli można złożyć nie tylko wyraźnie, ale także w sposób dorozumiany, byleby tylko z określonego zachowania człowieka dostatecznie wynikała wola wywołania skutków cywilnoprawnych”, a drugą: „(...) o ile przepis szczególnie nie stanowi inaczej, czynności prawne (oświadczenia woli) nie wymagają zachowania formy szczególnej”. Skądinąd w art. 60 k.c. ustawodawca przeoczył drugie, poza ustawą, źródło obowiązku formy szczególnej dla czynności prawnej, jakim jest umowa stron (*pactum de forma*)¹⁵. W tym kontekście na pełną aprobatę zasługuje stwierdzenie K. Barana i D. Książka, że konkludentne zawarcie stosunku pracy jest sposobem jego nawiązania, a nie formą¹⁶.

W piśmiennictwie np. R. Sadlik¹⁷ trafnie wskazuje, że wola pracownika nawiązania umowy o pracę może być wyrażona przede wszystkim przez takie zachowanie się, które świadczy o tym, że aprobejuje on propozycję pracodawcy co do podjęcia zatrudnienia. Przykładowo, może to być faktyczne podjęcie pracy na określonym stanowisku pracy zgodnie z ustną ofertą pracodawcy. Dorozumiane oświadczenie woli pracodawcy dotyczące zawarcia umowy o pracę przejawiać się będzie natomiast zwykle w dopuszczeniu pracownika do świadczenia ustalonej pracy. Autor ten słusznie podnosi, że w powyższy sposób może zostać nawiązany także nowy stosunek pracy z pracownikiem, który był już uprzednio zatrudniony i któremu skończył się okres wypowiedzenia umowy o pracę, a który po upływie tego okresu został dopuszczony przez pracodawcę do wykonywania w dalszym ciągu pracy. Na poparcie swojej tezy R. Sadlik powołuje się na wyrok Sądu Najwyższego z 5.05.1976 r.¹⁸, w którym stwierdzono, że jeżeli po upływie okresu wypowiedze-

¹⁵ Zob. G. Wolak, *Milczenie jako dorozumiane złożenie oświadczenia woli. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 2 lutego 2017 r.*, I CSK 203/16, „Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały” 2017, nr 2, s. 276-277.

¹⁶ Zob. K. Baran, D. Książek, [w:] *System...*, s. 234.

¹⁷ Zob. R. Sadlik, *Zawarcie...*, s. 470. Por. M. Gersdorf, [w:] *Kodeks...*, s. 93.

¹⁸ I PZP 9/76, Lex nr 14308.

nia pracownik jest nadal zatrudniony w zakładzie pracy, przy czym istnienie tego stosunku nie zostało uzależnione od końcowego terminu jego trwania, to należy przyjąć, iż w sposób domniemany został nawiązany stosunek pracy na czas nieokreślony. Aby ten nowy stosunek pracy mógł ulec rozwiązaniu wymaga wypowiedzenia z zachowaniem trybu określonego w art. 38 k.p.

W odniesieniu do modyfikacji już nawiązanego stosunku pracy, L. Florek stoi na stanowisku, że jeżeli pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy na korzyść pracownika, to przyjmuje się, iż następuje to w drodze tzw. dorozumianego porozumienia zmieniającego, gdyż pracownik w sposób milczący akceptuje korzystniejsze dla niego warunki¹⁹.

Uprawnione będzie teraz przywołanie orzecznictwa Sądu Najwyższego odnoszącego się do zawarcia umowy o pracę. I tak w wyroku z 31.08.1977 r.²⁰, SN uznał, że nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i zakładu pracy. Oświadczenie woli może być wyraźne i ujęte w formie pisemnej, jak tego wymagają przepisy kodeksu pracy, bądź też dorozumiane, wynikające z zachowania się stron. Takie dorozumiane zawarcie umowy o pracę istnieje zwykle wówczas, gdy zakład pracy dopuszcza pracownika do wykonywania pracy i płaci mu wynagrodzenie.

W postanowieniu Sądu Najwyższego z 31.08.1981 r.²¹, przyjęto, że niezachowanie formy pisemnej, o której mowa w art. 29 § 1 k.p., nie powoduje nieważności umowy o pracę. W uzasadnieniu zaś wywieziono, że zakładając nawet, iż pozwane przedsiębiorstwo nie zawarło z synem powódki umowy o pracę na piśmie, to przez fakt dopuszczenia go do wykonywania pracy oraz podporządkowania kierownictwu zakładu pracy doszło między stronami do zawarcia umowy o pracę. Za powyższym zapatrywaniem przemawia także to, że uczestnicy OHP otrzymywali wynagrodzenie na podstawie imiennych list płac, pracę świadczyli osobiście i wykonywali czynności wyznaczone im i dozorowane przez pracowników pozwanego przedsiębiorstwa. Nie była to zatem umowa zlecenia, na którą powołuje się powódka.

W uzasadnieniu wyroku z 20.06.2007 r.²², stwierdzono, że w przypadku umów o pracę forma pisemna nie ma charakteru formy pod rygorem nieważności. Kodeks pracy, mimo wprowadzenia wymagania zachowania formy pisemnej (art. 29 § 2), zakłada również możliwość nawiązania stosunku pracy w inny sposób (np. przez dopuszczenie do pracy). Umowa o pracę zawarta w innej formie niż forma pisemna nie jest zatem nieważna i jest prawnie skuteczna. To samo dotyczy modyfikacji

¹⁹ Zob. L. Florek, *Prawo...*, s. 89.

²⁰ I PRN 112/77, Lex nr 14418.

²¹ III PZ 18/81, Lex nr 14590.

²² Wyrok Sądu Najwyższego z 20.06.2007 r., I BP 64/06, Lex nr 567313.

– na zasadzie porozumienia stron – treści umowy o pracę, a więc z wyłączeniem konieczności dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.). Oświadczenia woli stron umowy o pracę – zarówno przy jej zawarciu, jak i przy modyfikacji jej treści – nie muszą być złożone na piśmie ani nawet nie muszą być wyraźne (np. przez złożenie wyraźnego ustnego oświadczenia woli)²³. Zgodnie z art. 60 k.c., który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art. 300 k.p., wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które w sposób dostateczny ujawnia jej wolę. Takie stanowisko zajmuje od lat Sąd Najwyższy zarówno w odniesieniu do samego zawarcia umowy o pracę w sposób dorożumiany (np. przez dopuszczenie do pracy), jak i w odniesieniu do modyfikacji jej treści. Stanowisko to wynika także z innych, licznych orzeczeń Sądu Najwyższego²⁴.

Dopuszczenie pracownika do pracy po zakończeniu czasu trwania umowy zawartej na okres próbny lub na czas określony może być również potraktowane jako dorożumiane zawarcie kolejnej umowy o pracę, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 4.11.2009 r.²⁵. Jego teza brzmi następująco: „Dopuszczalne jest umówienie się stron umowy terminowej w kwestii nawiązania kolejnej umowy o pracę, w tym na czas nieokreślony. Do zawarcia umowy może dojść w sposób dorożumiany. Niezachowanie formy pisemnej nie powoduje nieważności takiej umowy”. Zdaniem T. Liszcz, jeśli pracownik po zakończeniu tego okresu nadal będzie świadczył pracę za zgodą pracodawcy, będzie to oznaczać, że strony zawarły *per facta concludentia* umowę na czas nieokreślony lub określony (w zależności od okoliczności)²⁶.

Z kolei w wyroku z 11.04.2000 r.²⁷ Sąd Najwyższy był zdania, iż: „Brak oświadczeń pracodawcy co do dalszego trwania umowy o pracę zawartej na czas określony po jej rozwiązaniu nie może być rozumiany jako wola kontynuowania zatrudnienia. Warunkiem koniecznym uznania, że po rozwiązaniu się umowy terminowej doszło do nawiązania nowego stosunku pracy, jest ustalenie, że pracodawca miał zamiar zatrudnić byłego pracownika na określonym stanowisku. Wykonywanie

²³ Również w wyroku Sądu Najwyższego z 25.02.2009 r., II PK 176/08, Lex nr 736726, trafnie uznano, że zmiana warunków umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia może zostać dokonana nie tylko na skutek wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w art. 42 k.p., lecz także na mocy porozumienia stron. Z kolei porozumienie to może zostać zawarte także poprzez czynności konkludentne.

²⁴ Tak też Sąd Najwyższy np. w uchwale z 11.05.1976 r., I PZP 18/76, OSP 1976, poz. 225; uchwale z 30.05.1979 r., I PZP 11/79, OSNCP 1979, nr 11, poz. 212; wyroku z 7.01.2000 r., I PKN 404/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 347; wyroku z 5.11.2003 r., I PK 633/02, OSNAPiUS 2004, nr 20, poz. 346.

²⁵ I PK 105/09, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 5, s. 266.

²⁶ Zob. T. Liszcz, *Prawo...*, s. 161.

²⁷ I PKN 575/99, OSNAPiUS 2001, nr 18, s. 553.

przez byłego pracownika w ciągu kilku dni czynności pracowniczych bez wiedzy pracodawcy nie świadczy o zgodnym zamiarze nawiązania umowy o pracę²⁷. Dlatego, jeżeli pracownik po zakończeniu umowy terminowej wykonywał przez pewien czas czynności pracownicze, które wchodziły poprzednio w zakres jego obowiązków, bez wiedzy swego pracodawcy, to nie można mówić o dorozumianym zawarciu porozumienia prolongującego trwanie stosunku pracy. Pracodawca, nie mając świadomości świadczenia pracy przez byłego pracownika, nie mógł wyrazić woli ponownego jego zatrudnienia. Ujmując to inaczej, były pracownik nie może sam *via facti* przedłużyć czasookresu stosunku pracy, jeśli był pracodawca nie wyraża na to, choćby w sposób dorozumiany, zgody. Na taką dorozumianą zgodę wskazywać będą wiedza pracodawcy o wykonywaniu przez pracownika pracy oraz sposób realizowania i sprawdzania tej pracy (np. wydawanie poleceń pracownikowi, rozliczanie go z czasu pracy lub jej wyników).

III. PROBLEM ZAWARCIA UMOWY O PRACĘ Z NARUSZENIEM ART. 210 § 1 LUB ART. 379 § 1 KODEKSU SPÓŁEK HANDLOWYCH (DALEJ: K.S.H.)

W przypadku spółek kapitałowych (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki akcyjnej) nieważność umowy o pracę zawartej przez spółkę z członkiem jej zarządu może wynikać z naruszenia bezwzględnie obowiązujących norm zawartych w art. 210 § 1 i art. 379 § 1 k.s.h., regulujących zasady reprezentowania spółki w przypadku zawierania takich umów. Przewidują one, że w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników (walnego zgromadzenia). Jak zgodnie przyjmują doktryna i judykatura, wyłączenie możliwości reprezentacji spółki przez zarząd w umowach, w których drugą stroną jest członek zarządu, służy wyeliminowaniu konfliktu interesów pomiędzy członkiem zarządu z jednej strony a spółką jako osobą prawną z drugiej strony. Przepisy te, mające zastosowanie wtedy, gdy podmioty te występują po przeciwnych stronach sporu sądowego albo po przeciwnych stronach umowy, mają na celu ochronę zarówno spółki, jak i wspólników przed różnymi niekorzystnymi decyzjami zarządu bądź likwidatorów²⁸. Chodzi w nich o wszelkie umowy i spory pomiędzy spółką a członkiem zarządu, zarówno związane z pełnioną przez niego funkcją (np. dotyczące odpowiedzialności za wyrządzenie szkody spółce, spory wynikające z umowy o pracę), jak i te, które nie są związane z wykonywaniem funkcji członka zarządu, lecz w których członek zarządu występuje jako osoba trzecia

²⁸ Zob. np. J. Strzępka, E. Zielińska, uwagi do art. 210, [w:] *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, red. J. Strzępka, Warszawa 2015, nb 1.

wobec spółki (np. w zakresie łączących spółkę i członka zarządu umowy sprzedaży czy umowy najmu)²⁹.

W tym kontekście wątpliwości budzić może ocena sytuacji, gdy członek zarządu, zatrudniony na podstawie umowy nieważnej z powodu jej sprzeczności z art. 210 § 1 lub art. 379 § 1 k.s.h. (np. zawartej z członkiem zarządu reprezentującym spółkę, faktycznie świadczy pracę na zasadach odpowiadających warunkom umowy o pracę. *Prima facie* możliwe wydają się różne rozwiązania tego problemu. Po pierwsze, można przyjąć, że umowa o pracę jest nieważna (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 1 § 2 k.s.h.), a roszczenia rzekomego pracownika podlegają rozpoznaniu według przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu (art. 405 i n. k.c.). Po drugie, możliwe jest przyjęcie konstrukcji tzw. faktycznego stosunku pracy, rozpowszechnionej zwłaszcza w Niemczech ze względu na tzw. teorię włączenia (*Eingliederungstheorie*), zgodnie z którą stosunek pracy powstaje przez faktyczne przystąpienie do wykonywania pracy i włączenie do wspólnoty zakładowej (składu załogi), przy czym sposób tego włączenia jest bez znaczenia³⁰. Po trzecie, możliwe jest przyjęcie, przy zastosowaniu *per analogiam* art. 890 § 1 k.c., że przystąpienie do wykonywania pracy na zasadach określonych w umowie nieważnej i dopuszczenie do jej wykonywania przez kontrahenta (spółkę) prowadzi do jej konwalidacji. Wreszcie po czwarte, można uznać, że umowa o pracę jest nieważna, ale możliwe jest zawarcie następnie kolejnej umowy o pracę w sposób dorozumiany, co wyraża się w tym, że pracownik świadczy pracę dobrowolnie podporządkowaną na rzecz spółki, a spółka to świadczenie przyjmuje. Za tym ostatnim stanowiskiem opowiedział się w piśmiennictwie R. Sadlik, dodając, że nie chodzi tu o konwalidację pierwszej umowy o pracę, ale o zawarcie w sposób dorozumiany nowej umowy o pracę.

Odrzucić należy, moim zdaniem, pierwsze rozwiązanie, gdyż przyjęcie nieważności umowy o pracę, w przypadku gdy czynności składające się na treść stosunku pracy były faktycznie spełniane przez pracownika, pozostawałoby w sprzeczności z zasadami prawa pracy. Przyjęcie tzw. faktycznego stosunku pracy pozostaje

²⁹ Tak trafnie np. A. Szumański, [w:] *Kodeks spółek handlowych. Tom II. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Komentarz do artykułów 151-300*, S. Sołtysiński, A. Szajkowski, A. Szumański, J. Szwaja, Warszawa 2014, s. 508-509, nb 13; J. Strzępka, E. Zielińska, uwagi do art. 210, [w:] *Kodeks spółek...*, nb 7; M. Rodzyńkiewicz, *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 391; R. Pabis, uwagi do art. 210, [w:] *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, J. Bieniański, M. Bieniański, G. Nita-Jagielski, Warszawa 2017, nb 2, Legalis; Z. Jara, uwagi do art. 210, [w:] red. Z. Jara, *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Warszawa 2017, nb 12. Odmienne i nietrafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 23.03.1999 r., II CKN 24/98, OSNC 1999, nr 11, poz. 187, uznając, że „(...) art. 203 k.h. dotyczy umów między spółką a członkami zarządu związanych ze sprawowaną funkcją członka zarządu, a nie umów zawieranych przez spółkę z członkami zarządu działającymi jako osoby fizyczne, a więc poza pełnioną przez nich funkcją”.

³⁰ Zob. T. Liszcz, *Prawo...*, s. 112, K. Ślebza, *Ochrona emerytalnych praw nabytych*, Warszawa 2009, s. 89.

z kolei w sprzeczności z koncepcją stosunku pracy jako trwałej więzi o charakterze obligacyjnym. Faktyczne zachowanie się stron w okolicznościach konkretnej sprawy (kontekst sytuacyjny) pozwala ponadto na przyjęcie zawarcia umowy o pracę w sposób dorozumiany (*per facta concludentia*). Tyle że mamy wtedy do czynienia z umownym stosunkiem pracy. Z kolei dla konstrukcji konwalidacji nieważnej umowy o pracę, przez dopuszczenie do wykonywania czynności, nie ma podstawy prawnej w przepisach kodeksu pracy, a sięganie w tym przypadku po analogię z art. 890 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jest nieuprawnione. To wyjątkowe rozwiązanie przyjęte na gruncie umowy darowizny, która jest czynnością prawną nieodpłatną, nie odnosi się do innych umów cywilnoprawnych jako podważające stabilność stosunków prawnych. Tym bardziej nie powinno być dla niego miejsca odnośnie do umowy o pracę, będącej czynnością prawną odpłatną. Opowiedzieć należy się dlatego za ostatnim rozwiązaniem. Jest ono słuszne i sprawiedliwe, nie budzi przy tym także zastrzeżeń natury dogmatycznoprawnej.

W ocenie R. Sadlika³¹ pojęcie czynności prawnej dokonanej przez fakty konkludentne odnosi się tylko do formy (sposobu) wyrażenia woli. Natomiast inną kwestią jest to, czy oświadczenie to pochodzi od osoby, która oświadczenie takie może skutecznie złożyć. Zatem do zawarcia umowy o pracę w sposób dorozumiany może dojść tylko wówczas, gdy pracodawca, składając to oświadczenie, jest odpowiednio reprezentowany przez osobę uprawnioną do zawierania umów o pracę. W przypadku członków zarządu spółek kapitałowych powinien to być podmiot określony w art. 210 § 1 lub 379 § 1 k.s.h. – czyli rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników (walnego zgromadzenia)³². Te podmioty są bowiem uprawnione do zawierania umów z członkami zarządu. R. Sadlik uważa, że w praktyce może to utrudniać członkom zarządu wykazanie, iż byli oni zatrudnieni na podstawie umowy o pracę zawartej w sposób konkludentny. Muszą bowiem wykazać, że z zachowania rady nadzorczej lub pełnomocnika ustanowionego uchwałą zgromadzenia wspólników wynikało, że uważano ich za pracowników spółki. Z kolei w przypadku innych pracowników sytuacja wydaje się mniej skomplikowana, muszą oni bowiem wykazać, że to osoba uprawniona do zatrudnienia pracowników w imieniu pracodawcy uznawała ich za pracowników. Osobą uprawnioną do zawarcia umowy o pracę zwykle będzie dyrektor lub kierownik firmy. Jeżeli osoby te przyjmowały pracę osoby fizycznej, która w czasie jej

³¹ Zob. R. Sadlik, *Zawarcie...*, s. 471.

³² Zob. M. Giaro, *Członek zarządu spółki kapitałowej jako pracownik per facta concludentia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 9, s. 9; R. Sadlik, *Umowy o pracę z członkami zarządu spółki z o.o.*, „Służba Pracownicza 2007”, nr 8, s. 11.

wykonywania była podporządkowana ich poleceniom, i decydowały o wypłaceniu jej wynagrodzenia, to zazwyczaj można przyjąć, że strony zawarły umowę o pracę.

Wydaje się, że obawy R. Sadlika są nieco przesadzone. Czyniąc ustalenia w tym zakresie, sądy będą mogły bowiem opierać się na domniemaniach faktycznych (art. 231 k.p.c.). W przeciwnym wypadku doszłoby do dyskryminowania (nierównego traktowania) członków zarządu- pracowników, faktycznie świadczących pracę dobrowolnie podporządkowaną na rzecz spółki (tj. przy spełnieniu cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p.) i przez spółkę odbieraną, w stosunku do innych pracowników spółki, tylko z tego powodu, że do zawierania umów o pracę z nimi uprawniona jest rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników (walnego zgromadzenia), a nie zarząd. Klóciłoby się to też z konstytucyjną zasadą równości wobec prawa (art. 32 Konstytucji RP).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego słusznie przeważa to ostatnie (czwar-te) z przedstawionych zapatrywań. Przykładowo w wyrokach z: 5.11.2003 r.³³, 12.01.2005 r.³⁴, 7.04.2009 r.³⁵, 8.06.2010 r.³⁶ i 13.11.2013 r.³⁷, SN stanął na stanowisku, iż, mimo że zawarta umowa o pracę jest nieważna i nieważność ta nie podlega konwalidacji, strony mogą nawiązać umowny stosunek pracy przez czynności dorozumiane, w szczególności wskutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowania pracy przez pracodawcę i realizowania takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p.

Warto w tym miejscu przywołać też wyrok Sądu Najwyższego z 12.01.2005 r.³⁸, która brzmi następująco: „Zawarcie przez spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z członkiem jej zarządu umowy o pracę z naruszeniem art. 203 k.h. nie wyklucza późniejszego nawiązania stosunku pracy przez przystąpienie do jej wykonywania za wynagrodzeniem”. W judykacie tym Sąd Najwyższy uznał za nieprzekonujące stanowisko, jakoby nieważność „pierwotnej” umowy o pracę, sporządzonej z udziałem nieuprawnionego do reprezentacji spółki prokurenta, stwarzała bezwzględną przeszkodę do nawiązania przez powoda i spółkę stosunku pracy. Wskazał, że jeżeli wadliwość w zakresie nawiązania stosunku pracy przez nieuprawniony do tego organ zaistniała tylko w określonym momencie, ale następnie praca była faktycznie wykonywana za wiedzą i aprobatą spółki już właściwie reprezentowanej, to powstaje pytanie, dlaczego miałyby być niedopuszczalne przyjęcie, że w ten sposób, który

³³ I PK 633/02, OSNAPiUS 2004, nr 20, poz. 346.

³⁴ I PK 123/04, OSNAPiUS 2005, nr 15, poz. 231.

³⁵ I PK 215/08, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 9, poz. 487.

³⁶ I PK 16/10, Lex nr 607243.

³⁷ I PK 94/13, Lex nr 1448692.

³⁸ I PK 123/04, OSNAPiUS 2005, nr 15, poz. 231.

wyrażał się przede wszystkim czynnościami o charakterze faktycznym, zawarta została umowa o pracę. Zauważył, że przyjmując bezpodstawnie założenie o jakiejś trwałej przeszkodzie do zawarcia przez strony stosunku pracy tylko dlatego, że na początku pracodawca był niewłaściwie reprezentowany, Sąd Apelacyjny pominął w swej prawnej ocenie zasady prawa pracy, w tym te wynikające z przepisów wskazanych w kasacji. Jeżeli praca byłaby wykonywana według przymiotów stosunku pracy (co jednak wymagałoby ustaleń pod kątem art. 22 § 1 i 1¹ k.p.), zgodnie z wolą pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.), to z pewnością sytuacja początkowej wadliwości przy zawieraniu umowy o pracę sama przez się w żadnym razie nie stanowiłaby przeszkody do nawiązania przez strony stosunku pracy. W stosunkach pracy nie jest właściwe wiązanie zbyt daleko idących konsekwencji prawnych z wadliwościami o formalnej strukturze czynności dotyczących nawiązania stosunku pracy. Sąd Apelacyjny powołał się na konsekwencje wyprowadzone z art. 58 § 1 k.c., który powinien być stosowany według klauzuli odpowiedniości do zasad prawa pracy (art. 300 k.p.). W każdym razie konsekwencje nieważności umowy o pracę, które dotyczą wyłącznie określonych czynności prawnych, nie obejmują innych, wykraczających poza te czynności zdarzeń, które mogą być źródłem nawiązania stosunku pracy zgodnie z zasadami prawa pracy (w tym art. 11 i art. 13 k.p.). Nawiązanie stosunku pracy może wynikać z czynności faktycznych, wyrażających z jednej strony zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a z drugiej strony – zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.).

Również w wyroku Sądu Najwyższego z 16.10.2018 r.³⁹ uznano, że dopuszczenie do wykonywania obowiązków pracowniczych współnika spółki z o.o. – członka zarządu i wypłacanie mu wynagrodzenia oznacza, że umowa o pracę, pomimo jej nieważności z powodu naruszenia art. 210 k.s.h., staje się skutecznie zawarta. W sprawie tej ustalono, że w 1992 r. J.W. rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej, którą zawiesił 10 lat później. W 2002 r. został współnikiem w „I” sp. z o.o., i pełniąc funkcję członka zarządu został zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Po kilku latach okazało się, że umowa o pracę była nieważna z uwagi na naruszenie zasad reprezentacji spółki przy zawieraniu tej umowy. Zgodnie z art. 210 k.s.h. w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia współników. Natomiast „I” sp. z o.o. była reprezentowana przez prezesa zarządu, który nie miał pełnomocnictwa. J.W. został dopuszczony do wykonywania obowiązków pracowniczych i przez część okresu, na który została zawarta umowa pobierał wynagrodzenie, którego wysokość została

³⁹ I UK 115/18, niepubl.

zakwestionowana przez radę nadzorczą i na skutek jej działania zmieniona. Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że skoro umowa o pracę była nieważna, J.W. nie powinien podlegać ubezpieczeniom społecznym jako pracownik, a jako przedsiębiorca i zobowiązał go do opłacenia składek w wysokości ponad 220 000 zł. Sądy pierwszej i drugiej instancji, co do zasady, podzieliły stanowisko ZUS. Natomiast Sąd Najwyższy, jak najbardziej trafnie, orzekł kasatoryjnie i przekazał sprawę sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania. Uznał, że członek zarządu, który jest współnikiem spółki kapitałowej, może być również jej pracownikiem. Zasady dotyczące zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu przez czynności faktyczne dotyczą także współników spółek z o.o. Zdaniem Sądu Najwyższego inne są konsekwencje nieważności umowy o pracę z punktu widzenia czynności prawa cywilnego – oświadczenia woli, inne zaś w zakresie prawa pracy. Pomimo bezwzględnej nieważności umowy o pracę z uwagi na naruszenie zasad reprezentacji sp. z o.o. określonych w art. 210 k.s.h. umowa taka może być skutecznie zawarta na skutek czynności faktycznych, a mianowicie dopuszczenia pracownika do pracy, wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę i zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych. Działanie rady nadzorczej, która podjęła uchwałę o wypowiedzeniu J.W. warunków płacy i pracy dowodzi, że umowa była wykonywana, a uchwała ta może nawet zostać potraktowana jako akceptacja rady nadzorczej zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu. Orzekając kasatoryjnie Sąd Najwyższy miał na względzie, że sąd drugiej instancji musi wyjaśnić okoliczności zatrudnienia, w szczególności okres objęcia J.W. obowiązkiem ubezpieczeniowym i prawidłowość obliczenia wysokości należnych składek.

W wyroku Sądu Najwyższego z 18.03.2015 r.⁴⁰ stwierdzono z kolei, że: „Wykonywanie czynności członka zarządu spółki kapitałowej nie jest wystarczające do stwierdzenia, że doszło do zawarcia w sposób konkludentny umowy o pracę”. Zaznaczono, iż problem możliwości nawiązania umowy o pracę w sposób konkludentny przez członka zarządu spółki kapitałowej jest niewątpliwie kontrowersyjny. Wynika to przede wszystkim z tego, że wykonywanie czynności członka zarządu nie musi łączyć się automatycznie z koniecznością zawierania umowy o pracę, jak i zresztą jakiegokolwiek innej umowy. Możliwe jest dorozumiane zawarcie umowy o pracę, przez dopuszczenie do wykonywania pracy, także przez członka zarządu spółki kapitałowej. Rozstrzygnięcie kwestii dorozumianego zawarcia umowy zawsze zależy od okoliczności każdej sprawy. Ocena, czy z członkiem zarządu spółki kapitałowej została zawarta umowa o pracę w sposób konkludentny (dopuszczenie do pracy), zależy od zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia

⁴⁰ III PK 116/14, OSNAPIUS 2017, nr 1, poz. 5.

pracy⁴¹. Samo wykonywanie czynności prezesa zarządu nie jest jeszcze wystarczające do stwierdzenia, że doszło do zawarcia umowy o pracę przez dopuszczenie do wykonywania pracy⁴². Wykonanie jedynie kilku jednorazowych czynności (w czasie kilku dni), które należały do obowiązków zarządczych członka zarządu spółki, nie prowadzi do konkludentnego zawarcia umowy o pracę. Rozstrzygnięcie to wspierają ustalenia wskazujące, że powodowi nie zostały powierzone inne obowiązki pracownicze, jak i nie jest oczywista wola stron co do zawarcia umowy o pracę. W ocenie Sądu Najwyższego, wobec braku jakichkolwiek działań ze strony pracodawczej, zmierzających do zawarcia umowy (realizacji uchwały Rady Nadzorczej) brak jest podstaw do przyjęcia, że miały miejsce zachowania o charakterze konkludentnym. Czynnością prawną osoby prawnej dokonaną *per facta concludentia* są bowiem takie zachowania skierowane do osób trzecich, które należą do kompetencji innego organu, a ich podejmowanie jest usprawiedliwione, gdy przyjmie się, że dzieje się tak zgodnie z wolą osób uprawnionych do składania oświadczeń woli w imieniu osoby prawnej⁴³. Specyfika obowiązków członka zarządu spółki wynikających już z k.s.h. sprawia, że samo ich wykonywanie nie może samodzielnie stanowić o nawiązaniu umowy o pracę przez dopuszczenie do świadczenia pracy. Tym bardziej nie można uzasadnić zawarcia umowy o pracę wykonaniem kilku ściśle określonych czynności zarządczych w postaci podpisania sprawozdania finansowego i jego wykonania czy zdania majątku i dokumentów spółki nowemu właścicielowi.

Aprobaty dla koncepcji faktycznego stosunku pracy można by się *prima facie* doszukać w wyroku Sądu Najwyższego z 18.06.2007 r.⁴⁴, w którym przyjęto, skądinąd dość nieprecyzyjnie, że: „Czynności faktyczne organu nieuprawnionego do zawarcia umowy o pracę nie mają prawnego znaczenia zobowiązania pracodawcy. Dla nawiązania stosunku pracy musi zaistnieć sytuacja – chociażby faktyczna – zobowiązania się pracodawcy działającego przez organ uprawniony do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem”. W istocie jednak, po lekturze uzasadnienia, można mieć wątpliwości, czy Sądowi Najwyższemu chodziło o konstrukcję tzw. faktycznego stosunku pracy, czy bardziej, i za czym bym się opowiadał, o dorozumiane („faktyczne” w nomenklaturze SN – *uwaga autora*) składanie oświadczeń woli. W rzeczywistości, jak się wydaje, teza tego orzeczenia winna brzmieć następująco: „Czynności dorozumiane organu nieuprawnionego do zawarcia umowy o pracę nie mają prawnego znaczenia zobowiązania pracodawcy. Dla nawiązania stosunku pracy musi zaistnieć sytuacja

⁴¹ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6.10.2004 r., I PK 488/03, OSNAPIUS 2005, nr 10, poz. 145, z glosą Ł. Pisarczyka, OSP 2006 nr 1, poz. 7.

⁴² Zob. wyrok Sądu Najwyższego z 20.01.2010 r., II PK 178/09, Lex nr 577829.

⁴³ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z 26.09.2008 r., V CSK 108/08, Lex nr 465962.

⁴⁴ II PK 341/06, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 12, s. 647.

– chociażby dorozumianego – zobowiązania się pracodawcy działającego przez organ uprawniony do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem”. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na różnice w ocenach dotyczących zawarcia stosunku pracy z pozwaną na warunkach uchwały rady nadzorczej banku z 30.04.1997 r. oraz dotyczących przyznania pozwanej wynagrodzenia przewyższającego wysokość określoną przez radę nadzorczą. O ile w pierwszej sytuacji analiza uchwał rady nadzorczej z 30.04 oraz 2.07.1997 r. (o powołaniu pozwanej na stanowisko wiceprezesa zarządu), w połączeniu z ustaloną praktyką w zakresie upoważnienia przewodniczącego rady nadzorczej do „zajmowania się sprawami zarządu”, mogła uzasadniać ustalenie, że „faktycznie” rada nadzorcza banku wyraziła w sposób dorozumiany swą wolę zawarcia umowy o pracę z powołanym przez nią wiceprezesem zarządu na ustalonych przez tę radę warunkach, o tyle w drugiej sytuacji ustalenie, że rada nadzorcza banku także ją „faktycznie”, w dorozumiany sposób zaakceptowała, zdaje się pozostawać w sprzeczności z faktami, tj. z uchwałą z 30.4.1997 r. i wskazanym wyżej brakiem ustalenia innych faktów, z których można by wyprowadzić wnioski o jakiejś zmianie uchwały z 30.04.1997 r. w odniesieniu do pozwanej. Zdaniem Sądu Najwyższego można uważać, że faktyczne wykonywanie umowy o pracę, obserwowane i akceptowane przez członków rady nadzorczej bez zastrzeżeń ze strony któregośkolwiek z nich, przy uwzględnieniu całokształtu ustalonych okoliczności, może wskazywać – na zasadzie domniemania faktycznego (art. 231 k.p.c.) – na wystąpienie sytuacji faktycznego oświadczenia woli uprawnionego organu w zakresie zobowiązania pracodawcy. Jeżeli jednak w odniesieniu do zobowiązania pracodawcy w zakresie wynagrodzenia za pracę sytuacja faktyczna pozostaje w wyraźnej sprzeczności ze stanowiskiem formalnie ustalonym w obowiązującej uchwale rady nadzorczej, to brak jest podstawy domniemania zgody rady nadzorczej. Sąd Najwyższy był ponadto zdania, że ustalenia dotyczące przyjmowania pracy pozwanej przez organ zarządzający pracodawcy i realizowane przez ten organ zobowiązania w zakresie wynagrodzenia ustalonego w nieważnej umowie o pracę nie stanowią wystarczającej podstawy do stwierdzenia, że nastąpiło faktyczne wykonanie tego elementu umowy o pracę.

Wreszcie, o ile dobrze odczytuję intencję Sądu Najwyższego, za koncepcją faktycznego stosunku pracy nie opowiedział się on też, choć innego zdania jest R. Sadlik⁴⁵, w uzasadnieniu wyroku z 27.03.2000 r.⁴⁶, w którego tezie przyjęto, iż sankcja nieważności (art. 58 k.c.) nie ma zastosowania do umowy o pracę z cudzoziemcem zawartej bez wymaganego zezwolenia lub zgody urzędu pracy. Orzeczenie to nie zostało wydane na gruncie kodeksu spółek handlowych. Uznano w nim, że nie

⁴⁵ Odmienne R. Sadlik, *Zawarcie...*, s. 471.

⁴⁶ I PKN 558/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 512.

ma dostatecznych przesłanek, by w tym przypadku sięgać do art. 58 k.c., gdyż przepis ten stosowany może być tylko zgodnie z kryteriami wynikającymi z art. 300 k.p., przy jednoczesnym uwzględnieniu wniosków wypływających z analizy językowo-logicznej art. 50 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz jego kontekstu systemowego i funkcjonalnego. Zarzut naruszenia art. 50 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu nie znajduje ponadto usprawiedliwienia, jeżeli na tle rozważanego stanu faktycznego zaakceptuje się koncepcję tzw. faktycznego stosunku pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego, choć z zastrzeżeniami, jest to do przyjęcia i to głównie, jak się zdaje, leżało u podstaw rozstrzygnięcia Sądu Apelacyjnego, który uważał, że jeżeli praca została faktycznie wykonana, a warunki jej wykonywania odpowiadały uznawanym cechom stosunku pracy, to pracownik powinien otrzymać za nią wynagrodzenie (wynagrodzenie za pracę w pojęciu kodeksu pracy). Należy jednak zwrócić uwagę na to, iż Sąd Najwyższy zaznaczył, że jakkolwiek istnieje uzasadnienie dla wyjaśnienia sytuacji stron i roszczenia powoda w nawiązaniu do konstrukcji tzw. faktycznego stosunku pracy, to jednak właściwsze jest uznanie, że nawiązana w następstwie dopuszczenia powoda do pracy umowa o pracę jest umową ważną. Wprawdzie w myśl art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą jest nieważna, to jednak przepis ten do stosunków pracy ma zastosowanie na podstawie art. 300 k.p., co w szczególności oznacza, iż sięgać do niego można tylko w sprawach nieuregulowanych w prawie pracy i przy uwzględnieniu, że ma być on stosowany odpowiednio oraz bez naruszania zasad tego prawa. Skłania to do tego, by przy interpretowaniu reguły wynikającej z art. 50 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu mieć na uwadze postulat takiego tłumaczenia prawa, w którym dąży się do eliminowania przypadków, w których przyjmuje się bezwzględną nieważność umowy o pracę w sytuacji, gdy łączący strony stosunek prawny ma wszelkie cechy stosunku pracy, a praca była faktycznie wykonywana. Wprawdzie zatrudnienie cudzoziemca bez wymaganego zezwolenia lub zgody urzędu pracy stanowi przypadek „nielegalnego zatrudnienia” (art. 2 ust. 1 pkt 9 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu), ale nie musi to jeszcze prowadzić do wniosku, że „nielegalne zatrudnienie” pociąga za sobą sankcję nieważności umowy o pracę. Pojęciem „nielegalnego zatrudnienia” objęte jest m.in. zatrudnienie bez zawarcia w wymaganym terminie umowy o pracę na piśmie, ale nie znaczy to przecież, że uchybienie wymogowi formy pisemnej prowadzi do nieważności umowy o pracę.

IV. WNIOSKI

Umowa o pracę może być zawarta także w sposób dorozumiany (przez zachowania konkludentne obu stron). Składną także oświadczenia woli inkorporowane w dokumencie spełniającym wymagania formy pisemnej z art. 78 § 1 k.c. mogą

mieć charakter dorozumiany (konkludentny) i to również co do nawiązania stosunku pracy. W taki sam sposób mogą też być złożone przez strony stosunku pracy zgodne oświadczenia woli, zarówno modyfikujące, jak i rozwiązujące ten stosunek. W wyroku Sądu Najwyższego z 20.06.2007 r.⁴⁷ słusznie przyjęto, że nietrafne jest stanowisko mówiące, iż w zakresie skutecznej zmiany warunków płacowych zawsze obowiązuje zasada „pisemności”, która niewątpliwie dotyczy zmiany warunków zatrudnienia w drodze wypowiedzenia, ale nie odnosi się do formy zawarcia porozumienia stron, które może być wyrażone przez każde zachowanie się stron ujawniające ich wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), z zastrzeżeniem regulacji zawartej w art. 29 § 2 k.p.

Również jednostronne oświadczenia woli, zarówno pracodawcy, jak i pracownika, składane w ramach stosunku pracy, mogą zostać złożone w sposób dorozumiany, co nierzadko pozostawać będzie w kolizji z przepisami kodeksu pracy regulującymi formę oświadczeń woli o wypowiedzeniu, w tym w wypowiedzeniu zmieniającym, jak również o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 § 3 k.p.)⁴⁸. Problem ważności/skuteczności oświadczenia woli jest jednak innym zagadnieniem niż problem złożenia oświadczenia woli. W tym zakresie znajdują zastosowanie rozwiązania prawa cywilnego, wypracowane przez piśmiennictwo i judykaturę na gruncie art. 60 k.c. Żadne istotne racje prawne i pozaprawne

⁴⁷ I BP 64/06, Lex nr 567313.

⁴⁸ Oświadczenia te przez sam fakt, że nie mają formy pisemnej, nie są nieważne czy nieskuteczne (zob. np. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 17.11.2011 r., III PZP 6/11, OSNAPiUS 2012, nr 7-8, poz. 211; uchwała Sądu Najwyższego z 14.02.2012 r., III PZP 5/11, OSNAPiUS 2012, nr 15-16, poz. 188). Zasada skuteczności jednostronnych czynności rozwiązujących stosunek pracy, jest od dawna w orzecznictwie Sądu Najwyższego uznawana za podstawową zasadę prawa pracy (zob. wyroki z: 13.12.1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997, nr 15, poz. 268; 9.05.2006 r., II PK 270/05, OSNAPiUS 2007, nr 9-10, poz. 125; 25.02.2009 r., II PK 164/08, OSNAPiUS 2010, nr 19-20, poz. 227; 9.06.2009 r., II PK 264/08, „Monitor Prawa Pracy” 2009 nr 8, s. 427) lub też Sąd Najwyższy stwierdza, że uznanie nieważności takich czynności na podstawie art. 58 k.c. byłoby sprzeczne z zasadami prawa pracy (wyroki z: 17.11.1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 501; 5.11.1998 r., I PKN 414/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 779). Kardynalną regułą prawa pracy jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, wyłącznie na drodze sądowej, uruchamianej przez odwołanie się pracownika do sądu rejonowego – sądu pracy (art. 44 i 45 k.p.), w kodeksowym terminie prawa materialnego dwudziestu jeden dni (poprzednio siedmiu dni) od dnia doręczenia mu pisma wypowiedzającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.). Oznacza to, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością prawną zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczna, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia (zob. wyroki Sądu Najwyższego z: 7.03.1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997, nr 22, poz. 431; 17.11.1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 501; 16.05.1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239). Zasada ta dotyczy również jednostronnego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika (zob. np. uzasadnienie wyroku z 4.03.1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999 nr 11, poz. 208, z aprobowaną glosą M. Gersdorf).

nie przemawiają za tym, by wyłączyć stosowanie tego przepisu do oświadczeń woli stron składających się na umowę o pracę. Nie jest to bynajmniej równoznaczne z przyjęciem koncepcji tzw. faktycznego stosunku pracy.

BIBLIOGRAFIA

Literatura

- Baran K., Książek D., [w:] *System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne Prawo Pracy. Część ogólna*, red. nauk. G. Goździewicz, Warszawa 2017.
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Garlicki S., *Dopuszczenie i przywrócenie do pracy*, „Państwo i Prawo” 1963, nr 1.
- Gersdorf M., [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1999.
- Giaro M., *Członek zarządu spółki kapitałowej jako pracownik per facta concludentia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 9.
- Janiak A., uwagi do art. 60, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. T. I. Część ogólna*, red. A. Kidyba, Lex 2009, pkt 11.
- Jara Z., uwagi do art. 210, [w:] red. Z. Jara, *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Warszawa 2017, nb 12.
- Jaśkowski K., uwagi do art. 29, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*, Lex/el., 2018.
- Kryczka S., *Dopuszczalność zawierania umów o pracę w innej formie niż pisemna, w tym w formie dorozumianej*, Lex/el. 2016.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Pabis R., uwagi do art. 210, [w:] J. Bieniak, M. Bieniak, G. Nita-Jagielski, *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Warszawa 2017, nb 2, Legalis.
- Radwański Z., *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2011.
- Rodzinkiewicz M., *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Sadlik R., *Umowy o pracę z członkami zarządu spółki z o.o.*, „Służba Pracownicza 2007”, nr 8.
- Sadlik R., *Zawarcie umowy o pracę w sposób dorozumiany*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9.
- Stelina J., [w:] *Prawo pracy*, red. J. Stelina, Warszawa 2016.
- Stelina J., uwagi do art. 29, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, nb 13, Legalis.
- Strzępka J., Zielińska E., uwagi do art. 210, [w:] red. J. Strzępka, *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Warszawa 2015, nb 1.
- Szumański A., [w:] S. Sołtysiński, A. Szajkowski, A. Szumański, J. Szwaja, *Kodeks spółek handlowych. Tom II. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Komentarz do artykułów 151-300*, Warszawa 2014, s. 508-509, nb 13.
- Ślęzak K., *Ochrona emerytalnych praw nabytych*, Warszawa 2009.
- Świątkowski A., uwagi do art. 29, [w:] tenże, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, nb 11, Legalis.
- Tomaszewska M., uwagi do art. 29, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Baran, Warszawa 2018, pkt 12, Lex.
- Wolak G., *Dokument jako element zwykłej formy pisemnej czynności prawnych*, „Jurysta” 2012, nr 5.
- Wolak G., *Forma pisemna czynności prawnych zastrzeżona dla celów dowodowych (ad probationem)*, „Jurysta” 2011, nr 11.
- Wolak G., *Milczenie jako dorozumiane złożenie oświadczenia woli. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 2 lutego 2017 r., I CSK 203/16*, „Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały” 2017, nr 2.
- Wolak G., *Treść podpisu oraz podpisanie się pseudonimem a forma pisemna oświadczeń woli*, „Jurysta” 2012, nr 6.

Wolak G., *Z problematyki „własnoręczności” podpisu (art. 78 § 1 k.c.)*, „Monitor Prawniczy” 2012, nr 18.

Wolak G., *Zwykła forma pisemna czynności prawnej a przesłanie treści oświadczenia woli faksem – glosa do wyrok z 23.11.2007 r., IV CSK 228/07, OSNC-ZD nr 3/2008, poz. 88*, „Monitor Prawniczy” 2010, nr 8.

Zieliński T., [w:] *Kodeks pracy Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2005.

Ziemiński Z., *Logika praktyczna*, Warszawa 2009.

Akty prawne

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108, ze zm.).

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz. U. z 1933 r. Nr 82, poz. 598).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie (Dz. U. z 1996 r. Nr 143, poz. 663, ze zm.).

Orzeczenia Sądu Najwyższego

Wyrok z 5.05.1976 r. I PZP 9/76, Lex nr 14308.

Wyrok z 31.08.1977 r., I PRN 112/77, Lex nr 14418.

Wyrok z 20.09.1977 r., I PR 67/77, Lex nr 14422.

Wyrok z 8.10.1987 r., I PRN 47/87, „Służba Pracownicza” 1988, nr 3, s. 29.

Wyrok z 13.12.1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997, nr 15, poz. 268.

Wyrok z 16.05.1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 239.

Wyrok z 7.03.1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997, nr 22, poz. 431.

Wyrok z 17.11.1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 501.

Wyrok z 5.11.1998 r., I PKN 414/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 779.

Wyrok z 23.03.1999 r., II CKN 24/98, OSNC 1999, nr 11, poz. 187.

Wyrok z 4.03.1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999 nr 11, poz. 208, z aprobowaną glosą M. Gersdorf.

Wyrok z 27.03.2000 r., I PKN 558/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 512.

Wyrok z 7.01.2000 r., I PKN 404/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 347.

Wyrok z 11.04.2000 r., I PKN 575/99, OSNAPiUS 2001, nr 18, s. 553.

Wyrok z 5.11.2003 r., I PK 633/02, OSNAPiUS 2004, nr 20, poz. 346.

Wyrok z 6.10.2004 r., I PK 488/03, OSNAPiUS 2005, nr 10, poz. 145, z glosą Ł. Pisarczyka, OSP 2006 nr 1, poz. 7.

Wyrok z 12.01.2005 r., I PK 123/04, OSNAPiUS 2005, nr 15 poz. 231.

Wyrok z 9.05.2006 r., II PK 270/05, OSNAPiUS 2007, nr 9-10, poz. 125.

Wyrok z 18.06.2007 r., II PK 341/06, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 12, s. 647.

Wyrok z 20.06.2007 r., I BP 64/06, Lex nr 567313.

Wyrok z 26.09.2008 r., V CSK 108/08, Lex nr 465962.

Wyrok z 25.02.2009 r., II PK 176/08, Lex nr 736726.

Wyrok z 25.02.2009 r., II PK 164/08, OSNAPiUS 2010, nr 19-20, poz. 227.

Wyrok z 4.11.2009 r., I PK 105/09, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 5, s. 266.

Wyrok z 7.04.2009 r., I PK 215/08, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 9, poz. 487.

Wyrok z 9.06.2009 r., II PK 264/08, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 8, s. 427.

Wyrok z 20.01.2010 r., II PK 178/09, Lex nr 577829.

Wyrok z 8.06.2010 r., I PK 16/10, Lex nr 607243.

Wyrok z 13.11.2013 r., I PK 94/13, Lex nr 1448692.

Wyrok z 18.03.2015 r., III PK 116/14, OSNAPiUS 2017, nr 1, poz. 5.

Wyrok z 17.11.2016 r., II PK 225/15, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 2.

Wyrok z 16.10.2018 r., I UK 115/18, niepubl.

Uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 18.04.1988 r., III PZP 62/87, OSNCP 1988, nr 12, poz. 165.

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 17.11.2011 r., III PZP 6/11, OSNAPiUS 2012, nr 7-8, poz. 211.

Uchwała z 24.03.1958 r., I CO 4/58, OSNCK 1958, nr 3, poz. 89.

Uchwała z 11.05.1976 r., I PZP 18/76, OSP 1976, poz. 225.

Uchwała z 30.05.1979 r., I PZP 11/79, OSNCP 1979, nr 11, poz. 212.

Uchwała z 14.02.2012 r., III PZP 5/11, OSNAPiUS 2012, nr 15-16, poz. 188.

Postanowienie z 31.08.1981 r., III PZ 18/81, Lex nr 14590.

Postanowienie z 6.10.2010 r., II CZ 102/10, OSNC 2011, nr A, poz. 22.

On the issues of an employment contract concluded implicitly

SUMMARY

The article discusses the issues of an employment contract concluded implicitly as a legal action under labour law. Art 29 § 2 of the Labour Code provides that employment contracts shall be made in writing, as specified in Art. 78 § 1 of the Labour Code. Failure to make a written employment contract when concluded does not result in the contract being invalid or ineffective. Additionally, failure to confirm to employees in writing – pursuant to Art. 29 § 2 second sentence of the Labour Code – of the contractual terms and conditions at the latest on the day the employee is permitted to commence work, does not invalidate the activity in terms of labour law. In the author's opinion, employment contracts may also be concluded implicitly (by way of conclusive behaviour of both parties). It is also possible that both parties to the employment contract make compliant declarations of intent modifying or terminating the contract.

Key words: employment contract, written form, conclusive actions, implicit declaration of intent, allowing the employee to work