

Weronika Frankowska

Z problematyki treści umowy przedwstępnej o pracę

Roczniki Administracji i Prawa 15/2, 229-245

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Artykuł przeglądowy

Review article

Data wpływu/Received: **30.09.2015**

Data recenzji/ Accepted: **25.10.2015**

Data publikacji/Published: **14.12.2015**

Źródła finansowania publikacji: **środki własne Autora**

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Weronika Frankowska¹

Z PROBLEMATYKI TREŚCI UMOWY PRZEDWSTĘPNEJ O PRACĘ

Umowa przedwstępna o pracę stanowi szczególnego rodzaju umowę obligacyjną, na mocy której jedna lub dwie strony zobowiązują się do zawarcia w przyszłości umowy o pracę. Instytucja ta nie jest znana przepisom prawa pracy, jednakże dopuszczalność jej zastosowania w stosunkach pracy nie budzi większych wątpliwości. W konsekwencji reżim tej umowy regulują przepisy kodeksu cywilnego², stosowane subsydiarnie poprzez art. 300 kodeksu pracy³. Problematyka umowy przedwstępnej o pracę została stosunkowo obszernie zbadana przez doktrynę prawa pracy i orzecznictwo. Niemniej jednak zagadnienia z nią związane nadal budzą wątpliwości oraz problemy natury prawnej, zwłaszcza w odniesieniu do elementów jej treści. Celem niniejszego artykułu jest analiza regulacji prawnej dotyczącej umowy przedwstępnej o pracę, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dotyczących elementów treści tej czynności prawnej. Moim zamiarem jest przed-

¹ mgr; Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego.

² Dz.U. 1994 r. nr 16, poz. 93 z późn. zm. (dalej: k.c.)

³ Dz.U. 1974 nr 24, poz. 141 z późn. zm. (dalej: k.p.)

stawienie elementów obligatoryjnych umowy przedwstępnej o pracę, jak również wybranych postanowień dodatkowych.

UWAGI WSTĘPNE

W odniesieniu do treści umowy przedwstępnej ustawodawca ograniczył się jedynie do lakonicznego stwierdzenia, iż powinny w niej zostać zawarte istotne postanowienia umowy przyrzeczonej. Dlatego też precyzyjne ustalenie wymogów dotyczących składników treści tej umowy przysparza wiele trudności, zwłaszcza przy uwzględnieniu różnorodności stosunków prawnych, które mogą zostać poprzedzone umową przedwstępną. Główny problem sprawia delimitacja postanowień umowy przyrzeczonej, którym można nadać przymiot istotności, gdyż, jak trafnie zauważa E. Drozd, „kwestia, czy dane postanowienie jest istotne, zależy od oceny, ta zaś z kolei – od przyjętego kryterium”⁴.

Klasycznym podziałem elementów treści czynności prawnych jest podział na: *essentialia negotii*, *naturalia negotii* i *accidentalia negotii*. Każdy z powyższych elementów spełnia różne funkcje w umowie, a ich obecność jest usankcjonowana w sposób odmienny. *Essentialia negotii* stanowią elementy przedmiotowo istotne umowy, którymi są cechy określone przez ustawodawcę, pozwalające zakwalifikować konkretne czynności prawne do typów czynności prawnych wyróżnionych ustawowo. *Naturalia negotii*, jako elementy nieistotne, przedstawiają konsekwencje prawne dokonania konkretnego typu czynności prawnej, a ponadto ich wyraźne określenie w treści umowy nie jest konieczne, gdyż skutki te nastąpią niezależnie od treści umowy, z uwagi na ich określenie drogą ustawową. Postanowienia stron mogą wpłynąć na skutki określone w ustawie jedynie w przypadku przepisów dyspozytywnych. *Accidentalia negotii* zaś określane są jako elementy dodatkowe, których sprecyzowanie przez strony jest warunkiem *sine qua non* do wywołania przez nie zamierzonych konsekwencji prawnych⁵. W przypadku ostatnich elementów czynności prawnych ustawodawca niektóre z nich reguluje w sposób ogólny w celu wyodrębnienia pewnych skutków ich zastosowania, na przykład w przypadku kary umownej czy warunku.

Ustawowe przesłanki ważności zobowiązania zdefiniować można na podstawie art. 353 k.c. W świetle tego przepisu konsens stron musi dotyczyć trzech elementów: określenia stron, struktury zobowiązania, a zwłaszcza rodzaju zobowiązania każdej ze stron oraz relacji poszczególnych zobowiązań stron oraz indywidualizację przedmiotu świadczenia⁶. Prawo cywilne wyznacza zatem zakres treści czynności prawnych, ustanawiając elementy konieczne każdej umowy. Pod pojęciem elementów koniecznych umowy należy zatem rozumieć takie składniki treści umowy, które są niezbędne dla powstania stosunku prawnego⁷. Jak wskazuje Z. Radwański, w celu ustalenia, iż doszło do zawarcia umowy, strony muszą określić jej elementy konieczne, aby zaś stwierdzić, że umowa ta jest ważna, w jej

⁴ E. Drozd, *Umowa przedwstępna a umowa przyrzeczona*, „Nowe Prawo” 1973, nr 11, s. 1563.

⁵ Zob. Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2012, s. 288-289.

⁶ Z. Radwański, *Teoria umów*, Warszawa 1977, s. 72.

⁷ M. Krajewski, *Umowa przedwstępna*, Warszawa 2002, s. 102.

treści znaleźć się muszą te postanowienia, których brak spowodowałby niedoprowadzenie czynności prawnej do skutku na gruncie art. 58 § 3 k.c.⁸

W świetle powyższej analizy, rozpatrywanej w kontekście przepisów prawa pracy, należy stwierdzić, iż elementami koniecznymi umowy przedwstępnej o pracę są: określenie jej stron, zawarcie zobowiązania do nawiązania w przyszłości umowy o pracę oraz istotnych postanowień umowy o pracę.

Wymaga przypomnienia fakt, iż w świetle aktualnie obowiązującej regulacji termin zawarcia umowy przyrzeczonej nie jest już przedmiotowo istotnym postanowieniem umowy przedwstępnej, zatem jego zastrzeżenie w umowie staje się składnikiem *accidentalialia negotii*. Z uwagi na ograniczone ramy niniejszego artykułu, problematyka stron umowy przedwstępnej o pracę zostanie pominięta. Należy wyłącznie pokreślić, iż dla ważności i skuteczności umowy precyzyjne określenie jej stron, tj. przyszłego pracodawcy oraz przyszłego pracownika, jest niezwykle istotne z punktu widzenia ważności oraz wykonania przedmiotowej umowy. W dalszej części artykułu przedstawię analizę pozostałych dwóch elementów umowy przedwstępnej o pracę.

ZOBOWIĄZANIE DO NAWIĄZANIA UMOWY PRZYRZECZONEJ

Istotą umowy przedwstępnej o pracę jest zobowiązanie się przez strony (jedną lub obie) do nawiązania w przyszłości stosunku pracy na podstawie umowy o pracę. Zobowiązanie to musi zostać objęte konsensem stron, jako element treści tej umowy warunkujący jej skuteczne zawarcie oraz ważność⁹. Zawarcie jednostronnie lub dwustronnie zobowiązującej umowy przedwstępnej jest zależne wyłącznie od woli stron.

W piśmiennictwie prawa pracy występują odmienne poglądy co do charakteru zobowiązania wynikającego z umowy przedwstępnej o pracę. Nie jest moim zdaniem zasadne stanowisko, zgodne z którym umowa przedwstępna o pracę może być jedynie umową dwustronnie zobowiązującą¹⁰. Wynika to z faktu, iż żadne przepisy szczególne nie wyłączają dopuszczalności przyrzeczenia nawiązania stosunku pracy tylko przez jedną stronę (przyszłego pracodawcę lub przyszłego pracownika). Należy również zwrócić uwagę na fakt, iż rozkład ciężaru zobowiązania na jedną lub obie strony umowy przekłada się na zróżnicowanie praw i obowiązków stron, na przykład w odniesieniu do kary umownej czy roszczeń z tytułu uchylania się od zawarcia umowy przyrzeczonej. Dwustronnie zobowiązująca umowa przedwstępna o pracę w sposób oczywisty zapewnia szerszą ochronę dla jej stron oraz wzmacnia gwarancję nawiązania w przyszłości ważnej i skutecznej umowy o pracę. Ten rodzaj umowy jest również, z wymienionych powyżej względów, formą najczęściej wybieraną przez strony.

W tym miejscu warto również przyrzeć się zawarciu umowy przedwstępnej na rzecz osoby trzeciej. Doktryna prawa cywilnego zatwierdza takie ukształtowanie treści umo-

⁸ Z. Radwański, *Teoria...*, s. 248-255.

⁹ B. Ziemianin, E. Kitłowski, *Prawo zobowiązań. Część ogólna*, Warszawa 2013, s. 141.

¹⁰ J. Czerniak-Swędzioł, *Kontrowersje dotyczące przedwstępnej umowy o pracę*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, Kraków 2012, s. 54.

wy przedwstępnej¹¹. Ponadto już w latach 70. ubiegłego wieku Sąd Najwyższy orzekł, iż jest dopuszczalne zawarcie umowy, na mocy której pracodawca zobowiązuje się, iż inny pracodawca zatrudni danego pracownika¹². M. Krajewski trafnie zauważa, iż tego rodzaju umowa może być wyłącznie jednostronnie zobowiązująca, gdyż nie jest dopuszczalne wspólne zobowiązanie osoby trzeciej przez obie strony umowy¹³. Będzie to zatem wyłącznie przyrzeczenie dotychczasowego pracodawcy wydane przy rozwiązywaniu z pracownikiem umowy o pracę, że inny podmiot go zatrudni. W takiej sytuacji roszczenie odszkodowawcze przysługiwać będzie przyszłemu pracownikowi w stosunku do tego pracodawcy, który złożył przyrzeczenie. Jak słusznie wskazuje H. Szewczyk, tego rodzaju rozwiązanie może mieć pozytywny wpływ na ochronę trwałości stosunku pracy pracownika w sytuacji, gdy na pracodawcy ciąży ustawowy lub umowny obowiązek nawiązania z danym pracownikiem stosunku pracy¹⁴. Moim zdaniem, rola tej instytucji może zostać rozszerzona na inne stany faktyczne, w których przyrzeczenie pracodawcy nie zostało złożone pod wpływem z góry nałożonego obowiązku. Zobowiązanie do nawiązania stosunku pracy u innego pracodawcy może wynikać przykładowo z Programu Dobrowolnych Odejść, który nie jest uregulowany bezpośrednio przez przepisy prawa pracy, a którego warunki i treść są kształtowane przez pracodawcę przeprowadzającego przedmiotową procedurę. Zobowiązanie to powinno być jednak zindywidualizowane w odniesieniu do każdego pracownika objętego programem i zostać zawarte w drodze swoistej umowy z pracownikiem objętym programem.

ISTOTNE POSTANOWIENIA UMOWY PRYZRZECZONEJ

W doktrynie prawa cywilnego poglądy na temat delimitacji istotnych postanowień umowy przyrzeczonej są bardzo różnicowane. E. Drozd uznaje za nie te postanowienia, które mają „takie znaczenie dla stron (strony), że bez porozumienia się co do nich umowa przedwstępna nie zostałaby zawarta”¹⁵. Natomiast M. Wrzolek-Romańczuk stwierdza, iż elementami istotnymi umowy przyrzeczonej są elementy przedmiotowo istotne (tj. essentialia negotii)¹⁶. Z kolei A. Konracka wskazuje, iż umowa przedwstępna powinna określać typ umowy przyrzeczonej oraz jej przedmiot¹⁷. Zdaniem przeważającej części autorów istotne postanowienia umowy przyrzeczonej ograniczają się do jej essentialia negotii lub składników koniecznych¹⁸. Wskazać należy, iż przez większość przedstawicieli doktryny pojęcia essentialia negotii oraz elementów koniecznych stosowane są zamiennie.

¹¹ Zob. Z. Radwański, A. Olejniczak, *Prawo zobowiązań – część ogólna...*, s. 140; M. Krajewski [w:] *System prawa prywatnego. Prawo zobowiązań – część ogólna*, t. 5, red. E. Łętowska, Warszawa 2013, s. 873; A. Olejniczak [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. III: *Zobowiązania. Część ogólna*, red. A. Kidyba, Warszawa 2010, s. 246.

¹² Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1977 r., sygn. akt I PZ 23/77, OSPiKA 1979, nr 3 poz. 47.

¹³ M. Krajewski [w:] *System prawa...*, s. 873.

¹⁴ H. Szewczyk, *Umowa przedwstępna w polskim prawie pracy*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” t. 14, Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001, s. 62.

¹⁵ E. Drozd, *Umowa przedwstępna...*, s. 1566.

¹⁶ M. Wrzolek-Romańczuk, *Umowa przedwstępna*, Warszawa 1998, s. 36.

¹⁷ A. Konracka, *Pojęcie i charakter prawny umowy przedwstępnej*, „Monitor Prawniczy” 1999, nr 3, s. 12-13.

¹⁸ Zob. A. Olejniczak [w:] *Kodeks cywilny...*, s. 250, Z. Radwański, [w:] *System prawa...*, s. 412.

W świetle tych poglądów, przekładając je na płaszczyznę analizowanej umowy, należy uznać, iż dla dokonania kwalifikacji umowy przedwstępnej o pracę wystarczające będzie określenie przez strony elementów koniecznych umowy o pracę. Elementami tymi są określenie stron umowy o pracę oraz przedmiotowo istotnych postanowień umowy o pracę. Nie należy jednak wskazywać jako elementów koniecznych postanowień będących subiektywnie istotnymi dla jednej ze stron, zwanych również „elementami subiektywnie koniecznymi”¹⁹. Mogą one znaleźć się w treści umowy przedwstępnej o pracę, o ile zostaną objęte konsensem obu stron. Ich brak pozostaje jednak bez wpływu na ważność i skuteczność umowy. W drodze doprecyzowania elementów koniecznych strony określają jednocześnie świadczenie będące podstawą tej umowy, co potwierdza również Sąd Najwyższy stwierdzając, iż „określenie w umowie przedwstępnej istotnych postanowień umowy przyrzeczonej jest po prostu określeniem świadczenia, jakie dłużnik ma spełnić”²⁰.

Uwagi wymaga okoliczność, iż w doktrynie pojawiły się zróżnicowane poglądy dotyczące dopuszczalności zastosowania cywilistycznego podziału treści czynności prawnych na gruncie prawa pracy. Można również dostrzec różne stanowiska w określeniu, które elementy umowy o pracę mogą zyskać miano przedmiotowo istotnych, tj. od których uzależnione jest stwierdzenie skutecznego zawarcia umowy o pracę. Rozstrzygnięcie tych kwestii jest kluczowe z uwagi na fakt, iż delimitacja istotnych postanowień umowy o pracę ma decydujący wpływ na określenie postanowień, które powinny zostać zawarte w umowie przedwstępnej o pracę, aby wywołała ona zamierzony przez strony skutek. Poniżej zostaną przedstawione poglądy doktryny odnoszące się równocześnie do obu kwestii.

Przedstawicielka stanowiska sprzeciwiającego się posługiwaniu się przez prawo pracy cywilistyczną konstrukcją podziału treści umowy o pracę, B. Wagner, postuluje podział na elementy konieczne (rodzaj pracy) oraz uzupełniające (inne postanowienia, których brak skutkować będzie niezawarciem umowy)²¹. Szerszym uznaniem cieszy się zaś dopuszczenie, przynajmniej częściowo, stosowania podziału treści czynności prawnej na *essentialia negotii*, *accidentalialia negotii* i *naturalia negotii* do umowy o pracę. M. Gersdorf-Giaro wyraża pogląd, iż stosowanie elementów cywilistycznych treści czynności prawnej nie jest sprzeczne z funkcją organizatorską i ochronną prawa pracy²². Autorka ponadto uznaje za *essentialia negotii* umowy o pracę rodzaj pracy²³. Natomiast A.M. Świątkowski zaproponował podział składników umowy o pracę na przedmiotowo i podmiotowo istotne. W pierwszej kategorii autor umieszcza postanowienia wymieniane przez art. 29 § 1 k.p., zaznaczając, iż najważniejszym z nich jest rodzaj pracy, do drugiej kategorii zalicza zaś inne składniki umowy o pracę, o których dodaniu decydują strony²⁴. Z kolei T. Zieliński uzależnia skuteczne nawiązanie stosunku pracy od zawarcia w umowie *essentialia negotii* rodzaju pracy, zaś przy zawieraniu umów termino-

¹⁹ Z. Radwański, *Teoria...*, s. 253.

²⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2008, sygn. akt III CSK 20/08, Lex Omega nr 560575.

²¹ B. Wagner, *W sprawie elementów treści umowy o pracę*, „Państwo i Prawo” 1978, z. 8-9, s. 123 i nast.

²² M. Gersdorf-Giaro, *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985, s. 184 i nast.

²³ M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 219.

²⁴ A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 130-132.

wych również rodzaju tej umowy²⁵. Jak trafnie wskazuje D. Książek, T. Zieliński posługuje się koncepcją cywilistyczną niekonsekwentnie, gdyż sankcje za niezawarcie w umowie o pracę rodzaju pracy, a rodzaju umowy o pracę nie są jednakowe, ponieważ tylko pierwsza z nich prowadzi do niedojścia umowy do skutku²⁶. Natomiast D. Książek, uznając zastosowanie cywilistycznego ujęcia treści czynności prawnych, za *essentialia negotii* uznaje nie tylko rodzaj pracy, ale również „zobowiązanie do zatrudniania/przyjmowania świadczenia w stosunku podporządkowania (szczególnie co do miejsca i czasu)”²⁷. Z kolei J. Stelina wyróżnia elementy podmiotowo i przedmiotowo istotne umowy o pracę, jak również elementy obligatoryjne oraz nieobligatoryjne tejże umowy²⁸. W rezultacie wszystkie elementy określone w art. 29 § 1 k.p., zdaniem autora, jawią się jako obligatoryjne z uwagi na zwrot „umowa o pracę określa (...), jakim posłużył się ustawodawca, a zatem *a contrario* wszystkie inne postanowienia umowne zyskają miano nieobligatoryjnych”²⁹. Jednakże brak któregośkolwiek z obligatoryjnych postanowień w treści umowy nie zawsze powoduje automatyczne niedojście umowy o pracę do skutku. M. Tomaszewska uznaje, że przedmiotowo istotnym postanowieniem jest wyłącznie określenie rodzaju pracy, do którego odwołuje się już art. 22 k.p., stanowiąc o skuteczności nawiązania stosunku pracy, pod warunkiem sprecyzowania rodzaju wykonywanej pracy³⁰. Jak wskazuje J. Stelina, postanowienie to ma „kluczowe znaczenie zarówno dla umowy o pracę (element definiujący tę czynność prawną), jak i dla stosunku pracy, gdyż parametr ten wyznacza szerokość zobowiązania pracowniczego, a w konsekwencji poddaje osobę świadczącą pracę kierownictwu pracodawcy”³¹. W rezultacie pozostałe postanowienia stanowiąc będą elementy podmiotowo istotne, których modyfikacja możliwa będzie jedynie w drodze zgodnego porozumienia stron³². Warto w tym miejscu porównać treść art. 22 k.p. i art. 29 k.p. w celu ustalenia elementów wspólnych obu przepisów. Obie regulacje przywołują rodzaj wykonywanej pracy, miejsce jej wykonywania oraz wynagrodzenie, które ma odpowiadać rodzajowi pracy. Należy zatem zgodzić się z wnioskiem M. Tomaszewskiej, iż elementy te wyróżniają się swoim istotnym znaczeniem w odniesieniu do każdego stosunku pracy³³.

Niemniej jednak nie wszystkie z nich można uznać za *essentialia negotii* umowy o pracę. W świetle przytoczonych powyżej poglądów można wysnuć wniosek, iż posługiwanie się cywilistycznym podziałem treści czynności prawnych jest przez większość przedstawicieli doktryny, choć nie zawsze wprost, akceptowane. Moim zdaniem jest to koncepcja słuszna, gdyż stosowanie tego podziału jest pomocne zwłaszcza przy analizie stosunków prawnych z pogranicza prawa pracy, jakim jest umowa przedwstępna o pracę. Ponadto w żaden sposób nie zmniejsza to uprawnień stron stosunku pracy, wręcz przeciwnie – pozwala na klarowną delimitację przedmiotowo i podmiotowo istotnych elementów umowy o pracę. A zatem, zgodnie

²⁵ T. Zieliński [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 297.

²⁶ D. Książek, *Miejsce pracy jako element treści umowy o pracę*, Warszawa 2013, s. 59.

²⁷ Ibidem, s. 60, 62.

²⁸ J. Stelina [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk Warszawa 2014, s. 133.

²⁹ Ibidem, s. 133.

³⁰ Por. M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 233.

³¹ J. Stelina [w:] *Kodeks pracy...*, red. A. Sobczyk, s. 134.

³² Ibidem, s. 134.

³³ Por. M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran, s. 233.

z argumentem *a cohaerentia* uznaje, iż podział składników czynności prawnej na *essentialia*, *accidentalialia* i *naturalia negotii* znajduje zastosowanie do elementów treści umowy o pracę.

Wspólnym mianownikiem każdego z przeanalizowanych powyżej poglądów jest uznanie rodzaju pracy za *essentialia negotii* umowy o pracę oraz przyznanie jednakowej, jak w prawie cywilnym, sankcji niedojścia umowy do skutku w przypadku braku tego elementu w umowie o pracę³⁴. W konsekwencji stoję na stanowisku, iż w celu zawarcia ważnej i skutecznej umowy przedwstępnej o pracę, oprócz określenia stron umowy oraz zobowiązania do zawarcia umowy przyrzeczonej, strony, jako istotny element umowy przyrzeczonej, muszą określić w umowie rodzaj pracy, jaki ma być wykonywany w drodze umowy stanowczej o pracę. Należy podkreślić, iż jest to minimalna treść umowy przedwstępnej, wymagana dla jej ważnego zawarcia. Umowa sprecyzowana w powyższy sposób wywoła skutki zamierzone przez strony właściwe dla umowy przedwstępnej o pracę, a zwłaszcza zwiąże je węzłem obligacyjnym, przyznając w ten sposób wszystkie roszczenia z nim związane.

Niemniej jednak należy wskazać, iż doktryna prawa pracy wyrażała dotychczas odmienne od przedstawionego powyżej stanowisko odnośnie do istotnych postanowień umowy przyrzeczonej o pracę. H. Szewczyk wskazuje, iż umowa przedwstępna o pracę powinna zawierać *essentialia negotii* umowy przyrzeczonej, tj. rodzaj pracy oraz wynagrodzenie przyszłego pracownika³⁵. Natomiast J. Czerniak-Swędzioł jako minimalną treść umowy przedwstępnej o pracę wyznacza określenie rodzaju umowy, stanowiska, które przyszedł pracownik ma objąć, miejsca pracy oraz wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy³⁶. Moim zdaniem jednak określenie rodzaju umowy o pracę nie jest niezbędne dla ważności umowy przedwstępnej o pracę, gdyż w razie braku sprecyzowania tego elementu może zostać zastosowane domniemanie zawarcia umowy na czas nieokreślony³⁷. Takie rozwiązanie dodatkowo chroni pracownika przed nieuzasadnionym zawieraniem umów terminowych. Strony mogą doprecyzować rodzaj umowy o pracę na późniejszym etapie negocjacji, już po związaniu się umową przedwstępną o pracę. Niemniej jednak warunkiem *sine qua non* zawarcia umowy przedwstępnej o pracę jest wyraźnie określenie, że umowa ta ma prowadzić do zawarcia w przyszłości stosunku pracy na podstawie umowy o pracę. Natomiast M. Mędrala, R. Gołat oraz R. Sadlik³⁸ określają istotne postanowienia umowy przyrzeczonej przez pryzmat całego art. 29 § 1 k.p. Jak wykazano powyżej, pomimo iż są to postanowienia obligatoryjne umowy o pracę, nie wszystkie stanowią jej elementy konieczne, dlatego też nie można uznać całości postulowanych postanowień za istotne elementy umowy przyrzeczonej.

Istotne z punktu widzenia analizowanego zagadnienia jest również stanowisko Sądu Najwyższego w tej kwestii, którego zdaniem minimalny zakres postanowień objętych konsensu-

³⁴ D. Książek, *Miejsce pracy...*, s. 60. Tak uważają również: L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2013, s. 69, J. Stelina [w:] *Kodeks pracy...*, red. A. Sobczyk, s. 134.

³⁵ H. Szewczyk, *Umowa przedwstępna...*, s. 45, 47.

³⁶ J. Czerniak-Swędzioł, *Kontrowersje...*, s. 52.

³⁷ Zob. K. Kolasieński, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2003, s. 168.

³⁸ M. Mędrala, *Umowa przedwstępna o pracę. Wybrane zagadnienia teoretyczne i praktyczne*, „Radca Prawny” 2009, nr 1, s. 49-50; R. Gołat, *Umowa przedwstępna*, „Służba Pracownicza” 2007, nr 7, s. 19; R. Sadlik, *Umowa przedwstępna poprzedzająca zawarcie umowy o pracę*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 5, s. 244.

sem stron umowy przedwstępnej określają w szczególności: rodzaj pracy, termin jej rozpoczęcia i wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy³⁹. Należy wskazać, iż wyrok ten zapadł w okresie, gdy art. 389 § 1 k.c. dla ważności umowy przedwstępnej wymagał określenia również terminu zawarcia umowy przyrzeczonej, dlatego też w świetle aktualnie obowiązującej regulacji można uznać ten element za nieobligatoryjny. Zatem, zgodnie z argumentem *a coherentia*, postulat uwzględnienia w ramach istotnych postanowień umowy przyrzeczonej terminu jej zawarcia należy wyeliminować w świetle aktualnie obowiązujących przepisów prawa.

Jednakże należy podkreślić, iż względy racjonalności oraz praktyka obrotu wskazują, iż w celu zapewnienia należytej ochrony obu stronom analizowanej czynności prawnej wskazane jest jak najszerze określenie w umowie przedwstępnej o pracę elementów obligatoryjnych z art. 29 § 1 k.p. Pozwoli to na precyzyjne skonkretyzowanie praw i obowiązków stron, indywidualizację świadczeń stron oraz – w razie konieczności – ułatwi sądowi dokonanie właściwej wykładni woli stron. Moim zdaniem minimum, które zapewni skuteczniejsze i pewniejsze wykonanie umowy przedwstępnej, stanowi określenie co najmniej rodzaju pracy oraz wynagrodzenia⁴⁰.

Po sprecyzowaniu elementów umowy przyrzeczonej należy przejść do ich analizy. Omówione zostaną przywołane przeze mnie powyżej elementy jej treści, tj. rodzaj pracy oraz wynagrodzenie.

Wskazuje się, iż rodzaj pracy powinien zostać określony „w sposób niebudzący wątpliwości”⁴¹. Określenie rodzaju pracy powinno nastąpić w taki sposób, który umożliwi skonkretyzowanie obowiązków pracownika⁴². Dopuszczalne jest dokonanie tego poprzez wymienienie stanowiska pracy, funkcji pracownika, w zależności od tego, czy są one wyszczególnione w strukturze organizacyjnej zakładu pracy lub też zawodu⁴³, danej specjalności, czy też sprecyzowanie charakteru wykonywanej pracy lub też konkretnych czynności, które mają wejść w zakres obowiązków pracownika⁴⁴. Ponadto podkreśla się, iż do określenia rodzaju pracy może dojść również w sposób dorozumiany, uwzględniając wszystkie okoliczności sprawy, a zwłaszcza kwalifikacje pracownika lub rodzaj działalności pracodawcy⁴⁵. Egzemplifikując: strony w umowie mogą określić rodzaj pracy poprzez wskazanie, iż pracownik będzie wykonywał pracę na stanowisku menedżera lub też poprzez określenie poszczególnych obowiązków pracownika, jak na przykład bieżąca obsługa finansowa klientów.

Brak określenia wynagrodzenia w umowie o pracę nie jest uznawany za brak uniemożliwiający dojście umowy do skutku. Jednakże, zdaniem M. Gersdorf, wystarczające jest zawar-

³⁹ Zob. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., sygn. akt I PKN 243/97, OSNP 1998/12/357.

⁴⁰ Również R. Broł określa te elementy jako istotne postanowienia umowy przyrzeczonej. Zob. R. Broł, *Przedwstępna umowa o pracę*, „Pracodawca i Pracownik” 1999, nr 6, s. 4.

⁴¹ T. Zieliński, G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy...*, red. L. Florek, s. 205.

⁴² M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy...*, s. 219.

⁴³ Z kolei G. Goździewicz i T. Zieliński stwierdzają, iż samo wskazanie zawodu nie jest wystarczające do prawidłowego określenia rodzaju pracy. Zob. T. Zieliński, G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy...*, red. L. Florek, s. 205.

⁴⁴ M. Łajeczko, *Umowa o pracę i jej warunki*, „Prawo Pracy” 1999, nr 11, s. 3.

⁴⁵ K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Jaśkowski, Warszawa 2011, s. 143.

cie w umowie zobowiązania pracodawcy do zapłaty wynagrodzenia pracownikowi⁴⁶. Wskazuje to, iż kwestia wynagradzania pracownika jest na tyle istotna, że chociaż wzmianka o tym w umowie jest wymagana. Moim zdaniem wyraźne określenie wynagrodzenia w umowie przedwstępnej o pracę powinno zostać elementem jej treści. Wskazuje to bowiem na istotę stosunku prawnego, jaki ma zostać nawiązany w drodze tej umowy, polegającego na świadczeniu pracy przez przyszłego pracownika za wynagrodzeniem. Określenie wysokości wynagrodzenia stanowi również gwarancję dla przyszłego pracownika, że zawarta w przyszłości umowa o pracę zawierać będzie stosowne postanowienia zapewniające wynagrodzenie adekwatne do rodzaju wykonywanej pracy. Wynagrodzenie pracownika powinno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy, jej jakości oraz ilości⁴⁷. Wskazane jest zatem, aby zostało ono wyraźnie wskazane już w umowie przedwstępnej o pracę lub też aby zostały przedstawione podstawy umożliwiające jego określenie, na przykład poprzez wskazanie układu zbiorowego, którym objęty zostanie przyszły pracownik z chwilą zawarcia umowy przyrzeczonej. Uważam, że wystarczające jest wskazanie wynagrodzenia zasadniczego. Precyzyjne określenie co najmniej wysokości wynagrodzenia zasadniczego już na tym etapie nawiązywania relacji z pracodawcą jest o tyle istotne, iż umożliwi pracownikowi na zorientowanie się, jakie warunki pracy i płacy będą go dotyczyć z chwilą nawiązania stosunku pracy z przyszłym pracodawcą. Warto podkreślić, iż w granicach wyznaczonych przez zasadę swobody umów dopuszczalne jest pominięcie części elementów umowy przedwstępnej i wyznaczenie sposobu ustalenia istotnych postanowień umowy przyrzeczonej w przyszłości, o ile mechanizm ten jest obiektywny i umożliwi zastosowanie go niezależnie od woli stron⁴⁸. Dlatego też, w uzasadnionych przypadkach, wystarczające będzie wskazanie sposobu określenia wysokości wynagrodzenia w przyszłości, o ile spełnione zostaną powyższe przesłanki. Istotne jest, aby z umowy przedwstępnej o pracę wynikał fakt wynagrodzenia przyszłego pracownika. Ponadto umowa przedwstępna o pracę znajdzie zastosowanie zwłaszcza w przypadku stanowisk wymagających wysokich kwalifikacji, a w takich przypadkach kwestie dotyczące wynagrodzenia za pracę są niezwykle istotne dla przyszłego pracownika, niekiedy również mają decydujący wpływ na nawiązanie tego rodzaju umowy z przyszłym pracodawcą. Pomimo że w takiej sytuacji istnieje składnik subiektywnie istotny dla przyszłego pracownika, zasługuje on na uwzględnienie w elementach treści, jaką powinna mieć umowa przedwstępna o pracę.

DODATKOWE POSTANOWIENIA PRZEDWSTĘPNEJ UMOWY O PRACĘ

Dopuszczalność zastrzeżenia przez strony umowy przedwstępnej o pracę dodatkowych postanowień umownych wynika z zasady swobody umów. Wszelkie dodatkowe elementy treści stanowić będą *accidentalialia negotii* tej umowy. Tego typu postanowienia mają

⁴⁶ M. Gersdorf [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy...*, s. 220.

⁴⁷ M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran, s. 238.

⁴⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2008, sygn. akt III CSK 20/08, Lex Omega nr 560575. Zob. również: M. Krajewski [w:] *System prawa...*, s. 886.

wpływ na trwałość więzi pomiędzy stronami umowy przedwstępnej, mogą one również służyć zabezpieczeniu jej wykonania⁴⁹. Najczęściej stosowanymi, ale nie jedynymi, klauzulami są zastrzeżenie warunku, kary umownej lub też umownego prawa do odstąpienia od umowy. Poniżej przedstawię dwa pierwsze z wyżej wymienionych dodatkowych postanowień umownych, tj. zastrzeżenie warunku oraz kary umownej.

Zastrzeżenie warunku

Warunek (*conditio*), którego istotę wyraża art. 89 k.c., jest podmiotowo istotnym elementem treści czynności prawnej⁵⁰. Wskazuje się, iż nie stanowią warunku innego rodzaju postanowienia czynności prawnej lub też ustawowo określone przesłanki (tzw. *conditiones iuris*) warunkujące ważność lub skuteczność czynności prawnej⁵¹. Uznaje się, że zdarzenie przyszłe cechuje się niepewnością zarówno w sytuacji, gdy wola stron nie ma wpływu na jego ziszczenie się, jak również gdy to od decyzji stron jest uzależnione spełnienie się warunku⁵².

Doktryna dokonuje rozróżnienia na warunek zawieszający, w którym zaistnienie skutków prawnych przewidzianych w umowie strony uzależniają od spełnienia się zdarzenia przyszłego niepewnego oraz warunek rozwiązujący, w sytuacji, gdy strony warunkują ustanie skutków danej czynności prawnej od zaistnienia zdarzenia przyszłego niepewnego⁵³. Ponadto wyróżnia się warunek dodatni oraz ujemny. Pierwsza kategoria odpowiada zastrzeżeniu, w którym dany stan faktyczny ma się zmienić, natomiast druga zakłada utrzymanie stanu rzeczy w dotychczasowej formie⁵⁴.

Lege non distinguente dopuszczalne jest zawarcie warunku w każdej czynności prawnej, chyba że ustawa stanowi inaczej, lub też z właściwości czynności prawnej wynika, iż nie jest możliwe zastosowanie do niej warunku. Brak jest przepisu ustawy ograniczającego dopuszczalność zastrzeżenia warunku w umowie przedwstępnej, a zatem zgodnie z argumentem *a fortiori* w formule *a maiori ad minus* uprawniona jest konstatacja, iż również w przypadku umowy przedwstępnej o pracę można dokonać zastrzeżenia warunku. Pogląd ten został potwierdzony w orzecznictwie⁵⁵. Co więcej, zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Szczecinie, warunkiem tym może być to zdarzenie, które stanowi przeszkodę do zawarcia umowy przyrzeczonej⁵⁶. Natomiast z istoty tego stosunku prawnego wynika, iż zastosowanie znajdzie wyłącznie warunek zawieszający⁵⁷. Dopuszczenie

⁴⁹ M. Wrzolek-Romańczuk, *Umowa...*, s. 46.

⁵⁰ K. Górka [w:] *Podstawy prawa cywilnego*, red. E. Gniewek, Warszawa 2011, s. 148.

⁵¹ Ibidem, s. 148; Z. Radwański, A. Olejniczak, *Prawo cywilne – część ogólna...*, s. 289.

⁵² Z. Radwański, A. Olejniczak, *Prawo cywilne – część ogólna...*, s. 289.

⁵³ Ibidem, s. 290.

⁵⁴ K. Górka [w:] *Podstawy...*, s. 148.

⁵⁵ Zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 27 grudnia 2012 r., sygn. akt I ACa 381/12, Lex Omega nr 1254479, w którym Sąd stwierdza, że z uwagi na fakt, iż umowa przedwstępna jest umową zobowiązującą, a do tego rodzaju umów nie jest przewidziany zakaz ustanawiania warunku, zastrzeżenie warunku w tej umowie jest dopuszczalne.

⁵⁶ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 19 września 2012 r., sygn. akt I ACa 453/12, Lex Omega nr 1223457.

⁵⁷ Zob. M. Wrzolek-Romańczuk, *Umowa...*, s. 44. Natomiast J. Kruszevska dopuszcza zawarcie w umowie

uzależnienia ustania skutków wynikających z umowy przedwstępnej o pracę od zaistnienia określonego zdarzenia przyszłego i niepewnego stoi w sprzeczności z istotą tej czynności prawnej, która ma celu doprowadzenie do nawiązania umowy o pracę. Poza tym uzależnianie okresu jej trwania od takiej okoliczności ograniczałoby pewność obrotu oraz ochronę stron, a zwłaszcza przyszłego pracownika. W odniesieniu do umowy przedwstępnej warunek jest zastrzeżony z terminem *ad quem*, czyli wyznaczonym do momentu zawarcia umowy przyrzeczonej. Jeżeli do tego czasu nie zostanie on spełniony, dłużnik zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia, gdyż zobowiązanie wynikające z umowy przedwstępnej wygasa⁵⁸. W przypadku umowy przedwstępnej o pracę egzemplifikacją takiego warunku byłoby zastrzeżenie, iż przyszły pracownik zostanie zatrudniony przez przyszłego pracodawcę po skutecznym rozwiązaniu umowy przez przyszłego pracownika z poprzednim pracodawcą. Jest to warunek zawieszający dodatni. Podobnym przykładem jest wymóg ukończenia przez pracownika studiów lub też ukończenie określonego kursu specjalizacyjnego⁵⁹. Nie można wykluczyć zastrzeżenia warunku dla przyszłego pracodawcy, czego przykładem może być uzyskanie przez niego stosownych zezwoleń dla otworzenia nowego oddziału lub rozszerzenia działalności. Wątpliwości budzi natomiast warunek w postaci uzależnienia zatrudnienia cudzoziemca od uzyskania stosownego zezwolenia⁶⁰. Moim zdaniem jednak, uzależnienie nawiązania stosunku pracy od takiego warunku zawieszającego jest uzasadnione regulacją prawną dotyczącą zatrudniania cudzoziemców, i nie powinno być ograniczane.

Skutki zastrzeżenia warunku w umowie zachodzą *ex nunc*, w momencie jego ziszczenia⁶¹. Z kolei skutki zastrzeżenia warunku niemożliwego do spełnienia reguluje art. 94 k.c. Przepis ten ma istotne znaczenie w odniesieniu do analizowanego tematu, gdyż na gruncie tego przepisu uzasadniona jest konstatacja, iż w przypadku zastrzeżenia warunku zawieszającego, którego spełnienie nie jest możliwe, lub też byłoby sprzeczne z ustawą lub zasadami współżycia społecznego, nieważnością objęta jest cała czynność prawna. A zatem w takiej sytuacji umowa przedwstępna o pracę jest nieważna, zgodnie z zasadą *impossibilia nulla obligatio est*. Egzemplifikując: za warunek niemożliwy można uznać uzależnienie zatrudnienia przyszłego pracownika jako kasjera, pod warunkiem że „zlikwiduje” on jego poprzednika na tym stanowisku. W sposób oczywisty jest to warunek sprzeczny z ustawą.

przedwstępnej o pracę zarówno warunku zawieszającego, jak i rozwiązującego. Zob. J. Kruszewska, *Odmowa zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1979, nr 8-9, s. 78.

⁵⁸ M. Wrzołek-Romańczuk, *Umowa...*, s. 45.

⁵⁹ Rodząca problemy może być sytuacja, w której przyszły pracownik ukończy przedmiotowe szkolenie, którego koszty pokryje w całości lub częściowo przyszły pracodawca, natomiast do zawarcia umowy o pracę nie dojdzie. Moim zdaniem zastosowanie znajdują przepisy kodeksu cywilnego regulujące bezpodstawne wzbogacenie (art. 405 i nast. k.c.), chyba że przyszły pracownik wykaże, że do niezawarcia umowy doszło nie z jego winy.

⁶⁰ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 27 marca 2000 r., sygn. akt I PKN 558/99, OSP 2001/3/40 oraz głosę J. Cichonia do tego wyroku, OSP 2001/3/40. Sąd Najwyższy orzekł, iż brak uzyskania zezwolenia nie jest równoznaczny z wygaśnięciem zobowiązania z umowy przedwstępnej o pracę. Pogląd ten trafnie skrytykował J. Cichoń. Zob. również: M. Mrozowska, *Zatrudnianie obcokrajowców za zezwoleniem*, „Prawo Pracy” 2006, nr 11, s. 15.

⁶¹ K. Górka [w:] *Podstawy...*, s. 148.

Podsumowując, warto również przywołać trafny pogląd Sądu Najwyższego, który orzekł, iż umowy przedwstępnej nie można utożsamiać z warunkiem dla zawarcia umowy przyrzeczonej⁶². Konstatacja ta ma znamienne znaczenie dla umowy przedwstępnej o pracę, gdyż wskazuje, iż nawet w przypadku, gdy z określonych przyczyn nie dojdzie do zawarcia umowy przyrzeczonej o pracę w wyniku umowy przedwstępnej, te same strony mogą zawrzeć w przyszłości umowę o pracę na uzgodnionych przez siebie nowych warunkach.

Zastrzeżenie kary umownej

Karą umowną można zabezpieczyć świadczenie niepieniężne w przypadku jego niewykonania lub nienależytego wykonania, zgodnie z art. 483 k.c. Stanowi ona świadczenie uboczne o charakterze warunkowym⁶³. Zastosowanie instytucji kary umownej w odniesieniu do umowy przedwstępnej nie budzi wątpliwości z uwagi na regulację art. 390 § 1 k.c., który pozwala na odmienne określenie wysokości odszkodowania w drodze umowy, a zatem również w formie kary umownej⁶⁴. Wyznaczenie przesłanek zastosowania przedmiotowego instrumentu prawnego oraz ustalenie zależności jego wysokości od odszkodowania przysługującego na zasadach ogólnych należy do stron umowy przedwstępnej. Wskazuje się, iż niezbędne jest skonkretyzowanie naruszenia zobowiązania powodującego powstanie roszczenia o zapłatę kary umownej, a ponadto, co do zasady, kara umowna „dzieli los świadczenia głównego”⁶⁵, gdyż w przypadku stwierdzenia nieważności umowy przedwstępnej obowiązek zapłaty kary umownej wygasa⁶⁶. K. Zagrobelny wskazuje na istotne funkcje kary umownej, która „mobilizuje dłużnika do wykonania zobowiązania, kompensuje wierzycielowi szkodę oraz stanowi represję wobec dłużnika za naruszenie treści zobowiązania”⁶⁷.

W umowie przedwstępnej o pracę wyznaczenie przez strony kary umownej pozwala na umowne określenie zakresu odszkodowania w przypadku uchylenia się przez którąkolwiek ze stron od zawarcia umowy przyrzeczonej. W przypadku zaistnienia takiej okoliczności strona poszkodowana będzie zobowiązana jedynie do wykazania, iż druga strona uchyliła się od zawarcia umowy przyrzeczonej o pracę, oraz że w umowie przedwstępnej zastała określona kara umowna⁶⁸. Strona poszkodowana nie jest zatem zobowiązana do wykazywania winy, szkody oraz związku przyczynowego pomiędzy tymi elementami, co wynika z art. 484 § 1 k.c. Jak słusznie orzekł Sąd Najwyższy, dla wierzyciela już samo niewykonanie zobowiązania stanowi szkodę⁶⁹. A zatem niewykonanie zobowiązania wynikającego z umowy przedwstępnej o pracę, jakim jest zawarcie umowy przyrzeczonej o pracę, skutkuje zaktualizowaniem się obowiązku zapłaty przedmiotowej kary. Zaletą

⁶² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 1968 r., sygn. akt III CZP 23/68, OSN CP 1969, z. 1, poz. 5.

⁶³ K. Zagrobelny [w:] *Podstawy...*, s. 400.

⁶⁴ Z. Radwański, A. Olejniczak, *Prawo zobowiązań – część ogólna...*, s. 363; M. Wrzolek-Romańczuk, *Umowa...*, s. 50.

⁶⁵ K. Zagrobelny [w:] *Podstawy...*, s. 400.

⁶⁶ M. Wrzolek-Romańczuk, *Umowa...*, s. 51.

⁶⁷ K. Zagrobelny [w:] *Podstawy...*, s. 400.

⁶⁸ R. Sadlik, *Umowa przedwstępna poprzedzająca zawarcie umowy o pracę*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 5, s. 246.

⁶⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2008 r., sygn. akt V CSK 85/08, Lex nr 457785.

kary umownej jest również to, iż nie jest ona uzależniona od faktycznej wysokości poniesionej szkody⁷⁰, lecz wyłącznie od tego, w jakiej wysokości została zastrzeżona przez strony umowy. Jednakże w przypadku zaistnienia szkody większej niż wartość kary umownej, wierzycielowi nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie przewyższające karę umowy, chyba że strony zawarły inne postanowienia w umowie. Ponadto należy podkreślić, iż dłużnik będzie zobowiązany do zapłaty kary umownej jedynie w sytuacji, gdy niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania jest przez niego zawinione⁷¹.

Należy również rozróżnić skutki zastrzeżenia kary umownej w przypadku niewykonania zobowiązania od nienależytego wykonania zobowiązania. Zaistnienie pierwszej sytuacji prowadzi do aktualizacji prawa wierzyciela do wyboru pomiędzy żądaniem spełnienia świadczenia a roszczeniem o zapłatę kary umownej. Drugi stan faktyczny prowadzi natomiast do przyznania wierzycielowi prawa wyboru pomiędzy roszczeniem o wykonanie zobowiązania a roszczeniem o zapłatę kary umownej⁷². W przypadku umowy przedwstępnej o pracę można uznać, iż najczęstszą podstawą roszczenia o zapłatę kary umownej będzie niewykonanie zobowiązania. Co do zasady bowiem, do zawarcia umowy przyrzeczonej wymagane będzie jedynie zgodne oświadczenie woli stron, zaś nie jest możliwe tylko częściowe jego złożenie. Nie podlega jednak wątpliwości, iż strony są jednakże uprawnione do zastrzeżenia kary umownej w przypadku zaistnienia obu wymienionych powyżej okoliczności.

Strony są zobowiązane do określenia w treści umowy wysokości kary umownej. Mogą tego dokonać albo wskazując konkretną wartość w pieniądzu, albo też podając określone kryteria, na podstawie których można określić jej wysokość⁷³. Przykładowe postanowienie umowy przedwstępnej o pracę może nakładać obowiązek zapłaty 5 000 zł na stronę uchylającą się od zawarcia umowy przyrzeczonej lub też uchylającej się do jej zawarcia w określonym terminie. Uważam również, że strony mogą uzgodnić, iż kara umowna za niezawarcie umowy o pracę będzie wynosiła trzykrotność (lub określoną inną wielokrotność) wynagrodzenia, które miało przysługiwać przysłemu pracownikowi z tytułu umowy przyrzeczonej. Nie jest moim zdaniem uzasadnione przyznanie prawa do zastrzeżenia kary umownej tylko w odniesieniu do jednej ze stron umowy przedwstępnej o pracę, dlatego też zarówno przyszły pracodawca, jak i przyszły pracownik mogą zostać zobowiązani do zapłaty kary umownej w przypadku uchylania się od zawarcia umowy przyrzeczonej. Niemniej jednak należy

⁷⁰ Pogląd ten budził jednak wątpliwości, zwłaszcza co do obowiązku zaistnienia szkody w celu ziszczenia się obowiązku zapłaty kary umownej. Zdaniem Z. Gawlika obowiązek zapłaty kary umownej powstaje niezależnie od nastąpienia szkody, podczas gdy S. Kowalski wskazuje, iż dłużnik może podnieść zarzut braku szkody w celu żądania oddalenia powództwa wytoczonego przez wierzyciela. Zob. Z. Gawlik [w:] *Kodeks cywilny...*, s. 657 oraz S. Kowalski, *Zastrzeżenie kary umownej w umowie przedwstępnej*, „Rejent” 2003, nr 1, s. 93 wraz z cytowaną tam literaturą. Warto jednak zauważyć, iż pogląd wyrażony przez Z. Gawlika potwierdzony został przez orzecznictwo – zob. Uchwała 7 sędziów – zasada prawna Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2003 r., sygn. akt III CZP 61/03, OSNC 2004/5/69. Moim zdaniem należy uznać, iż obowiązek zapłaty kary umownej nie jest uzależniony od faktycznego wystąpienia szkody, lecz od niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania – w tym przypadku niezawarcia umowy przyrzeczonej o pracę.

⁷¹ Por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1970 r., sygn. akt II CR 167/70, OSNC 1970/11/214.

⁷² B. Ziemiński, E. Kitłowski, *Prawo...*, s. 168-169.

⁷³ Z. Gawlik [w:] *Kodeks cywilny...*, s. 654.

wskazać, iż instrument ten może przysługiwać wierzycielowi, dlatego też istotne znaczenie ma, czy umowa przedwstępna jest jednostronnie czy dwustronnie zobowiązująca.

Wyłączona jest możliwość zwolnienia się przez dłużnika z obowiązku świadczenia poprzez zapłatę kary umownej, chyba że zgodę na to wyrazi wierzyciel, o czym stanowi art. 483 § 2 k.c. Wynika to z faktu, iż, co do zasady, nie jest możliwe zastąpienie świadczenia dłużnika w drodze kary umownej⁷⁴. Oznacza to, iż w przypadku, gdy np. przyszły pracownik po związaniu się z przyszłym pracodawcą węzłem zobowiązaniowym w postaci umowy przedwstępnej o pracę znajdzie korzystniejszą dla niego ofertę pracy, nie może zwolnić się z obowiązku świadczenia z tytułu tej umowy poprzez zapłatę ustalonej przez strony kary umownej. Nie będzie mógł zwolnić przyszłego pracownika z tego zobowiązania również ten pracodawca, który zaoferował mu przychylniejsze warunki pracy i płacy. Powyższe dwie hipotezy mogą się jednak spełnić, gdy przyszły pracodawca wyrazi na nie zgodę.

Należy jednak zaznaczyć, iż maksymalna wysokość kary umownej w przypadku umowy przedwstępnej o pracę nie została określona. Jednakże, jak słusznie wskazuje Sąd Apelacyjny w Katowicach, jako odszkodowanie nie powinna ona stanowić źródła wzbogacenia się poszkodowanego, a zatem nie powinna przekraczać wartości samego świadczenia, którego spełnienie instytucja ta zabezpiecza⁷⁵. W uzasadnionych przypadkach, wyznaczonych przez art. 484 § 2 k.c., dopuszczalne jest miarkowanie kary umownej. Przez wzgląd na charakter umowy przedwstępnej o pracę, która ma celu doprowadzenie do nawiązania stosunku pracy w drodze umowy o pracę, mającej charakter świadczenia niepodzielnego, nie jest możliwe częściowe wykonanie tego zobowiązania. Dlatego też zmniejszenie kary umownej w przedmiotowym stosunku prawnym nastąpić może jedynie w przypadku rażącego wygórowania kary umownej. Jednakże zakres przedmiotowy pojęcia „rażące wygórowanie” nie jest precyzyjnie określony. Jak wskazuje Z. Gawlik, kryterium oceny tej okoliczności może stanowić rozmiar poniesionej szkody lub odszkodowanie, jakie przysługiwałoby stronie poszkodowanej na zasadach ogólnych⁷⁶. Ponadto wskazuje się konieczność uwzględnienia stopnia winy dłużnika, ewentualne przyczynienie się wierzyciela do nienależytego wykonania lub niewykonania zobowiązania, a ponadto cel, jaki przyswiecał stronom przy zastrzeżeniu kary umownej w danej wysokości oraz „godny interes wierzyciela w przypadku uszczerbku o charakterze niemajątkowym”⁷⁷. Autor wskazuje również, iż samo wystąpienie nierówności pomiędzy wymienionymi powyżej kryteriami nie może prowadzić do stwierdzenia rażącego wygórowania kary umownej⁷⁸. Należy podkreślić, iż w przypadku zaistnienia okoliczności uzasadniających miarkowanie kary umownej z umowy przedwstępnej o pracę z żądaniem o jego dokonanie zawsze wystąpić musi dłużnik, gdyż sąd z urzędu nie może wpływać na wysokość tego instrumentu prawnego⁷⁹. Ostateczna ocena rażącego wygórowania kary umownej jest jednak zależna od indywidualnych okoliczności sprawy. Należy więc moim zdaniem uznać karę umowną, która oczywiście nadmiernie przekracza

⁷⁴ B. Ziemianin, E. Kitłowski, *Prawo...*, s. 167.

⁷⁵ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 17 grudnia 2008 r., sygn. akt V ACa 483/08, Lex nr 491137.

⁷⁶ Z. Gawlik [w:] *Kodeks cywilny...*, s. 659.

⁷⁷ B. Ziemianin, E. Kitłowski, *Prawo...*, s. 168.

⁷⁸ Z. Gawlik [w:] *Kodeks cywilny...*, s. 659.

⁷⁹ K. Zagrobelny [w:] *Podstawy...*, s. 401.

przewidywane przez strony wynagrodzenie za pracę przy wynagrodzeniu w wysokości 2000 zł netto, kara umowna za uchylenie się od zawarcia umowy przyrzeczonej o pracę ustalona została na 20 000 zł lub dwudziestokrotność wynagrodzenia z tytułu umowy przyrzeczonej. Ponadto nieważna będzie również kara umowna przewidująca nadmiernie wyższe zobowiązanie wobec przyszłego pracownika niż wobec przyszłego pracodawcy. Na przykład w analogicznej sytuacji jak powyższa, regulacja kary umownej w wysokości 10 000 zł dotyczy przyszłego pracownika, zaś przyszły pracodawca zobowiązany byłby zapłacić tylko 1000 zł.

PODSUMOWANIE

Konkludując przedstawione powyżej rozważania, należy wskazać, iż subsydiarne stosowanie kodeksu cywilnego, przy uwzględnieniu regulacji kodeksu pracy, nakazuje uznanie za „istotny element umowy przyrzeczonej” jedynie rodzaju pracy. Dlatego też element ten, wraz z innymi, koniecznymi dla zawarcia umowy przedwstępnej, tj. określeniem stron oraz zobowiązania jednej lub obu stron do nawiązania umowy o pracę, wyznacza minimalną treść umowy przedwstępnej o pracę, niezbędną dla stwierdzenia jej ważnego zawarcia. Jednakże w celu zapewnienia skutecznego wypełnienia postanowień analizowanej umowy konieczne jest, moim zdaniem, poszerzenie jej treści co najmniej o element wynagrodzenia za pracę.

Znamienne również jest prawo stron umowy do rozszerzenia zakresu postanowień umowy przedwstępnej w umowie przyrzeczonej, które wynika wprost z wykładni językowej art. 389 k.c., który nakłada na strony obowiązek określenia „istotnych”, a nie wszystkich postanowień umowy przyrzeczonej. Ponadto, jak trafnie zauważa M. Wrzolek-Romańczuk, konieczność ustalenia w umowie przedwstępnej wszystkich postanowień umowy przyrzeczonej negowałaby w doniosły sposób istotę tego stosunku prawnego, prowadząc do zawierania przez strony dwóch umów o prawie jednakowej treści⁸⁰.

Należy również podkreślić, iż w przypadku zawarcia umowy przyrzeczonej o treści istotnie odbiegającej od postanowień umowy przedwstępnej o pracę stronie poszkodowanej przysługuje roszczenie o nawiązanie umowy o pracę zgodnej z postanowieniami umowy przedwstępnej. Pod uwagę należy wziąć zwłaszcza fakt, iż wszystkie elementy objęte konsensusem stron umowy przedwstępnej, nawet *accidentalia negotii*, zyskują miano istotnych postanowień umowy stanowczej⁸¹, dlatego też powinny znaleźć odzwierciedlenie w treści umowy o pracę, zaś ich modyfikacja musi wynikać z obopólnej woli stron.

Warto jednak zaznaczyć, iż zawarcie w umowie przedwstępnej o pracę postanowień umowy przyrzeczonej, które są sprzeczne z przepisami prawa pracy⁸² (np. skracanie długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, zakaz konkurencji przekraczający ramy prawne wyznaczone przez kodeks pracy, kary porządkowe lub materialne nieprzewidziane przez kodeks pracy), nie mogą stanowić podstawy do domagania się przez przyszłego pracodawcę

⁸⁰ M. Wrzolek-Romańczuk, *Umowa...*, s. 36.

⁸¹ M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran, s. 218.

⁸² Zob. R. Sadlik, *Niedopuszczalne klauzule w umowach o pracę*, „Prawo Pracy” 1999, nr 10, s. 3-7.

zawarcia umowy przyrzeczonej zgodnie z postanowieniami umowy przedwstępnej. W momencie zawierania umowy stanowczej zastosowanie znajdzie art. 18 k.p., którego zastosowania strony nie mogą również wyłączyć w drodze umowy przedwstępnej o pracę.

De lege ferenda pojawia się postulat uregulowania kwestii treści umowy przedwstępnej o pracę w kodeksie pracy z uwagi na jej szczególne znaczenie w stosunkach pracy oraz ze względu na konieczność inkorporowania tej instytucji do prawa pracy przez wzgląd na ochronę przyszłego pracownika. Zgodnie z wnioskami przedstawionymi powyżej należałoby zawrzeć w treści przepisu ustawy postanowienie, iż dla ważności umowy przedwstępnej o pracę niezbędne jest określenie rodzaju wykonywanej pracy oraz wynagrodzenia. Jak bowiem wykazałam powyżej, uważam, iż w świetle obecnej regulacji wskazanie samego rodzaju pracy wykonywanej na podstawie umowy stanowczej o pracę nie jest wystarczające do zapewnienia skutecznego wykonania umowy przedwstępnej. W projekcie nowelizacji kodeksu pracy⁸³ zostały określone minimalne wymogi co do treści umowy przedwstępnej poprzez nałożenie na strony obowiązku określenia dwóch wyżej wymienionych elementów oraz terminu zawarcia umowy przyrzeczonej. Warto wskazać, iż projekt ten został stworzony już po nowelizacji k.c. usuwającej konieczność określenia terminu zawarcia umowy przyrzeczonej, a zatem uwzględnienie tego warunku w przepisach kodeksu pracy świadczyć może o chęci rozszerzenia ochrony stron umowy przez ustawodawcę. Mając na uwadze funkcję ochronną prawa pracy, można przychylić się do tego postulatu i w katalogu elementów koniecznych umowy przedwstępnej o pracę uwzględnić również termin jej zawarcia.

Bibliografia

- Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Brol R., *Przedwstępna umowa o pracę*, „Pracodawca i Pracownik” 1999, nr 6.
- Czerniak-Swędzioł J., *Kontrowersje dotyczące przedwstępnej umowy o pracę*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, Kraków 2012.
- Drozd E., *Umowa przedwstępna a umowa przyrzeczona*, „Nowe Prawo” 1973, nr 11.
- Gniewek E. (red.), *Podstawy prawa cywilnego*, Warszawa 2011.
- Florek L. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2013.
- Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Gersdorf-Giaro M., *Zawarcie umowy o pracę*, Warszawa 1985.
- Golat R., *Umowa przedwstępna*, „Służba Pracownicza” 2007, nr 7.
- Jaśkowski K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011.
- Kidyba A. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. III: *Zobowiązania. Część ogólna*, Warszawa 2010.
- Kolański K., *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2003.

⁸³ Projekt nowelizacji zaprezentowany przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy znajduje się na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (<http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/projekty-kodeksow-pracy>). Stan na kwiecień 2007 r. Przywołany artykuł ma otrzymać następujące brzmienie: *Art. 54 § 1. Umowa, przez którą strony zobowiązują się do zawarcia umowy o pracę (pracownicza umowa przedwstępna), powinna być sporządzona na piśmie oraz określać co najmniej: rodzaj pracy, wynagrodzenie podstawowe i termin zawarcia umowy przyrzeczonej.*

- Konracka A., *Pojęcie i charakter prawny umowy przedwstępnej*, „Monitor Prawniczy” 1999, nr 3.
- Kowalski S., *Zastrzeżenie kary umownej w umowie przedwstępnej*, „Rejent” 2003, nr 1.
- Krajewski M., *Umowa przedwstępna*, Warszawa 2002.
- Kruszewska J., *Odmowa zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1979, nr 8-9.
- Książek D., *Miejsce pracy jako element treści umowy o pracę*, Warszawa 2013.
- Łajeczko M., *Umowa o pracę i jej warunki*, „Prawo Pracy” 1999, nr 11.
- Łętowska E. (red.), *System prawa prywatnego. Prawo zobowiązań – część ogólna*, t. 5, Warszawa 2013.
- Mędrala M., *Umowa przedwstępna o pracę. Wybrane zagadnienia teoretyczne i praktyczne*, „Radca Prawny” 2009, nr 1.
- Mrozowska M., *Zatrudnianie obcokrajowców za zezwoleniem*, „Prawo Pracy” 2006, nr 11.
- Radwański Z., *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2012.
- Radwański Z., *Teoria umów*, Warszawa 1977.
- Sadlik R., *Niedopuszczalne klauzule w umowach o pracę*, „Prawo Pracy” 1999, nr 10.
- Sadlik R., *Umowa przedwstępna poprzedzająca zawarcie umowy o pracę*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 5.
- Sadlik R., *Umowa przedwstępna poprzedzająca zawarcie umowy o pracę*, „Monitor Prawa Pracy” 2008 nr 5.
- Sobczyk A. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Szewczyk H., *Umowa przedwstępna w polskim prawie pracy*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej”, t. 14, Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001.
- Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2012.
- Wagner B., *W sprawie elementów treści umowy o pracę*, „Państwo i Prawo” 1978, z. 8-9.
- Wrzolek-Romańczuk M., *Umowa przedwstępna*, Warszawa 1998.
- Ziemianin B., Kitłowski E., *Prawo zobowiązań. Część ogólna*, Warszawa 2013.

Streszczenie: Artykuł porusza tematykę treści umowy przedwstępnej o pracę. W szczególności autorka przedstawia konieczne elementy treści tej czynności prawnej, warunkujące powstanie przedmiotowego stosunku obligacyjnego, jak również porusza kwestę elementów dodatkowych, pomagających precyzyjnie uregulować prawa i obowiązki stron tej umowy.

Słowa kluczowe: umowa przedwstępna o pracę, umowa o pracę, przyszły pracodawca, przyszły pracownik, umowa

ISSUES CONCERNING THE CONTENT OF THE PRELIMINARY EMPLOYMENT AGREEMENT

Summary: This Article concerns the content of the preliminary employment agreement. In particular, the Author presents the substantial elements of the content of this legal act, which constitute a condition of its validity, as well as depicts additional clauses, which facilitate precise determination of rights and obligations of the parties to this agreement.

Keywords: preliminary employment agreement, employment agreement, preliminary agreement, future employer, agreement