**KAZUS 1 Stosunek pracy a umowa cywilnoprawna**

Magda M i Wanda W., na podstawie umów zlecenia zawartych z Delikatesy Polskie Sp. z o o., wykonywały obowiązki na stanowiskach asystent sprzedaży w sklepie spożywczym nr 39 położonym przy ul. Zielonej 12/1 w Krakowie, który to lokal był własnością zleceniodawcy. Zgodnie z zawartymi umowami Magda M. i Wanda W. zobowiązane były do niejednoczesnego wykonywania czynności związanych z prowadzeniem sklepu w godzinach od 8.00 do 18.00 i do zapewnienia ciągłej pracy sklepu, przy czym bez zgody zleceniodawcy mogły zamieniać się między sobą godzinami pracy, a w wypadku czasowej niemożności prowadzenia sklepu mogły wskazać zastępcę, zawiadamiając o tym właściciela sklepu. Umowy nakładały na kobiety odpowiedzialność materialną wobec zleceniodawcy za straty i szkody wynikłe w związku z nieprawidłowym wykonywaniem obowiązków, nadto Magda M. była objęta ubezpieczeniem społecznym. Obie kobiety corocznie wykorzystywały przysługujący im urlop wypoczynkowy w wymiarze dwudziestu sześciu dni, udzielany im przez zleceniodawcę na podstawie złożonych wniosków i zgodnie z przyjętym w danym roku planem urlopów.

Właściciel sklepu okresowo dokonywał kontroli wykonywania obowiązków przez zatrudnione sprzedawczynie. Podczas jednej z wizyt zauważył, że Magda M., która właśnie pełniła obowiązki w sklepie, odmówiła obsłużenia kilku klientów pod pretekstem konieczności ułożenia towaru na półkach. Tego samego dnia właściciel rozwiązał z nią umowę, natomiast Magda M., uznając oświadczenie o rozwiązaniu umowy za bezprawne, wystąpiła przeciw właścicielowi sklepu z powództwem o ustalenie stosunku pracy i o przywrócenie do pracy.

**Pytania:**

1. Czy żądania Magdy M. powinny zostać uwzględnione?

2. Jakie elementy są konieczne, aby zawartą między stronami umowę traktować jako umowę kształtującą stosunek pracy?

**Odpowiedź:**

Żądania Magdy M. nie zasługują na uwzględnienie, ponieważ podstaw do przyjęcia, że stosunek łączący ją z właścicielem sklepu stanowi stosunek pracy w rozumieniu art. 22 Kodeksu pracy.

**Obligatoryjne elementy stosunku pracy**

Zgodnie z powołanym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje przy tym formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Jak wielokrotnie podkreślano w orzecznictwie, nie można mówić o umowie o pracę, jeżeli: w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe (por. wyroki SN: z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, z 26 listopada 1998 r., I PKN 458/98).

Ustawodawca pozostawił podmiotowi zatrudniającemu i podmiotowi, który ma pracę wykonywać, swobodę wyboru podstawy na jakiej będzie oparty mający je łączyć stosunek prawny. Dokonując kwalifikacji tego stosunku, należy uwzględniać zarówno zgodny zamiar stron i cel umowy, jak i okoliczności istniejące w chwili jej zawierania.

**Prawo do urlopu i opłacane składki na ubezpieczenie a status pracownika**

Mimo że Magda M. korzystała z uprawnień gwarantowanych pracownikom (płatne urlopy wypoczynkowe, opłacanie przez właściciela sklepu składki na ubezpieczenie społeczne od wypłacanych wynagrodzeń) i niezależnie od tego, że ryzyko gospodarcze związane z prowadzeniem sklepu obciążało w zasadzie podmiot zatrudniający, to łączącej obydwa podmioty umowie brakowało cech mających decydujące znaczenie dla uznania jej za umowę o pracę.

**Obowiązek osobistego wykonywania pracy, czas i miejsce pracy w umowie zlecenia i w umowie o pracę**

Przede wszystkim, zakwalifikowanie stosunku prawnego jako umowy o pracę wyklucza już sam brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy, klauzula wykonywania usług przez osobę trzecią-zastępcę jest bowiem niedopuszczalna w umowie o pracę. Samo zatem ustalenie, że w umowach zawartych między stronami niniejszej sprawy zawarta była taka klauzula, uniemożliwia uznanie, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

Znamienny dla określenia cech łączącego strony w powyższym przykładzie stosunku prawnego pozostaje fakt, że Magda M. wraz ze swoją współpracownicą swobodnie decydowały o czasie wykonywania przez nie zleconych im zadań, układając samodzielnie godziny swojej pracy. Dla zleceniodawcy istotne było jedynie, aby sklep był czynny w określonych przez niego godzinach; to, która pracownica wykonywała pracę w danym dniu lub w danej porze dnia, pozostawało dla podmiotu zatrudniającego w zasadzie bez znaczenia.

Okoliczność, że sprzedawczyni miała uprawnienie do samodzielnego wyznaczenia zastępcy w sytuacji, gdy nie mogła osobiście wykonywać umowy, również przemawia za tym, że łącząca strony umowa nie może stanowić umowy o pracę. Jest przy tym irrelewantne dla oceny niniejszego przypadku, że o zastępcy należało zawiadomić właściciela sklepu.

Jeśli chodzi o miejsce wykonywania obowiązków określonych umową zlecenia, nie można przyjąć, że przez sam fakt wykonywania przez Magdę M. pracy w miejscu wskazanym przez zleceniodawcę łączący strony stosunek prawny przybrał formę stosunku pracy. Miejsce wykonywania pracy przez zleceniobiorczynie było uwarunkowane zakresem zleconych im czynności i nie ma przeszkód prawnych co do tego by zostało ono wyznaczone przez podmiot zatrudniający w stosunku zlecenia.

Także ustanowienie odpowiedzialności materialnej Magdy M. za powierzone mienie nie może być argumentem przemawiającym za istnieniem umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe oraz stanowisko zaprezentowane w wyroku SN z 4 grudnia 1997 r. (I PKN394/97), należy wskazać, że łączący strony stosunek prawny może zostać uznany za stosunek pracy tylko wtedy, gdy cechują go podstawowe elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, takie jak osobiste wykonywanie czynności, dobrowolne i odpłatne świadczenie pracy oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe pracodawcy. Okoliczność, że podmiot zatrudniający dostarcza lokal i wyznacza godziny otwarcia sklepu, nie przesądza jeszcze o tym, że strony łączy stosunek pracy.

**KAZUS 2 Strony stosunku pracy - pojęcie pracodawcy**

Joanna N. od 25 stycznia 2016 r. do 30 marca 2018 r. była zatrudniona na stanowisku asesora sądowego, a następnie od 1 kwietnia 2018 r. na stanowisku sędziego w Sądzie Rejonowym w R. W dniu 25 czerwca 2019 r. pracownica wystąpiła z pozwem przeciwko Skarbowi Państwa o wyrównanie wynagrodzenia, twierdząc, że we wskazanym okresie otrzymywała je w zaniżonej wysokości?

1. Jak Kodeks pracy reguluje pojęcie pracodawcy?

2. Kto jest pracodawcą Joanny N.?

Proszę zwrócić uwagę na unormowania art. 3 k.p. oraz art. 22 § 1 pkt 1 Prawa o ustroju sądów powszechnych.

**Odpowiedź:**

Zgodnie z art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Według art. 31, za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Gdy pracodawcą jest osoba fizyczna, powyższe czynności dokonuje on osobiście czynności lub upoważnia inne osoby.

Jak już wspomniano, pojęcie pracodawcy obejmuje szeroki krąg podmiotów, które wstępują w stosunki pracy i je nawiązują. Na tle powołanego przepisu uwagę zwraca pojęcie „jednostki organizacyjnej”. Ustawodawca zaniechał jednak zdefiniowania przytoczonego pojęcia. Jak podkreśla się w piśmiennictwie, jednostka organizacyjna, aby być pracodawcą musi być „dopuszczona przez prawo”. Oznacza to, że musi ona działać jako instytucja utworzona zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Aby zostać uznaną za pracodawcę, jednostka organizacyjna musi mieć uregulowany sposób kierowania swoimi sprawami i reprezentacji w stosunkach zewnętrznych. Kierownik takiej jednostki powinien posiadać prawo do rozwiązywania i nawiązywania stosunków pracy. Jednostki organizacyjne będące pracodawcami mogą mieć charakter samodzielny, ale mogą również stanowić część składową większej struktury. Pracodawcą zawsze jest podmiot, na rzecz którego pracownik świadczy pracę, niezależnie od miejsca jej wykonywania.

W przedstawionym przykładzie rozwiązanie będzie determinowane przez rozstrzygnięcie, czy sąd jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.

Jak już wspomniano, pracodawcą może być jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej. Aby uzyskać ten przymiot, jednostka organizacyjna mysi być, jak sama nazwa wskazuje, wyodrębniona organizacyjnie, posiadać zdolność zatrudniania pracowników. Wyodrębnienie organizacyjne przejawia się m.in. w samodzielności finansowej, czyli posiadaniu majątku wyodrębnionego od majątku założycieli lub członków, organów, za pomocą których działa, wyposażenia w środki rzeczowe oraz kierownika, który jest upoważniony do reprezentacji wobec załogi i działania na zewnątrz w imieniu zakładu pracy.

Jak wynika z przytoczonych argumentów, jednostką zatrudniającą sędziego jest sąd, w przypadku Joanny N. sąd rejonowy. Koncepcję tę dodatkowo uzasadnia fakt, że Prezesowi Sądu, jako kierownikowi zakładu pracy, przysługuje część uprawnień wobec sędziego, które standardowo należą do pracodawcy (szerzej patrz wyrok SN z 19 września 1996 r., I PRN 101/95).

Pracodawcą Joanny N. jest SR i to przeciwko niemu powinien zostać skierowany pozew.

**KAZUS 3 Strony stosunku pracy - reprezentacja pracodawcy**

Henryka J. była zatrudniona w M. Sp. z o.o. na stanowisku prezesa zarządu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej 31 grudnia 2018 r. Od dłuższego czasu spółka znajdowała się w trudnej sytuacji ekonomicznej spowodowanej wysokimi kosztami dzierżawy gruntów służących do prowadzenia działalności gospodarczej.

W dniu 30 marca 2019 r. jeden z podwładnych Henryki J. spowodował kolizję drogową z własnej winy, doprowadzając do uszkodzenia samochodu dostawczego będącego jednym ze składników majątkowych M. Sp. z o.o. Szkoda nie została zlikwidowana przez ubezpieczyciela z powodu nieuiszczenia przez spółkę wymaganej składki. Spółka dysponowała odpowiednimi środkami pieniężnymi na zapłacenie wymaganej składki, ale bank prowadzący jej rachunek firmowy nie przelał w terminie środków na konto ubezpieczyciela.

Henryka J. ukarała pracownika karą porządkową, ale nie podjęła przy tym żadnych działań zmierzających do naprawienia szkody. W szczególności nie wystąpiła z roszczeniami odszkodowawczymi wobec banku prowadzącego rachunek M. Sp. z o.o., który nie zrealizował płatności na rzecz ubezpieczyciela.

W dniu15 kwietnia 2019 r. nadzwyczajne zgromadzenie wspólników M. Sp. z o.o. podjęło uchwałę o odwołaniu członków rady nadzorczej. Henryka J. otrzymała 20 kwietnia 2019 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Jako przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego wskazano „ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na braku dbałości o dobro pracodawcy i takim prowadzeniu spraw spółki, które doprowadziło do strat finansowych. Oświadczenie to zostało podpisane przez pełnomocnika ustanowionego 15 kwietnia 2019 r. przez nadzwyczajne zgromadzenie wspólników „do reprezentowania M. Sp. z o.o. wobec Zarządu”.

Henryka J. wystąpiła do sądu pracy z roszczeniem o przywrócenie do pracy. W pozwie pracownica podniosła m.in., że umowa o pracę została z nią rozwiązana przez osobę do tego nieuprawnioną. 1. Czy stanowisko Henryki z J. zasługuje na aprobatę? 2. Jaki podmiot był uprawniony do rozwiązania z nią umowy o pracę? 3. Jakie są skutki wadliwej reprezentacji pracodawcy?

Proszę zwrócić uwagę na unormowania art. 31 k.p., art. 210 k.s.h. oraz art. 38 i 58 k.c.

**Odpowiedź:**

Sposób reprezentacji pracodawcy będącego jednostką organizacyjną reguluje art. 31 k.p., **zgodnie z którym** za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Gdy pracodawcą jest osoba fizyczna, powyższe czynności dokonuje on osobiście czynności lub upoważnia inne osoby.

Powyższa kwestia nieco inaczej prezentuje się w przypadku jednostek organizacyjnych. W zależności od typu jednostki zatrudniającej pracowników czynności z zakresu prawa pracy podejmowane są jednoosobowo bądź łącznie przez osoby fizyczne zajmujące stanowiska w organach zarządzających takiej jednostki.

W podanym przykładzie jednostką organizacyjną zatrudniają pracowników jest spółka z o.o. Tryb reprezentacji spółki z o.o. w kontaktach z członkiem zarządu reguluje przepis art. 210 k.s.h., zgodnie z którym w umowie między spółką z o.o. a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Zarówno w piśmiennictwie, jak i w orzecznictwie podkreśla się, że powołany przepis stanowi lex specialis wobec art. 31 k.p. (wyrok SN z 15 czerwca 2005 r, II PK 276/04), przy czym ma on charakter bezwzględnie obowiązujący.

Rozstrzygnięcie, który ze wskazanych w przepisie art. 210 k.s.h. podmiotów jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę, może być dokonane w wewnętrznych aktach spółki, a w razie braku takiej regulacji spółka z o.o. w sprawach z zakresu prawa może być reprezentowana albo przez radę nadzorczą, albo przez pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników. Świadczy o tym choćby literalne brzmienie powołanego przepisu. Oznacza to, że obydwa te podmioty są uprawnione do rozwiązania umowy o pracę z członkiem zarządu spółki z o.o. (wyrok SN z 13 października 2009 r., II PK 91/09).

Jak zatem wynika z przedstawionych argumentów, stanowisko Henryki J. nie zasługuje na aprobatę. Umowa o pracę z pracownicą została rozwiązana przez pełnomocnika, co, jak wynika z powyższego nie stanowiło uchybienia w zakresie reprezentacji spółki. Co więcej, wszyscy członkowie rady nadzorczej zostali odwołani z funkcji oznacza to, że rada nadzorcza jako organ spółki i tak nie mogła faktycznie reprezentować M. Sp. z o.o. wobec członków zarządu.

Problem pierwszeństwa organów spółki z o.o. w reprezentowaniu spółki w umowach i sporach z członkami zarządu ma miejsce tylko i wyłącznie w sytuacji, gdy organy te podejmują sprzeczne ze sobą czynności. Sytuacja taka nie wystąpiła jednak w omawianym stanie faktycznym, rada nadzorcza nie kwestionowała czynności pełnomocnika, ponieważ nie istniała.

**Konsekwencje nieprawidłowej reprezentacji**

Naruszenie przepisów regulujących sposób reprezentacji pracodawcy w stosunkach pracy powoduje różne konsekwencje. W orzecznictwie podkreśla się, że zawarcie umowy o pracę przez spółkę z o.o. ze wspólnikiem z naruszeniem przepisów Kodeksu spółek handlowych o reprezentacji przedsiębiorcy jest bezwzględnie nieważne (patrz uchwała SN z 8 marca 1995 r., I PZP 7/95 lub wyrok SN z 17 grudnia 1996 r., II UKN 37/96).

Od sytuacji, w której czynności prawne w sferze prawa pracy dokonywane są przez niewłaściwie umocowanego pełnomocnika, należy odróżnić sytuacje, w których czynność prawna została dokonana przez właściwie umocowanego pełnomocnika, jednak z przekroczeniem zakresu umocowania. W tym przypadku zastosowanie znajdzie przepis art. 103 k.c. w zw. z art. 300 k.p. normujący skutki działania bez pełnomocnictwa lub z przekroczeniem jego zakresu. Zgodnie z powołaną regulacją ważność czynności prawnych w omawianej sytuacji zależy od potwierdzenia przez pracodawcę, w imieniu którego została dokonana.

**KAZUS 4 - Zawarcie umowy na czas nieokreślony**

Z dniem 1 grudnia 2018 r. Piotr P. rozpoczął pracę w D. Sp. z o.o. na stanowisku magazyniera. Podczas rozmowy przeprowadzonej przed podjęciem pracy uzgodnione ustnie zostały miejsce pracy, wysokość wynagrodzenia, zakres czynności i godziny, w jakich Piotr P. zobowiązany jest świadczyć pracę. W czasie zatrudnienia w D. Sp. z o.o. pracownik wielokrotnie prosił o pisemną wersję zawartej umowy, jednak nigdy jej nie otrzymał.

1. Czy doszło do skutecznego zawarcia umowy o pracę?

2. Jakie są *essentialia negotii* umowy o pracę?

3. W jakiej formie powinna być zawarta umowa o pracę?

4. Jakie są konsekwencje prawne niedotrzymania wymagań formy pisemnej?

5. Czy można domniemywać, że umowa z Piotrem P. została zawarta na czas nieokreślony?

Proszę zwrócić uwagę na treść art. 65, 72 i 78 k.c. oraz art. 25 i n. k.p., art. 300 k.p.

**Odpowiedź:**

**Zawarcie umowy**

Do zawarcia umowy o pracę dochodzi, gdy strony prowadzące rozmowy na temat warunków przyszłej umowy dojdą do porozumienia, co do wszystkich warunków stanowiących przedmiot negocjacji. Zastosowanie znajdzie w tym wypadku art. 72 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W przedstawionym stanie faktycznym odpowiedź na pytanie, czy do­szło do skutecznego zawarcia umowy o pracę, będzie determinowana przez: określenie, jakie są i czy zostały sprecyzowane w umowie je przedmiotowo istotne składniki *(essentialia negotii),* oraz ustalenie, w jakiej formie powinna zostać zawarta umowa o pracę, by mogła wy­wołać skutki prawne.

**Składniki umowy o pracę**

Treść umowy o pracę może być **dowolnie kształtowana przez strony.** Niemniej jednak tak jak w stosunkach prawa cywilnego, tak i w sferze stosunków pracy zasada swobody umów, stanowiąc regułę, wyjątko­wo podlega **ograniczeniom.** W prawie pracy zakres swobody stron w kształtowaniu treści umowy o pracę wyznacza m.in. art. 18 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej ko­rzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (§ 1). Postanowienia mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważ­ne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (§ 2). Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, są nieważne. W ich miejsce stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów, postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowienia niemającymi charakteru dyskryminacyjnego (§3).

Składniki umowy o pracę określa art. 29 k.p., zgodnie z którym umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

**1)** rodzaj pracy;

**2)** miejsce wykonywania pracy;

**3)** wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;

**4)** wymiar czasu pracy;

**5)** termin rozpoczęcia pracy.

Rozważając z tego punktu widzenia elementy umowy zawartej w podanym przykładzie, należy uznać, że wątpliwości nie budzi określenie stron powyższej czynności prawnej. Wskazany także został czas pracy, w jakim Piotr P. jest zobowiązany do świadczenia pracy, wysokość wynagrodzenia oraz miejsce pracy. Zastrzeżeń nie budzi również sformułowanie przez strony rodzaju pracy, do której świadczenia zobowiązany jest pracownik.

Określenie rodzaju pracy jest jednym z koniecznych elementów umowy o pracę, tj. takich, bez których w ogóle nie może dojść do jej zawarcia. Strony mogą rodzaj pracy ustalić w sposób szczegółowy, przez wymienienie konkretnych czynności, bądź w sposób ogólny, pozostawiając sprecyzowanie zakresu zadań pracownika pracodawcy, w ramach jego uprawnień kierowniczych.

Powyższe ustalenia nie są jednak wystarczające. Rozpatrzenia wymaga bowiem fakt, czy w ogóle doszło do zawarcia umowy o pracę, tj. czy może być ona zawarta w formie innej niż pisemna.

**Forma umowy o pracę**

Zgodnie z regulacją kodeksową umowa o pracę powinna zostać zawarta na piśmie. Jednakże przepisy k.p. nie uzależniają ważności umowy o pracę od zachowania konkretnej formy. Umowa o pracę może więc zostać zawarta ustnie bądź w sposób dorozumiany przez dopuszczenie pracownika do pracy przez pracodawcę.

W przypadkach zawarcia umowy o pracę w formie bądź ustnej bądź przez czynności konkludentne ustawa nakłada na pracodawcę obowiązek pisemnego potwierdzenia warunków umowy najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika. Obowiązek nałożony na pracodawcę nie jest uzależniony od jakiegokolwiek zachowania pracownika (np. złożenia wniosku).

W świetle powyższego, fakt skutecznego zawarcia umowy o prace po-między Piotrem P. a D. Sp. z o.o. nie budzi wątpliwości. Pracodawca nie uczynił jednak zadość obowiązkowi potwierdzenia w formie pisemnej warunków zawartej umowy o pracę. Dlatego rozważenia wymaga kwestia następstw prawnych zachowania pracodawcy

**Konsekwencje prawne niedotrzymania wymagań formy pisemnej**

Niezachowanie formy pisemnej umowy o pracę bądź niedopełnienie obowiązku potwierdzenia warunków umowy przez pracodawcę nie skutkuje nieważnością czynności prawnej. Niemniej jednak niedopełnienie powyższego obowiązku może powodować nałożenie na pracodawcę grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł przez Państwową Inspekcję Pracy (art. 281 k.p.).

**Domniemanie zawarcia umowy na czas nieokreślony**

Ustalenie rodzaju zawartej umowy o pracę uzależnione jest od odpowiedzi na pytanie, czy dopuszczalne jest przyjęcie tzw. domniemania zawarcia umowy na czas nieokreślony, polegającego na przyjęciu, że brak odmiennych zastrzeżeń w umowie o pracę skutkuje nawiązaniem stosunku pracy na czas nieokreślony. Dopiero gdy z treści umowy wynika, co innego, możliwe jest przyjęcie, że zwarta została umowa terminowa. Ani regulacja kodeksowa, ani pozostałe przepisy prawa pracy nie przewidują takiego domniemania.