

Katarzyna Jaworska

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2013 r., sygn. II PK 358

Studia Prawnoustrojowe nr 28, 379-382

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.

Glosy

Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2013 r., sygn. II PK 358/12.

Dopuszczalne jest zawarcie między tymi samymi stronami kolejnej umowy o pracę na okres próbny na innym stanowisku pracy (przy pracach różnych rodzajów).

W glosowanym wyroku Sąd Najwyższym poruszył istotny z punktu widzenia praktyki stosowania przepisów prawa pracy problem dotyczący dopuszczalności zawarcia więcej niż jednej umowy o pracę na okres próby z tym samym pracownikiem.

Wyrokiem Sądu Okręgowego – Sądu Pracy we Wrocławiu z dnia 28 czerwca 2012 r. została oddalona apelacja powódki od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 marca 2012 r., w którym oddalono powództwo Małgorzaty K. o dopuszczenie do pracy w pozwanej politechnice W. w W. oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od 1 lipca 2011 r. do dnia 31 stycznia 2012 r. w kwocie 14 042 zł.

Powódka Małgorzata K. była zatrudniona w pozwanej politechnice w Dziale A. na podstawie umowy o pracę na okres próby, a następnie na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2009 r. Pracodawca postanowił nie kontynuować z powódką stosunku pracy ze względu liczne uchybienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Powódka m.in. popełniała błędy w arkuszach kalkulacyjnych dotyczących ilości zamawianego asortymentu. Nie podejmowała także działań związanych z obciążeniem dostawców karami umownymi. Jednak mimo to, pod wpływem usilnych próśb i po uwzględnieniu trudnej sytuacji życiowej powódki, pozwana politechnika postanowiła zatrudnić ją w innej jednostce organizacyjnej – Dziale Z. Stosunek pracy został nawiązany w dniu 4 lutego 2010 r. na podstawie umowy o pracę na okres próby do dnia 30 kwietnia 2010 r., a następnie na podstawie dwóch następujących po sobie umów o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2011 r. w Dziale Z. Do obowiązków powódki należało zamawianie towarów i innego asortymentu, a praca ta wymagała określonego sposobu realizacji, innego niż ten w Dziale A.

Sąd Najwyższy w glosowanym wyroku słusznie wskazał na cel umowy na okres próby, którym jest chęć poznania przez obie strony stosunku pracy warunków oraz praw i obowiązków w miejscu pracy. Podstawową funkcją umowy o pracę na okres próby jest sprawdzenie przydatności pracownika do pracy określonego rodzaju, zanim

z pracownikiem zostanie zawarta umowa o trwalszym charakterze. Jednak w sprzyjających warunkach na rynku pracy ten rodzaj umowy jest korzystny również dla pracownika. Pracownik może bowiem ocenić warunki pracy oraz zespół, w którym będzie wykonywał pracę. Dodatkowo dzięki umowie o pracę na okres próby pracodawca może łatwiej rozwiązać łączący go z pracownikiem stosunek pracy, jeżeli próba nie powiedzie się. Konsekwencją jej społeczno-gospodarczego przeznaczenia jest fakt, iż umowa o pracę na okres próby nie realizuje celu gospodarczego pracodawcy, lecz dopiero zmierza do zawarcia umowy, która ten cel będzie realizować¹. Zgodnie z art. 25§ 1 k.p., umowa na okres próby może poprzedzać docelową umowę o pracę: umowę czas nieokreślony, umowę pracę na czas określony lub umowę na czas wykonania określonej pracy. W związku z tym jest to umowa fakultatywna, która może trwać nie dłużej niż 3 miesiące.

Ponadto umowa na okres próby jest jednym z elementów oddalających od pracodawcy ziszczenie się ryzyka osobowego. Ryzyko osobowe jest jedną z cech stosunku pracy związaną z odpowiedzialnością pracodawcy za skutki błędów popełnionych przez pracowników w toku wykonywania pracy². Pracownicy odpowiadają za szkody wyrządzone w mieniu pracodawcy na zasadzie winy, np. odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi (art. 124 i n.). W związku z tym we wszystkich przypadkach, w których nie odpowiadają za szkody, straty obciążają pracodawcę na zasadzie ryzyka³. Ryzyko osobowe związane jest także z doбором pracowników. Pracodawca, przeprowadzając postępowanie kwalifikacyjne w celu doboru najlepszego pracownika spośród dostępnych na rynku pracy, stosuje bardzo różne metody. Począwszy od rozmowy kwalifikacyjnej, testu z wiedzy, a skończywszy na sprawdzeniu umiejętności. W związku z tym, jeżeli pracodawca popełni błąd, to do pracy zostanie dopuszczona osoba o niewystarczających kwalifikacjach, umiejętnościach czy właściwościach psychofizycznych, a to może doprowadzić do wyrządzenia szkody pracodawcy lub osobie trzeciej. Ponadto pracownik, który nie ma odpowiednich predyspozycji do wykonywania danej pracy, nie będzie wykonywał jej w taki sposób, aby realizować cele ekonomiczne pracodawcy.

Z treści art. 25 § 1 k.p. nie wynika jednak, czy umowę na okres próby można zawrzeć dwukrotnie z tym samym pracownikiem. Oczywisty jest fakt, że pracownika można „wypробować” tylko raz do wykonywania pracy określonego rodzaju, tzn. niedopuszczalne jest zawarcie następujących po sobie takich umów na tym samym stanowisku pracy przy wykonywaniu tej samej pracy. W literaturze pojawia się jednak pogląd, zgodnie z którym pracodawca nie może zawrzeć z pracownikiem więcej niż jednej umowy na okres próby, bez względu na rodzaj pracy, którą wykonywał⁴. Jed-

¹ J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 70.

² W. Sanetra, *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971, s. 51, za: P. Prusinowski, *Umowne podstawy zatrudnienia*, Warszawa 2012, s. 79.

³ Szerzej: P. Prusinowski, *Umowne podstawy...*, s. 79.

⁴ T. Zieliński, G. Goździewicz, *Komentarz do art. 25 Kodeksu pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 178.

nak zakaz ten wydaje się dotyczyć wielokrotnych umów na okres próby na tym samym stanowisku pracy, z których każda jest zawarta na okres trzech miesięcy. Bez znaczenia pozostaje tu fakt, jak trudna jest praca, jak wiele czasu należy poświęcić, aby się w nią wdrożyć. W tym kontekście pojawia się problem w związku z treścią art. 25 § 1 k.p., czyli dopuszczalnością zawarcia kilku umów o pracę na okres próby do wyczerpania łącznego ustawowego limitu 3 miesięcy. W tym przypadku wydaje się, iż dopuszczalne jest zawarcie kilku umów na okres próby do wyczerpania tego limitu⁵.

Sąd Najwyższy w glosowanym orzeczeniu zwrócił jednak słusznie uwagę, iż dopuszczalność zawarcia z pracownikiem dwóch umów o pracę na okres próby, w celu wykonywania pracy innego rodzaju, jest faktycznie działaniem na korzyść pracownika. Taka sytuacja daje pracownikowi nadzieję na nawiązanie trwalszej umowy o pracę, jeżeli w końcu pozytywnie przejdzie próbę⁶. Ponadto takie rozwiązanie nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tej umowy. Pracodawca powinien mieć prawo do ponownego „wypróbowania” pracownika, jeżeli chce powierzyć mu wykonywanie innego rodzaju pracy⁷. Rozwiązanie zaproponowane przez Sąd Najwyższy prowadzi do ograniczenia wystąpienia ryzyka osobowego po stronie pracodawcy w związku z doбором pracowników do pracy.

Niestety w glosowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy nie poruszył kwestii związanej z faktem, iż często umowa na czas określony zawarta bezpośrednio po umowie na okres próby traktowana jest jako przedłużenie okresu próbnego, a okres tej przedłużonej próby prawdopodobnie będzie trwał do granic przewidzianych w art. 25¹ § 1 k.p. Po tym czasie pracodawca dopuszcza możliwość zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako nagrodę za przejście tej próby. Takie działanie kłóci się ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem umowy o pracę na czas określony, a w związku z tym przedłużanie okresu próby za pomocą umowy o pracę na czas określony jest obejściem prawa. W konsekwencji umowa taka dotknięta jest wadą nieważności w zakresie określania terminu, na jaki została zawarta umowa o pracę, a zastosowanie ma art. 18 § 2 k.p.⁸ Wydaje się, że taka właśnie sytuacja miała miejsce w stanie faktycznym, który był przedmiotem glosowanego orzeczenia. Powódka zatrudniona była początkowo na podstawie umowy na okres próby, a następnie na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony. Dopiero po tym okresie pozwana politechnika zdecydowała się nie zawierać z nią kolejnej umowy o pracę ze względu na jakość świadczonej pracy. Niestety, Sąd Najwyższy nie odniósł się do tej kwestii.

⁵ Ibidem.

⁶ K. Bąbaś, *Umowa o pracę na okres próbny – wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 9.

⁷ B. Wagner, *Komentarz do art. 25 Kodeksu pracy*, (w:) idem (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2008, s. 171.

⁸ A. Sobczyk, *O czasie trwania umowy zawartej na czas określony*, [w:] Z. Góral (red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 316.

Ponadto w umowie na okres próby nie można zawrzeć promesy o zawarciu umowy na czas określony lub nieokreślony po upływie okresu próby. Takie postanowienie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem umowy na okres próby. Celem tej umowy – jak już była mowa – jest wzajemne sprawdzenie się stron stosunku pracy. Ze strony pracodawcy jest to chęć sprawdzenia przydatności pracownika do pracy, sposobu wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych oraz przestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Natomiast pracownik może sprawdzić, czy pracodawca przestrzega swoich obowiązków wobec pracowników, czy regularnie i terminowo wypłaca wynagrodzenie, czy nawiązuje nie porozumienia z zespołem, w którym ma wykonywać pracę. W związku z tym konieczne jest, aby okres próby zakończył się pewnego rodzaju podsumowaniem, aby pracownik wiedział, czy pracę wykonywał we właściwy sposób i zostanie z nim zawarta umowa o trwalszym charakterze lub źle wykonywał swoją pracę i na kontynuację liczyć nie może.

Sąd Najwyższy w glosowanym orzeczeniu słusznie podniósł także kwestię interpretacji art. 25¹ § 1 k.p., zgodnie z którym zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony tylko wtedy, gdy poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy nie przekroczyła 1 miesiąca. W przedstawionym stanie faktycznym nie zostały spełnione przesłanki, o których mowa w art. 25¹ § 1 k.p. Z powodką zostały zawarte dwie umowy na czas określony, poprzedzone umową na okres próby w okresie od dnia 4 lutego 2010 r. do dnia 30 czerwca 2011 r. Umowa na okres próby nie jest rodzajem umowy o pracę na czas określony, lecz oddzielnym rodzajem umowy terminowej obok umowy o na czas określony i umowy w celu wykonania określonej pracy.

Katarzyna Jaworska