

Najciekawsze
orzeczenia

Druga szansa tylko po zmianie rodzaju pracy

WOKANDA

Zawarcie drugiej umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne wyłącznie wtedy, gdy ma to na celu sprawdzenie jego przydatności do wykonywania innych obowiązków niż na podstawie poprzedniej umowy. Konieczna jest więc zmiana rodzaju pracy.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 4 września 2013 r. (II PK 358/12).

Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony w dziale administracyjno-gospodarczym - początkowo na podstawie umowy na okres próbny, a następnie na czas określony. Ponieważ nieprawidłowo wykonywał swoje obowiązki, pracodawca postanowił nie przedłużyć mu umowy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Na prośbę pracownika zawarł z nim jednak kolejną umowę na okres próbny, zatrudniając go na innym stanowisku - tym razem w dziale zaopatrzenia i transportu. Zakres obowiązków podwładnego na nowym stanowisku był zupełnie inny niż wcześniej. Pracownik odwołał się do sądu, zarzucając pracodawcy obejście przepisów w związku z zawarciem kolejnej umowy o pracę na okres próbny.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy uznał, że w tych okolicznościach zawarcie drugiej umowy na okres próbny było dopuszczalne. Oddalił powództwo pracownika. Sąd okręgowy zgodził się z tym i podtrzymał wyrok. Sprawa trafiła do SN.

SN zgodził się ze stanowiskiem obu sądów, dopuszczając możliwość zawarcia kolejnej umowy o pracę na okres próbny, jeżeli dotyczy ona pracy innego rodzaju. ©©

→ ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

aplikant radcowski,
prawnik w kancelarii **Raczkowski Paruch**

Rozstrzygnięcie problemu dopuszczalności zawarcia kolejnej umowy na okres próbny zależy od sposobu postrzegania takich umów. Gdyby przyjąć, że ich celem jest sprawdzenie przydatności pracownika do pracy u danego pracodawcy (niezależnie od stanowiska), to pracodawca mógłby zawrzeć tylko jedną taką umowę. Przyjmując jednak, że służą one sprawdzeniu przydatności do pracy określonego rodzaju, to możliwe jest zawarcie kolejnej takiej umowy w przypadku zmiany rodzaju pracy.

SN opowiedział się za drugim poglądem. Takie stanowisko jest słuszne i uzasadnione. Przyjęcie odmiennego poglądu byłoby niekorzystne zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Z jednej bowiem strony ocena przydatności (nieprzydatności) podwładnego do określonej pracy nie może przesądzać o jego przydatności (nieprzydatności) do pracy innego rodzaju. Trudno nakładać na pracodawcę obowiązek zatrudnienia osoby, która sprawdziła się przy jednej pracy, do zupełnie innej pracy. Byłoby to sprzeczne z istotą umowy na okres próbny, która z założenia ma na celu sprawdzenie przydatności do pracy określonego rodzaju. Z drugiej strony stwierdzenie nieprzydatności do pracy określonego rodzaju nie powinno dyskwalifikować pracownika i pozbawiać go możliwości wykazania swej przydatności do zadań innego rodzaju. Byłoby to dla niego rażąco niekorzystne.

Takie stanowisko jest akceptowane również przez ustawodawcę. Najnowszy projekt zmian do przepisów kodeksu pracy zakłada w szczególności wyraźne uregulowanie dopuszczalności zawarcia kolejnej umowy na okres próbny w przypadku zmiany rodzaju pracy. Jednak do czasu wyraźnego uregulowania tej kwestii należy podchodzić do tego zagadnienia z dużą ostrożnością. W szczególności decydując się na zawarcie kolejnej umowy na okres próbny, trzeba pamiętać, że konieczna jest faktyczna zmiana rodzaju pracy (obowiązków), a nie np. tylko zmiana nazwy stanowiska pracy, gdzie obowiązki pozostają te same lub zbliżone. ©©