

## Nie tylko nowy podwładny może podlegać próbie

**KONTRAKTY**  
Jednym z typów umowy o pracę jest angaż na okres próbny. Standardowo zawierany jest z nowo zatrudnianym. Nie oznacza to jednak, że nie możemy podpisać go z osobą, która pracuje już od jakiegoś czasu

Kontrakt na czas próby jest szczególnym przykładem terminowej umowy o pracę. Może być zawarty maksymalnie na trzy miesiące. Po upływie tego czasu strony decydują, czy chcą kontynuować współpracę i zawrzeć angaż np. na czas określony lub nieokreślony. Co do zasady szefi i podwładni mogą podpisać umowę na okres próbny tylko raz i to na samym początku zatrudnienia.

### Inne stanowisko

Celem tego typu umowy jest „wypробowanie” pracownika, a

w szczególności jego kwalifikacji, umiejętności zawodowych i przydatności do danej pracy. Przeprowadzenie takiego testu jest szczególnie uzasadnione w przypadku osób nowo zatrudnionych.

Sytuacja wygląda inaczej, gdy kontrakt na okres próbny chcemy podpisać z podwładnym, z którym już wcześniej rozpoczęliśmy współpracę. Zawarcie takiej umowy jest wtedy uzasadnione, gdy dochodzi do istotnej zmiany rodzaju wykonywanej pracy. O ile szef wie, jak zatrudniony daje sobie radę na dotychczasowym stanowisku, może się jedynie domyślać, czy podwładny podoba nowej pracy. Swojego zadowolenia ze zmienionych obowiązków nie może być również pewien sam pracownik. Kontrakt próbny umożliwi więc obu stronom sprawdzenie się w nowych okolicznościach i – w razie miernych rezultatów współpracy – rozwiązanie angażu za krótkim (maksymalnie dwutygodnio-

wym) wypowiedzeniem bez konieczności wskazywania przez pracodawcę przyczyny.

**Uwaga!** Modyfikacja rodzaju pracy musi być rzeczywista, tzn. musi pociągać za sobą obiektywną konieczność wykonywania odmiennych czynności. Nie będzie uzasadniała zawarcia umowy na okres próbny sama zmiana nazwy stanowiska.

### PRZYKŁAD 1

Pan Maciek od trzech lat pracuje jako ochroniarz w sklepie. Szef darzy go dużym zaufaniem. Postanowił zaproponować mu pracę sprzedawcy w miejscu pracownicy, która została zwolniona z powodu kradzieży. Pracodawca nie jest jednak pewien, czy pan Maciek poradzi sobie z obsługą kasy i rozliczaniem transakcji. W takim wypadku uzasadnione będzie zawarcie z panem Maćkiem angażu na czas próby.

Sytuacja wygląda podobnie w przypadku zawarcia umowy na okres próbny kilkakrotnie z tym samym pracownikiem. Jest to możliwe, jeżeli za każdym razem dochodzi do istotnej, rzeczywistej i zgodnej z potrzebami szefa zmiany rodzaju wykonywanej pracy.

### PRZYKŁAD 2

Pan Marian był zatrudniony na budowie na kontrakt próbny na stanowisku dekarza. Po upływie okresu, na który umowa została zawarta, okazało się, że nie ma zapotrzebowania na wykonywane przez niego czynności. Szef zatrudnił więc pana Mariana na umowę na okres próbny, tym razem na stanowisku spawacza. Jest to dopuszczalne.

### Ostrożność zalecana

Do kontraktów próbnych nie stosuje się art. 13 tzw. pakietu

anty kryzysowego (tj. ustawy z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców; DzU nr 125, poz. 1035 ze zm.). Okresu ich trwania nie bierzemy więc pod uwagę przy obliczaniu maksymalnego 24-miesięcznego limitu zatrudniania na podstawie umów na czas określony. Podobnie do kontraktów na okres próbny nie ma zastosowania art. 25<sup>1</sup> k.p., który przewiduje przekształcenie się (pod pewnymi warunkami) trzeciej umowy na czas określony w angaż bezterminowy.

Niewątpliwie jest to korzystne dla pracodawców. Powinni jednak zachować dużą ostrożność przy podpisywaniu tego typu umów z dotychczasowym pracownikiem. Istnieje bowiem ryzyko, że ich działanie zostanie uznane za próbę obejścia przepisów prawa. Przed zawarciem kontraktu na czas próby trzeba upewnić się, że dochodzi do rzeczywistej zmiany rodzaju pracy, a sytuacja w zakładzie pracy

uzasadnia zastosowanie takiej właśnie formy zatrudnienia.

### PRZYKŁAD 3

Pani Marta jest sekretarką zatrudnioną na czas nieokreślony. Szef nie darzy jej sympatią, choć formalnie nie ma nic do zarzucenia i nie byłby w stanie wskazać w wypowiedzeniu wystarczającej przyczyny zakończenia współpracy. Zaproponował jej więc podpisanie umowy na okres próbny, na stanowisku asystentki biura, o tym samym co poprzednio zakresie obowiązków. Następnie wypowiedział nowy angaż bez wskazywania powodów. Działanie to zmierza do obejścia prawa, zatem nowa umowa powinna zostać uznana za bezterminową. Jej wypowiedzenie musi więc zawierać przyczynę.

–Patrycja Zawirska  
prawnik  
w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**