

Najciekawsze  
orzeczenia

## Nowe zadania to kolejny sprawdzian

### WOKANDA

**Wolno zawrzeć z pracownikiem drugą umowę na okres próbny, jeżeli celem jest sprawdzenie jego przydatności do wykonywania innych obowiązków niż na mocy poprzedniej takiej samej umowy.**

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

### Stan faktyczny

Pracownika zatrudniono w dziale administracyjno-gospodarczym, początkowo na umowie na okres próbny, a następnie na czas określony. Ponieważ nieprawidłowo wykonywał obowiązki, pracodawca nie przedłużył mu angażu. Na prośbę tej osoby zawarł z nią jednak kolejną umowę na okres próbny, tym razem w dziale zaopatrzenia i transportu. Zakres jej obowiązków był inny niż poprzednio. Ełtawiec odwołał się do sądu, zarzucając pracodawcy obejście przepisów.

### Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy uznał, że w okolicznościach niniejszej sprawy dopuszczalne było zawarcie drugiej umowy na okres próbny. Z tym poglądem zgodził się sąd okręgowy. Sprawa trafiła do SN.

Ten uznał, że zawarcie kolejnej umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli dotyczy pracy innego rodzaju. ■

### +ZDANIEM EKSPERTA



### Robert Stępień

prawnik w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**

Z przepisów kodeksu pracy nie wynika wyraźnie, czy te same strony mogą zawrzeć tylko jedną umowę na okres próbny, czy może je łączyć więcej tego rodzaju umów. To sporne zagadnienie. Jego rozwikłanie zależy od sposobu postrzegania umów na okres próbny. Można je odbierać jako zawierane po to, aby sprawdzić przydatność pracownika do pracy u pracodawcy, niezależnie od zajmowanego stanowiska. Wówczas szef mógłby podpisać z konkretnym pracownikiem tylko jedną taką umowę (niezależnie od ewentualnej późniejszej zmiany rodzaju pracy). Można je jednak również oceniać jako zawierane w celu sprawdzenia przydatności pracownika do pracy określonego rodzaju. To oznaczałoby dopuszczalność zawierania z tą samą osobą kolejnych umów na okres próbny, jeśli tylko zmieniałby się rodzaj pracy.

Sąd Najwyższy opowiedział się za drugim poglądem. Należy się z tym zgodzić. Odmowa zawarcia kolejnej umowy na okres próbny w razie zmiany rodzaju pracy byłaby niekorzystna zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika. Ocena przydatności lub nieprzydatności do określonej pracy nie może przesądzać o tym, czy podwładny da radę lub nie wykonywać pracę innego rodzaju. Trudno byłoby nakładać na pracodawcę obowiązek zatrudnienia etatowca, który nie sprawdził się w pracy jednego rodzaju, przy pracy innego rodzaju, bez możliwości sprawdzenia jego przydatności do nowych obowiązków. Natomiast stwierdzenie, że pracownik jest nieprzydatny do pracy określonego rodzaju, nie powinno go dyskwalifikować i pozbawiać możliwości wykazania przydatności do pracy innego rodzaju. Byłoby to działanie na jego niekorzyść, sprzeczne z zasadami prawa pracy (w tym z zasadą uprzywilejowania pracownika).

Należy zatem opowiedzieć się za dopuszczalnością zawierania kolejnych umów na okres próbny, gdy zmienia się rodzaj pracy. Zawsze będzie to obarczone pewnym ryzykiem, gdyż są rozbieżne poglądy doktryny. Istnieją jednak argumenty pozwalające bronić takiego stanowiska. Niezależnie od tego, zawarcie kolejnej umowy na okres próbny wymaga wykazania, że zmienił się rodzaj pracy. Zmiana powinna być na tyle istotna, aby można było bronić poglądu, że trzeba ponownie sprawdzić przydatność pracownika. To skomplikowane zagadnienie, a jego ocena zależy od okoliczności konkretnego przypadku. ■