

**Wyrok z dnia 26 sierpnia 1999 r.**

**I PKN 215/99**

**Ustalenie, że strony zawarły umowę o pracę na okres próbny w celu obejścia przepisów prawa powoduje nieważność postanowienia określającego rodzaj umowy. W konsekwencji umowę taką należy uważać na zawartą na czas nie określony, chyba że zgodnym zamiarem stron było zawarcie terminowej umowy o pracę.**

Przewodniczący: SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie: SN Kazimierz Jaśkowski, SA Katarzyna Gonera.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 26 sierpnia 1999 r. sprawy z powództwa Kariny P. przeciwko „L.S. - G.” Spółce z o.o. w S. o ustalenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 11 lutego 1999 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację;
2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki 100 zł (słownie: sto) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e**

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Międzyrzeczu wyrokiem z dnia 14 grudnia 1998 r. [...] zasądził od Spółki z o.o. „L.S. - G.” w S. na rzecz Kariny P. kwotę 278, 20 zł z odsetkami od 1 sierpnia 1998 r., oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej w okresach: od 16 maja do 31 lipca 1997 - na okres próbny, od 1 do 31 sierpnia 1997 r. na czas określony; od 1 października do 31 grudnia 1997 r. ponownie na okres próbny i od 1 stycznia do 31 lipca 1998 r. - na czas określony. W okresie trwania pierwszych dwóch umów o pracę powódka pracowała przy przerobie ślimaków; pod koniec czerwca rozpoczęła pracę przy przerobie dziczyzny. W okresie próbnym miała przydzielonego doświadczonego pracownika, który nadzorował jej pracę udzielając ins-

trukcji. Przerabiano wówczas głównie mięso dzika i sarny. Od 1 października Karina P. pracowała przy przerobie dziczyzny, głównie jelenia. Od 7 lipca 1998 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu ciąży. Okres trzeciego miesiąca ciąży upływał w sierpniu 1998 r. Powódka wykorzystała w naturze 9 dni urlopu wypoczynkowego.

Umowy na okres próbny nie są umowami na czas określony, wobec czego art. 25<sup>1</sup> KP nie ma do nich zastosowania. Kilkakrotne zawarcie umowy na okres próbny przez pracodawcę z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne „gdy wiąże się to z zatrudnieniem ponownym pracownika na innym stanowisku lub przy innych czynnościach” i nie zmierza w oczywisty sposób do obejścia przepisów prawa. W ocenie Sądu, zawarcie ponownej umowy o pracę na okres próby było usprawiedliwione przede wszystkim przerobem innego asortymentowo mięsa. Jeleń – nowy gatunek zwierzyny stanowił 75% ogólnego przerobu dziczyzny. Poprzednio przerabiana była sarna, która nie różni się od jelenia pod względem cięć anatomicznych, jednak innego przerobu wymagają szynki, a poszczególne elementy różnią się wagowo. Pracę powódki nadzorował w okresie zatrudnienia od 1 października do 31 grudnia 1997 r. brygadzysta. Skoro usprawiedliwione było ponowne zatrudnienie powódki na podstawie umowy o pracę na okres próbny - nie doszło do zawarcia trzeciej umowy na czas określony, albowiem umowa z dnia 1 stycznia 1998 r. była dopiero drugą umową tego rodzaju.

Art. 177 § 3 KP nie ma w sprawie zastosowania, gdyż trzeci miesiąc ciąży Kariny P. przypadał w sierpniu, a umowa o pracę kończyła się w lipcu.

Żądanie wypłaty ekwiwalentu za 9 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego jest zasadne. Podejmując zatrudnienie po raz pierwszy powódka nabyła prawo do urlopu w wymiarze 18 dni roboczych. Zasada urlopu proporcjonalnego (art. 155<sup>1</sup> § 1 KP) nie ma zastosowania do urlopu należnego w pierwszym roku pracy (art. 153 §1 i § 2 oraz art. 155<sup>1</sup> § 3 KP).

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 11 lutego 1999 r. [...] uwzględniając apelację powódki, zmienił powyższy wyrok w punkcie oddalającym powództwo, ustalając, że od 1 stycznia 1998 r. strony łączyła umowa o pracę na czas nie określony.

Umowa zawarta w dniu 1 października 1997 r. na okres próbny miała na celu obejście art. 25<sup>1</sup> KP. Praca wykonywana przez powódkę nie wymagała szczególnych kwalifikacji, a jedynie przyuczenia w trakcie zatrudnienia. Zmiana asortymentu prze-

robu dziczyzny nie uzasadniała ponownego sprawdzenia umiejętności pracownicy. Sarna i jeleń są zbliżone anatomicznie. Stanowisko pracy zajmowane przez powódkę nie było wyspecjalizowane. Już w czasie trwania pierwszej umowy na okres próbny wykonywała ona czynności, w zakresie których zawarta została druga umowa na okres próbny. W trzech kolejnych umowach rodzaj pracy wykonywanej przez powódkę określono jako: „robotnik prac lekkich produkcja”. Zmiana ilości przerabianego mięsa jakiegoś gatunku nie uzasadniała zawarcia kolejnej umowy na okres próbny. W czasie pierwszej pracy wykonywanie czynności przez powódkę nadzorowała specjalnie przydzielona jej wykwalifikowana pracownica; w drugim okresie próbnym - brygadzista, do obowiązków którego należy nadzór nad pracą wszystkich pracowników.

Umowa o pracę z dnia 1 października 1997 r. była zatem w rzeczywistości umową na czas określony (art. 58 KC w związku z art. 300 KP). Umowę z dnia 1 stycznia 1998 r. jako trzecią kolejną umowę na czas określony należy, zgodnie z art. 25<sup>1</sup> KP, uważać za zawartą na czas nie określony.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego „wskutek błędnej wykładni i zastosowanie przepisów art. 25 § 2 K.p. i art. 25<sup>1</sup> K.p. przez przyjęcie, że umowa zawarta między stronami na okres od 1 października 1997 r. do 31 grudnia 1997 r. jest umową na czas określony i w konsekwencji rodzi ten skutek, że następna z umów zawarta na czas określony jest równoznaczna w skutkach prawnych z zawarciem umowy na czas nie określony”, wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania lub o zmianę i oddalenie apelacji - w obu przypadkach przy uwzględnieniu kosztów postępowania według norm przepisanych.

Pełnomocnik Spółki wywodził, że każda z umów może być poprzedzona umową na okres próbny. Rodzaj umowy powinien być przez strony uzgodniony. Umowa na czas określony i na okres próbny są różnymi rodzajowo umowami. Art. 28 § 2 KP nie wprowadza ograniczeń co do dopuszczalności zawierania umów na okres próbny. Funkcją umowy na okres próbny jest generalnie „wypróbowanie” pracownika, a nie tylko „przyuczenie” go do nowej pracy. Poza tym: (a) zawierając umowę na okres próbny powódka wiedziała jakiego rodzaju umowę zawiera; (b) zatrudnienie na okres próbny miało nie tylko na celu sprawdzenie umiejętności technicznych, ale i wydajności technologicznej; (c) przy przerobie jelenia powódka miała do czynienia z elementami kilkakrotnie cięższymi i w ponad 30 % nowymi; (d) praca wykonywana

przez powódkę, w praktyce była pracą rzeźnika, wymagała „szczególnych kwalifikacji zawodowych”, których normalnie nabywa się z ukończeniem nauki w zasadniczej szkole zawodowej.

W odpowiedzi na kasację powódka wniosła o jej oddalenie

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawę kasacji stanowi wyłącznie zarzut naruszenia prawa materialnego. Brak zarzutu procesowego powoduje, że ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku należy uznać za niewadliwe i w związku z tym wiążące dla Sądu Najwyższego. Kontrola kasacyjna orzeczenia Sądu drugiej instancji jest tym samym ograniczona do oceny prawidłowości kwalifikacji prawnej właściwie ustalonego stanu faktycznego.

Skoro Sąd ustalił, że umowa o pracę zawarta na okres próbny w dniu 1 października 1997 r. miała na celu obejście prawa i w istocie była umową na czas określony, to trafnie zastosował art. 25<sup>1</sup> KP i przyjął w konsekwencji bezterminowy charakter umowy z dnia 1 stycznia 1998 r. Przepis ten wprowadza fikcję prawną zawarcia trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony jako umowy na czas nie określony. Skutek przewidziany w art. 25<sup>1</sup> KP następuje ex lege, wobec czego orzeczenie Sądu ma jedynie charakter deklaracyjny.

Określenie rodzaju umowy o pracę stanowi element treści tej czynności prawnej. Brak postanowienia stron w tym zakresie powoduje, że umowę należy zakwalifikować jako zawartą na czas nie określony. Bowiem tylko ten rodzaj umowy o pracę nie wymaga dodatkowej klauzuli - terminu (umowy na czas określony oraz na czas wykonania określonej pracy) lub próby (umowa na okres próbny). Jeżeli zastrzeżenie w umowie o pracę okresu próbnego (określenie rodzaju umowy jako umowy zawartej na okres próbny) było nieważne, jako mające na celu obejście przepisów prawa (art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP), to umowa taka nie staje się umową na czas określony, ale bezterminową. Umowa na okres próbny jest wprawdzie rodzajem umowy terminowej (pojęcie prawnicze), ale nie umową na czas określony (pojęcie prawne). Dowodzi tego, poza terminologią, także dopuszczalność wypowiedzienia każdej z tych odrębnych rodzajowo umów terminowych. Ów zakres stabilizacji zatrudnienia pozwala nazywać umowę o pracę na okres próbny „tymczasową”, podczas gdy umowę na czas określony uważa się za najmocniej formalnie stabilizującą

pracownika w zatrudnieniu. Umowa o pracę na okres próbny ma charakter mieszany warunkowo – terminowy. Mniej znaczący dla jej istoty jest czas trwania zatrudnienia (wyznaczony jako maksymalny dopuszczalny w art. 25 § 2 KP) niż próbny jej charakter, który wskazuje na swoiste funkcje i cel umowy tego rodzaju. Nie jest przeto możliwe zamienne traktowanie klauzuli terminu i klauzuli próby. Wadliwość określenia w umowie o pracę na okres próbny czasu jej trwania nie spowoduje zmiany rodzaju umowy na bezterminowy, skutek taki spowoduje natomiast wadliwość klauzuli próby.

Gdyby jednak nawet postanowieniu określającemu rodzaj umowy jako próbny (klauzuli próby) nadać znaczenie tylko zastrzeżenia terminu (jak zdaje się uczynił to Sąd drugiej instancji), to zgodnie z art. 116 § 2 KC w związku z art. 94 KC i art. 300 KP, termin należałoby uznać za niezastrzeżony. Tym samym należało już umowę z dnia 1 października 1997 r. zakwalifikować jako zawartą na czas nie określony. Sąd Najwyższy nie mógł jednak zmienić zaskarżonego wyroku, albowiem był związany wynikającym z art. 384 KPC zakazem reformationis in peius.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekł jak w sentencji.

=====