



Sygn. akt II PK 358/12

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 września 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko Politechnice W./.../ w W.

o ustalenie, dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 września 2013 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 28 czerwca 2012 r.,

**1) oddala skargę kasacyjną;**

**2) zasądza od Skarbu Państwa (Sądu Okręgowego) na rzecz  
adwokata K. O. za reprezentowanie powódki z urzędu w  
postępowaniu kasacyjnym kwotę 900 (dziewięćset) złotych,  
podwyższoną o obowiązującą stawkę podatku od towarów i  
usług.**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 28 czerwca 2012 r. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 marca 2012 r., którym oddalono powództwo M. K. o dopuszczenie do pracy w pozwanej Politechnice [...] oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od 1 lipca 2011 r. do 31 stycznia 2012 r. w kwocie 14.042 zł.

Sąd odwoławczy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powódka była zatrudniona u strony pozwanej początkowo w Dziale Administracyjno – Gospodarczym, najpierw na okres próbny, a potem na czas określony. Wykonywała powierzone jej obowiązki nieprawidłowo, dopuszczając się licznych uchybień w sporządzanych zamówieniach dotyczących ilości zamawianego asortymentu, popełniając błędy w arkuszach kalkulacyjnych w programie Exel, czy też nie podejmując czynności związanych z obciążaniem dostawców karami umownymi. Umowa o pracę rozwiązała się z upływem okresu, na który została zawarta, tj. z dniem 31 grudnia 2009 r. Na usilne prośby powódki, biorąc pod uwagę jej trudną sytuację życiową, strona pozwana postanowiła sprawdzić jej przydatność do pracy w innej komórce organizacyjnej, tj. w Dziale Zaopatrzenia i Transportu, wobec czego zawarła z nią w dniu 4 lutego 2010 r. umowę na okres próbny. Zakres czynności powódki w tym dziale był inny niż poprzednio, bowiem dotyczył zamawiania towarów innego asortymentu i wymagał określonego sposobu realizacji.

W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy trafnie uznał, że w takich okolicznościach dopuszczalne było zawarcie drugiej umowy na okres próbny, ponieważ pracodawca, wobec poprzednich zastrzeżeń do pracy powódki, miał prawo sprawdzić jej przydatność do wykonywania innych obowiązków. Nie ma zatem podstaw do stwierdzenia, że zawarcie umowy na okres próbny od 4 lutego 2010 r. do 30 kwietnia 2010 r. naruszało prawo lub zmierzało do obejścia, w szczególności art. 25<sup>1</sup> k.p. W okresie od 4 lutego 2010 r. do 30 czerwca 2011 r. strony nawiązały bowiem tylko dwie umowy na czas określony, poprzedzone umową na okres próbny, a tym samym nie było przesłanek do ustalenia, że od 1

grudnia 2010 r. łączyła je umowa o pracę na czas nieokreślony, czego stwierdzenia domagała się powódka.

Powódka wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie:

1. art. 25 § 2 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że pracodawca uprawniony jest do zawarcia z tym samym pracownikiem drugiej umowy o pracę na okres próbny, ma bowiem prawo sprawdzić przydatność pracownika w nowym dziale, w sytuacji, gdy nie można zatrudnić pracownika na podstawie umowy o pracę na okres próbny kilkakrotnie, zmieniając jedynie rodzaj pracy; pracodawca może podawać próbie tego samego pracownika tylko raz, niezależnie od rodzaju proponowanej mu każdorazowo pracy;
2. art. 25 § 2 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że pracodawca uprawniony jest do zawarcia z tym samym pracownikiem drugiej umowy o pracę na okres próbny z nieznaczną zmianą obowiązków na nowym stanowisku, w sytuacji, gdy rodzaje prac uzasadniających zawarcie kolejnej umowy o pracę na okres próbny muszą być tak różne, by pracodawca w ciągu pierwszego okresu próbnego obiektywnie nie był w stanie sprawdzić przydatności pracownika do pracy drugiego rodzaju;
3. art. 25 § 1 k.p., art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. w związku z art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez nietrafne ustalenie, że stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu i w konsekwencji nieuwzględnienie roszczenia o dopuszczenie do pracy, w sytuacji, gdy pracodawca błędnie przyjmuje, że umowa na czas określony uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na który była zawarta;
4. art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez nieuwzględnienie roszczenia o odszkodowanie z tytułu bezzasadnego niezatrudnienia, w sytuacji, gdy spełnione zostały przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie roszczenia powódki o dopuszczenie do pracy oraz zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej kwoty 16.506 zł i kosztów postępowania w obu instancjach oraz w postępowaniu kasacyjnym, ewentualnie o

uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach procesu za wszystkie instancje.

Pełnomocnik reprezentujący powódkę w postępowaniu kasacyjnym z urzędu wniósł nadto o przyznanie mu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej według norm przepisanych w wysokości potrójnej stawki minimalnej.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie, a także o nieuwzględnienie wniosku pełnomocnika powódki o przyznanie mu kosztów w wysokości potrójnej stawki minimalnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Umowa na okres próbny jest zawierana w przypadkach, gdy jedna albo obie strony przed podjęciem decyzji o nawiązaniu stosunku pracy pragną poznać warunki przyszłego wykonywania wzajemnych praw i obowiązków w miejscu pracy. Zawarcie takiej umowy jest pozostawione swobodzie stron. Kodeks pracy w art. 25 § 2 zastrzega tylko, że umowa na okres próbny może jedynie poprzedzać zawarcie umowy definitywnej (na czas nieokreślony bądź na czas określony lub wykonania określonej pracy), a okres próbny nie może przekraczać 3 miesięcy. Umowa o pracę na okres próbny ma służyć weryfikacji przez strony umowy o pracę dokonanego wzajemnie wyboru. Ze strony pracodawcy ma to być stwierdzenie przydatności zatrudnionej osoby do pracy na danym stanowisku („wypróbowanie kogoś”), ze strony pracownika ocena warunków, rodzaju pracy, a w przełożeniu praktycznym również weryfikacja odpowiedniości i godziwości ustalonego wynagrodzenia za pracę w stosunku do nałożonych na pracownika obowiązków i koniecznego nakładu pracy („sprawdzenie wartości, jakości” warunków oferowanej pracy) – por. K. Bąbaś: Umowa o pracę na okres próbny – wybrane zagadnienia, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 9.

Z art. 25 § 2 k.p. nie wynika wprost, czy te same strony mogą zawrzeć tylko jedną umowę na okres próbny, czy też może je łączyć więcej umów tego rodzaju. Za dopuszczalnością zawarcia między tymi samymi stronami więcej niż jednej umowy na okres próbny opowiedziała się B. Wagner, podnosząc że celem umowy

na okres próbny jest sprawdzenie przez pracodawcę przydatności pracownika do pracy określonego rodzaju, wobec czego, o ile z dosłownego brzmienia art. 25 § 2 k.p. wynika, że nie jest dopuszczalne odnawianie umowy na okres próbny (umowa tego rodzaju nie może poprzedzać umowy na okres próbny), o tyle przepis ten nie wyklucza możliwości zawierania kolejno po sobie następujących umów do wyczerpania maksymalnego okresu próbnego, ani możliwości zawarcia między tymi samymi stronami kolejnej umowy na okres próbny na innym stanowisku pracy (przy pracach różnych rodzajowo) – por. B. Wagner (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Gdańsk 2010, s. 180. Do takiego poglądu przychyliła się także K. Bąbaś (Umowa o pracę na okres próbny..., op. cit.), jak również K. Łapiński (Ograniczenia w zawieraniu umów terminowych w polskim prawie pracy, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 4, s. 182). Podobne stanowisko odnaleźć można też w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 26 sierpnia 1999 r., I PKN 215/99 (OSNP 2000, nr 24, poz. 890).

T. Zieliński natomiast, nie negując, że strony mogą okres próbny przedłużyć do trzech miesięcy, jeśli uprzednio zawarły umowę na czas krótszy, odrzucił możliwość zawarcia kolejnej umowy na okres próbny przez tego samego pracownika z tym samym pracodawcą, bez względu na rodzaj pracy (por. T. Zieliński [w:] L. Florek (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2005, s. 287). Za tym, że ten sam pracodawca może poddawać próbie tego samego pracownika tylko jeden raz opowiedziała się również M. Gersdorf, wskazując, że zastosowanie okresu próbnego odnosi się do tego samego pracodawcy, nie dotyczy natomiast próby na dane stanowisko (por. M. Gersdorf (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2010, s. 203).

Z powyżej przytoczonych stanowisk wynika więc, że rozbieżności odnośnie do możliwości zawierania przez te same strony więcej niż jednej umowy na okres próbny spowodowane są przede wszystkim różnym postrzeganiem celu zawarcia tej umowy jako sprawdzającej przydatność pracownika do pracy u danego pracodawcy niezależnie od zajmowanego stanowiska, czy też weryfikującej umiejętności pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju. W ocenie Sądu Najwyższego, bardziej przekonujące jest stanowisko, że taka umowa ma sprawdzać przygotowanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju.

Jak trafnie zauważył J. Wratny, cechą charakterystyczną umowy na okres próbny jest jej „usługowy” charakter wobec pozostałych umów. Bezpośrednim celem tej umowy nie jest bowiem osiągnięcie gospodarczego celu zatrudnienia w sposób właściwy dla każdej z umów wymienionych w art. 25 § 1 k.p., ale „wypróbowanie” pracownika przed nawiązaniem właściwego zatrudnienia, tzn. sprawdzenie jego przydatności na zajmowanym stanowisku i zapewnienie niekłopotliwego (automatycznego) rozwiązania umowy w razie niepomyślnego wyniku próby. Dlatego umowa na okres próbny, jeżeli strony decydują się na jej zawarcie, z reguły poprzedza umowę innego rodzaju, którą nawiązuje się w razie pomyślnego wyniku próby (por. J. Wratny. Kodeks pracy. Komentarz. Warszawa 2013). Strony wykorzystują więc ten rodzaj umowy o pracę, gdy chcą poznać warunki wykonywania określonej pracy, a także wzajemne prawa i obowiązki z tym związane. Pracodawca stosuje umowę na okres próbny najczęściej celem sprawdzenia umiejętności wykonywania określonej pracy przez pracownika przed związaniem się trwalszym węzłem obligacyjnym. Jeżeli zatem ocena przydatności pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju wypadnie negatywnie, to nie dojdzie do nawiązania między stronami innej umowy o pracę powierzającej te same obowiązki. Nie wyklucza to jednak możliwości zatrudnienia pracownika przy pracy innego rodzaju. Trzeba się bowiem zgodzić z poglądem, że nie można założyć nieprzydatności tego pracownika do pracy na innym stanowisku, ale trudno wymagać od pracodawcy, aby podjął decyzję o jego zatrudnieniu bez sprawdzenia, czy tak jest istotnie. W konsekwencji, dopuszczenie możliwości zawarcia w takiej sytuacji drugiej umowy na okres próbny jest działaniem na korzyść pracownika, bo pozwala mu utrzymać zatrudnienie i daje perspektywę nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy innego rodzaju (por. K. Bąbaś. Umowa o pracę na okres próbny..., op. cit.).

Stanowisko Sądu drugiej instancji o dopuszczalności zawarcia z powódką przez stronę pozwaną drugiej umowy na okres próbny celem sprawdzenia jej przydatności do wykonywania innych niż poprzednio obowiązków jest więc prawidłowe, a tym samym nie ma podstaw do uwzględnienia zarzutów skargi w tym zakresie, sprowadzających się do naruszenia art. 25 § 2 k.p. przez błędną jego wykładnię.

W ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych za niezasadny uznać należy też zarzut naruszenia art. 25 § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, bowiem zarzut naruszenia prawa materialnego nie może odnieść zamierzonego skutku w zakresie, w jakim opiera się na kwestionowaniu dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych i oceny dowodów oraz pominięciu istotnych - w ocenie skarżącego - okoliczności sprawy, a w konsekwencji przypisaniu Sądowi drugiej instancji błędu w zastosowaniu przepisów prawa materialnego w stosunku do własnej - przyjętej przez skarżącego - wersji zdarzeń, a nie w odniesieniu do stanu faktycznego ustalonego przez ten Sąd. Wykazywanie wadliwości dokonanych ustaleń może uzasadniać jedynie powołanie zarzutów w ramach podstawy kasacyjnej z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., których skarga w niniejszej sprawie nie zawiera. Oznacza to, że zawarte w skardze kasacyjnej twierdzenia o tym, że przy ponownym zatrudnieniu powódki na okres próbny nastąpiła tylko nieznaczna zmiana obowiązków w stosunku do wykonywanych przez nią poprzednio nie mogą stanowić przedmiotu rozważań Sądu Najwyższego, albowiem okoliczności te należą do sfery faktów a nie prawa. Sąd Najwyższy wiąże dokonane przez Sąd drugiej instancji ustalenie (por. art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), że zakres czynności powierzonych powódce kolejną umową o pracę na okres próbny był inny niż poprzednio, a tym samym nie ma podstaw do stwierdzenia, że do tak ustalonego stanu faktycznego art. 25 § 2 k.p. został zastosowany nieprawidłowo.

Zgodnie z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p., 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 o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Jak trafnie przyjął Sąd odwoławczy, taka sytuacja w sprawie nie wystąpiła. W okresie od 4 lutego 2010 r. do 30 czerwca 2011 r. strony nawiązały bowiem tylko dwie umowy na czas określony, poprzedzone umową na okres próbny, której zawarcie, jak powiedziano, nie naruszało prawa, a tym samym nie było przesłanek do ustalenia, że od 1 grudnia 2010 r. łączyła je umowa o pracę na czas nieokreślony. Nie ma zatem podstaw do uznania za usprawiedliwione także zarzutów naruszenia art. 25 § 1 k.p., art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. w związku z art. 58 k.c. w

związku z art. 300 k.p., „przez nietrafne ustalenie, że stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu i w konsekwencji nieuwzględnienie roszczenia o dopuszczenie do pracy, w sytuacji, gdy pracodawca błędnie przyjmuje, że umowa na czas określony uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na który była zawarta”, jak również art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., „przez nieuwzględnienie roszczenia o odszkodowanie z tytułu bezzasadnego niezatrudnienia, w sytuacji, gdy spełnione zostały przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej”.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł jak w pkt 1 sentencji (art. 398<sup>14</sup> k.p.c.).

Odnosząc się natomiast do wniosku pełnomocnika ustanowionego dla powódki z urzędu o zasądzenie kosztów jego działania w wysokości trzykrotności minimalnej stawki wynikającej z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.), wskazać należy, że zgodnie z § 2 ust. 1 tego rozporządzenia, zasądzając opłatę za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego, bierze się pod uwagę niezbędny nakład pracy adwokata, a także charakter sprawy i wkład pracy adwokata w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia, co daje możliwość zasądzenia nawet sześciokrotności stawki minimalnej (§ 2 ust. 2 rozporządzenia). Niemniej jednak, zgodnie z § 19 pkt 1 rozporządzenia, koszty nieopłaconej pomocy prawnej ponoszone przez Skarb Państwa obejmują opłatę w wysokości nie wyższej niż 150 % stawek minimalnych, o których mowa w rozdziałach 3-5. W stosunku zatem do pełnomocników ustanowionych w sprawie z urzędu, których koszty zwraca Skarb Państwa, brak jest regulacji prawnych umożliwiających zasądzenie trzykrotności stawki minimalnej.

Sąd Najwyższy podziela przy tym stanowisko orzecznictwa i doktryny prawniczej, że ustawodawca, określając wysokość stawek minimalnych wynagrodzenia profesjonalnych pełnomocników za poszczególne czynności lub za udział w postępowaniach, rozważył i uwzględnił wszelkie okoliczności charakterystyczne dla danego typu spraw. Tym samym w stawkach minimalnych odzwierciedlona została swoista wycena koniecznego nakładu pracy pełnomocnika związana ze specyfiką określonego rodzaju postępowań. Jednocześnie



ustawodawca pozostawił sądom orzekającym możliwość uwzględnienia nadzwyczajnych, szczególnych okoliczności, które pojawiając się w danej sprawie zwiększają nakład pracy niezbędnej do prawidłowej realizacji obowiązków profesjonalnego pomocnika procesowego. Brak przesłanek zasądzenia wynagrodzenia wyższego od stawek minimalnych w sprawie, w której wskazane okoliczności nie wystąpiły. W przedmiotowym wypadku pełnomocnik powódki sporządził skargę kasacyjną, lecz ta jego czynność nie wykraczała poza zwykłe działanie pełnomocnika strony w tym postępowaniu, stąd nie było podstaw do przyznania od Skarbu Państwa stawki wyższej niż minimalna przewidziana w § 13 ust. 4 pkt 2 w związku z § 12 ust. 1 pkt 2 i w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia.

Z tych względów postanowiono jak w pkt 2 sentencji.