

## Wypowiedzenie z fałstartem

Nie można wypowiedzieć pracownikowi umowy zawartej na okres próbny natychmiast po jej zawarciu bez umożliwienia mu podjęcia pracy. Stanowi to nadużycie prawa i wskazuje na brak poszanowania przez pracodawcę zasad współżycia społecznego.

Tak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2014 r. (I PK 125/14).

Pozwana spółka w okresie letnim prowadziła rekrutację na stanowisko przedstawiciela medycznego w dziale leków psychiatrycznych. Powódka została uznana za najlepszą kandydatkę. Zgodnie z treścią wysłanego do niej listu intencyjnego, spółka zobowiązała się zatrudnić ją na okres próbny trzech miesięcy, a w przypadku pozytywnej oceny pracy w tym czasie – na dwuletni czas określony.

Jednak dzień po wysłaniu tego listu dyrektor zmienił zdanie i uznał, że nie zatrudni kobiety. Powodem była rozmowa z szefową marketingu, która nie brała udziału w rekrutacji. Wskazała ona m.in., że zna powódkę z pracy w poprzedniej firmie, jest to osoba konfliktowa i niezdolna do pracy w grupie oraz nie odnajdzie się w kulturze organizacyjnej firmy. Dyrektor, nie weryfikując tych informacji, w rozmowie telefonicznej poinformował powódkę o zmianie decyzji co do jej zatrudnienia.

Zgodnie z treścią listu intencyjnego niedoszła przedstawicielka handlowa postanowiła mimo wszystko stawić się w pracy. Przedłożono jej wówczas do podpisu umowę o pracę. Jednak tuż po tym otrzymała wypowiedzenie, a do końca jego okresu udzielono jej urlopu i zwolniono z obowiązku świadczenia pracy.

Sąd rejonowy uwzględnił powództwo kobiety uznając, że postępowanie pracodawcy naruszało art. 8 kodeksu pracy, a w konsekwencji że doszło do niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny. Sąd okręgowy przyjął jednak odmienne stanowisko i oddalił powództwo. W jego ocenie, jeżeli pracodawca utracił przekonanie co do zatrudnienia pracownika, nie ma obowiązku realizowania umowy o pracę zawartej na okres próbny przez cały okres, na jaki ją zawarł. Sąd powołał się m.in. na fakt, że wypowiedzenie takiej umowy nie jest obwarowane ani terminem, ani powinnością wskazania jakiegokolwiek przyczyny. Stąd samego faktu złożenia pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu takiej umowy w terminie dogodnym dla pracodawcy nie można traktować jako nadużycia prawa, o którym mowa w art. 8 k.p.

Powódka nie zgodziła się z orzeczeniem sądu okręgowego i wniosła skargę do Sądu Najwyższego. SN uznał, że działanie pracodawcy w tej sprawie może stanowić nadużycie prawa podmiotowego. Natomiast sąd pracy jest uprawniony do stwierdzenia, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowi jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

W ocenie SN działanie pracodawcy w tej sprawie godziło w istotę umowy na okres próbny. Co do zasady zawiera się ją bowiem w sytuacji, gdy strony chcą w pewnym stopniu się wzajemnie

sprawdzić przed podjęciem decyzji o nawiązaniu umowy definitywnej (na czas nieokreślony, określony bądź na czas wykonania określonej pracy).

Fakt zawarcia umowy na okres próbny oznacza zatem, że strony wspólnie zdecydowały, że chcą poznać warunki wykonywania określonej pracy, a także związane z tym wzajemne prawa i obowiązki. Natomiast w omawianej sprawie pracodawca w nieuprawniony sposób odmówił skarżącej tego prawa, ponieważ wypowiedział jej umowę na okres próbny zaraz po jej zawarciu, bez jakiegokolwiek weryfikacji jego umiejętności. Zatem pracodawca potraktował powódkę w sposób instrumentalny. Z jednej strony pozornie wywiązał się ze złożonego przyrzeczenia zawarcia umowy, podczas gdy w rzeczywistości dążył do rozwiązania stosunku pracy zaraz po jego nawiązaniu. Złożenie takiego wypowiedzenia należało jednak uznać za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, jak i z zasadami współzycia społecznego.

### **Komentarz**

Należy zgodzić się z niniejszym stanowiskiem Sądu Najwyższego, które jednoznacznie przesądza, że pracodawca nie ma pełnej dowolności w zakresie wypowiedzenia umowy zawartej na okres próbny. Powinno być ono również przestrożą dla pracodawców, którzy muszą stosować pewne standardy zatrudnienia. Mimo bowiem możliwości wypowiedzenia umów na okres próbny i braku konieczności jego uzasadnienia, pracodawca musi mieć na względzie przepis art. 8 k.p. Zgodnie z nim *nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony*. Przepis ten wskazuje zatem na normy pozaprawne, które decydują o słuszności czy uczciwości dokonanego wypowiedzenia. Na tej podstawie pracodawcy muszą mieć świadomość, że jeśli złożą pracownikowi wypowiedzenie, a ten skieruje sprawę do sądu, zostanie ono ocenione również z punktu widzenia zasad współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa.

W omawianej sprawie pracodawca przez uniemożliwienie powódce udowodnienia jej przydatności do pracy choćby przez jeden dzień, dopuścił się nadużycia prawa. W praktyce pracodawcy często stosują umowy o pracę na okres próbny i równie często mogą je wypowiedzieć, ale bez zaprzeczenia idei tej umowy – tj. sprawdzenia przydatności zatrudnionej osoby do pracy.

Powyższe rozważania można również odnieść do umowy na czas określony, co do której również nie trzeba wskazywać przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Słusznie bowiem wskazuje Sąd, iż w sytuacji, gdy pracodawca zawiera z pracownikiem umowę o pracę, ale nie zamierza faktycznie jej realizować, to przejawia się w tym nieposzanowanie zasad współzycia społecznego. Zaprzecza to bowiem idei stosunku pracy.

Autor: Paweł Tokarski, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy