

## Czy nowa umowa na czas próbny wiąże ręce pracodawcom

Najnowsza nowelizacja kodeksu pracy zmieniła zasady zawierania umów na okres próbny i pozwala zawrzeć ją nawet na jeden lub dwa miesiące, jeśli pracodawca ma zamiar zawrzeć kolejną umowę na okres nie dłuższy niż rok. W wyniku tego pojawiła się wśród pracodawców wątpliwość, czy zasada ta działa w drugą stronę – czy zawarcie trzymiesięcznej umowy na okres próbny obliguje pracodawcę do zawarcia kolejnej umowy na okres nie krótszy niż rok? I co oznacza w tym kontekście „zamiar” pracodawcy? O odpowiedź na to pytanie poprosiliśmy ekspertów. Ich zdaniem zawarcie umowy na okres próbny o maksymalnej dopuszczalnej długości co do zasady nie oznacza, że pracodawca musi kontynuować współpracę z pracownikiem na podstawie kolejnej umowy nie krótszej niż rok. Niektórzy przewidują jednak wyjątkowe sytuacje, gdy pracownik mógłby wskazywać naruszenie swoich praw. Na razie nie wiemy jednak, w jaką stronę pójdą praktyka Państwowej Inspekcji Pracy i orzecznictwo.

Na koniec warto wspomnieć, że opisywane wątpliwości są uzasadnione, bo jak wskazywaliśmy już na naszych łamach, polski ustawodawca źle implementował przepisy unijnej dyrektywy. W tygodniku Kadry i Płace z 25 maja 2023 r. (DGP nr 100) w artykule „Przepisy o okresie próbnym nieprawidłowo implementowano do kodeksu” informowaliśmy, że zastosowany przez polskiego ustawodawcę przy nowych umowach na okres próbny zamiar zatrudnienia na czas określony dłuższy niż rok zastosowano na wyrost. Dyrektywa takiego warunku nie przewiduje.

©  
 15

### OPINIE EKSPERTÓW

## Świadome nadużycie



DR HAB. DANIEL KSIĄŻEK

radca prawny, partner zarządzający  
 w BKB Baran Książek Bigaj

Wprowadzenie przesłanki „zamiaru” zawarcia umowy na czas określony na wskazany przez ustawodawcę okres osłabia konstrukcję umowy na okres próbny. Skoro ustawodawca decyduje się na taki rodzaj umowy, to powinien zapewnić pewność regulacji. Jaki poziom pewności uzyskują strony stosunku pracy w sytuacji, kiedy muszą zastanawiać się co do treści, a nawet prawdziwego zamiaru? Bliski zeru. Jest tak z kilku względów. Otóż nie ma definicji legalnej „zamiaru”, bo takową trudno byłoby stworzyć. Ustawodawca wybrał łatwiejszą drogę dla siebie, ale nie dla stron stosunku pracy. Pozostajemy więc na poziomie definicji słownikowych. A tych może być kilka i to różnych. Pojawia się też pytanie, w którym momencie „zamiar” rodzi prawne implikacje? Przed zawarciem umowy? W dniu zawierania umowy? A może, w momencie zawierania umowy na czas określony? O ile dwa pierwsze przypadki intuicyjnie przychodzą od razu na myśl, o tyle ten trzeci już nie. A może on ma najwięcej sensu? Bo nic nie jest lepszą weryfikacją „zamiaru” niż okres, na który zostaje zawarta umowa następująca po umowie na okres próbny. O ile w ogóle zostanie zawarta. I wszystko byłoby dobrze, gdyby nie to, że nikt nie zna przyszłości, i nie sądzę, aby ustawodawca nakazywał stronom stosunku pracy, szczególnie pracodawcy, taką przyszłość nie tyle przewidywać, ile znać.

A jeżeli się zgodzimy, że ustawodawca nie może nakazać pracodawcy znać przyszłości, to możemy odpowiedzieć na pytanie, jakie roszczenia przysługują pracownikowi w przypadku, kiedy zamierzony okres, na jaki miałyby być zawarta kolejna umowa, nie przerodzi się w faktyczny okres, na jaki ją zawarto. I tutaj co do zasady mamy dwa przypadki. Pierwszy, kiedy pracodawca nie realizuje „zamiaru” wskazanego w umowie o pracę zawartej na okres próbny, ale następuje to z przyczyn, przyjmijmy, obiektywnych. Takim przyczynami są np. jakość pracy pracownika w okresie próbnym lub sytuacja finansowa, organizacyjna pracodawcy. W drugim przypadku pracodawca w sposób celowy i świadomy nadużywa konstrukcji „zamiaru”, wiedząc, że nigdy zamierzony okres zatrudnienia nie będzie faktycznym okresem. W obu przypadkach pracownik, na zasadzie wolności, może skonstruować roszczenie o zawarcie umowy na czas określony na „zamierzony” okres, ale tylko w tym drugim przypadku roszczenie jest uzasadnione. Jednak wykazanie w sądzie prawdziwego zamiaru drugiej strony jest niezwykle trudne.

©  
 P