

**Pojęcia kluczowe:** *zamiar, umowa na okres próbny, nowelizacja Kodeksu pracy*

*Małgorzata Grzešków*

## **Zamiar zawarcia kolejnej umowy o pracę po ustaniu okresu próbnego**

### **ABSTRAKT**

W ostatnim czasie Kodeks pracy uległ istotnym zmianom. Kierunek wyznaczony przez kolejne nowelizacje należy ocenić co do zasady pozytywnie, jednak poszczególne nowe regulacje mogą budzić liczne wątpliwości interpretacyjne. Przedmiotem niniejszego artykułu jest analiza zamiaru deklarowanego przez strony stosunku pracy przy nawiązywaniu umowy o pracę na okres próbny. Jest to nowy obowiązek, poprzez który ustawodawca chce limitować długość okresu próbnego. W praktyce konsekwencje braku realizacji tego zamiaru będą niezwykle trudne do oceny.

### **I. NOWELIZACJA**

W kwietniu 2023 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy, która miała na celu implementację dwóch unijnych dyrektyw, tj. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20.06.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej<sup>1</sup> oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE<sup>2</sup>.

Zmiany wprowadzone tą nowelizacją dotyczą m.in. umowy na okres próbny. Modyfikacje wprowadzone w obszarze tej umowy polegają przede wszystkim na skróceniu dopuszczalnego okresu próbnego i powiązaniu jego maksymalnej długości z perspektywą dalszego zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Przyjęcie przez polskiego ustawodawcę właśnie takich zmian znajduje podstawy w regulacji dyrektywy 2019/1152. Zgodnie z art. 8 ust. 2 tej dyrektywy: „W przypadku stosunków pracy na czas określony państwa członkowskie zapewniają, aby długość takiego okresu próbnego była współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy

1 Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019 r., s. 105.

2 Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019 r., s. 79.

(...)”. Jak natomiast wskazano w jej motywie 28: „Znaczna liczba państw członkowskich ustanowiła powszechny maksymalny czas trwania okresu próbnego od trzech do sześciu miesięcy, który należy uznać za rozsądny. (...) W przypadku stosunków pracy na czas określony krótszy niż 12 miesięcy państwa członkowskie powinny zapewnić, by długość okresu próbnego była odpowiednia i współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy. Jeżeli jest to przewidziane prawem krajowym lub praktyką krajową, pracownicy powinni mieć możliwość zaliczenia okresu próbnego do okresu nabywania praw pracowniczych”.

O ile dyrektywa 2019/1152 nałożyła na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, aby długość okresu próbnego była współmierna do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy, o tyle polski ustawodawca zdecydował się na implementację tej regulacji w oparciu o instytucję „zamiaru”. Zamiar zawarcia umowy o pracę po okresie próbnym jest zatem kluczowy dla określenia dopuszczalnej długości okresu próby.

Stosowanie przepisów w obecnym kształcie, a zwłaszcza interpretacja pojęcia zamiaru stron stosunku pracy, może przysparzać licznych problemów interpretacyjnych. W szczególności mogą pojawić się pytania: 1) na jaki moment zamiar powinien być ustalony, 2) czy zamiar może ulec zmianie w czasie lub po okresie próby, 3) czy (i ewentualnie jakie) pracodawca (pracownik) ponosi konsekwencje w przypadku niezrealizowania deklarowanego zamiaru.

## II. UMOWA NA OKRES PRÓBNY – OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA

Umowa na okres próbny jest jednym z rodzajów umowy o pracę, której celem jest umożliwienie pracodawcy sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania pracy określonego rodzaju (art. 25 § 2 k.p.). Ten rodzaj umowy ma swoje społeczno-gospodarcze przeznaczenie oraz funkcje w systemie prawa pracy<sup>3</sup>. Celem umowy na okres próbny jest „wypробowanie” pracownika. Dotychczas w literaturze wskazywano, że w umowie na okres próbny strony nie mogą z góry zobowiązać się do zawarcia po upływie okresu próbnego umowy o pracę innego rodzaju (na czas nieokreślony, określony). „Byłoby to sprzeczne z przeznaczeniem próbnego stosunku pracy. Umowa na okres próbny nie może więc być równocześnie umową przedwstępną, zawierającą przyrzeczenie zawarcia w przyszłości innej umowy o pracę”<sup>4</sup>.

Cel umowy na okres próbny uzasadnia jej limitowanie<sup>5</sup>. W żadnym wypadku (podobnie jak przed nowelizacją) strony umowy na okres próbny nie mogą określić

---

3 M. Tomaszewska (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*. t. 1, art. 1–93, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 25.

4 G. Goździewicz, T. Zieliński (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 25.

5 K. Jaśkowski (w:) E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 25.

czasu trwania takiej umowy na okres przekraczający trzy miesiące. W rzeczywistości okres ten może być jednak dłuższy – umowa ta będzie trwała dłużej w przypadku, gdy strony uzgodnią, że umowę tę przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności (art. 25 § 2<sup>1</sup> k.p.). W pozostałych przypadkach, w razie zastosowania zbyt długiego okresu próbnego, należy uznać nieważność tej umowy w części, która przekracza dozwolony czas jej trwania (art. 18 § 2 k.p.). Zatem w tych okolicznościach ponadnormatywna część umowy na okres próbny przekształca się w umowę na czas określony<sup>6</sup>.

Prawidłowa implementacja dyrektywy 2019/1152 wymagała od polskiego ustawodawcy powiązania maksymalnego okresu próbnego z przewidywanym czasem trwania umowy, która ma zostać zawarta po okresie próbnym. W oparciu o aktualną regulację przepisu art. 25 k.p. umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający: 1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy; 2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy (art. 25 § 2<sup>2</sup> k.p.). Ustawodawca nie zdecydował się natomiast na uregulowanie sytuacji, w której strony zamierzają zawrzeć umowę na czas nieokreślony bezpośrednio po okresie próbnym. W takim przypadku należy dopuścić ustalenie przez strony maksymalnego (3-miesięcznego) okresu próbnego<sup>7</sup>.

Pracodawca i pracownik mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy 1- i 2-miesięczne, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy (art. 25 § 2<sup>3</sup> k.p.). Z przepisu art. 29 § 1 pkt 6 b) k.p. wynika, że w takim przypadku strony umowy na okres próbny powinny już w samej umowie na okres próbny zawrzeć postanowienie o jej wydłużeniu. Przez rodzaj pracy, o którym mowa w tym przepisie, należy rozumieć „zespół czynności należących do obowiązków pracownika związanych z zajmowanym stanowiskiem”<sup>8</sup>.

Podobnie jak przed analizowaną nowelizacją, ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy. Z Kodeksu pracy zniknęła natomiast przesłanka ponownego zawarcia umowy na okres próbny po upływie trzech lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę. Zmiana w tym zakresie wynikała z konieczności dostosowania polskiej regulacji do przepisu art. 8 ust. 2 (zdanie drugie) dyrektywy 2019/1152, zgodnie z którym w przypadku ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji i zadań, stosunek pracy nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego.

6 K. Jaśkowski (w.): E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 25.

7 Szerzej: K. Jaśkowski (w.): E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 25.

8 K. Stefański (w.): *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2, Art. 94–304(5), red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 140.

### III. INTERPRETACJA ZAMIARU

#### III.I. ZAMIAR – DEFINICJA I ZNACZENIE W PRAWIE PRYWATNYM

Zgodnie z definicją słownikową „zamiar” oznacza „to, co ktoś zamierza zrobić”<sup>9</sup>.

Pojęcie zamiaru występuje częściej w prawie karnym i właśnie w tej gałęzi prawa znajduje szerokie opracowanie zarówno w literaturze, jak i orzecznictwie. W kontekście „zamiaru”, który pojawił się w regulacji art. 25 k.p., zdecydowanie bardziej przydatna jest jednak analiza tego terminu w ujęciu prawa prywatnego. Zamiar w prawie cywilnym (w obszarze odpowiedzialności) utożsamiany jest z subiektywnym elementem winy przejawiającym się w umyślności (zamiar bezpośredni lub ewentualny)<sup>10</sup>. Kryterium zamiaru literalnie pojawia się również w przepisie art. 65 § 2 k.c., zgodnie z którym: „W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu”. W tym sensie zamiar stron umowy rozumiany jest jako rzeczywiste uzgodnione intencje stron co do skutków prawnych, które mają nastąpić w związku z zawarciem umowy. Przy czym istotna w tych okolicznościach jest chwila złożenia oświadczenia woli przez strony (a nie później wyrażone intencje)<sup>11</sup>. Kolejnym przykładem występowania zamiaru w przepisach Kodeksu cywilnego jest regulacja przepisu art. 25 k.c. (*domicilium*). W tym przepisie *animus manendi*, czyli element subiektywny w postaci zamiaru, interpretowany jest w sposób zobiektywizowany, tj. z punktu widzenia typowego obserwatora<sup>12</sup> (a nie z subiektywnej perspektywy stron umowy).

Zamiar, o którym mowa w przepisie art. 25 § 2<sup>2</sup> k.p., powinien być analizowany z punktu widzenia obu stron stosunku pracy, tj. zgodnego zamiaru pracodawcy i pracownika. Gdyby intencja ustawodawcy była inna (tj. gdyby chodziło jedynie o zamiar pracodawcy lub pracownika), z pewnością znalazłoby to odzwierciedlenie w treści przepisu. Zamiar ten należy rozumieć jako wola ukierunkowania zachowania stron na osiągnięcie określonego celu i sterowanie tym zachowaniem. Na zamiar składa się więc warunkowane wyobrażenie celu (strona intelektualna) i dążenie oparte na motywacji jego osiągnięcia (strona woluntatywna). Do takiej interpretacji zamiaru prowadzi analiza przepisu art. 25 § 22 k.p. przez prymat posiłkowo stosowanych regulacji prawa cywilnego z obszaru wykładni składanych oświadczeń woli (art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

9 <https://sjp.pwn.pl/slowniki/zamiar.html>

10 Szerzej: *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, Warszawa 2011, s. 706.

11 P. Nazaruk (w:) *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, red. J. Ciszewski, LEX/el. 2023, art. 65.

12 A. Lutkiewicz-Rucińska (w:) *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, red. M. Balwicka-Szczyrba, A. Sylwestrzak, LEX/el. 2023, art. 25.

W literaturze prawa cywilnego wskazuje się, że kryteria interpretacji oświadczeń akcentują taki sposób rozumienia treści oświadczeń woli, jaki może być zrekonstruowany na podstawie zewnętrznych, weryfikowalnych reguł znaczeniowych związanych z kontekstem, w jakim dochodzi do złożenia oświadczenia woli<sup>13</sup>. Zamiar stron stosunku pracy również powinien być analizowany w sposób zobiektywizowany, tj. z punktu widzenia typowego obserwatora. Wyłącznie subiektywna analiza tego zamiaru mogłaby bowiem doprowadzić do łatwego obejścia przepisu art. 25 § 2<sup>2</sup> k.p. Kryterium istnienia zamiaru o określonej treści powinno być więc oceniane w kontekście całokształtu zachowania obu stron stosunku pracy. Takie rozumienie tego zamiaru uzasadnia potrzeba ochrony pracownika i w sposób pośredni wynika z przepisu art. 18 § 1 k.p.

Zamiar, o którym mowa w przepisie art. 25 § 2<sup>2</sup> k.p., powinien być wyrażony w umowie na okres próbny, jednak jedynie w przypadkach zawarcia umowy na okres próbny nieprzekraczający: 1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy; 2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy (art. 29 § 1 pkt 6 b k.p.). Kaskadowa konstrukcja tej regulacji (przepis art. 29 § 1 pkt 6 b k.p. odsyła do przepisu art. 25 § 2<sup>2</sup> k.p.) sprawia, że przywołana regulacja jest bardzo nieprecyzyjna. Pojawiają się bowiem wątpliwości dotyczące tego, czy strony stosunku pracy mają obowiązek wskazywać w umowie na okres próbny swój zamiar w przypadkach, gdy: 1) strony zamierzają zawrzeć po okresie próbnym umowę na okres przekraczający 2 miesiące, 2) strony zawierają umowę na okres próbny nieprzekraczający 1 miesiąca, jednak z zamiarem zawarcia po okresie próbnym umowy na okres co najmniej 12 miesięcy, 3) strony zawierają umowę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy, jednak z zamiarem zawarcia po okresie próbnym umowy na okres co najmniej 12 miesięcy. W żadnym z przedstawionych wyżej przypadków nie została spełniona dyspozycja przepisu art. 29 § 1 pkt 6 b k.p. w zw. z art. 25 § 2<sup>2</sup> k.p., co sugeruje, że w żadnym z przedstawionych przypadków nie zachodzi więc potrzeba wskazywania w umowie zamiaru zawarcia umowy na czas określony po zakończonym okresie próbnym. Fakt, że w określonych sytuacjach strony nie mają obowiązku wskazywania swojego zamiaru w samej umowie, nie oznacza jednak, że taki zamiar nie musi istnieć. W przypadku braku wyraźnego zapisu w umowie, zamiar stron powinien wynikać z zachowania pracodawcy i pracownika. Nie ma jednak wątpliwości, że w takich okolicznościach dowodzenie istnienia konkretnego zamiaru będzie bardzo trudne.

13 M. Safjan (w:) *Kodeks cywilny*, red. K. Pietrzykowski, 2018, t. 1, kom. do art. 65.

### III.II. AKTUALNOŚĆ ZAMIARU I MOŻLIWOŚĆ JEGO ZMIANY

Zamiar stron stosunku pracy co do dalszego zatrudnienia po okresie próbnym powinien być ustalony na moment zawierania umowy na okres próbny. W ten sposób ustalony moment oceny zamiaru należy jednak zestawić z samym celem umowy na okres próbny. Analiza tej kwestii wydaje się bowiem potrzebna w kontekście ustalenia dopuszczalności zmiany zamiaru.

Jak wskazuje się w orzecznictwie: „Umowa na okres próbny ma sprawdzać przygotowanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju. 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”<sup>14</sup>. Mając zatem na względzie cel umowy na okres próbny, przepis art. 25 k.p. należy interpretować w ten sposób, że umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający: 1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy, 2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy oraz 3) 3 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 12 miesięcy oraz na czas nieokreślony. Z takim jednak zastrzeżeniem, że w każdym z tych przypadków zamiar stron powinien mieć charakter wiążący (tj. powinien rodzić określone zobowiązanie po stronie pracodawcy i pracownika) jedynie pod warunkiem, że kwalifikacje pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy zostaną potwierdzone w okresie próby.

Konkludując tę część rozważań, należy uznać, że strony stosunku pracy nie mają możliwości zmiany początkowo deklarowanego zamiaru w okresie próby lub po jego zakończeniu. Jednak w przypadku niepotwierdzenia kwalifikacji pracownika lub możliwości jego zatrudnienia w okresie trwania umowy na okres próbny istnieją jednak podstawy, by nie nawiązywać z pracownikiem dalszej współpracy (mimo uprzednio wyrażonego zamiaru). W świetle takiej interpretacji ewentualne nienawiązanie umowy na deklarowany uprzednio okres (po okresie próby) nie oznacza więc zmiany zamiaru (który oceniany jest jedynie na moment zawierania umowy na okres próbny), a świadczy o niepotwierdzeniu kwalifikacji lub braku możliwości zatrudnienia pracownika.

<sup>14</sup> Wyrok SN z 4.09.2013 r. (II PK 358/12), OSNP 2014/5, poz. 70.

Warto również zauważyć, że oprócz negatywnej oceny pracy pracownika dokonanej przez pracodawcę może wystąpić również sytuacja, w której sam pracownik nie będzie zainteresowany nawiązaniem stosunku pracy po upływie okresu próby. Okres próby może bowiem służyć również pracownikowi, który w tym czasie negatywnie oceni swoją współpracę z pracodawcą i nie będzie chciał nawiązać z nim kolejnej umowy.

### **III.III. KONSEKWENCJE NIEWYWIĄZANIA SIĘ Z ZAMIARU WOBEC DRUGIEJ STRONY STOSUNKU PRACY**

Zamiar w umowie zawieranej na okres próbny deklarowany jest zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Konsekwencje braku jego realizacji należy zatem ustalić w odniesieniu do obu stron stosunku pracy.

Analizy wymagają sytuacje, w których pracodawca odmawia zatrudniania pracownika pomimo uprzednio deklarowanego zamiaru jego zatrudnienia na wskazany okres. W tych okolicznościach rozważenia wymagają dwa przypadki: 1) pracodawca nie nawiązuje po okresie próby stosunku pracy na deklarowany okres w sytuacji, gdy pracownik również odmawia kontynuowania współpracy; 2) pracodawca nie nawiązuje po okresie próby stosunku pracy na deklarowany okres w sytuacji, gdy pracownik jest gotowy kontynuować taką współpracę. W obu wyżej wymienionych przypadkach nienawiązanie stosunku pracy po okresie próby należy uznać za dopuszczalne w sytuacji negatywnej oceny pracy pracownika dokonanej przez pracodawcę (w oparciu o przepis art. 25 § 2 k.p.). W pierwszej sytuacji (tj. w okolicznościach, w których zarówno pracodawca, jak i pracownik nie chcą nawiązać kolejnego stosunku pracy) początkowo zadeklarowany (przy nawiązywaniu umowy o pracę na okres próbny) zamiar zawarcia kolejnej umowy o pracę nie będzie rodził obowiązku pracy. Byłoby to bowiem oczywiście sprzeczne z podstawową zasadą prawa pracy, tj. zasadą wolności pracy. W myśl przepisu art. 11 k.p.: „Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika”. W drugim z przedstawionych przypadków można natomiast rozważyć przysługiwanie pracownikowi określonych instrumentów prawnych w celu ochrony jego praw. Jednym z nich może być skorzystanie z przepisu art. 29<sup>4</sup> § 3 k.p., który stanowi, że: „Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę było jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy, lub dochodzenie udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3<sup>2</sup> i 3<sup>3</sup> oraz art. 291 § 2 i 4, lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94<sup>13</sup>, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres



próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wnioski w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania”. W przedstawionej sytuacji „niewywiązanie się” z deklarowanego początkowo zamiaru można bowiem uznać za działanie mające skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę. Dalej idącym instrumentem, który mógłby przysługiwać pracownikowi, jest roszczenie o charakterze odszkodowawczym. W tej sytuacji zasadne byłoby wykorzystanie przepisu art. 300 k.p., który uprawnia do skorzystania z regulacji Kodeksu cywilnego. Pracownik mógłby zatem (pod warunkiem udowodnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej) dochodzić od pracodawcy odszkodowania. W grę mogłaby tu wchodzić zarówno odpowiedzialność kontraktowa, jak również odpowiedzialność deliktowa pracodawcy. W odniesieniu do odpowiedzialności kontraktowej w grę wchodziłaby przede wszystkim odpowiedzialność w ramach ujemnego interesu umownego. „W judykaturze i piśmiennictwie rozróżnia się odpowiedzialność za szkodę w granicach dodatniego oraz ujemnego interesu umownego. Szkada w granicach pozytywnego interesu umownego obejmuje uszczerbek powstały wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Natomiast negatywnym interesem umownym określa się szkodę powstałą przez niedojście do skutku zamierzonej umowy. Szkada w granicach ujemnego interesu umownego obejmuje więc głównie wydatki poniesione dla jej zawarcia. Przyjąć trzeba, iż obowiązek odszkodowawczy dłużnika ogranicza się do następstw, które w chwili zawarcia umowy były do przewidzenia w normalnym toku rzeczy, oraz tych, które można było rozsądnie przewidzieć na podstawie wiedzy o szczególnych okolicznościach danego przypadku”<sup>15</sup>. W obu rodzajach odpowiedzialności kwestią kluczową będzie udowodnienie tego, czy faktycznie zaistniały przesłanki uprawniające do negatywnej oceny tego pracownika w oparciu o przepis art. 25 § 2 k.p. W przypadku wykazania tych okoliczności, tj. w przypadku wykazania przez pracodawcę, że pracownik nie ma odpowiednich kwalifikacji lub nie ma możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy, pracodawca mógłby od tej odpowiedzialności się uwolnić.

W końcu, najdalej idącym roszczeniem, które mogłoby przysługiwać pracownikowi, jest roszczenie o nawiązanie stosunku pracy (zgodnie z zamiarem deklarowanym w umowie na okres próbny). To roszczenie wymaga pogłębionej analizy jego ewentualnych podstaw. Jak wskazuje się w orzecznictwie: „W prawie pracy roszczenie o zatrudnienie, o zatrudnienie na określonym stanowisku lub o awans ma charakter wyjątkowy. Podstawową zasadą prawa pracy jest bowiem to, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11

15 Wyrok SR w Kamiennej Górze z 30.11.2016 r. (I C 663/16), LEX nr 2171333.



k.p.). Dlatego, z reguły nikt nie ma roszczenia o zatrudnienie na konkretnym stanowisku pracy, a osoba już zatrudniona (pracownik) nie może skutecznie żądać nowego, korzystniejszego ukształtowania treści stosunku pracy, w tym zajęcia wyższego stanowiska, jeżeli pracodawca nie godzi się na taką zmianę. Odmienna sytuacja może mieć miejsce jedynie wtedy, gdy roszczenie o nawiązanie stosunku pracy na konkretnym stanowisku wynika z przepisów prawa lub zobowiązania przyjętego przez pracodawcę (...)”<sup>16</sup>. Możliwość dochodzenia przez pracownika roszczenia o zawarcie umowy o pracę została potwierdzona w kontekście niewywiązywania się przez pracodawcę z zawartej umowy przedwstępnej o pracę<sup>17</sup>. W przypadku przedwstępnej umowy o pracę można jednak mówić o wyraźnym zobowiązaniu, którego podjął się pracodawca. Przedwstępna umowa o pracę powinna bowiem wyrażać zobowiązanie obu stron (pracownika i pracodawcy) do zawarcia oznaczonej umowy o pracę, a także określać istotne postanowienia tej umowy. Umowa przedwstępna niespełniająca tych wymagań jest nieważna<sup>18</sup>. „Zawarcie umowy przedwstępnej, przewidującej zawarcie w przyszłości umowy o pracę, daje stronom uprawnienia określone przepisami prawa cywilnego w celu prawidłowej realizacji zobowiązań przyjętych w treści umowy przedwstępnej. Jeżeli (przyszły) pracodawca uchyła się od zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę, to (przyszłemu) pracownikowi przysługuje albo roszczenie o zawarcie umowy przyrzeczonej (art. 390 § 2 k.c.), albo roszczenie o naprawienie szkody, którą poniósł przez to, że liczył na zawarcie umowy przyrzeczonej (art. 390 § 1 k.c.)”<sup>19</sup>. Porównując przedwstępną umowę o pracę do zamiaru deklarowanego w umowie na okres próbny, należy uznać, że w tym drugim przypadku deklarowany zamiar nie stanowi jednoznacznego zobowiązania. O istnieniu konkretnego zobowiązania można więc mówić jedynie w przypadku zrealizowania zamiaru, który ze swojej istoty odnosi się do przyszłości. Dlatego też należy odrzucić możliwość dochodzenia przez pracownika roszczenia o nawiązanie stosunku pracy.

W przypadku, gdy to pracownik (wbrew początkowo deklarowanemu zamiarowi) nie chce nawiązać z pracodawcą kolejnego stosunku pracy po upływie okresu próbnego, wydaje się, że (z uwagi na zasadę wolności pracy) w grę może wchodzić jedynie odpowiedzialność odszkodowawcza tego pracownika. Podobnie jak pracownik, pracodawca musiałby wówczas wykazać wszelkie przesłanki odpowiedzialności deliktowej bądź kontraktowej. Wątpliwości może natomiast budzić to, czy pracownik mógłby się od tej odpowiedzialności uwolnić, powołując się na cel umowy na okres próbny, tj. poprzez wykazanie, że okres próby nie potwierdził posiadanych przez niego kwalifikacji, bądź możliwości zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju

16 Postanowienie SN z 27.04.2021 r. (III PSK 38/21), LEX nr 3358870.

17 Uchwała SN z 21.06.1972 r. (III PZP OSN CP).

18 Wyrok SA w Katowicach z 14.01.2000 r. (I ACa 914/99), OSA 2001/2, poz. 8.

19 Wyrok SN z 17.07.2009 r. (I PK 26/09), OSNP 2011/5-6, poz. 73.

pracy. Aby odpowiedzieć na to pytanie, należy bliżej przyjrzeć się istocie samej umowy na okres próbny. Regulacja tego rodzaju umowy, a w szczególności limitowanie długości okresu próbnego, została ukształtowana przede wszystkim w sposób, który ma na celu uniknięcie stawiania pracownika w mniej korzystnej pozycji wobec dominacji pracodawcy. Nie zmienia to jednak faktu, że w następstwie odbytego okresu próby to pracownik może stwierdzić, że nie posiada odpowiednich kwalifikacji lub nie ma możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Tym bardziej, że ustawodawca w przepisie art. 25 § 2 k.p. nie uniemożliwia dokonania negatywnej oceny pracownika na podstawie tego przepisu przez samego pracownika. Nie jest sytuacją wyjątkową okoliczność, w której to pracownik w toku okresu próbnego dochodzi do wniosku, że nie sprawdzi się na oferowanym przez pracodawcę stanowisku. W świetle powyższych ustaleń należy zatem uznać, że również pracownik ma możliwość powoływania się na cel umowy na okres próbny, który może uzasadniać nienawiązanie umowy o pracę po zakończonym okresie próbnym (mimo początkowo zadeklarowanego zamiaru).

#### IV. KONKLUZJE

Przeprowadzona w artykule analiza pozwoliła na sformułowanie następujących konkluzji:

1. Zamiar formułowany przez strony stosunku pracy przy zawieraniu umowy o pracę na okres próbny ma charakter wiążący, pod warunkiem jednak pozytywnego przebiegu okresu próby, tj. pod warunkiem potwierdzenia w tym okresie kwalifikacji pracownika oraz możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.
2. Podobnie jak w przypadku *domicilium*, zamiar w kontekście art. 25 § 2<sup>2</sup> k.p. należy rozumieć nie jako wolę wewnętrzną, ale wolę dającą się określić na podstawie obiektywnych, możliwych do stwierdzenia okoliczności. Przy ustalaniu zamiaru nie można poprzestawać tylko na oświadczeniach zainteresowanych osób<sup>20</sup>.
3. Zamiar stron stosunku pracy co do zawarcia umowy o pracę po zakończeniu okresu próbnego ustala się na moment zawierania umowy na okres próbny. Strony stosunku pracy nie mają możliwości zmiany początkowo deklarowanego zamiaru w okresie próby lub po jego zakończeniu. W sytuacji niepotwierdzenia kwalifikacji pracownika lub braku możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy istnieją jednak podstawy, by nie nawiązywać z pracownikiem dalszej współpracy (mimo

---

20 Postanowienie SN z 15.07.1978 r. (IV CR 242/79), OSNC 1979/6, poz. 120.

- uprzednio wyrażonego zamiaru). Do takiej konkluzji prowadzi wykładnia funkcjonalna i celowościowa regulacji dotyczącej umowy na okres próbny.
4. Konsekwencje braku realizacji początkowo deklarowanego zamiaru należy odnosić do obu stron stosunku pracy. W tym przypadku w grę może wchodzić odpowiedzialność odszkodowawcza na zasadach Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Niezrealizowanie zamiaru kontynuacji współpracy nie daje natomiast podstaw do dochodzenia roszczeń o nawiązanie stosunku pracy.

### **adw dr Małgorzata Grześków**

*Adwokat wykonujący zawód we Wrocławiu. Adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego. Jej zainteresowania badawcze obejmują prawo indywidualnych stosunków pracy oraz stosunki służbowe. Autorka publikacji z zakresu prawa pracy, w tym m.in. monografii Nawiązywanie stosunków zatrudnienia w służbach zmilitaryzowanych (Warszawa 2020). Advocate practising in Wrocław, assistant professor at the Department of Labour Law at the Faculty of Law, Administration and Economics of the University of Wrocław. Her research interests include the law of individual employment relations and service relations. Author of academic publications in the field of labour law, including a monograph titled „Establishment employment relationships in militarized services”, Warsaw 2020.*

ORCID: 0000-0002-8449-898X

malgorzata.grzeskow@uwr.edu.pl

### **ABSTRACT**

**Keywords:** *intention, trial period contract, amendment of the Labour Code*

## **Intention to conclude another employment contract after the lapse of the trial period**

**The Labour Code has recently been subject to significant changes. In general, the direction set by successive amendments should be assessed positively, however, individual new regulations may raise numerous interpretational doubts. The subject of this article is an analysis of the intention declared by the parties to an employment relationship when entering into a contract of employment for a trial**

**period. This is a new obligation through which the legislator wishes to limit the length of the trial period. In practice, the consequences of failing to implement this intention will be extremely difficult to assess.**

## **Bibliografia**

- Gniewek Edward**, *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. E. Gniewek, Warszawa 2011
- Grzegorz Goździewicz, Tadeusz Zieliński (w:)** *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 25
- Jaśkowski Kazimierz (w:)** Eliza Maniewska, Kazimierz Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023
- Lutkiewicz-Rucińska Anita (w:)** *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, red. M. Balwicka-Szczyrba, A. Sylwestrzak, LEX/el. 2023
- Nazaruk Piotr (w:)** *Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, red. J. Ciszewski, LEX/el. 2023, art. 65
- Safjan Marek (w:)** *Kodeks cywilny*, red. K. Pietrzykowski, 2018, t. 1, kom. do art. 65
- Stefański Krzysztof (w:)** *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2, Art. 94–304(5), red. K. Baran, Warszawa 2022, art. 140.
- Tomaszewska Monika (w:)** *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1. Art. 1-93, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 25.