



Sygn. akt I PK 105/09

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 listopada 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Herbert Szurgacz (przewodniczący)  
SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)  
SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

Protokolant Dorota Białek

w sprawie z powództwa B. W.

przeciwko C. S. Polska Sp. z o.o. w K.

o ustalenie nieistnienia stosunku pracy i nakazanie wydania świadectwa pracy  
ewentualnie o ustalenie, że na powodzie nie ciąży obowiązek zapłaty,  
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw  
Publicznych w dniu 4 listopada 2009 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 29 stycznia 2009 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 6 marca 2008 r. oddalił powództwo B. W. przeciwko C. S. Polska Sp. z o.o. w K. o ustalenie nieistnienia stosunku pracy i nakazanie wydania świadectwa pracy oraz ustalił, że na powodzie B. W. nie ciąży obowiązek zapłaty pozwanej C. S. Polska Sp. z o.o. w K. kwoty 10.000 Euro, określonej w § 5 ust. 3 umowy o pracę na okres próbny zawartej 9 marca 2007 r.

Powód, po ograniczeniu żądań pozwu, domagał się ustalenia, że w dniu 26 czerwca 2007 r. pomiędzy nim a pozwaną nie istniał stosunek pracy, którego podstawą była wskazana w treści oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 26 czerwca 2007 r. umowa o pracę zawarta w K. w dniu 9 marca 2007 r. automatycznie przekształcona w umowę o pracę na czas nieokreślony, a także nakazania stronie pozwanej wydania świadectwa pracy dotyczącego stosunku pracy istniejącego między stronami w okresie od dnia 12 marca 2007 r. do dnia 12 czerwca 2007 r., nawiązanego na podstawie umowy o pracę na okres próbny zawartej 9 marca 2007 r., która uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który została zawarta. Powód domagał się, na wypadek nieuwzględnienia wskazanego żądania, ustalenia, że nie ciążył na nim obowiązek zapłaty na rzecz pozwanej należności w kwocie 10.000 euro, określonej w § 5 ust. 3 umowy o pracę na okres próbny z dnia 9 marca 2007 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że 9 marca 2007 r. strony zawarły umowę o pracę. W § 1 ust. 3 umowy strony postanowiły, że w przypadku zawarcia umowy na okres próbny umowa staje się umową o pracę na czas nieokreślony z chwilą zakończenia okresu próbnego. W umowie określono, że w okresie trwania umowy na okres próbny wysokość wynagrodzenia wynosić będzie 3.000 zł brutto, a po upływie tego okresu 3.500 zł brutto. W § 5 umowy zostało zapisane, że w wypadku finansowania przez pracodawcę uczestnictwa pracownika w szkoleniu z zakresu narzędzi Ab Initio lub innych szkoleniach, pracownik jest zobowiązany do przepracowania u pozwanej minimum 2 lat licząc od rozpoczęcia szkolenia. W wypadku niewypełnienia przez pracownika tego zobowiązania, na skutek wcześniejszego

rozwiązania przez niego umowy o pracę za wypowiedzeniem, albo rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, pracownik jest zobowiązany do zwrotu kosztów szkolenia. Sąd Rejonowy ustalił, że szkolenie z Ab Initio było koniecznym warunkiem świadczenia przez powoda pracy na stanowisku, na którym został zatrudniony, ponieważ bez znajomości narzędzi Ab Initio powód nie mógłby wykonywać powierzonych mu zadań.

W dniu 13 czerwca 2007 r. z powodem skontaktowała się I. K. reprezentująca pozwanego pracodawcę w sprawach kadrowych i przekazała mu, że w siedzibie pozwanej jest przygotowana do podpisania umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 12 czerwca 2007 r., z uwagi na to, że upłynął już wskazany w umowie o pracę z dnia 9 marca 2007 r. okres próbny. W dniu 15 czerwca 2007 r., powód odebrał tekst umowy na czas nieokreślony, w którym datę zawarcia umowy oznaczono jako 12 czerwca 2007 r.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że powód prowadził z pracodawcą negocjacje dotyczące usunięcia zapisów o obowiązku zwrotu przez pracownika kosztów szkolenia, mimo że klauzula ta była identyczna z treścią § 5 umowy o pracę z 9 marca 2007 r. Gdy negocjacje nie przyniosły oczekiwanego przez powoda efektu, w dniu 22 czerwca 2007 r. powód odmówił dalszego świadczenia pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że 26 czerwca 2007 r. powód otrzymał od pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej 9 marca 2007 r., przekształconej w umowę o pracę na czas nieokreślony, w którym wskazano jako przyczynę rozwiązania umowy ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych, polegające na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy podczas wykonywania projektu u klienta w dniu 22 czerwca 2007 r.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że roszczenie powoda o ustalenie nieistnienia stosunku pracy było bezzasadne, ponieważ po upływie okresu próbnego wskazanego w umowie z 9 marca 2007 r., łącząca strony umowa przekształciła się w umowę na czas nieokreślony, zgodnie z wolą stron wyrażoną w § 1 ust. 3 tej umowy. W ocenie Sądu Rejonowego za takim wnioskiem przemawiała treść umowy, okoliczności wskazujące na niesporną wolę stron realizowania umowy o pracę na czas określony na podstawie zapisów z umowy zawartej przez strony w dniu 9 marca 2007 r., pomimo faktu niezawarcia nowej umowy oraz, iż po

12 czerwca tj. po upływie "okresu próby", powód nadal wykonywał na rzecz pozwanej prace w zakresie i na warunkach określonych w umowie z 9 marca 2007 r., a także okoliczność, że odmówił jej wykonywania dopiero 22 czerwca 2007 r. tj. wówczas gdy pozwany pracodawca nie przyjął propozycji zmiany warunków umowy, dotyczących zapisów o zwrocie kosztów szkolenia przez pracownika.

Sąd pierwszej instancji uznał za bezpodstawny zarzut niezgodności z prawem zapisu § 1 ust. 3 umowy z dnia 9 marca 2007 r., dotyczącego automatycznego przekształcenia umowy stron w umowę na czas nieokreślony. W ocenie Sądu Rejonowego, zgodnie z ogólną zasadą swobody umów, kwestionowany zapis mógł być skutecznie wprowadzony do umowy o pracę, gdyż nie pozostawał w sprzeczności z przepisami prawa pracy, zasadami współżycia społecznego lub z naturą stosunku pracy i nie był mniej korzystny dla pracownika od przepisów prawa pracy. Sąd pierwszej instancji uznał, że wskazywana przez powoda niekorzystność kwestionowanego zapisu umowy pozostawała „nie tyle w przekształceniu jej w umowę na czas nieokreślony, ile w fakcie, że takie przekształcenie będzie skutkowało przedłużeniem okresu, w którym zobowiązany będzie do zwrotu kosztów”.

Sąd Rejonowy stwierdził, że nie doszło do rozwiązania umowy z dnia 9 marca 2007 r. w efekcie przedstawienia powodowi do podpisu projektu odrębnej umowy na czas nieokreślony, nawet jeśli jej projekt, zgodne z twierdzeniami powoda, należało traktować jako ofertę zawarcia nowej umowy i rozwiązania poprzedniej, ponieważ powód odmówił zawarcia nowej umowy w przedstawionym przez pozwaną kształcie i zaproponował własną ofertę, która nie została przyjęta przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy uznał, że na powodzie nie ciążył obowiązek zapłaty na rzecz strony pozwanej kwoty 10.000 euro, przy ocenie, że zapis umowy stron z dnia 9 marca 2007 r. nakładający na pracownika taki obowiązek, jest z mocy art. 18 § 2 k.p. nieważny.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z 29 stycznia 2009 r. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy stwierdził, że do faktów mających istotne znaczenie należały w sprawie okoliczności konieczne i niezbędne do oceny skutków prawnych czynności, jaką była zawarta przez strony umowa o pracę z dnia 9 marca 2007 r. o niekwestionowanej przed sądem treści, a także okoliczności mogące mieć wpływ na ocenę znaczenia prawnych zdarzeń, jakimi było przedstawienie powodowi do podpisu tekstu umowy o pracę mającej być zawartą przez strony w dniu 12 czerwca 2007 r. na czas nieokreślony od dnia 13 czerwca 2007 r. oraz zainicjowana przez powoda próba zmiany zapisów projektu umowy o pracę, które określały zakres obowiązku zwrotu kosztów szkolenia przez powoda, a brzmiały jednolicie w zapisach umowy zawartej przez strony 9 marca 2007 r. i w tekście przedstawionym powodowi do podpisu w czerwcu 2007 r.

W ocenie Sądu Okręgowego przebieg postępowania dowodowego przed Sądem pierwszej instancji, jak i przedmiot dowodów przeprowadzonych w sprawie oraz zakres ustaleń faktycznych sądu wskazanych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jako podstawa faktyczna rozstrzygnięcia o roszczeniach, które sąd pierwszej instancji w sentencji wyroku oddalił, nie potwierdziły zasadności zarzutów określonych w apelacji jako naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. oraz jako "naruszenie zasady równości stron". Sąd Okręgowy stwierdził, że uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego i wskazany w nim stan faktyczny wyjaśniły wszystkie okoliczności w sprawie, które miały i mogły mieć znaczenie dla rozstrzygnięcia o istocie sporu.

Sąd Okręgowy podkreślił, że z uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji wynikało dlaczego, i na jakich podstawach faktycznych i prawnych, sąd oddalił powództwo z żądaniem zasadniczym.

Sąd drugiej instancji uznał za bezzasadny zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., ponieważ zarzut o takim przedmiocie może stanowić usprawiedliwioną podstawę do uwzględnienia wniosków apelacji w zasadzie dopiero wówczas, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie posiada koniecznych elementów, a braki są tak oczywiste, że niemożliwe jest odtworzenie ustaleń faktycznych i prawnych sądu pierwszej instancji i ocena czy sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sporu, na jakiej podstawie i dlaczego w sposób, jaki wynika z sentencji orzeczenia. W ocenie Sądu Okręgowego takich braków uzasadnienie Sądu pierwszej instancji nie posiadało.

Sąd Okręgowy wskazał, że z uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego wynikały precyzyjnie i czytelnie zarówno ustalenia, jak i podstawa prawna orzeczenia o oddaleniu powództwa, z przytoczeniem przepisów prawa, w oparciu, o które - jak ujął to apelujący – „sąd przyjął, że ustalony przez niego, w sposób zasadniczo bezbłędny, stan faktyczny sprawy nie daje podstaw do twierdzenia, że powód złożył oświadczenie woli o przyjęciu oferty rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, nawiązanej w wyniku automatycznego przekształcenia umowy o pracę na okres próbny z dnia 9 marca 2007 r”.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że bezzasadne były zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa materialnego. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji właściwie ocenił, że nie istniała podstawa do uzasadnionego twierdzenia, że opisane twierdzeniami pełnomocnika powoda postanowienie umowy o pracę stron było mniej korzystne dla pracownika, niż przewidują przepisy prawa pracy i że z tej przyczyny należało klauzulę umowną objąć skutkiem, o jakim mowa w art. 18 § 2 k.p.

Sąd drugiej instancji wskazał, że przyjęcie jako jednej z podstaw oceny sporu wskazanego w apelacji art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p. wymagało zastosowania nie tylko norm prawa materialnego zawartych w art. 60 k.c. i art. 65 § 1 k.c., ale również normy wynikającej z § 2 art. 65 k.c. z art. 56 i 59 k.c. oraz uwzględnienia norm prawa pracy z art. 11 k.p., art. 25 k.p., art. 26 i art. 29 k.p. Zgodnie z treścią 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, natomiast z art. 25 § 1 i 2 oraz art. 26 k.p. wynika, że strony mające zamiar nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, mają też - jeśli ustawa wyraźnie inaczej nie stanowi - swobodę w podjęciu decyzji o tym jakiego rodzaju umowę o pracę, ze wskazanych w art. 25 § 1 k.p., zawrzeć, oraz czy, jak przewiduje to art. 25 § 2 k.p., poprzedzić zawarcie wybranej umowy z art. 25 § 1 k.p., umową o pracę umową na okres próbny.

W ocenie Sądu Okręgowego stan faktyczny, w tym okoliczności wynikające jednoznacznie wiarygodnie z treści zeznań powoda i okoliczności niespornych, opisujących sposób, w jaki strony nieprzerwanie od dnia 9 marca 2007 r. aż do dnia 22 czerwca 2007 r. realizowały stosunek pracy w ramach umowy zawartej w dniu 9

marca 2007 r. wskazywały, że zgodną wolą stron i skutkiem zawarcia tej umowy nie było nawiązanie stosunku pracy na warunkach „umowy o pracę na okres próbny”, a więc umowy, jaka zgodnie z zasadą z art. 30 § 2 k.p., ulega rozwiązaniu z upływem okresu próbnego, powodując ustanie stosunku pracy z tym dniem, jeśli strony nie zawrą innego rodzaju umowy. Zdaniem Sądu drugiej instancji wolą stron było nawiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony, poprzedzonej okresem próbnym, z prawem rozwiązania nawiązanej umowy w oznaczonym okresie próbnym za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, przed terminem w jakim, zgodnie z zawartą umową, rozpoczęta miała zostać realizacja stosunku pracy na warunkach z umowy na czas nieokreślony.

Sąd Okręgowy stwierdził, że istotne w sporze okoliczności faktyczne potwierdziły jednoznacznie, iż sporządzenie przez stronę pozwaną i przedstawienie powodowi do podpisu odrębnego tekstu umowy na czas nieokreślony od dnia 13 czerwca 2007 r. w sytuacji, gdy strony po dniu 12 czerwca 2007 r. realizowały umowę o pracę na czas nieokreślony zawartą na takich samych warunkach w chwili podpisania umowy z dnia 9 marca 2007 r. nie było ani w zamiarze strony pozwanej czynnością prawną, o jakiej mowa w art. 66 § 1 k.c., co sugeruje apelujący, czyli ofertą nawiązania nowej umowy lub ofertą rozwiązania umowy na czas określony wiążącej strony i realizowanej przez nie po dniu 12 czerwca 2007 r. a zawartej w dniu 9 czerwca 2007 roku. Zgodnie z treścią art. 66 § 1 k.c. ofertę stanowi oświadczenie drugiej stronie woli zawarcia umowy, jeżeli określa istotne postanowienia tej umowy. W ocenie Sądu drugiej instancji czynność I. K. nie była przejawem „oświadczeniem woli zawarcia umowy”, lecz czynnością faktyczną zmierzającą do potwierdzenia istniejącego stanu rzeczy. Sąd Okręgowy stwierdził, że przygotowanie i doręczenie powodowi tekstu umowy z dnia 12 czerwca 2007 r. celem podpisania było czynnością podjętą w celu wywołania skutku tożsamego ze skutkiem czynności, jakich dokonywania przez pracodawców wymaga ustawodawca w art. 29 § 3 k.p., podjętą ponieważ pozwany pracodawca nie wiedział, że wcześniej zawarta i realizowana umowa na czas nieokreślony, nawiązana skutecznie przez strony w dniu 9 marca 2007 r. na warunkach w tej umowie określonych, nie wymagała potwierdzenia w formie przewidzianej art. 29 § 2 k.p., lecz mogła być "potwierdzona" pismem o jakim mowa w art. 29 § 3 k.p.

Sąd drugiej instancji, odnośnie do zarzutu naruszenia art. 18 § 2 k.p. wskazał, że ocena „korzystności” postanowienia umowy o pracę dla pracownika musi mieć, jak stwierdził to Sąd Najwyższy w uchwale z 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94 (OSNP z 1995 r. nr 7 poz. 87), naturę zobiektywizowaną i powinna polegać na ustaleniach o charakterze ex ante, w tym znaczeniu, iż nie mogą się one odnosić do chwili, w której następuje rozwiązanie stosunku pracy, ale do momentu zawarcia umowy o pracę. Sąd Okręgowy stwierdził, że obiektywizacja oceny dokonywanej na podstawie art. 18 k.p. nie może być dokonywana jedynie w oparciu o subiektywne kryteria, związane z poglądami, czy zmieniającymi się żądaniami i oczekiwaniami pracownika, jak również nie może opierać się jedynie na uwzględnieniu sytuacji stron i ich dążeń, jakie istnieją w chwili rozwiązywania stosunku pracy, gdyż oznaczałoby to wprowadzenie do stosunku pracy, który je ze sobą łączy, stanu niepewności i nadmiernej relatywizacji ich sytuacji prawnej. Z treści art. 18 k.p. wynika, że postanowienie umowy o pracę jest od samego początku nieważne, gdy jest mniej korzystne dla pracownika, a nie, że może się ono stać nieważne wraz ze zmieniającą się sytuacją stron stosunku pracy, czy też w następstwie zmiennych oczekiwań, żądań i ocen pracownika, co do tego co jest dla niego korzystniejsze, a co nie leży w jego interesie. Sąd Okręgowy stwierdził, że ocena dokonywana na podstawie art. 18 k.p. powinna mieć zobiektywizowany charakter i odnosić się do chwili, w której następuje zawarcie umowy o pracę, powinna ponadto podlegać konkretyzacji wyrażającej się w uwzględnieniu sytuacji prawnej i faktycznej stron w chwili zawierania umowy o pracę.

Sąd drugiej instancji ocenił, że umowa o pracę zawarta przez strony w dniu 9 marca 2007 r. nie była, w sensie o jakim mowa w art. 18 § 1 i 2 k.p., mniej korzystna dla powoda jako pracownika niż przepisy prawa pracy. Sąd Okręgowy stwierdził, że umowa ta gwarantowała powodowi od dnia 13 czerwca 2007 r. stabilizację zatrudnienia w ramach stosunku pracy w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony - której wolę realizowania powód powziął, przejawiał i wyraził świadomie i dobrowolnie już w umowie od dnia 9 marca 2007 r. - od dnia w jakim upłynął oznaczony przez strony w umowie okres próbny, bez odraczania aktu i momentu zawierania umowy do upływu okresu próbnego. Sąd drugiej instancji podkreślił, że umowa stron z dnia 9 marca 2007 r. nie była typową umową na



okres próbny lecz umową obejmującą zgodne oświadczenia woli, to ich znaczenie rzeczywiste, czyli nadane przez obie strony w chwili zawierania umowy w marcu 2007 r. i skutki prawne, pozostawały w zgodzie z regułą prawa pracy wyrażoną w art. 11 k.p.c. i w art. 26 § 2 k.p. i nie były sprzeczne z korzystniejszymi dla pracownika przepisami prawa pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w imieniu powoda wniósł jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w części dotyczącej oddalenia apelacji powoda w zakresie odnoszącym się do roszczenia o ustalenie nieistnienia stosunku pracy, tj. w zakresie: żądania ustalenia, że od dnia 13 czerwca 2007 r. pomiędzy powodem B. W. a pozwaną C. S. Polska Spółka z o.o. nie istniał stosunek pracy, którego podstawą byłaby umowa o pracę nawiązana w sposób dorozumiany, tj. poprzez wykonywanie przez powoda pracy na rzecz pozwanej w okresie od 13 czerwca 2007 r. do 21 czerwca 2007 r.; żądania ustalenia, że od dnia 13 czerwca 2007 r. pomiędzy powodem B. W. a pozwaną C. S. Polska Spółka z o.o. nie istniał stosunek pracy, którego podstawą byłaby umowa o pracę na okres próbny z dnia 9 marca 2007 r. automatycznie przekształcona w umowę o pracę na czas nieokreślony, w związku z czym oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 26 czerwca 2007 r. dotyczące umowy o pracę zawartej w K. w dniu 9 marca 2007 r. automatycznie przekształconej w umowę o pracę na czas nieokreślony jest prawnie bezskuteczne.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawach:

1) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: art. 29 § 3 k.p. polegającego na przyjęciu, że przepis ten dotyczy kwestii potwierdzania na piśmie przez pracodawcę warunków wcześniej zawartej, bez zachowania formy pisemnej, umowy o pracę, podczas gdy przepis ten odnosi się jedynie do kwestii udzielenia pracownikowi na piśmie informacji o treści obowiązujących go przepisów prawa pracy; art. 25 § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 353<sup>1</sup> k.c. i art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. polegającego na przyjęciu, że art. 25 k.p. dopuszcza, aby umowa o pracę na czas nieokreślony dzieliła się na dwa okresy, tj. trzymiesięczny okres próbny (w ramach którego obowiązywałby dwutygodniowy okres wypowiedzenia określony w art. 34 k.p.) i dalszy okres niemający określonej granicy czasowej (w ramach którego obowiązywałyby okresy wypowiedzenia określone w art. 36 § 1 k.p.

), w związku z czym strony w ramach przysługującej im kompetencji do swobodnego kształtowania treści łączącej je umowy wynikającej z art. 353<sup>1</sup> k.c. i art. 58 §1 k.c. w związku z art. 300 k.p. są w pełni uprawnione do zawierania umów o pracę na czas nieokreślony o treści wyżej przedstawionej, podczas gdy z wyraźnego brzmienia art. 25 § 1 i § 2 k.p. jednoznacznie wynika, że umowa o pracę na okres próbny i umowa o pracę na czas nieokreślony są odrębnymi rodzajami umowy o pracę o zasadniczo odmiennej regulacji prawnej, a uprawnienie przyszłych stron stosunku pracy wynikające z zasady swobody umów ogranicza się wyłącznie do wyboru pomiędzy wskazanymi w art. 25 § 1 i § 2 k.p. rodzajami umowy o pracę, nie obejmuje natomiast uprawnienia do zawierania umów o pracę, które łączyłyby w sobie cechy umowy o pracę na okres próbny i umowy o pracę na czas nieokreślony; art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. polegającego na przyjęciu, że dokonując wykładni oświadczenia woli złożonego innej osobie (umowy) w formie pisemnej, można zignorować niebudzący wątpliwości zgodny zamiar stron, cel zawieranej umowy oraz jej dosłowne brzmienie, a znaczenie złożonego oświadczenia woli ustalić wyłącznie w oparciu o zachowania stron podjęte już po zawarciu umowy; art. 60 k.c., art. 65 § 1 i § 2 k.c. i art. 66 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. polegającego na przyjęciu, że w sytuacji, gdy strony różnią się w ocenie danego zachowania jako oświadczenia woli (złożenia oferty zawarcia umowy o pracę), należy rozstrzygnąć powstały spór na podstawie ustalenia tzw. wewnętrznej woli składającego oświadczenie, tj. ustalenia, czy składający miał wewnętrzną wolę wywołania określonych skutków prawnych, nie należy natomiast chronić zaufania adresata tego zachowania, który zrozumiał je jako oświadczenie woli o określonej treści po dokonaniu starannych zabiegów interpretacyjnych; niezastosowanie art. 58 § 2 i § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. polegające na nieuznaniu, że postanowienia umowy o pracę na okres próbny, których celem jest ograniczenie swobody pracownika w zakresie podjęcia decyzji co do kontynuowania stosunku pracy po zakończeniu umowy o pracę na okres próbny poprzez wyraźne zasugerowanie, że niewyrażenie zgody na kontynuację stosunku pracy będzie wiązać się dla pracownika z koniecznością zapłaty znacznej sumy pieniężnej na rzecz pracodawcy nie jest nieważne jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego; niezastosowanie art. 30 § 2 k.p. w związku z art. 353<sup>1</sup> k.c.

i art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz błędną wykładnię art. 18 § 2 k.p. polegające na nieuznaniu, że postanowienie umowy o pracę na okres próbny, w którym strony ustalają, że brak wypowiedzenia tej umowy będzie traktowany jako wyraz woli związania się umową o pracę na czas nieokreślony po zakończeniu okresu próbnego i jednocześnie stwierdzają, że tekst dotychczasowej umowy o pracę na okres próbny należy traktować jako tekst umowy o pracę na czas nieokreślony, nie jest nieważne jako a) mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, b) sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i c) naturą stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy na okres próbny z uwagi na to, że zmuszają pracownika, który nie chce kontynuować zatrudnienia po okresie próbnym, do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na okres próbny;

2) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: art. 203 § 1 i § 2 k.p.c. polegającego na przyjęciu, że skuteczne jest częściowe cofnięcie powództwa dokonane po rozpoczęciu rozprawy bez zrzeczenia się roszczenia, na które to cofnięcie pozwany nie wyraził zgody; art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy faktycznej (ustaleń faktycznych) i niewyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji, zgodnie z którym uznał za nieuzasadnione roszczenie powoda dotyczące ustalenia, że od dnia 13 czerwca 2007 r. pomiędzy powodem B. W. a pozwaną C. S. Polska Spółka z o.o. nie istniał stosunek pracy, którego podstawą byłaby umowa o pracę nawiązana w sposób dorozumiany, tj. poprzez wykonywanie przez powoda pracy na rzecz pozwanej w okresie od 13 czerwca 2007 r. do 21 czerwca 2007 r.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części dotyczącej oddalenia apelacji powoda z dnia 18 kwietnia 2008 r. w zakresie odnoszącym się do roszczenia o ustalenie nieistnienia stosunku pracy i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi, który wydał zaskarżony wyrok, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił tym, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne polegające na ocenie charakteru prawnego i dopuszczalności zamieszczania w umowach o pracę na

okres próbny postanowienia, wedle którego zawarta umowa o pracę na okres próbny staje się z momentem zakończenia okresu próbnego umową o pracę na czas nieokreślony.

Skarżący podniósł ponadto, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, gdyż naruszenia prawa materialnego i procesowego, jakich dopuścił się Sąd drugiej instancji są ewidentne i mogą być stwierdzone już przy pobieżnej analizie treści zaskarżonego wyroku.

Skarżący wniósł o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie, z uwagi na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący podniósł, że w sprawie główny spór między stronami koncentrował się wokół kwestii wykładni § 1 ust. 3 umowy z dnia 9 marca 2007 r., a także jego oceny z punktu widzenia zgodności z art. 18 § 1 i § 2 k.p., z zasadą swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c.) oraz zasadami współżycia społecznego. Zdaniem skarżącego Sąd drugiej instancji w ogóle nie zajął się kwestią jego interpretacji i nie ocenił jego dopuszczalności, gdyż na skutek całkowitego zignorowania reguł wykładni oświadczeń woli określonych w art. 65 § 2 k.c. i błędnego rozumienia art. 25 k.p. arbitralnie przyjął, że strony nigdy nie zawarły umowy o pracę na okres próbny, tylko od samego początku były związane umową o pracę na czas nieokreślony, w ramach której wyróżniły trzymiesięczny okres próbny.

Zdaniem skarżącego postanowienie § 1 ust. 3 umowy z dnia 9 marca 2007 r. rodzi istotne pytania odnośnie do zakresu swobody stron stosunku pracy w kształtowaniu treści tego stosunku, zgodności z ochronną funkcją przepisów prawa pracy, a także zgodności z zasadami współżycia społecznego. W ocenie skarżącego postanowienie to miało na celu ustanowienie szczególnej reguły interpretacyjnej, wedle której brak pewnego zachowania (tzn. brak wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny przez którąkolwiek ze stron) winien zostać interpretowany jako złożenie zgodnych oświadczeń woli co do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony począwszy od zakończenia okresu próbnego. Zdaniem skarżącego zasadniczym skutkiem tego postanowienia było, w wypadku złożenia przez strony zgodnych oświadczeń woli w sposób wyżej przedstawiony, wyłączenie konieczności podpisywania odrębnego dokumentu umowy o pracę na czas

nieokreślony z uwagi na to, że wszystkie istotne elementy treści tej umowy zawierał już dokument umowy o pracę na okres próbny z dnia 9 marca 2007 r. Zdaniem skarżącego nietrafne było uznanie przez Sąd pierwszej instancji, że tego rodzaju postanowienie umowne jest bardziej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, gdyż dawało ono pracownikowi "gwarancję" zatrudnienia w wypadku pozytywnego przebiegu okresu próbnego. W ocenie skarżącego omawiane postanowienie wprowadzało niekorzystny dla pracownika zatrudnionego na okres próbny sposób wykazywania, że nie jest zainteresowany kontynuowaniem zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Skarżący zaznaczył, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego ocena postanowień umownych jako mniej korzystnych dla pracownika od przepisów prawa pracy zależy od zmiennych układów społecznych i gospodarczych (np. od sytuacji na rynku pracy).

Zdaniem skarżącego postanowienie § 1 ust. 3 umowy o pracę z dnia 9 marca 2007 r. nasuwa wątpliwości co do swej zgodności z właściwościami (naturą) stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. W ocenie skarżącego postanowienie umowne, które zmusza pracownika do składania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy na okres próbny w sytuacji, gdy chce on, aby stosunek pracy zakończył się definitywnie z momentem upływu okresu próbnego, należy ocenić jako wykraczające poza zakres swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c.), a w konsekwencji jako nieważne (art. 58 § 1 k.c.).

Zdaniem skarżącego podstawowym celem § 1 ust. 3 w związku z § 5 umowy z dnia 9 marca 2007 r. było wywieranie niedozwolonej presji na nowo zatrudnianych pracowników, którzy rezygnując z pracy u pozwanej po okresie próbnym musieliby liczyć się z obowiązkiem zapłaty wysokiej kwoty pieniężnej za skorzystanie ze szkolenia albo decydować się, w wypadku odmowy jej uiszczenia, na proces sądowy. W ocenie skarżącego, tak określony cel omawianego postanowienia umownego winien prowadzić do stwierdzenia jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

W ocenie skarżącego Sąd drugiej instancji dopuścił się rażącego naruszenia reguł wykładni oświadczeń woli określonych w art. 65 k.c., w efekcie znaczenie, jakie przypisał spornym między stronami zachowaniom było całkowicie arbitralne i

dowolne. Zdaniem skarżącego błędna wykładnia przepisów Kodeksu pracy doprowadziła Sąd drugiej instancji do stwierdzenia, że na gruncie art. 25 k.p. możliwe jest zawarcie umowy o pracę, która łączyłaby w sobie elementy umowy na okres próbny i umowy na czas nieokreślony.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadniczym problemem niniejszej sprawy było rozstrzygnięcie kwalifikacji świadczenia pracy przez powoda po rozwiązaniu umowy na okres próbny. W umowie tej strony postanowiły, że w przypadku zawarcia umowy na okres próbny umowa staje się umową na czas nieokreślony z chwilą zakończenia okresu próbnego. Po rozwiązaniu umowy na okres próbny powód świadczył nadal pracę na rzecz pozwanego pracodawcy. Ostatecznie skarżący nie podpisał umowy na czas nieokreślony i odmówił dalszego świadczenia pracy. Pracodawca uznając, że doszło do przekształcenia umowy w umowę na czas nieokreślony, rozwiązał ją niezwłocznie z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę wskazano samowolne opuszczenie stanowiska pracy podczas wykonywania projektu u klienta. Istotne jest, że powód odmówił podpisania umowy na czas nieokreślony, gdy pracodawca nie zgodził się na zamianę postanowienia o zwrocie kosztów szkolenia.

Sąd pierwszej instancji uwzględnił roszczenie o ustalenie, iż na powodzie nie ciąży obowiązek zapłaty na rzecz strony pozwanej kwoty 10 000 tys. euro i oddalił powództwo w części dotyczącej ustalenia nieistnienia stosunku pracy i nakazania stronie pozwanej wydania świadectwa pracy. Apelacja powoda została przez Sąd Okręgowy oddalona.

W skardze kasacyjnej podniesiono naruszenie licznych przepisów prawa materialnego i procesowego. Zdaniem skarżącego w sprawie wystąpiło istotne zagadnienie prawne polegające na ocenie charakteru prawnego i ocenie dopuszczalności zamieszczania w umowach o pracę na okres próbny postanowienia, wedle którego zawarta umowa staje się z momentem zakończenia okresu próbnego umową o pracę na czas nieokreślony, a skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona.

W pierwszej kolejności należy ocenić dopuszczalność zawarcia w umowie na okres próbny postanowienia o tym, że po jej zakończeniu umowa ta staje się umową na czas nieokreślony. Zasadniczo możliwość taką należy uznać za dopuszczalną. Ocena konkretnego przypadku musi być dokonana z uwzględnieniem zasady korzystności z art. 18 § 1 k.p. Korzystność ta powinna zostać oceniona w momencie zawierania umowy o pracę, a nie w chwili jej rozwiązywania. Pogląd taki został wyrażony w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyrok z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, OSNP 1995 nr 7, poz. 87, czy wyrok z dnia 2 października 2003 r., I PK 416/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 328). Orzeczenia te dotyczą wprawdzie wydłużenia ustawowego okresu wypowiedzenia, jednak mogą one służyć uzasadnieniu dopuszczalności umawiania się stron umowy o pracę w innych kwestiach. Skarżący podnosił w skardze, że takie postanowienie umowy jest niekorzystne, gdyż odmowa kontynuacji stosunku pracy wiązała się z koniecznością zapłaty znacznej sumy pieniężnej. Nie ulega wątpliwości, że ocena postanowień umownych co do ich korzystności powinna uwzględniać całokształt okoliczności faktycznych danej sprawy, w tym także nie tylko aspekt zgodności z prawem, ale i zgodność z zasadami współżycia społecznego. Można więc stwierdzić, że umowa stron przewidująca przekształcenie umowy terminowej w umowę na czas nieokreślony będzie dla pracownika z reguły korzystna. Sąd Okręgowy trafnie stwierdził, że ocena korzystności musi mieć charakter globalny i uwzględniać bilans zysków i strat. Ocena okoliczności faktycznych niniejszej sprawy doprowadziła Sąd drugiej instancji do wniosku, że postanowienia umowy były korzystniejsze dla pracownika. Ponadto należy tu zauważyć, iż skarga nie dotyczy obowiązku zapłaty odszkodowania za przeprowadzone szkolenie. Sąd Okręgowy dosyć enigmatycznie przyjął, że zamiarem stron było nawiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony poprzedzonej okres próbnym. W rezultacie Sąd ten ocenił, że przedstawienie powodowi do podpisania odrębnego tekstu umowy na czas nieokreślony było jedynie czynnością faktyczną zmierzającą do potwierdzenia istniejącego stanu rzeczy.

W związku z powyższym należy rozważyć jaki wpływ na rozstrzygnięcie sprawy miałyby przyjęcie, że strony zawarły umowę na okres próbny, która uległa rozwiązaniu po upływie czasu, na jaki była zawarta. W tej sytuacji należałoby

przyjąć, że doszło do nawiązania stosunku pracy poprzez tzw. dopuszczenie do pracy. Możliwość zawarcia w ten sposób umowy o pracę została już dawno zaakceptowana, tak w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i doktrynie prawa pracy (zob. M. Gersdorf-Giaro: Zawarcie umowy o pracę, Warszawa 1985, s. 179 i cytowane tam orzecznictwo Sądu Najwyższego). Zawarcie umowy o pracę w ten sposób może wywoływać wątpliwości co do rodzaju umowy o pracę. W przypadku kiedy doszło do zawarcia umowy po rozwiązaniu się umowy na okres próbny należałoby z reguły przyjąć (wobec braku innych zastrzeżeń stron), że doszło do nawiązania umowy na czas nieokreślony. Tak więc i w tym przypadku należałoby przyjąć, że strony łączyła umowa na czas nieokreślony. Należy również podkreślić, że rodzaj kolejnej umowy o pracę nie miałby większego znaczenia. Wystarczające byłoby ustalenie, że strony łączył umowny stosunek pracy, ponieważ każdy rodzaj umowy o pracę może być rozwiązany w trybie art. 52 k.p.

Z utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego wynika więc, że do nawiązania stosunku pracy może dojść poprzez dopuszczenie pracownika do pracy. Z reguły chodzi w tych przypadkach o roszczenie pracownika, które polega na ustaleniu istnienia stosunku pracy. Natomiast w niniejszej sprawie mamy do czynienia z odwróceniem ról, bowiem to pracownik kwestionował istnienie stosunku pracy, a pracodawca prezentował odmienne stanowisko. Jednak nie uzasadnia to stosowania odmiennych reguł dotyczących nawiązania stosunku pracy *per facta concludentia*. Należało więc uznać, że po rozwiązaniu umowy na okres próbny doszło do nawiązania umowy o pracę na czas nieokreślony.

Tak więc wyrok Sądu Okręgowego odpowiada prawu. Przyjęcie, że po upływie okresu próbnego strony łączyła umowa na czas nieokreślony przesądza o tym, że nie zostały naruszone wskazane w skardze przepisy prawa materialnego. Nie zostały także naruszone przepisy prawa procesowego. Skarga kasacyjna w żadnym razie nie mogła zostać uznana za oczywiście uzasadnioną.

Reasumując należy stwierdzić, że dopuszczalne jest umówienie się stron umowy terminowej w kwestii nawiązania kolejnej umowy o pracę, w tym na czas nieokreślony. Oczywiście jest również, że do zawarcia umowy o pracę może dojść w sposób dorozumiany. Niezachowanie formy pisemnej nie powoduje zaś jej nieważności.



Z tych względów, na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

/tp/