



Sygn. akt I PK 125/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 16 grudnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. M.

przeciwko E. Spółce z o.o. w W.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 grudnia 2014 r.,

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

z dnia 31 października 2013 r.,

**1) uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 22 lutego 2013 r., zasądając od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego;**

**2) zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 150 (sto pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 31 października 2013 r. zmienił zaskarżony przez stronę pozwaną wyrok Sądu Rejonowego z dnia 22 lutego 2013 r. w ten sposób, że oddalił powództwo A. M. o zasądzenie od pozwanej E. Spółki z o.o. kwoty 17.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny.

Sąd odwoławczy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, z których wynikało, że w okresie letnim 2010 r. strona pozwana prowadziła rekrutację na stanowisko przedstawiciela medycznego w K. w dziale leków psychiatrycznych. Za najlepszą kandydatkę na to stanowisko uznano powódkę, wobec czego została podjęta decyzja o jej zatrudnieniu, o czym powódkę poinformowano telefonicznie. List intencyjny dotyczący zatrudnienia powódki u strony pozwanej został podpisany przez stronę pozwaną i wysłany do powódki pocztą kurierską w dniu 1 września 2010 r. Powódka odebrała, podpisała i odesłała list stronie pozwanej. Zgodnie z listem, strona pozwana zobowiązała się do zatrudnienia powódki na okres próbny trzech miesięcy od dnia 1 października 2010 r., a w przypadku pozytywnej oceny jej pracy w tym okresie, miała zostać zawarta z powódką umowa o pracę na czas określony 2 lat. W dniu 2 września 2010 r. do dyrektora ds. marketingu i sprzedaży – M. Ł. - przyszła M. T. - szef marketingu w dziale psychiatrii - która nie brała udziału w rekrutacji pracowników, informując go, że zna powódkę z pracy w poprzedniej firmie i wie, że jest ona osobą konfliktową, niezdolną do pracy w grupie, o niskiej kulturze osobistej, zorientowaną na wynik za wszelką cenę i nie będzie pasowała do grupy pracowników strony pozwanej, nie odnajdzie się w kulturze organizacyjnej strony pozwanej. Dyrektor nie weryfikując tych informacji, podjął decyzję o niezatrudnieniu powódki i zakomunikował to B. M. – pracownicy działu H R. B. M. kilkakrotnie bezskutecznie próbowała dodzwonić się do powódki, jak również podjęła próbę zatrzymania listu intencyjnego, ale ta się nie powiodła. M. Ł. przeprowadził z powódką rozmowę telefoniczną, w której poinformował ją, że zmienił zdanie co do jej zatrudnienia, gdyż powziął informację, że powódka nie będzie pasowała do kultury organizacyjnej strony pozwanej. Dalsze rozmowy z powódką i wymianę

wiadomości e-mailowych prowadziła B. M., która kilkakrotnie dzwoniła do powódki i wysyłała wiadomości sugerujące, że umowa o pracę jest nieaktualna i dotyczące zorganizowania spotkania w W. celem znalezienia rozwiązania sytuacji i przekonania powódki, aby jednak nie rozpoczynała współpracy ze stroną pozwaną. Przed 1 października 2010 r. nie doszło do takiego spotkania, gdyż powódka poinformowała, że nie ma środków finansowych na przyjazd do W. z pełnomocnikiem. Strona pozwana zaproponowała, że opłaci przejazd dla dwóch osób pociągiem w II klasie, zaś powódka, że spotkanie może się odbyć w K. w kancelarii jej pełnomocnika. W dniu 1 października 2010 r. powódka stawiała się w biurze strony pozwanej w celu podpisania umowy o pracę na okres próbny. Towarzyszyła jej aplikantka adwokacka z kancelarii jej pełnomocnika oraz były mąż. Powódce przedłożono do podpisania umowę o pracę, a po dokonaniu przez nią tej czynności prawnik strony pozwanej wręczył jej wypowiedzenie tej umowy, zaś do końca okresu wypowiedzenia udzielono powódce urlopu i zwolniono z obowiązku świadczenia pracy.

Sąd drugiej instancji za nietrafną uznał ocenę prawną tego stanu faktycznego, dokonaną przez Sąd Rejonowy, sprowadzającą się do uznania postępowania strony pozwanej za naruszające art. 8 k.p. z tej przyczyny, że było niezgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem kontraktu zawartego przez strony. Według Sądu Okręgowego, pracodawca, który utracił subiektywne przekonanie o celowości zatrudniania konkretnej osoby, obawiając się, że sam fakt jej zatrudnienia może wpłynąć negatywnie na poprawne dotąd relacje interpersonalne członków zespołu, nie ma bezwzględnego obowiązku realizowania umowy o pracę zawartej na okres próbny przez cały okres, na jaki została zawarta. Skoro wśród uprawnień pracodawcy jest podmiotowe prawo do wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny nieobwarowane ani terminem, ani powinnością wskazywania jakiegokolwiek przyczyny, to sam fakt złożenia pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu takiej umowy w momencie, który pracodawca uznał za najbardziej odpowiedni i nieodzowny w celu ochrony interesów firmy, nie może być z zasady poczytany jako samoistny przejaw naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę na okres próbny, ani jako przejaw czynienia z prawa do wypowiedzenia umowy o pracę użytku sprzecznego ze społeczno-

gospodarczym tego prawa lub z zasadami współzycia społecznego, ze skutkiem, o jakim mowa w art. 8 k.p. O nadużyciu tego prawa w warunkach z art. 8 k.p. oraz ze skutkiem z art. 50 § 1 k.p. można by zasadnie twierdzić tylko wtedy, gdyby pracodawca wykorzystał to prawo w innym celu niż rozwiązanie kontraktu. Skoro zaś zgodnie z art. 390 § 2 k.c. strona pozwana nie mogła jednostronnie i zgodnie z prawem uchylić się od zawarcia umowy przyrzeczonej, a jednocześnie na skutek zdarzeń, które wystąpiły dopiero po podpisaniu listu intencyjnego, wola pracodawcy w kwestii zawarcia umowy przyrzeczonej wygasła, gdyż zatrudnienie powódki oznaczałoby faktycznie zatrudnienie osoby, do której pracodawca utracił niezbędną w stosunkach pracy zaufanie i której możliwość zatrudnienia w przyszłości wykluczył, jedynym dopuszczalnym, zgodnym z prawem i niekolidującym z zasadami współzycia społecznego zachowaniem było wywiązanie się ze zobowiązania zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę na okres próbny, a następnie zrealizowanie przyznanego każdej stronie tego rodzaju umowy uprawnienia do jej wypowiedzenia. W ocenie Sądu odwoławczego, wypowiedzenie powódce umowy na okres próbny nie naruszało więc żadnych przepisów o wypowiedzaniu takich umów w rozumieniu art. 50 § 1 k.p., a tym samym jej powództwo o odszkodowanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie art. 32 § 1 pkt 1 k.p., art. 50 § 1 k.p. i art. 8 k.p., przez bezzasadne uznanie, że nie stanowi sprzecznego z zasadami współzycia społecznego nadużycia prawa do wypowiedzania umów na okres próbny i nie stanowi czynienia użytku z prawa wypowiedzania umów na okres próbny w sposób spreczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz nie stanowi obejścia prawa (uniknięcia konsekwencji prawnych niewywiązania się z listu intencyjnego w świetle art. 72 § 2 k.c. i innych norm prawa):

1. zawarcie przez pracodawcę umowy na okres próbny, a następnie jej wypowiedzenie w kilka minut później ze zwolnieniem pracownika z obowiązku świadczenia pracy bez stworzenia pracownikowi możliwości wykazania swej przydatności dla pracodawcy,
2. zawarcie umowy na okres próbny z góry powziętym zamiarem jej wypowiedzenia w kilka minut później,

3. wypowiedzenie umowy na okres próbny z powodu przyczyn, jakie w ocenie pracodawcy zaistniały przed jej zawarciem i które były wiadome pracodawcy w chwili zawierania umowy,

4. zawarcie umowy o pracę na okres próbny i jej natychmiastowe wypowiedzenie wykonane w celu ominięcia prawa i konsekwencji prawnych związanych z zawartym wcześniej listem intencyjnym i uniknięcie w ten sposób konieczności wykazywania przyczyn niewywiązania się z listu intencyjnego.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, przy uwzględnieniu kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki oparta jest na usprawiedliwionych podstawach.

Zgodnie z art. 32 § 1 pkt 1 k.p., każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny. Jeżeli wypowiedzenie takiej umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie (art. 50 § 1 k.p.). Wynika z tego, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na okres próbny, pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedaniu, nie zaś w razie niezasadności tego wypowiedzenia. Inaczej mówiąc, uzasadnienie wypowiedzenia nie jest wymagane przy umowie na okres próbny, o czym świadczy treść art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym jedynie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Tego rodzaju wymogu przepisy prawa pracy nie przewidują zatem dla wypowiedzenia

umowy o pracę zawartej na okres próbny. Do takiego samego wniosku prowadzi porównanie art. 50 § 1 k.p. z art. 45 § 1 k.p., który w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wyraźnie odróżnia wypowiedzenie nieuzasadnione i wypowiedzenie naruszające przepisy. Nie oznacza to jednak, że sąd pracy w żadnej sytuacji nie jest uprawniony do oceny przyczyn wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na okres próbny, a pracownik pozbawiony jest w tym zakresie ochrony. Zawsze bowiem możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Taka wykładnia jest utrwalona w orzecznictwie. W szczególności w wyroku z 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84 (OSPika 1985 nr 12, poz. 237 z glosą T. Zielińskiego) Sąd Najwyższy przyjął, że art. 8 k.p. może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współzycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 k.p. nie ma zastosowania. Podobne stanowisko zaprezentowane zostało także w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321) i w wyroku z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07 (Monitor Prawniczy 2009 nr 12), w których Sąd Najwyższy stwierdził, między innymi, że Sąd pracy może oceniać wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny co do jego zgodności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa art. 8 k.p.).

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.

Zawarcie przez strony umowy na okres próbny oznacza więc, że pracodawca i pracownik zdecydowali, że chcą poznać warunki wykonywania określonej pracy, a także wzajemne prawa i obowiązki z tym związane. Trudno zatem odmówić racji tym twierdzeniom skarżącej, z których wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę na okres próbny natychmiast po jej zawarciu, bez możliwości podjęcia pracy zaoferowanej tą umową, jest nadużyciem prawa do rozwiązania w tym trybie umowy zawartej na okres próbny, tak z uwagi na sprzeczność z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem, którym który z pewnością nie jest rozwiązanie umowy, której wykonywanie pracodawca uniemożliwił pracownikowi, jak i z zasadami współżycia społecznego. Jeżeli pracodawca zawiera z pracownikiem umowę o pracę na okres próbny, ale nie zamierza faktycznie jej realizować, to przejawia się w tym nieposzanowanie zasad współżycia społecznego. Zasady współżycia społecznego stanowią bowiem całokształt niedających się jednoznacznie ustalić kryteriów, które wyznaczają granice, kierunek i podstawy sędziowskiej oceny wszystkich okoliczności danego przypadku. Chodzi więc o normy o charakterze pozaprawnym - moralnym i obyczajowym, stanowiące nie o formalnej prawidłowości, lecz o słuszności, uczciwości i sprawiedliwości dokonanego wypowiedzenia, których to cech próżno byłoby się doszukiwać w rozwiązaniu umowy o pracę, którego podłożem są okoliczności nie tylko że pozostające poza łączącym strony stosunkiem pracy, ale i moralnie naganne. Okazuje się bowiem, że jedna strona drugą traktuje instrumentalnie, patrząc wyłącznie ze swojego punktu widzenia stara się tak postąpić, aby pozornie wywiązać się z przyrzeczenia zawarcia umowy o pracę na okres próbny, a w rzeczywistości zapewnić sobie nieskrępowany mechanizm rozwiązania tego stosunku pracy już w dniu jego zawarcia. Taka sytuacja jest ewidentnym nadużyciem prawa podmiotu gospodarczego do zatrudniania pracowników na podstawie przewidzianych w Kodeksie pracy typów umów o pracę.

Korzystający z wolności gospodarczej pracodawcy powinni stosować - a nie omijać - określone w prawie pracy standardy zatrudnienia i ochrony pracowników (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230). Umowy o pracę na okres próbny są przewidzianym w prawie pracy typem zatrudnienia i oczywiście mogą być stosowane i wypowiedane przez pracodawcę, jednakże bez zaprzeczenia funkcji tych czynności prawnych, a więc wyłącznie po to, ażeby wyłączyć ustawowo określone konsekwencje odmowy zawarcia umowy przyrzeczonej. Stąd też stanowisko Sądu Okręgowego, że wobec niemożności jednostronnego odstąpienia od zawarcia umowy przyrzeczonej, zachowanie pracodawcy polegające na zawarciu tej umowy z jednoczesnym jej wypowiedzeniem nie kolidowało z zasadami współżycia społecznego ani nie stanowiło nadużycia prawa do wypowiedzenia tej umowy nie zasługuje na akceptację, a tym samym uzasadnione są zarzuty skarżącej odnośnie do naruszenia powołanych w skardze kasacyjnej przepisów prawa materialnego.

Z tych wszystkich względów, uznając, że podstawa naruszenia prawa materialnego okazała się oczywiście uzasadniona, a skarżąca nie oparła skargi na podstawie naruszenia przepisów prawa procesowego, Sąd Najwyższy uwzględnił wniosek zawarty w skardze kasacyjnej, orzekając co do istoty sprawy (art. 398<sup>16</sup> k.p.c.).

Odnosząc się natomiast do wniosku pełnomocnika powódki o zasądzenie kosztów jego działania według spisu kosztów (opłata sądowa - 30 zł, opłata od pełnomocnictwa - 17 zł i wynagrodzenie adwokackie za I i II instancję i postępowanie kasacyjne - 5.436 zł), wskazać należy, że zgodnie z § 2 ust. 1 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 461), 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 sześciokrotności stawki minimalnej (§ 2 ust. 2 rozporządzenia). 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 pełnomocnika procesowego. Brak przesłanek zasądzenia wynagrodzenia wyższego od stawek minimalnych w sprawie, w której wskazane okoliczności nie wystąpiły. W przedmiotowym wypadku pełnomocnik powódki sporządził odpowiedź na apelację, uczestniczył w rozprawie apelacyjnej i sporządził skargę kasacyjną, lecz te jego czynności nie wykraczały poza zwykłe działanie pełnomocnika strony w postępowaniu, stąd nie było podstaw do uwzględnienia wniosku o zasądzenie wynagrodzenia w kwocie w nim wskazanej. Natomiast opłata skarbową od pełnomocnictwa udzielonego przez stronę byłaby wydatkiem pełnomocnika tej strony i wchodziłaby w skład kosztów procesu, gdyby obowiązek jej uiszczenia wynikał z przepisów obowiązującego prawa. Stosownie do art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1628 ze zm.), nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa albo jego odpisu, wypisu lub kopii w sprawach zatrudnienia, wynagrodzeń za pracę. Niniejsza sprawa, w której przedmiotem sporu jest odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, jest sprawą dotyczącą zatrudnienia, w której nie ma obowiązku uiszczenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Koszty uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, które z mocy ustawy nie podlega tej opłacie, nie stanowią zaś kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony i nie ma podstaw do zasądzenia równowartości tej opłaty od strony przegrywającej proces.