

# WYROK

## *W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 27 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Urszula Kulesza, Anna Wójcik

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 listopada 2017 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa T. P.

przeciwko (...) sp. z o.o. we W.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Powód T. P. w pozwie wniesionym przeciwko stronie pozwanej (...) spółka z o.o. we W. domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 9.600 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 8 maja 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu wskazał, że w dniu 8 maja 2017 r. zawarł z pozwanym umowę o pracę na okres próbny do 7 sierpnia 2017 r. na stanowisku magazynier/logistyk w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 12 maja 2017 r. nieoczekiwanie podszedł do powoda lider zmiany A. G. i oświadczył mu że ma dla powoda wypowiedzenie umowy o pracę. Zgodnie z oświadczeniem pracodawcy powodem wypowiedzenia umowy o pracę było powolne „windowanie paczek”. Powód wskazał, że nigdy wcześniej nie wykonywał takich czynności, nie znał tych obowiązków. Nikt nie wytłumaczył dokładnie powodowi na czym mają polegać jego obowiązki pracownicze. Powód odmówił podpisania dokumentu wypowiedzenia umowy o pracę i z innym pracownikiem opuścili stanowiska pracy. Powód wskazał, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem gdyż pracodawca nie zawiadomił organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana przyznała, że strony łączyła umowa o pracę zawarta na okres próbny, zatem pracodawca nie miał obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Również nie miała obowiązku przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi, gdyż łącząca strony umowa o pracę była umową zawartą na czas próbny. Strona pozwana nie nadużyła zasad współzycia społecznego. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę leżały po stronie powoda, który w sposób nienależyty wywiązywał się z obowiązków pracowniczych. Strona pozwana zatem miała prawo

wypowiedzieć powodowi umowę o pracę zawartą na czas próbny, gdyż pracownik nie sprawdzał się na stanowisku pracy.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód został zatrudniony przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 8 maja 2017 r. do 7 sierpnia 2017 r., na stanowisku Magazynier/Logistyk w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 8 maja 2017 r. powód odbył szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, podczas którego przeprowadzono instruktaż ogólny oraz instruktaż stanowiskowy na stanowisku pracy magazynier/logistyk.

W dniu 09.05.2017 r. powód przeszedł instruktaż stanowiskowy na stanowisku pracy operator wózka widłowego. Powód po sprawdzeniu wiadomości i umiejętności z zakresu wykonywania pracy, został dopuszczony do wykonywania pracy na ww. stanowiskach. Na karcie szkolenia wstępnego powód potwierdził otrzymanie instruktażu stanowiskowego.

**Dowód:** akta osobowe powoda

Bezpośrednim przełożonym powoda był A. G. – lider magazynu.

Powód nie był dobrym pracownikiem. Był nieodpowiedzialny.

Przełożony powoda zabronił powodowi wykonywać pracy na wózku widłowym przed odpowiednim przeszkoleniem w tym zakresie, lecz powód pomimo zakazu, rozpoczął pracę na wózku widłowym. Przełożony zapytał powoda, dlaczego złamał jego zakaz wykonywania pracy na wózku widłowym, że w ten sposób stwarza zagrożenie. Wówczas powód odpowiedział, że nie będzie się męczył skoro może wykonać pracę jeżdżąc na wózku.

Powód nie wykonywał pracy w sposób należyty. Wówczas A. G. zlecił powodowi najprostszą czynność tj. „bindowanie kartonów”. Powód miał to wykonywać z innym pracownikiem.

Po zleceniu tej pracy powodowi, A. G. odszedł do innych czynności, po czym zauważył, że po jego odejściu powód i drugi pracownik nie wykonują zleconych prac.

Powód miał wykonywać pracę do godziny 22.00 lecz A. G. stwierdził, że już o godzinie 21.50 powód nie wykonuje swojej pracy. A. G. zadał powodowi pytanie, dlaczego nie wykonuje tych czynności. Wówczas powód odpowiedział, że „już mu się nie oplaca”.

Inni pracownicy prosili A. G., aby ten nie przydzielał im powoda do pracy z nimi, gdyż nie chcieli pracować razem z powodem.

**Dowód:** przesłuchanie świadka A. G. k. 57-58

W dniu 12 maja 2017 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 27 maja 2017 r. Jednocześnie w okresie wypowiedzenia strona pozwana zwolniła powoda z obowiązku świadczenia pracy.

**Dowód:** akta osobowe powoda

Średnie wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy wynosiło 2.304,37 zł brutto.

**Dowód:** zaświadczenie k. 39

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut strony pozwanej, że odwołanie powoda zostało złożone po upływie terminu do jego złożenia.

Powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 12 maja 2017 r. natomiast pozew został przez niego złożony w dniu 6 czerwca 2017 r. co wynika z daty stempla pocztowego nadania pozwu, który to pozew został powodowi zwrócony i co do którego powód został zobowiązany do uzupełnienia braków formalnych. Powód uzupełnił braki formalne pozwu w wyznaczonym terminie, zatem należy uznać, że datą złożenia odwołania jest dzień 6 czerwca 2017 r.

Zgodnie z art. 264 § 1 kp, w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2017 r. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Zatem mając na uwadze powyższe należy wskazać, że powód złożył pozew z zachowaniem terminu z art. 264 kp.

Dlatego też Sąd merytorycznie rozpoznał sprawę.

Zgodnie z art. 50 § 1 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawał fakt, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas próbny.

Zgodnie z art. 30 § 3 i 5 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, a w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Przedstawione powodowi wypowiedzenie spełniało częściowo wskazane wymogi formalne – zostało złożone w formie pisemnej, z prawidłowym okresem wypowiedzenia oraz zawierało pouczenie o przysługującym mu prawie wniesienia odwołania do sądu. Wprawdzie pouczenie to zawierało błędny termin złożenia odwołania do Sądu Pracy tj. 7dni, a nie 21 dni, lecz uchybienie tego rodzaju nie powoduje tego, że powodowi przysługuje odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. przyczyny uzasadniającej wymaga wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zatem pozwana nie musiała podawać przyczyny ani szukać powodów dla rozwiązania umowy z powodem. Nie można zatem mówić o jakimkolwiek naruszeniu prawa przez stronę pozwaną dotyczącym rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Żądanie powoda dotyczące odszkodowania nie mogło zatem zostać uwzględnione z powodu braku przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę czy też z powodu nieuzasadnionych przyczyn wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Wypowiedzenie umowy zawartej na okres próbny nie wymaga także przeprowadzenia konsultacji związkowej. Wskazany przez powoda przepis art. 52 § 3 k.p. dotyczy sytuacji, gdy pracodawca rozwiązuje z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 38. § 1 kp. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę jedynie zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Zatem nie dotyczy ten przepis umów terminowych, jaką jest umowa zawarta na czas próbny.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia jest fakt, że powód odmówił podpisania wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracownika lub pracodawcy, powodującym ustanie stosunku pracy z upływem jego okresu i z reguły w terminie ustalonym przez ustawodawcę jako dzień, w którym może nastąpić ustanie stosunku pracy. Skuteczność jednostronnych oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy nie zależy od jakkolwiek wyrażonej przez którąkolwiek ze stron stosunku pracy, zgody na ich złożenie, akceptację czy przyjęcie. Jak

wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lipca 2008 r. (III PK 9/08), po złożeniu jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, do skutku rozwiązującego dochodzi bez jakiegokolwiek działania drugiej strony. Bez znaczenia prawnego pozostaje więc odmowa przyjęcia przez pracownika pisma zawierającego tego rodzaju oświadczenie bądź odmowa przyjęcia do wiadomości złożonego oświadczenia. Dla ustalenia, w jakiej chwili oświadczenie to zostało złożone, miarodajny jest przepis art. 61 k.c. Zgodnie z tym przepisem należy przyjąć, że wypowiedzenie zostało złożone z chwilą, gdy doszło do drugiej strony w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać. O skutecznym złożeniu pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę można mówić nie tylko wtedy, gdy pismo zawierające to zawiadomienie zostało mu wręczone osobiście (doszło do jego rąk), ale także i wtedy, gdy nie zostało mu fizycznie wręczone, lecz dotarło do niego w taki sposób, iż miał on realną możliwość zapoznania się z jego treścią. Możliwe jest przy tym również złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy przedstawicielowi reprezentującemu pracownika, na przykład przedstawicielowi ustawowemu lub pełnomocnikowi.

Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, w szczególności z zeznań świadka A. G., żądanie pozwu nie zasługuje również na uwzględnienie z uwagi na zasady współzycia społecznego.

Powód nie był dobrym pracownikiem. Powód wielokrotnie był upominany przez bezpośredniego przełożonego, by wykonywał pracę na wyznaczonym stanowisku oraz by nie opuszczał miejsca pracy w godzinach pracy bez poinformowania i zgody przełożonego. Powód nie stosował się do poleceń przełożonego.

W tym zakresie Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadka A. G., gdyż były jasne, logiczne i korespondowały z dokumentami zgromadzonymi w aktach osobowych powoda.

Powód w dniu 08.05.2017 r. odbył szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, podczas którego przeprowadzono instruktaż ogólny oraz instruktaż stanowiskowy na stanowisku pracy magazynier/logistyk. W dniu 09.05.2017 r. przeprowadzono zaś instruktaż stanowiskowy na stanowisku pracy operator wózka widłowego. Skoro powód znał swoje stanowisko pracy, został przeszkolony z obowiązków i czynności jakie na stanowisku magazynier/logistyk ma wykonywać oraz zapoznano go i przeszkolono w zakresie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, nie może on wskazywać, że nie wytłumaczono mu w jaki sposób ma wykonywać swoje obowiązki. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka, że ostatecznie powierzył powodowi najprostsze czynności, natomiast fakt, że powód ich nie wykonywał nie wynikał z tego, że powód nie miał wiedzy jak je wykonać, lecz dlatego, że nie miał on woli wykonywania jakiegokolwiek pracy.

Dodatkowo należy podkreślić że stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k.c.) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przelamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być szczegółowo uzasadnione."(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.04.2011, II PK 254/30, LEX nr 949026). W niniejszej sprawie powód nie wykazał żadnych szczególnych okoliczności, które uzasadniałyby zastosowanie zasad współzycia społecznego. Z powołania się na zasady współzycia społecznego nie może korzystać ten, kto sam te zasady narusza w sposób świadomy i rażący. Ochronę przed wypowiedzeniem w świetle zasad współzycia społecznego można stosować jedynie do pracowników wypełniających nienagannie swoje obowiązki, bowiem ich nie dopełnienie przez pracownika uchybia nie tylko prawu, ale również zasadom współzycia społecznego" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.04.2011, I PK 239/10 LEX nr 896460).

Z uwagi na powyższe powództwo podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł w pkt I wyroku.

Sąd oddalił wniosek powoda o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania świadka G. D., gdyż na rozprawie w dniu 12 września 2017 r. przewodniczący zobowiązał powoda aby w terminie 7 dni oświadczył na jakie dokładnie okoliczności ma zeznawać ten świadek – pod rygorem pominięcia dowodu z jego przesłuchania. To zobowiązanie zostało powodowi doręczone w dniu 26 września 2017 r. Powód nie wykonał w/w zobowiązania przewodniczącego.

Powód został też wezwany na rozprawę w dniu 20 listopada 2017 r. pod rygorem pominięcia dowodu z przesłuchania. Powód nie stawiał się na rozprawie, nie usprawiedliwił również swojej nieobecności.

Pełnomocnik profesjonalny strony pozwanej wniósł o pominięcie dowodu z przesłuchania strony pozwanej.

Zatem Sąd pominął dowód z przesłuchania obu stron.

Sąd w pkt II wyroku zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 k.p.c.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika go reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), wynosiły 180,00 zł (por. uchwałę SN z 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02).

Sąd nie zasądził na rzecz strony pozwanej kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, gdyż strona pozwana nie złożyła dowodu uiszczenia takiej opłaty.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.