

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 16-05-2013 r.

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

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Ławnicy: K. H., M. J. (1)

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16-05-2013 r. we W.

sprawy z powództwa **M. J. (2)**

przeciwko **Z. F., D. F., R. O. wspólnikom spółki cywilnej z siedzibą w K.**

o zapłatę odszkodowania

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powódka M. J. (2) w pozwie z dnia 8 listopada 2012 r. domagała się odszkodowania w kwocie 3800 zł tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

W uzasadnieniu podała, że od 1.10.2012 r. do 31.11.2012 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę.

31 listopada 2012 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, z którym się nie zgadza. Dzięki jej zaangażowaniu wzrosła ilość klientów i obroty. Klienci także są oburzeni jej zwolnieniem.

W odpowiedzi na pozew pozwani - Z. F., D. F., R. O. wspólnicy spółki cywilnej : Firma (...) od 1904 r. – wniesli o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu podali, że powódka M. J. (2) była zatrudniona w sklepie pozwanej spółki na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 1.09.2012 r. do 30.11.2012 r. na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowę o pracę rozwiązano z dniem 17.11.2012 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia pisemnym oświadczeniem woli pracodawcy, doręczonym powódce w dniu 31.10.2012 r. W pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę jako przyczynę wskazano niewykazywanie przez powódkę zaangażowania w pracy oraz niespełnienie oczekiwań przełożonych w zakresie efektywności pracy.

Strona pozwana podniosła, że rozwiązując umowę o pracę skorzystała z uprawnienia wynikającego z dyspozycji art. 32 w zw. z art. 34 k.p. Mimo braku takiego obowiązku pozwana wskazała powódce przyczynę rozwiązania umowy o pracę. W związku z negatywną oceną przełożonego powódki, strona pozwana postanowiła skierować powódkę na kilka dni do pracy w innym sklepie, również we W., położonego bliżej miejsca zamieszkania powódki, celem dokonania oceny pracy powódki i jej zaangażowania w innej grupie pracowników. Powódka jednak przedstawiła zwolnienie lekarskie na okres od 22 do 29.10.2012 r. Powódka świadczyła pracę w dniach 30 i 31 października. Po czym, po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, przedłożyła kolejne zwolnienie lekarskie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. J. (2) była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 1.09.2012 r. do 30.11.2012 r. w charakterze sprzedawcy w sklepie mięsnym we W., z wynagrodzeniem zasadniczym 10 zł brutto za godzinę.

Dowód: umowa o pracę z dnia 1.09.2012 r. w aktach osobowych powódki

Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich od 22 do 29.10.2012 r. Powódka świadczyła pracę w dniach 30 i 31 października. Po czym, po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, przedłożyła kolejne zwolnienie lekarskie, od 2.11.2012 r. do 9.11.2012 r.

Dowód: zaświadczenia lekarskie k – 53-54 akt,

Przełożeni negatywnie oceniali pracę powódki. Powódka nie pracowała w odzieży firmowej, nie układała towaru zgodnie z zaleceniami przełożonych.

Dowód: zeznania świadka G. D..

Oświadczeniem z dnia 21.10.2012 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 17.11.2012 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: „Niewykazywanie zaangażowania w pracy. Niespełnianie oczekiwań przełożonych w zakresie efektywności pracy”.

Dowód: oświadczenie z dnia 31.12.2012 r. , świadectwo pracy z 17.11.2012 r. w aktach osobowych powódki

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd zważył, co następuje:

Powódka M. J. (2) domagała się od strony pozwanej odszkodowania w kwocie 3800 zł z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Jak ustalono w niniejszej sprawie powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 1 września 2012 r. do 31 listopada 2012 r.

31 listopada 2012 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, z którym się nie zgadza. Twierdziła, że dzięki jej zaangażowaniu wzrosła ilość klientów i obroty. Zaznaczała, że klienci także są oburzeni jej zwolnieniem.

Oświadczeniem z dnia 31 października 2012 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 17 listopada 2012 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano „niewykazywanie zaangażowania w pracy, nie spełnianie oczekiwań przełożonych w zakresie efektywności pracy”.

Zgodnie z art. 32 § 1. k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na: okres próbny i na czas nieokreślony. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia (§ 2 art. 32 k.p.)

W myśl powołanego przepisu art. 32 § 1 pkt 1 w drodze wypowiedzenia może być również rozwiązana umowa na okres próbny przed zakończeniem okresu, na który była zawarta. Z reguły dotyczy to sytuacji, kiedy pracownik nie sprawdza się w nowej pracy albo nie odpowiadają mu jej warunki. Wypowiedzenie umowy tego rodzaju nie musi być uzasadniane ani konsultowane ze związkami zawodowymi.

Potwierdza to wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 321, zgodnie z którym w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy na okres próbny pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzeniu, a nie w razie niezasadności tego wypowiedzenia.

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 wypowiedzaniu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie (art. 50 § 1 zdanie pierwsze k.p.). Wynika z tego, że w razie wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny przez pracodawcę, pracownik może dochodzić odszkodowania, ale tylko w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedzaniu, a nie w razie niezasadności tego wypowiedzenia. Inaczej mówiąc, uzasadnienie wypowiedzenia nie jest wymagane przy umowie na okres próbny. Wynika to przede wszystkim z porównania 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.

Jak wykazało postępowanie dowodowe pracodawca nie naruszył przepisów dotyczących wypowiedzania tego rodzaju umów.

Uzasadnienie wypowiedzenia wymagane jest jedynie w razie wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.)

Zgodnie z art. 34. k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi: 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące. Taki też okres wypowiedzenia został zachowany przez pracodawcę i umowa prawidłowo rozwiązała się 17.11.2012 r. tj. w sobotę.

Nie ustalono ponadto żadnych szczególnych, nadzwyczajnych okoliczności, z których wynikać by miało nadużycie przez pracodawcę prawa podmiotowego (art. 8 k.p)

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak na wstępie.