

Sygn. akt IV P 80/22

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2023 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	kierownik sekretariatu Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2023 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa R. J.

przeciwko K. D. (1)

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

oddala powództwo.

Sygn. akt IV P 80/22

## UZASADNIENIE

Powód R. J. wniósł przeciwko pozwanemu K. D. (2) o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w wysokości 17 186 zł. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pozwany od 24.05.2022 r. pracował u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku kierowcy transportu międzynarodowego. Pozwany po informacji o wypadku, po powrocie do bazy w dniu 22 czerwca 2022 r. wręczył mu wypowiedzenie. Powód miał zwolnienie lekarskie od 27 czerwca 2022 r.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, że powód był zatrudniony na umowę na okres próbny. Umowa została powodowi wypowiedziana bez podania przyczyny zgodnie z obowiązującym prawem i zachowaniem 14 dniowego okresu wypowiedzenia. Po licznych groźbach i zastraszaniu ze strony powoda, nie wiedział możliwości dalszej współpracy. Powód 25.06.2022 r. w dniu powrotu do siedziby firmy twierdził, że nie doznał żadnego urazu oraz, że nie zamierza iść do lekarza.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Powód R. J. zawarł z pozwanym K. D. (2) umowę o pracę na okres próbny od 24.05.2022 r. do 23.08.2022 r. na stanowisku kierowcy samochodu dostawczego, w pełnym winiarze czasu pracy.

(dowód: umowy o pracę na czas próbny k. 19 i 93).

Pozwanym K. D. (2) 25.06.2022 r. złożył powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w sobotę 9.10.2022 r. z pouczeniem o odwołaniu do sądu pracy, w terminie 7 dni od otrzymania zawiadomienia.

(dowód: wypowiedzenie k.96).

W dniu 25.06.2022 r. pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę na czas próbny z zachowaniem okresu wypowiedzenia a powód oświadczył, iż wypowiedzenia nie podpisze.

(dowód: protokół k.97).

Powód od 27.06.2022 r. do 10.07.2022 r. był niezdolny do pracy.

(dowód: zaświadczenie o niezdolności do pracy k.14).

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem a rozwiązanie następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny trzech miesięcy wynosi dwa tygodnie (art. 34 pkt 3 k.p.).

Pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny rozwiązywania umowy o pracę zawartej na okres próbny, gdyż taki obowiązek zgodnie z art. 30 § 4 k.p. został przewidziany jedynie co do rozwiązania za wypowiedzeniem umowy zawartej na czas nieokreślony lub co do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2.12.2008 r. (sygn. akt P 48/07, OTK-A 2008/10/173) uznał, iż art. 30 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.) w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej a art. 50 § 3 ustawy powołanej w punkcie 1 w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji.

Wypowiedzenie umowy na okres próbny nie musi być uzasadnione, a więc może nastąpić z **jakiegokolwiek przyczyny**. W konsekwencji pracownik zwolniony za wypowiedzeniem nie może domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powodu niedostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia. Wynika to z wykładni a contrario art. 45 k.p. Przepis ten bowiem, rozróżniając wypowiedzenie nieuzasadnione i niezgodne z prawem, mówi tylko o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wniosek ten potwierdza również art. 50 § 1 k.p., który przewiduje prawo do odszkodowania wyłącznie za naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na okres próbny, nie ustanawiając żadnych sankcji za brak uzasadnienia tego wypowiedzenia. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

Zauważyć także należy, iż zasadność wypowiedzenia wymagana jest jedynie w razie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, a przepisy kodeksu pracy nie ustanawiają takiej ochrony w przypadku umów terminowych.

Naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę zawartych na czas określony może polegać na niezachowaniu formy (art. 30 § 3 k.p.) lub naruszeniu przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy.

W ocenie sądu pracodawca pisemnie wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą na okres próbny trzech miesięcy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia zgodnie z art. 34 k.p., nie naruszył przepisów prawa pracy o wypowiedzaniu tych umów. Powód w momencie złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu nie korzystał z szczególnej ochrony stosunku pracy. Wypowiedzenie nastąpiło w wymaganej formie pisemnej (art. 30 § 3 k.p.).

Błędne pouczenie o siedmiodniowym terminie odwołania od złożonego wypowiedzenia, zamiast pouczenia o właściwym 21 dniowym terminie (art. 264 k.p.) skutkuje jedynie przywróceniem pracownikowi uchybionego terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Nie uzasadnia natomiast roszczeń pracownika z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę czy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc roszczenia o odszkodowanie albo o przywrócenie do pracy (tak : SN w wyroku z 3 lutego 2016 r., II PK 333/14).

Samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy traktować jako zawierające implícite wniosek o przywrócenie terminu (vide: wyrok SN z 31 stycznia 2017 r. II PK 348/15).

Więc złożenie przez powoda 22 lipca 2022 r. pozwu o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, było równoznaczne z wnioskiem o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

Mając na uwadze błędne pouczenie pracodawcy o terminie odwołania, należało przywrócić powodowi termin do jego wniesienia.

Zdaniem sądu złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nie narusza też zasad współzycia społecznego i nie stanowi przejawu dyskryminacji.

Wskazać także trzeba, iż art. 8 k.p. stwarza pracownikowi możliwość efektywnej i „aktywnej” obrony swoich praw, w sytuacji, gdy podjęte przez uprawnionego działanie wprawdzie mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób realizacji jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego. Ma to istotne znaczenie przy rozkładzie ciężaru dowodu. Podmiot uprawniony zobowiązany jest do udowodnienia, że podjęte działania mieszczą się w ramach prawa podmiotowego (zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) natomiast pracownik zobowiązany jest do udowodnienia, że : „nieprawidłowa” z naruszeniem zasad współzycia społecznego, realizacja tego prawa narusza jego uzasadniony interes (wyrok SN z dnia 30 stycznia 1976 r, (...) 52/75, OSPi KA 1977/3/47).

W szczególności w wyroku 19.7.1984 r., I PRN 98/84 (OSPika Nr 12/1985, poz. 237 z glosą T. Zielińskiego), SN 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. Trafna jest także odmowa zastosowania art. 8 k.p., skoro nie ustalono żadnych szczególnych, nadzwyczajnych okoliczności, z których wynikać by miało nadużycie przez pracodawcę prawa podmiotowego.

Mając na uwadze cały zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy należy jednoznacznie stwierdzić, iż powód nie wykazał żadnych szczególnych, nadzwyczajnych okoliczności, z których wynikać miałyby nadużycie przez pracodawcę prawa podmiotowego przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony, które wskazywałyby na zasadność zastosowania klauzuli generalnej z art. 8 k.p.

Powód nie nawet wskazywał by uraz nogi nastąpił z przyczyn zawinionych przez pracodawcę. Nie wskazywał też by wypowiedzenie było przejawem dyskryminacji.

Więc nie wystąpiły szczególne okoliczności zawinione przez pracodawcę, które stanowiłyby, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę można oceniać jako nadużycie przez pracodawcę prawa podmiotowego.

W momencie złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na okres próbny, powód nie korzystał ze zwolnienia lekarskiego, więc nie naruszało to dyspozycji przepisu art. 41 k.p.

O zakazie wypowiedzenia umowy o pracę nie decyduje sama tylko niezdolność pracownika do pracy spowodowana jego chorobą, ale przede wszystkim musi być spełniona druga przesłanka, którą jest nieobecność pracownika w pracy (por.: wyrok SN z 5.05.2010 r., II PK 343/09, LEX nr 603420).

W niniejszej sprawie powód w chwili składania wypowiedzenia umowy o pracę był obecny w pracy i nie wykazał by w tym dniu był niezdolny do pracy.

Mając na uwadze powyższe sąd oddalił powództwo o odszkodowanie.

Sędzia Marek Osowicki