

*Sygn. VPa 67/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 17 maja 2016 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)*

*Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk*

SSO Beata Łapińska

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa K. K.*

*przeciwko B. P. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W.*

o przywrócenie do pracy

*na skutek apelacji powódki K. K. od wyroku Sądu Rejonowego*

*w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 17 lutego 2015r. sygn. IV P 424/14*

1. oddała apelację,

2. zasądza od powódki K. K. na rzecz pozwanego B. P. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) "(...)" w W. kwotę

*Sygn. akt V Pa 67/15*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 listopada 2014 roku skierowanym przeciwko B. P. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...)w W. powódka K. K. wnosila o przywrócenie jej do pracy. W uzasadnieniu pozwu podniosła, że niesłusznie nie przedłużono jej umowy o pracę. Wskazała, że czynności wykonywała na terenie szpitala w B., ale złamała rękę i korzystała ze zwolnienia lekarskiego. K. K. podnosiła również, że znajduje się w trudnej sytuacji finansowej.

W odpowiedzi na pozew z dnia 10 lutego 2015 roku pozwany pracodawca, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podnosił, iż roszczenie zawarte w pozwie jest całkowicie nieuzasadnione, bowiem strony łączyła jedynie umowa o pracę zawarta na okres próbny. Umowa ta ustalała z upływem czasu, na jaki była zawarta. Jednocześnie pozwany podkreślał, że w czasie trwania okresu próbnego powódka nie sprawdziła się, pracę wykonywała niestarannie i pracodawca podjął decyzję o nie zawieraniu z nią kolejnej umowy.

Na rozprawie w dniu 17 lutego 2015 roku strony podtrzymały swoje stanowiska.

**Sąd Rejonowy ustalił, że** w dniu 22 lipca 2014 roku powódka K. K. została zatrudniona u pozwanego B. P. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowe i Usługowe (...) w W. jako pracownik sekcji utrzymania czystości i transportu wewnętrznego. Strony zawarły umowę o pracę na okres próbny od 22 lipca 2014 roku do 21 października 2014 roku. Powódka czynności sprzątania wykonywała na terenie (...) w B..

Orzeczeniem (...) Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w B. z dnia 1 sierpnia 2013 roku K. K. została zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. W okresie zatrudnienia u pozwanego powódka uległa wypadkowi i w związku z tym w okresie od 6 sierpnia do 12 września 2014 roku korzystała ze zwolnienia lekarskiego, nie świadczyła pracy.

Bezspornym w sprawie było, że umowa o pracę na okres próbny łącząca strony ustała z dniem 21 października 2014 roku, tj. z upływem czasu na jaki była zawarta. Pracodawca nie zaproponował powódce dalszej współpracy.

W trakcie postępowania ustalono, iż K. K. utrzymuje się z renty w wysokości 700,00 zł miesięcznie oraz ma na utrzymaniu 30-letniego syna, chorego na (...), który nie pracuje i nie pobiera żadnego świadczenia.

Stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy, zawartych w aktach osobowych powódki, a także na podstawie zeznań powódki.

**Sąd I instancji przy tak ustalonym stanie faktycznym oddalił powództwo, jako bezzasadne.**

Sąd Rejonowy dokonując rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie oparł swe rozważania na art. 25 § 1 k.p., z którego to wynika, że umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności. Każda z tych umów, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy (§ 2).

Dokonując oceny materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że strony sporu łączyła umowa o pracę na okres próbny, której głównym celem jest ocena przez pracodawcę przydatności pracownika i ocena przez pracownika warunków zatrudnienia. Istotą tej umowy jest jej terminowość, co oznacza, że rozwiązuje się z nadejściem umówionego terminu. Strony stosunku pracy mogą zawrzeć kolejną umowę, ale Kodeks pracy nie nakłada na pracodawcę obowiązku zatrudnienia pracownika po okresie próbnym. Decyzja w zakresie dalszego zatrudnienia pracownika należy wyłącznie do pracodawcy. Stosownie zaś do treści art. 30 § 2 umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem. W niniejszej sprawie Sąd I instancji ustalił, iż strony zawarły umowę na okres trzech miesięcy i nie skorzystały z prawa jej wypowiedzenia, w związku z powyższym umowa ta uległa rozwiązaniu z dniem 21 października 2014 roku.

Sąd Rejonowy podkreślił nadto, iż przepisy prawa pracy nie przewidują prawa do wystąpienia przez powódkę przeciwko pracodawcy z roszczeniem o dalsze zatrudnienie, wobec powyższego oddalił powództwo.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. i nie obciążył nimi powódki.

**Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka** wnosząc o przedłużenie jej umowy i przywrócenie do pracy.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych wraz z kosztami zastępstwa radcowskiego.

## **Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:**

### **Apelacja jest niezasadna.**

Sąd Okręgowy akceptuje zarówno ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji, jak i rozważania prawne tego Sądu.

Powódka, która w postępowaniu działa sama, nie podniosła w apelacji zarzutów dotyczących naruszenia przez Sąd Rejonowy ani przepisów prawa procesowego, ani materialnego. Wskazała jedynie w uzupełnieniu braków formalnych wniesionej apelacji, że wnosi o przywrócenie do pracy oraz uważa, że została pracy niesłusznie pozbawiona i „oczerniona”, ponieważ z natury jest sumienna i pracowita. Żadnych innych zarzutów do wyroku nie sformułowała.

Skarżąca pomija zatem, na co wskazał już Sąd I instancji, że z pozwanym łączyła ją umowa na okres próbny, która uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na jaki została zawarta. Jest to umowa, o której stanowi przepis art. 25 § 2 k.p. W myśl tego przepisu każda z umów, o których mowa w art. 25 § 1 k.p. (a więc na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy oraz na czas zastępstwa nieobecnego pracownika) może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy. Umowa na okres próbny ma sprawdzać przygotowanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju, a cechą charakterystyczną tej umowy jest jej "usługowy" charakter wobec pozostałych umów. Bezpośrednim celem tej umowy jest bowiem "wypróbowanie" pracownika przed nawiązaniem właściwego zatrudnienia, tzn. sprawdzenie jego przydatności na zajmowanym stanowisku i zapewnienie niekłopotliwego (automatycznego) rozwiązania umowy w razie niepomyślnego wyniku okresu próbnego. Umowa ta, stosownie do swego celu, nie zapewnia zatem trwałości stosunku pracy. Jest to umowa terminowa, która albo rozwiązuje się wraz z upływem okresu próbnego, na który została zawarta, albo może zostać przed jego upływem wypowiedziana stosownie do art. 30 § 2 k.p.

Umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się z upływem okresu próbnego. Pozwany nie zdecydował się przy tym na dalsze zatrudnienie powódki na podstawie jednej z umów określonych w art. 25 § 1 k.p., a jego decyzja w tym zakresie, jak słusznie podniósł Sąd I instancji, nie podlega kontroli sądu.

Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację powódki.

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd Okręgowy nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego. Miał przy tym na względzie trudną sytuację majątkową oraz rodzinną skarżącej, która utrzymuje się jedynie z niskiego świadczenia rentowego i ma na utrzymaniu chorego syna. Wynika to z oświadczenia złożonego przez powódkę w toku postępowania apelacyjnego.