Sygn. akt IV P 419/16

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Janina Czetowicz, Urszula Paul
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 24 sierpnia 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa P. W.

przeciwko B. P. (1) (...) B. P. (1)

o odszkodowanie, o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powódki P. W. na rzecz pozwanego B. P. (1) (...) B. P. (1) kwotę 300 (trzysta) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 419/16

UZASADNIENIE

Powódka P. W. skierowała pozew przeciwko B. P. (1)- prowadzącemu (...) (...) B. P. (1) , w którym wniosła o:

- zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 5500 zł wraz z ustawowymi odsetkami,

- ustalenie, że powódka pozostawała w stosunku pracy z pozwanym w okresie od 10.10.2016r. do 09.01.2017r.

- zakazanie pozwanemu wykorzystywania w swojej działalności zawodowej, promocji swoich produktów oraz pozyskiwaniu klientów poczynając od dnia 07.09.2016r. jakichkolwiek pomysłów, rozwiązań i koncepcji przygotowanych przez powódkę w ramach (...), jak i (...) przygotowanego dla firmy (...) jako objętej prawami autorskimi i wchodzącymi w skład jej dóbr osobistych.

W uzasadnieniu wskazano, że pozwany pod koniec sierpnia 2016r. ogłosił rekrutację na stanowisko specjalisty ds. public relations oraz marketingu. Powódka zgłosiła kandydaturę, ale nie została początkowo zaakceptowania. Na początku września 2016r skontaktowała się z nią współpracownica pozwanego proponując spotkanie wraz z prezentacją multimedialną przygotowaną na potrzeby pozwanego. Marketing Plan i prezentacja zostały przedstawione pozwanemu na pokazie w dniu 07.09.2016r. W (...) uwzględniono także wynagrodzenie powódki za wykonanie

objętych planem czynności. Negocjacje między stronami po wykonaniu prezentacji skupiały się na formie współpracy, wynagrodzeniu i prawach autorskich. W dniu 10.10.2016r. strony zawarły umowę na okres próbny z możliwością jej wypowiedzenia. Po zawarciu umowy B. P. (2) zaczął domagać się natychmiastowego przedłożenia przez pozwaną „ strategii produktu B.". W tym czasie nie przedłożono powódce żadnych dotychczasowych stworzonych planów strategii rozwojowej firmy, nie zaproponowano wszystkich możliwości i ograniczeń z tym związanych, planu budżetu na reklamę i promocję, realizowanych dotychczas kampanii promocyjnych i reklamowych. Strategia została przedłożona pracodawcy 24.10.2016r. a w dniu 25.10.2016r. B. P. (2) poinformował powódkę , że po dokładnym przeanalizowaniu strategia ta nie nadaje się do wdrożenia. Tego samego dnia powódka otrzymała wypowiedzenie z pracy. Powódka podkreśliła, że istotą zwarcia z nią umowy o pracę na okres próbny było wykorzystanie jej fachowej wiedzy do możliwie taniego i efektywnego pozyskania strategii rozwojowej dla nieradzącej sobie z tą problematyką firmy i jej merkantylnego wykorzystania. Fakt zgłoszenia „ uwag do projektu" stanowił niezgrabną wymówkę zakończenia z powódką współpracy. Takie działanie pozwanego nie może korzystać z ochrony prawnej i narusza dobra osobiste powódki.

W odpowiedzi na pozew pozwany – B. P. (1) działający pod firmą (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, iż wypowiedział powódce umowę zawartą na okres próbny z uwagi na fakt, iż wykonywana przez nią praca nie była satysfakcjonująca. Pozwany wskazał, iż wbrew zapewnieniom powódki o jej umiejętnościach, nie sprostała ona oczekiwaniom firmy. Pozwany podniósł, że wskutek zawartej umowy na czas próbny, powódka podjęła pracę, wykonała próbne projekty, a więc cel tej umowy został zrealizowany. Szczegółowo odniósł się do zarzutów postawionych w pozwie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka została zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy zawartej na okres próbny od dnia 10 października 2016 r. do dnia 9 stycznia 2017 r. na stanowisku specjalisty ds. public relations i marketingu. W dniu 10 października 2016 r. strony podpisały także aneks do umowy, powódka otrzymała zakres obowiązków służbowych i odpowiedzialności pracownika, który poprzez złożenie podpisu zaakceptowała.

(dowód: akta osobowe – umowa o pracę, aneks do umowy, zakres obowiązków powódki)

Przed zawarciem przedmiotowej umowy, powódka brała udział w postępowaniu rekrutacyjnym i zobowiązana została do przygotowania prezentacji multimedialnej celem dokonania wstępnej oceny kwalifikacji powódki i przydatności na stanowisku specjalisty ds. public relations i marketingu.

(dowód: wydruk emaili k. 11-19, prezentacja Marketing Plan k. 42-57).

W dniu 25 października 2016 r. powódka otrzymała od pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny. Pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia, tj. z dniem 12 listopada 2016 r. Powódka po otrzymaniu wypowiedzenia, nie stawiła się już w siedzibie pracodawcy i nie świadczyła na jego rzecz pracy.

(dowód: akta osobowe - wypowiedzenie umowy, przesłuchanie powódki k. 182-183v, 01:50:59-02:15:35)

Do obowiązków powódki należało m.in. prowadzenie komunikacji marketingowej i PR na rzecz wsparcia sprzedaży wyrobów (...) (...) oraz wzrostu rozpoznawalności marki, budowanie i podtrzymywanie relacji z klientami za pomocą portali społecznościowych. Przykładowo powódka zamieszczała na portalu facebook.com zdjęcia produktów pozwanego, a działania te miały polegać na zachęceniu potencjalnych odbiorców do zakupu produktu. W trakcie trwania umowy powódka napisała również projekt artykułu do czasopisma branżowego. Działania te nie odpowiadały oczekiwaniom pracodawcy.

(dowód: zakres obowiązków powódki k. 122-123, wydrukowane zdjęcia autorstwa powódki k. 133-134, zeznania świadka A. G. k. 163-165, zeznania świadka P. G. k. 166-167, zeznania świadka B. S. k. 177-180 (00:25:46-01:09:20), zeznania świadka B. P. k. 180-181 (01:09:21-01:35:26), zeznania świadka D. S. k. 181-182 (01:38:13-01:46:00))

Pozwany poprzez swoich pracowników zgłaszał powódce zastrzeżenia co do jakości wykonywanej przez nią pracy oraz wyrażał swoje niezadowolenie z efektów tej pracy.

(dowód: wydrukowana korespondencja z komunikatora M. k. 125-129, e-maile dotyczące artykułu k.140-145)

Jednym z powierzonych powódce zadań było stworzenie strategii produktu (...), którego wytwórcą jest pozwany. Pozwany zlecił to zadanie powódce celem ostatecznego zweryfikowania kompetencji powódki na zajmowanym stanowisku. P. W. została zobowiązana do przedstawienia strategii do dnia 24 października 2016 r. i wywiązała się z powyższego. Przygotowana przez powódkę strategia nie spełniła oczekiwań pozwanego, a w konsekwencji nie została wdrożona w przedsiębiorstwie pozwanego.

(dowód: ksero strategii produktu B. k. 20-3, wiadomość email do powódki k. 136, zastrzeżenia do strategii k. 138-139, przesłuchanie powódki k. 183, zeznania świadka B. S. k. 177-180 (00:25:46-01:09:20), zeznania świadka B. P. k. 180-181 (01:09:21-01:35:26), zeznania świadka M. K. k. 177-177v (00:16:14-00:25:25), zeznania świadka A. G. k. 163-165, zeznania świadka P. G. k. 166-167).

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 30 § 2 kp umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem. Jednocześnie stosownie do treści art. 50 § 1 kp jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać. 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 wypowiadaniu, nie zaś w razie niezasadności tego wypowiedzenia.

Nadto, przepis art. 30 § 4 kp stanowi, iż 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. Powyższe jednoznacznie wskazuje na to, iż uzasadnienie wypowiedzenia nie jest wymagane przy umowie na okres próbny. Zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą ”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 współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r., sygn. I PK 308/13, LEX nr 1475061).

W realiach niniejszej sprawy wydaje się, iż powódka żądając odszkodowania za rozwiązania umowy o pracę powołuje się właśnie na wyżej wspomniane nadużycie prawa ze strony pozwanego. Powódka w swych twierdzeniach wskazywała, iż w jej ocenie celem zawarcia umowy nie było tak naprawdę sprawdzenie jej umiejętności i przydatności na stanowisku, a stanowiło sposób na tanie i efektywne pozyskanie strategii rozwojowej.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że umowa o pracę na czas próbny ma na celu sprawdzenie przez pracodawcę przydatności pracownika na określonym stanowisku. Nie ulega wątpliwości, iż ocena ta polega również na sprawdzeniu umiejętności pracownika w zakresie przypisanych mu zadań. W ocenie Sądu, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, cel umowy na okres próbny został zrealizowany, a powódka po otrzymaniu możliwości sprawdzenia swoich kompetencji nie sprostała oczekiwaniom pozwanego. Sąd uznał za wiarygodne

zeznania słuchanych w sprawie świadków, którzy zgodnie i konsekwentnie twierdzili, iż praca powódki odbiegała od jej zapewnień co do posiadanych kwalifikacji i umiejętności. Należy przy tym podkreślić, iż o niekompetencji powódki zeznawali nie tylko pracownicy firmy pozwanego będący jednocześnie jego rodziną, ale również dwoje pracowników niebędących osobiście zaangażowanych w spór. Co również istotne – z zeznaniami słuchanych świadków- w powyższym zakresie w pełni koresponduje zgromadzona w sprawie dokumentacja m.in. wydruki e-mail, które łącznie wspierają wersję pozwanego.

Z zeznań świadków wynika, iż zarządzający firmą, jak i pracownicy, mieli zastrzeżenia co do jej rzeczywistych umiejętności. Świadek B. P. (2) zarządzający w firmie zespołem ds. marketingu wskazywał, iż umieszczane przez powódkę zdjęcia na portalu społecznościowym były nieprofesjonalne, a ich wykonanie i przeróbka następowała wręcz w sposób amatorski. Na powyższe świadek zwracał uwagę powódce od razu po zamieszczeniu zdjęć na tymże portalu. Świadkowie konsekwentnie zeznawali, iż powódka nie sprostała zadaniu polegającemu na przygotowaniu materiału prasowego do magazynu branżowego. Świadek A. G. (2) zeznał, iż w trakcie pracy nad materiałem powódka przedstawiła mu artykuł do przeczytania, a świadek wyraził swoje uwagi i wskazówki co do proponowanych zmian. Jednakże powódka nie dokonała postulowanych przez świadka poprawek. Na niedostateczne wykonanie przedmiotowego zadania przez powódkę wskazują również wiadomości email wysłane przez D. S. (2), w których wskazuje na niewłaściwe treści zawarte w przygotowywanym artykule. Świadek w tych wiadomościach wyraził niezadowolenie ze sporządzonego przez powódkę materiału prasowego, podkreślając przy tym, iż artykuł w takiej formie nie ma prawa się ukazać.

Nie mniej jednak powódka otrzymała od pozwanego możliwość wykazania swoich kompetencji przy realizacji strategii produktu (...). Przedmiotowa strategia jednakże nie spełniła oczekiwań pozwanego. Wszyscy świadkowie zgodnie wskazywali, iż strategia produktu przygotowana przez powódkę nie nadawała się do wdrożenia, dlatego też nie była i nie jest ona wykorzystywana przez niego w działalności marketingowej. Na powyższe wskazuje również jednoznaczna wiadomość email wysłana powódce przez B. P. (2) (k. 136).

Nadmienić przy tym należy, iż w realiach niniejszej sprawy nie mają doniosłości twierdzenia powódki, jakoby pozwany wraz ze świadkami nie posiadali wykształcenia w zakresie marketingu, wobec czego nie powinni oceniać wykonanych przez powódkę czynności. Po pierwsze, powyższe nie ma znaczenia biorąc pod uwagę to, iż pracodawca nie jest zobowiązany do wskazywania przyczyny rozwiązania umowy o pracę na okres próby. Oznacza to, że gdyby nawet okazało się, iż praca powódki została błędnie oceniona z uwagi na brak kompetencji osób zarządzających firmą – pozwany również byłby uprawniony do wypowiedzenia umowy (o ile nie stanowiłoby to nadużycia prawa). Nie mniej jednak, z drugiej strony, wypada stwierdzić, iż wbrew twierdzeniom powódki, tytułem przykładu świadek B. S. (2) posiada duże doświadczenie - studia w kierunku marketingu ukończyła już w 2005 r. i od tego czasu aktywnie działa w branży. B. P. (2) od 3 lat pracuje u pozwanego (pierwsze dwa lata koordynował zespół zajmujący się marketingiem), a obecnie skończył studia magisterskie z zarządzania strategicznego. Natomiast D. S. (2) pracuje u pozwanego od 2002r., obecnie na stanowisku dyrektora handlowego. Nie można w związku z tym uznać, że są to osoby bez doświadczenia zawodowego i wiadomości w zakresie potrzeb kreowania wizerunku pozwanego.

Mając na uwadze powyższe, nie budzi wątpliwości Sądu, iż pozwany dokonał rozwiązania umowy o pracę z uwagi na brak kompetencji powódki. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, nie pozwala na podzielenie twierdzeń powódki o nadużyciu ze strony pozwanego. W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie nie ma żadnych dowodów pozwalających na dokonanie oceny, że zawarcie z powódką umowy o pracę na czas próbny od dnia 10 października 2016 r. do dnia 9 stycznia 2017 r., a następnie jej wypowiedzenie w dniu 25 października 2016 r., zmierzało do obejścia zasad współżycia społecznego. Powódka nie sprostała ciężarowi dowodu i nie udowodniła tego, iż pozwany zawarł z nią umowę tylko i wyłącznie celem taniego pozyskania strategii wdrożenia produktu. Brak jest wobec tego podstaw do uznania, iż wskutek wypowiedzenia umowy zostały naruszone zasady współżycia społecznego, o których mowa w art. 8 kp. Dodatkowo tylko wskazać należy, iż powódka nie podała konkretnej zasady współżycia społecznego, która w jej mniemaniu została naruszona.

Nie mniej jednak należy podkreślić, iż wypowiedzenie umowy o pracę na okres próbny jest prawem pracodawcy, które co więcej - nie jest obwarowane żadnym minimalnym terminem trwania umowy, ani powinnością wskazania przyczyny wypowiedzenia. W niniejszej sprawie, pozwany zachował formalne wymogi wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny. Stosownie do treści art. 30 § 3 kp wypowiedzenie takiej umowy powinno nastąpić w formie pisemnej. W § 2 ww. przepisu wskazano, iż okres wypowiedzenia obejmujący tydzień kończy się odpowiednio w sobotę. Pozwany sprostał powyższym obowiązkom, wręczając powódce w dniu 25 października 2016 r. wypowiedzenie na piśmie z ustalonym okresem rozwiązania stosunku pracy na dzień 12 listopada 2016 r.

Reasumując, należało oddalić powództwo w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę na okres próbny. Przedstawione przez powódkę okoliczności nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach świadków, ani w zebranym materiale dowodowym.

Odnosząc się natomiast do żądania powódki określonego w pkt 2 pozwu, tj. o ustalenie, że powódka pozostawała w stosunku pracy z pozwanym B. P. (1), działającym pod firmą (...) od dnia 10 października 2016 r. do dnia 9 styczni 2017 r. – roszczenie jest nieuzasadnione. Żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy w trybie art. 189 kpc jest tak naprawdę żądaniem ustalenia podstawowych elementów danego stosunku zobowiązaniowego. Definicję stosunku pracy zawiera art. 22 kp, który stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zgodnie z utrwalonym i ukształtowanym orzecznictwem przyjmuje się, że „elementami bez istnienia których stosunek prawny nie może być uznany za stosunek pracy są: 1)osobiste wykonywania przez osobę zatrudnioną pracy zarobkowej (za wynagrodzeniem), 2) „na ryzyko" socjalne, produkcyjne i gospodarcze (ekonomiczne) podmiotu zatrudniającego, 3) w warunkach podporządkowania kierownictwu tego podmiotu" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r, I PK 488/03, OSNP 2005 Nr 10, poz. 135). Dla bytu stosunku pracy istotne, a zarazem konieczne, jest więc to, aby praca była rzeczywiście wykonywana.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, za niezasadne uznać należy żądanie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy od dnia 10 października 2016 r. do dnia 9 stycznia 2017 r. Rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło po upływie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia z dniem 12 listopada 2016 r. Powódka po otrzymaniu wypowiedzenia w dniu 25 października nie wykonywała już pracy na rzecz pozwanego. Podczas przesłuchania wprost oświadczyła: „ otrzymałam wypowiedzenie umowy o pracę o godz. 15 i potem już nie stawiałam się do pracy. Odniosłam wrażenie, że Ci ludzie mną gardzą lub się boją". Zatem sama powódka nie neguje tego, iż po otrzymaniu od pozwanego wypowiedzenia nie świadczyła efektywnie pracy. W konsekwencji stosunek pracy powódki z pozwanym uległ rozwiązaniu z dniem 12 listopada 2016 r. Po tym okresie powódka nie wykonywała pracy i nie zgłaszała gotowości jej realizacji, a bez tego elementu stosunku pracy, powództwo w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy do dnia 9 stycznia 2017 r. jest bezzasadne.

Jednocześnie brak było podstaw do ustalania, iż w okresie od 10.10.2016r. do 12.11.2016r. stosunek pracy pomiędzy stronami istniał, albowiem okoliczność ta nie była sporna w toku zatrudnienia powódki. Nie zachodziła w związku z tym potrzeba regulowania kwestii wynikającej wprost z umowy o pracę i świadectwa pracy wystawionego powódce przez pozwanego. Wobec powyższego, również i w tym zakresie powództwo oddalono.

W zakresie żądania zakazania pozwanemu, jak również powiązanym z nim personalnie i kapitałowo podmiotem (...) wykorzystywania w swojej działalności zawodowej, promocji swoich produktów oraz pozyskiwaniu klientów poczynając od dnia 7 września 2016 r. jakichkolwiek pomysłów, rozwiązań i koncepcji przygotowanych przez powódkę w ramach (...) jak i (...), przygotowanego dla firmy (...) jako objęte jej prawami autorskimi i wchodzącymi w skład jej dóbr osobistych, Sąd Rejonowy przekazał niniejsze roszczenie do Sąd Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Z uwagi na to, iż żądanie pozwu w powyższym zakresie dotyczy ochrony praw autorskich i pokrewnych, właściwym rzeczowo Sądem jest Sąd Okręgowy (art. 17 pkt 2 kpc).

W konsekwencji, w oparciu o wskazane przepisy, Sąd w całości oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie ze wskazaną w art. 98 § 1 kpc zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (punkt II wyroku). W związku z oddaleniem powództwa w zakresie dwóch roszczeń: odszkodowania i ustalenia, przyznano odpowiednio koszty: 180 zł (par.9 pkt.1 ppkt1 rozporządzenia MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie) i 120 zł (par.9 pkt.1 ppkt3 ww rozporządzenia).

SSR Grażyna Giżewska- Rozmus