

Sygnatura akt IV P 521/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 17-01-2013 r.

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

Przewodniczący: SSR Ewa Karwacka

Ławnicy: E. P., M. J.

Protokolant: Daniel Musiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17-01-2013 r. w. W.

sprawy z powództwa A. J.

przeciwko (...) Centrum (...)w. W.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

**Powód A. J. pozwem** wniesionym do Sądu w dniu 21.05.2012 r. /prezentata k.2/, skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Centrum (...)w. W., domagał się zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej kwoty 14.203,65 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę niezgodnie z przepisami prawa, a także kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych /pismo k. 188/.

W uzasadnieniu wskazał, iż pracował u strony pozwanej nieprzerwanie od dnia 01.03.2007 r. Kolejną umowę strony zawarły w dniu 29.12.2011 r. i była to umowa o pracę na czas nie określony na stanowiskach:

- kierownik projektu w wymiarze 1/2 etatu ze stawką wynagrodzenia 4.000 zł brutto, przy czym stawka ta została zmieniona aneksem z dnia 01.02.2012 r. na kwotę 4.067,65 zł brutto,

- doradca kluczowy w wymiarze 1/4 etatu ze stawką wynagrodzenia 1.600 zł brutto z tym, że powołany aneks zmieniał wynagrodzenie w tym zakresie na 1.627,07 zł brutto.

Strona pozwana w dniu 14.05.2012 r. złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu tym strona pozwana uznała, że „przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest reorganizacja stanowiska pracy oraz brak odpowiedzi na propozycję z dn. 24.04.2012 r. w sprawie zmiany stanowiska pracy na stanowisko doradca kluczowy (...) 3/4 etatu do ustalonego terminu, tj. 25.04.2012 r.”

Zdaniem powoda taki sposób rozwiązania umowy o pracę był nieprawidłowy, gdyż naruszył art. 30 § 4 KP, który nakazuje w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wskazać przyczynę uzasadniającą takie wypowiedzenie. Zgodnie z utrwaloną linią doktryny i orzecznictwa przyczyna ta musi być prawdziwa, konkretna i poparta rzeczowymi argumentami oraz okolicznościami, które taki wniosek uzasadniają.

Dopiero skonkretyzowanie przyczyny umożliwiła bowiem pracownikowi ustosunkowanie się do niej, daje sposobność jej sprawdzenia i oceny przez Sąd w procesie kontroli sądowej. Tymczasem strona pozwana wypowiadając umowę o pracę ograniczyła się wyłącznie do wskazania, że jest nią reorganizacja stanowiska pracy, podczas gdy nie podała, do którego ze stanowisk się odnosi – doradcy kluczowego czy kierownika projektu. Wreszcie też w ogóle nie podała na czym sama reorganizacja miałaby polegać, do czego się odnosiła: czy chodziło o jego likwidację, modyfikację, w jakiej części, zakresie – takie sformułowanie wykluczało powodowi możliwość zajęcia jakiegokolwiek stanowiska. Dodatkowo brak konkretności wskazanej przez stronę pozwaną przyczyny wynika z faktu, iż w toku rozmowy pozwany pracodawca był skłonny do utworzenia nawet fikcyjnego stanowiska kierowniczego, którego objęcie zaproponował powodowi, a które miałyby zapewnić „ciągłość CV”.

W ocenie powoda nie można też było czynić zarzutu z „braku odpowiedzi na propozycję z dn. 24.04.2012 r. w sprawie zmiany stanowiska pracy na stanowisko doradca kluczowy (...) <sup>3</sup>/<sub>4</sub> etatu do ustalonego terminu, tj. 25.04.2012 r.” Po pierwsze z tego względu, że strona pozwana wspomniała o zmianie stanowiska pracy, przy czym nie odniosła się czy, chodziło o zmianę stanowiska kierownika czy doradcy kluczowego, a sformułowanie „w sprawie zmiany stanowiska” ewidentnie dowodziło, że chodzi tylko o jedno ze stanowisk, gdyby bowiem strona pozwana odnosiła się do obu z nich, użyłaby sformułowania „stanowisk”. W konsekwencji zatem skoro wypowiedzenie dotyczyło „zmiany stanowiska”, a nie „stanowisk” trudno uznać, że odnosiło się ono jednocześnie do kierownika i doradcy.

Niezależnie od tego powód podkreślił, że strona pozwana w wypowiedzeniu zarzuciła również brak odpowiedzi na „propozycję z dn. 24.04.2012 r. w sprawie zmiany stanowiska pracy na stanowisko doradca kluczowy (...) <sup>3</sup>/<sub>4</sub> etatu do ustalonego terminu, tj. 25.04.2012 r.”, a podczas rozmowy z dnia 24.04.2012 r., po pierwsze: przedstawiono kilka propozycji i powód nie wie którą z nich strona pozwana „miała na myśli”, a po drugie propozycja sformułowana w punkcie drugim rozwiązania umowy o pracę nigdy nie padła.

W takim stanie rzeczy powód w swojej ocenie został pozbawiony możliwości zajęcia jakiegokolwiek stanowiska w sprawie. Wreszcie jego zdaniem niedopuszczalnym jest czynienie zarzutu z tego powodu, że realizował swoje uprawnienia. Prawo nie przewiduje bowiem obowiązku zgody pracownika na propozycje pracodawcy.

Ostatecznie też o tym, że wskazane przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia nie były prawdziwe świadczył fakt, że strona pozwana wskazywała na wymóg pracy powoda w ramach wolontariatu ponad wymiar czasu pracy ustalony w umowie, tłumacząc to specyfiką pracy w organizacji pozarządowej. Pracodawca nie może natomiast nakładać na pracownika obowiązków, które wykraczają poza wymiar czasu pracy ustalony w umowie.

Kolejnym argumentem przemawiającym za słusznością pozwu jest fakt, że pozwany pracodawca nie wskazał w chwili wręczania wypowiedzenia umocowania M. W. do działania w imieniu zarządu, a zatem do podejmowania decyzji w przedmiocie trwania stosunku pracy z powodem.

**Strona pozwana – (...) Centrum (...)w. W.w odpowiedzi na pozew /k.64/ wniosła o oddalenie powództwa w całości.**

Na uzasadnienie swojego stanowiska wskazała, iż podane w wypowiedzeniu przyczyny są uzasadnione, konkretne i rzeczywiste.

Zarzuciła, iż okoliczność niezrozumienia przez powodowego pracownika powodów wypowiedzenia umowy o pracę nie oznacza, że wypowiedzenie jest nieprawidłowe, zaś przyczyny w nim wskazane niezasadne i niekonkretne.

W jej ocenie powód mylnie wywodził, iż strona pozwana winna w sposób szczególny przedstawić całokształt okoliczności związanych z wypowiedzeniem w treści wypowiedzenia, albowiem te informacje przekazywała powodowi wielokrotnie w trakcie wielu rozmów bezpośrednio poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, a zmierzających do ustalenia z powodem nowych zasad pracy – dostosowanych nie tylko do aktualnych potrzeb pozwanego pracodawcy, ale również oczekiwań i możliwości powoda. Powód doskonale orientuje się w całokształcie okoliczności

uzasadniających wypowiedzenie mu umowy o pracę, bowiem miał wiele okazji, aby uzyskać wyczerpujące informacje na temat sytuacji pracodawcy i znaczenia jego propozycji.

Obrazując powyższe stanowisko wskazała następującą chronologię zdarzeń z udziałem powoda i osób pełniących decyzyjne funkcje u strony pozwanej:

W koordynowanym przez powoda projekcie (...)z końcem lutego odeszła z pracy K. S., a następnie z końcem kwietnia M. H.(dyrektor strony pozwanej) przeszła na zwolnienie lekarskie, zaś dwójka kolejnych pracowników S. T.oraz M. W.przyjęli na siebie dodatkowe funkcje zarządcze w (...)biurze strony pozwanej. Tym samym cztery osoby ściśle współpracujące z powodem, nie mogły w dalszym ciągu wspierać jego projektu na takich samych zasadach jak dotychczas.

Powód pracował wówczas w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu, na stanowisku kierownika (...)  $\frac{1}{2}$  etatu oraz na stanowisku doradca kluczowy (...) w projekcie na  $\frac{1}{4}$  etatu.

Istotną okolicznością dla oceny odpowiedzialności za ów projekt, ponad wskazane powyżej braki kadrowe związane z utratą i ograniczeniem dostępności czterech współpracowników, była również sytuacja rodzina powoda. Bezsprzecznym dla pozwanego pracodawcy był bowiem fakt, że powód częstokroć potrzebował skracać czas pracy, aby móc opiekować się dwójką małych dzieci (syn J. ur. (...) oraz syn J. ur. (...)).

Wobec zatem reorganizacji (...) biura strony pozwanej, a tym samym reorganizacji kadrowej w projekcie powoda, w którym pełnił rolę kierownika – związanych z utratą pracownika, jak również z przejściem na zwolnienie chorobowe dyrektor biura M. H. i jej przewidywalną nieobecnością na czas co najmniej urlopu macierzyńskiego, przy jednoczesnym obciążeniu dodatkową pracą współpracowników powoda M. W. oraz S. T. – należało tę sytuację dostosować również do warunków pracy powoda. Wszystkie te okoliczności były powodowi wiadome.

Wobec powyższego w dniu 19.04.2012 r. przewodniczący zarządu strony pozwanej Ł. D., wraz z kierownikiem biura M. W. spotkali się z powodem celem przeprowadzenia rozmowy na temat dokonania ustaleń co do zakresu obowiązków i czasu pracy powoda. W intencji pozwanego pracodawcy było znalezienie kompromisu wobec szeroko rozumianych okoliczności rodzinnych powoda, przy jednoczesnym zauważeniu zmian w biurze – co w ocenie strony pozwanej mogłoby się wiązać z umniejszeniem odpowiedzialności powoda wobec dotychczasowych obowiązków.

W trakcie spotkania zaproponowano powodowi, aby przyjął cały etat w postaci  $\frac{1}{2}$  stanowiska doradcy oraz  $\frac{1}{2}$  stanowiska informatora, co zmniejszyłoby zakres odpowiedzialności za projekt, a w konsekwencji również doprowadziło do zmniejszenia liczby obowiązków.

Spotkanie zakończyło się jednakże uzgodnieniem, że powód przygotowuje propozycje co do zmian swojego stanowiska pracy, konkretnie wskazując na nowe warunki pracy, płacy, wymiar czasu pracy, uwzględniając z jednej strony swoje ambicje co do funkcjonowania w strukturze organizacji, z drugiej zaś – swoje możliwości.

Innymi słowy, z uwagi na kulturę pracy w biurze strony pozwanej, poproszono wówczas powoda o przygotowanie własnych rozwiązań co do sposobu/kształtu jego zatrudnienia, przy uwzględnieniu wyżej wskazanych okoliczności, a więc „utrata” współpracowników projektu, reorganizacji biura, czy wreszcie – jego potrzeb w zakresie wolnego czasu dla rodziny.

Kolejne spotkanie z udziałem powoda oraz kierownikiem biura M. W. oraz S. T. miało miejsce w dniu 23.04.2012 r. w trakcie której powód zaproponował, że będzie świadczył pracę w godzinach 09:00 – 15:00.

W dniu 24.04.2012 r. powód wraz z M. W. udali się do W. na spotkanie z przewodniczącym zarządu strony pozwanej Ł. D.. Na to spotkanie powód nie był przygotowany wbrew wcześniejszym rozmowom i ustaleniom. Nie potrafił wskazać czego oczekuje od pracodawcy, nie potrafił dookreślić swojego miejsca w strukturze organizacji mimo świadomości, że pozwany pracodawca informował go uprzednio nie tylko o reorganizacji pracy w biurze i konieczności reorganizacji

w jego projekcie (wobec istotnych zmian kadrowych), ale również o zauważalnej kolizji pomiędzy świadczeniem pracy a obowiązkami rodzinnymi.

Warto podkreślić, że wspomniane powody rodzinne w żadnej mierze nie stanowiły o niechęci wobec kontynuacji zatrudnienia powoda, ale wręcz przeciwnie, strona pozwana chciała zmniejszyć ciążącą na powodzie odpowiedzialność w ramach dotychczasowych obowiązków i zaproponować mu w dniu 19.04.2012 r., aby przyjął cały etat w postaci 1/2 stanowiska doradcy oraz 1/2 stanowiska informatora, co zmniejszyłoby odpowiedzialność za projekt, a w konsekwencji również ilość obowiązków.

Powód nie potrafił nadal ustosunkować się do w/w propozycji, przy czym sygnalizował, że właśnie z powodów rodzinnych propozycja całego etatu jest dla niego niedogodna, a wobec tego przewodniczący zarządu w porozumieniu z dyrektorem strony pozwanej przedstawił nową propozycję, a mianowicie powierzenia mu stanowiska kluczowego doradcy (...) na 3/4 etatu. Przyjęcie tej propozycji zmniejszyłoby istotnie odpowiedzialność powoda, zaś pensja powoda zmieniłaby się z kwoty 3 300 zł na kwotę 2 826 zł.

Strona pozwana, mając wiedzę co do ambicji powoda w zajmowaniu kierowniczego stanowiska, wyraziła pogląd, że może również wprowadzić dla niego funkcję kierowniczą w strukturze (...) biura, natomiast samo wynagrodzenie byłoby finansowane z w/w stanowisk pracy (stanowisko kierownicze wynikałoby z możliwości statutowych organizacji w tym zakresie, a nie byłoby związane z konkretnym projektem).

Tymczasem powód wskazał w treści powództwa, że pozwany pracodawca "był skłonny do utworzenia nawet fikcyjnego stanowiska kierowniczego", co wg niego świadczy o braku konkretności przyczyn wypowiedzenia. Nic bardziej mylnego, bowiem ta propozycja „dopełnia obraz” pozwanego pracodawcy, który w sposób wszechstronny rozważał potrzeby własnego pracownika i chciał się do nich dostosować. Możliwość stworzenia kierowniczego stanowiska w oparciu o zaproponowanie stanowiska świadczyło właśnie o konkretnym, a zarazem elastycznym podejściu pozwanego pracodawcy do powoda. Pozwany pracodawca miał konkretną ofertę dla powoda i przedstawił mu ją w sposób dokładny, szczegółowy i zrozumiały.

Praca powoda opierała się nade wszystko na kontakcie z ludźmi, a zatem w ocenie strony pozwanej trudno uwierzyć, że nie zrozumiał propozycji zarządu co do zmiany jego stanowiska pracy z 3/4 etatu na pełny etat czy też na 3/4 etatu jako doradca kluczowy w projekcie.

Spotkanie z powodem w dniu 24.04.2012 r. w W. za sprawą nieumiejętności podjęcia decyzji przez powoda co do nowej wiążącej obie strony propozycji zarządu (czyli w kwestii stanowiska doradcy kluczowego (...) 3/4 etatu) zakończyło się ustaleniem, iż powód do dnia następnego, tj. do 25.04.2012 r. odpowie w sposób wiążący na przedstawioną mu ofertę.

Godzi się w tym miejscu podkreślić, że powód w trakcie tej rozmowy sygnalizował w sposób jednoznaczny, że rozważał odejście z pracy z końcem roku, co nie wykluczałoby dalszej współpracy ze stroną pozwaną na zasadzie umowy zlecenia. Jest to związane z okolicznością prowadzenia przez powoda własnej działalności gospodarczej od 01.09.2010 r. Strona pozwana była taką formą współpracy zainteresowana, o czym zresztą powoda poinformowała.

W dniu 25.04.2012 r. powód pojechał w ramach obowiązków służbowych do J., zaś kierownik biura M. W. nie mógł się z nim skontaktować telefonicznie, mimo tego, że powód miał sposobność takiej rozmowy. Co istotne również z własnej inicjatywy powód nie podjął żadnej próby kontaktu z zarządem strony pozwanej czy M. W..

Natomiast rano – 26.04.2012 r. oświadczył kierownikowi biura, że w tym dniu oraz następnym będzie korzystał z urlopu na żądanie. W ten sposób wykazał się nie tylko niesłownością co do dotrzymania wspólnych ustaleń, ale również – zważywszy na fakt, że od 30 do 02 maja oraz od 04 maja miał już zaplanowany uprzednio urlop – skutecznie uchylił się od przyjęcia wypowiedzenia o pracę w miesiącu kwietniu. Nie sposób bowiem, wobec przedstawionego przebiegu zdarzeń z udziałem powoda (negocjacji co do ustalenia nowych zasad współpracy z nim) uznać, że powód nie miał świadomości konsekwencji swojego postępowania. Krytycznie należy ocenić takie postępowanie, gdy się zważy, że

powód miał wielokrotnie i przez dłuższy okres czasu szansę na przedstawienie własnych propozycji co do kształtu jego dalszego zatrudnienia.

Niezależnie od powyższego zachowania powoda, który po wykorzystaniu zwolnienia z powodu choroby dziecka, pojawił się w pracy dopiero w dniu 11 maja – zarząd strony pozwanej przedstawił powodowi propozycję rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron. Jednakże powód również i w tym wypadku nie potrafił podjąć decyzji o tym, czy i w jaki sposób jest możliwe zakończenie współpracy ze stroną pozwaną.

W dniu 14 maja powód dowiedział się, że zarząd strony pozwanej chce z nim rozwiązać stosunek pracy, proponując rozwiązanie za porozumieniem stron, co umożliwiłoby „przyjazne rozstanie” i współpracę w niedalekiej przyszłości w oparciu o umowę zlecenie. Powód był zainteresowany wizją dalszej współpracy, do tego stopnia, że zażądał pisemnych gwarancji dalszej współpracy z nim. Jednocześnie nie umiał podjąć decyzji czy przyjmuje rozwiązanie za porozumieniem.

Wówczas kierownik biura, umocowany do wypowiedzenia umowy o pracę powodowi (upoważnienie wystawione przez zarząd) przedstawił mu przygotowane wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powód wskazał, że chce rozmawiać z prawnikiem i po tej rozmowie przyjął wypowiedzenie, wskazując jednocześnie, że skieruje sprawę do Sądu.

Niezależnie od powyższego powód w dniu 16 maja 2012 r. poprosił o spotkanie z kierownikiem biura M. W., któremu zaproponował (mimo przyjęcia wypowiedzenia 2 dni wcześniej), że jest gotów zgodzić się na wypowiedzenie w drodze porozumienia przy spełnieniu przez stronę pozwaną następujących warunków: okres wypowiedzenia wynosiłby 3 miesiące, w trakcie których powód byłby zwolniony od świadczenia pracy na rzecz strony pozwanej oraz otrzymałby dodatkowo 6 miesięczną odprawę. Innymi słowy powód chciał zaprzestać świadczenia pracy i jednocześnie otrzymać kwotę w wysokości 9 krotności swojej pensji.

W dniu 17.05.2012 r. propozycje powoda co do rozwiązania umowy o pracę kierownik spisał w jego obecności i przesłał mailowo do zarządu strony pozwanej. Jeszcze tego samego dnia powód otrzymał wiadomość od zarządu, że jego propozycja jest nie do przyjęcia.

W ocenie strony pozwanej powyższa sytuacja obrazuje nie tylko chęć uzyskania istotnych korzyści majątkowych z powodu utraty pracy, ale przede wszystkim aprobatę powoda co do rozwiązania stosunku pracy. Jej zdaniem można stwierdzić ponad wszelką wątpliwość, że gdyby zadośćuczyniła roszczeniom finansowym powoda, ten nie kwestionowałby przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem są one dla niego zrozumiałe, jednoznaczne, czytelne, konkretne i prawdziwe.

Powód ani przez chwilę – w trakcie wielu opisanych powyżej negocjacji, nie kwestionował tego, że konieczne jest przeorganizowanie jego pracy, zmiana stanowiska, odciążenie go z funkcji kierowniczej i ogólna zmiana jego podejścia do pracy.

Wbrew zatem twierdzeniom powoda, rzeczywistym i konkretnym zdarzeniem są reorganizacja w projekcie, którego był kierownikiem (a która jest koniecznym następstwem całkowitej lub częściowej utraty pracowników w niego zaangażowanych) oraz brak jakiegokolwiek reakcji powoda na ostateczne propozycje przedstawione mu w dniu 24.04.2012 r. w W. (która była konsekwencją rozmów prowadzonych z powodem od dłuższego czasu).

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Strona pozwana – podmiot wpisany do Krajowego Rejestru Sądowego - Rejestru Stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, wpisany także do Rejestru Przedsiębiorców prowadzi działalność, między innymi, w zakresie wspomagania rozwoju wspólnot i społeczności lokalnych, pomocy społecznej, działalność na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej

osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i działalność wspomagającą rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości.

Strona pozwana należy do Sieci (...) (...) działającej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Na terenie całego kraju funkcjonują 52 (...) Ośrodki (...). Sieć tworzą różne instytucje, wybrane w drodze konkursu przez Instytucje Pośredniczące wdrażające regionalne Priorytety PO KL. Ośrodki prowadzone są przez takie instytucje jak np. organizacje pozarządowe, agencje rozwoju regionalnego, izby gospodarcze, szkoły wyższe. Są to organizacje, które mają zróżnicowane struktury, zasady działania, potencjał, doświadczenie oraz działają w zróżnicowanym środowisku. Krajowy Ośrodek (...) dbając o jak najwyższą jakość usług świadczonych przez (...) Ośrodki (...) prowadzi weryfikację działalności (...) Ośrodka (...) oraz jego personelu.

Dowód: - wydruk z Centralnej Informacji Krajowego Rejestru Sądowego /k.211-216/;

- Standardy działania Sieci (...) (...) oraz wersja na płycie /k.151-162, 171-182 i 165, 184/.

Powód od 1.09.2010 r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...), której przedmiotem są pozostałe pozaszkolne formy edukacji.

Dowód: - wydruk z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej RP – k. 167,

Powoda łączył ze stroną pozwaną stosunek pracy od dnia 01.03.2007 r., ostatnio na czas nie określony, na stanowiskach kierownik projektu w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu i doradca kluczowy w wymiarze czasu pracy 1/4 etatu – w ramach (...) (...) w. W..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 4 640,28 zł brutto.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 28.02.2007 r. i nast. /akta osobowe powoda/;

- umowa o pracę z dnia 29.12.2011 r. wraz z zakresem obowiązków i aneksami /k.5-10/;

- zaświadczenie o zarobkach /k.52/;

- listy płac /k.144-146/;

- przesłuchanie powoda /283v.-285/.

W roku 2011 powód przebywał 22 dni na urlopie wypoczynkowym, 2 dni był nieobecny w pracy z powodu opieki nad chorym dzieckiem oraz 5 dni z innych usprawiedliwionych powodów.

W okresie od stycznia do maja 2012 r. powód przebywał 8 dni na urlopie wypoczynkowym (w tym dwa dni na urlopie na żądanie – 26-27.04.2012 r.), 2 dni na urlopie okolicznościowym, 7 dni był nieobecny w pracy z powodu opieki nad chorym dzieckiem oraz 3 dni z innych usprawiedliwionych przyczyn (w tym 1 dzień 20.04.2012 r. z powodu oddania krwi).

Powód był nieobecny w pracy z powodu choroby bądź opieki nad chorymi dziećmi w dniach 01.09.2011 r., 15.09.2011 r., 26.09.2011 r., 31.10.2011 r., 07.02.2012 r., 22.02.2012 r., 07.03.2012 r., 11-12.04.2012 r.

Powód na dzień 05.07.2012 r. na godzinę 09:00 miał wezwanie do osobistego stawiennictwa w Sądzie na rozprawie.

W dniu 05.07.2012 r. powód był obecny w biurze strony pozwanej w godzinach 10:30 – 14:00.

Powód złożył wnioski o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w dniach 16-17.07.2012 r. i 18-27.07.2012 r.

Strona pozwana udzieliła powodowi urlopu wypoczynkowego w dniach 10.07.2012 r. – 02.08.2012 r.

- Dowód: - korespondencja mailowa /k.100/;
- harmonogram czasu pracy powoda za okres styczeń – maj 2012 r. /k.101/;
  - harmonogram czasu pracy powoda za rok 2011 /k.102/;
  - lista obecności za wrzesień 2011 r. /k.103/;
  - lista obecności za październik 2011 r. /k.104/;
  - lista obecności za listopad 2011 r. /k.105/;
  - lista obecności za kwiecień 2012 r. /k.106/;
  - korespondencja mailowa /k.107/;
  - wniosek urlopowy z dnia 02.07.2012 r. /k.108/;
  - wniosek urlopowy z dnia 02.07.2012 r. /k.109/;
  - pismo strony pozwanej z dnia 09.07.2012 r. /k.110/;
  - korespondencja mailowa /k.38-49/.

W dniu 13.12.2011 r. powód zaproponował I. G. i K. W. zatrudnienie przez stronę pozwaną w charakterze animatorek A. G. i S. T..

W dniu 31.03.2012 r. stosunek pracy pomiędzy K. S.a stroną pozwaną został rozwiązany. K. S.pełniła, w ramach (...) Ośrodka (...)w. W.funkcję specjalisty ds. informacji i promocji w wymiarze 1/2 etatu. M. H.(dyrektor strony pozwanej) z końcem kwietnia 2012 r. przeszła na zwolnienie lekarskie.

- Dowód: - korespondencja mailowa /k.91-94/;
- zeznania świadka S. T. /k. 202-203/;
  - zeznania świadka M. M. /k.217-218/;
  - zeznania świadka M. W. /k.218-219/;
  - przesłuchanie powoda /283v.-285/;
  - przesłuchanie strony pozwanej – Ł. D. /k.284-285/.

W dniu 22.11.2011 r. powód zwrócił się do pracownika strony pozwanej A. S. o zestawienie numerów telefonów służbowych pracowników strony pozwanej.

W dniu 17.04.2012 r. powód ponownie zwrócił się do A. S. o zestawienie numerów telefonów służbowych pracowników strony pozwanej. Powód zwrócił A. S. uwagę na dostrzeżone przez niego nieprawidłowości w rozliczaniu faktur za korzystanie z tych telefonów.

A. S. w dniu 18.04.2012 r. przekazała powodowi wymagane zestawienie telefonów i wyjaśniła skąd pochodzą dostrzeżone przez powoda nieprawidłowości.

- Dowód : - korespondencja mailowa /k.90/.

W dniu 18.05.2012 r. w. W.powód spotkał się z pracownikami strony pozwanej M. W., A. G., S. T.i A. K.. Powód poinformował uczestników spotkania o zidentyfikowanych przez niego nieprawidłowościach związanych z fakturami za korzystanie z telefonów komórkowych.

W wyniku przeprowadzonych przez powoda wyjaśnień ustalono, że w okresie od stycznia do kwietnia 2012 r. pracownice strony pozwanej A. K.i S. T.nie używały telefonów komórkowych. A. G.w okresie od stycznia do kwietnia 2012 r. używała telefonu komórkowego o numerze (...)

Dowód: - notatka ze spotkania /k.89/;

- oświadczenia A. K., S. T. i A. G. /k.88/;

- zeznania świadka S. T. /k. 202-203/.

W dniu 19.04.2012 r. w.W.powód spotkał się z przewodniczącym zarządu strony pozwanej Ł. D.i kierownikiem (...)biura strony pozwanej M. W.. Powód mówił o problemach z odbiorem dzieci z przedszkola oraz o zmianowości pracy jego żony. Mówił, że jego żona pracuje w różnych godzinach, a grafik otrzymuje z tygodniowym wyprzedzeniem. Propozycje, które przedstawił Ł. D.dotyczyły zmiany stanowiska pracy powoda z kierownika projektu w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu oraz doradcy kluczowego w wymiarze czasu pracy 1/4 etatu na stanowiska doradca w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu i specjalista ds. informacji i promocji w wymiarze 1/2 etatu, co miało skutkować zmniejszeniem odpowiedzialności powoda. Kolejna propozycja dotyczyła stanowiska pracy ze stanowisk wspomnianych wyżej na stanowisko doradca kluczowy w wymiarze czasu pracy 3/4 etatu. Ł. D.zaznaczył, że zmiany są spowodowane objęciem stanowisk kierowniczych przez S. T.oraz przez M. W.oraz zamiarem odciążenia nowo powołanych kierowników w zakresie doradztwa. Ł. D.zwrócił się do powoda o zaproponowanie najlepszego z jego punktu widzenia rozwiązania problemu. Powód odmówił, tłumacząc się koniecznością konsultacji z żoną. Ł. D.zaproponował, aby kolejne spotkanie odbyło się następnego dnia, to jest 20.04.2012 r. w W.. Ostatecznie strony ustaliły, że kolejne spotkanie odbędzie się w W.w dniu 24.04.2012 r. o godzinie 12:30 w siedzibie (...). Ł. D.zwrócił się do powoda, aby ten przygotował propozycję dogodnych dla niego zmian w zatrudnieniu, które uwzględniałyby jego wymagania dot. elastyczności czasu pracy.

Dowód: - notatka służbowa z dnia 19.04.2012 r. /k.30/;

- zeznania świadka S. T. /k. 202-203/;

- zeznania świadka M. W. /k.218-219/;

- przesłuchanie powoda /283v.-285/.

W dniu 23.04.2012 r. w. W.powód spotkał się z kierownikiem (...)biura strony pozwanej M. W.i S. T.. Celem spotkania było omówienie propozycji, które w następnym dniu osoby biorące udział w spotkaniu miały przedstawić Ł. D.. Powód najpierw opisał S. T.przebieg spotkania z dnia 19.04.2012 r. Powód zaproponował takie samo stanowisko pracy, jakie dotychczas piastował, ale pod warunkiem usztywnienia godzin pracy 09:00 – 15:00. Poinformował także M. W., że w razie utraty stanowiska kierownika (...)nie będzie dzielił się wiedzą ze swoim następcą. Uczestnicy spotkania ustalili godzinę wyjazdu oraz sposób powrotu z W..

Dowód: - notatka służbowa z dnia 23.04.2012 r. /k.31/;

- zeznania świadka S. T. /k. 202-203/;

- zeznania świadka M. H. /k.217-218/;

- zeznania świadka M. W. /k.218-219/;

- przesłuchanie powoda /283v.-285/.



W dniu 24.04.2012 r. w.W.powód spotkał się z przewodniczącym zarządu strony pozwanej Ł. D.i kierownikiem (...)biura strony pozwanej M. W.. Celem spotkania było zaprezentowanie oraz przedyskutowanie propozycji powoda dot. jego dalszego zatrudnienia. Spotkanie miało miejsce w siedzibie (...) w W.przy Al. (...). W trakcie rozmowy powód zaproponował dokładnie takie same warunki zatrudnienia, jakie miał do tej pory, a zmiana miała dotyczyć tylko usztywnienia jego godzin pracy 09:00-15:00.

Ł. D. nie zgodził się na takie warunki powoda. Uczestnicy spotkania rozmawiali i o innych stanowiskach w różnych wymiarach czasu pracy, przykładowo doradca ½ etatu i specjalista ds. informacji i promocji (...) ¼ etatu, specjalista ds. informacji i promocji ½ etatu i doradca ¼ etatu oraz możliwość utworzenia stanowiska kierowniczego finansowanego ze środków statutowych strony pozwanej. Propozycje były poparte dokonywanymi na bieżąco przez M. W. wyliczeniami. Rozmowa dotyczyła także sposobu funkcjonowania strony pozwanej jako stowarzyszenia oraz elastyczności form zatrudnienia. Powód zaproponował, że z końcem roku 2012 strony rozwiążą umowę o pracę, a ich nowy stosunek będzie się opierał na umowie cywilnoprawnej w związku z własną działalnością gospodarczą powoda. Zaproponował, że do końca roku 2012 będzie pracował na dotychczasowych stanowiskach. Ł. D. nie zgodził się na takie rozwiązanie.

Ł. D. ostatecznie zaproponował zatrudnienie powoda na stanowisku doradcy kluczowego (...) w wymiarze czasu pracy ¾ etatu z wynagrodzeniem 2 850 zł netto miesięcznie. Powód odmówił ustosunkowania się do tej propozycji przed przedyskutowaniem jej z żoną, wskazując, że odpowie do dnia 25.04.2012 r. Ł. D. wyznaczył termin podjęcia przez powoda decyzji poprzez zakomunikowanie jej M. W. w dniu następnym, to jest w dniu 25.04.2012 r.

Dowód: - notatka służbowa z dnia 24.04.2012 r. /k.32/;

- zeznania świadka S. T. /k. 202-203/;

- zeznania świadka M. M. /k.217-218/;

- zeznania świadka M. W. /k.218-219/;

- przesłuchanie powoda /283v.-285/;

- przesłuchanie strony pozwanej – Ł. D. /k.284-285/.

W dniu 25.04.2012 r. kierownik (...) biura strony pozwanej M. W. wielokrotnie próbował połączyć się z powodem poprzez jego służbowy telefon komórkowy, jak i telefon prywatny. Oba telefony były wyłączone. Podjął także próbę skontaktowania się z powodem telefonicznie poprzez biuro regionalne strony pozwanej zlokalizowane w J., gdzie odbywało się spotkanie w sprawie organizacji (...). Próba ta okazała się nieudana. W okolicach godziny 20:30 otrzymał od powoda wiadomość sms z informacją, że jego samolot w dniu wczorajszym miał opóźnienie i że czeka na zaproponowanie nowych warunków zatrudnienia. Powód nie ustosunkował się do warunków zaproponowanych mu na spotkaniu, które miało miejsce w dniu 24.04.2012 r. W dniu 26.04.2012 r. powód ponadto wystąpił z żądaniem udzielenia mu urlopu wypoczynkowego w dniach 26-27.04.2012 r. (2 dni – urlop na żądanie). Następnie powód przebywał na urlopie wypoczynkowym od dnia 29.04.2012 r. do dnia 4.05.2012 r., natomiast w dniu 2.05.2012 r. powód poinformował, że ma zwolnienie lekarskie do 11.05.2012 r.

Dowód: - notatka służbowa z dnia 26.04.2012 r. /k.33/;

- zeznania świadka M. M. /k.217-218/;

- zeznania świadka M. W. /k.218-219/;

- przesłuchanie powoda /283v.-285/;

- przesłuchanie strony pozwanej – Ł. D. /k.284-285/.

W dniu 11.05.2012 r. w. W.spotkali się przewodniczący zarządu strony pozwanej Ł. D., kierownik (...)biura strony pozwanej M. W., wiceprzewodnicząca zarządu strony pozwanej K. M.i S. T.. Celem spotkania było przekazanie przez M. W.informacji na temat decyzji powoda. M. W.poinformował zebranych, że powód od dnia 02.05.2012 r. do dnia 11.05.2012 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim – opiekował się chorym dzieckiem. Do dnia 11.05.2012 r. powód nie ustosunkował się do propozycji strony pozwanej. Członkowie zarządu strony pozwanej w związku z powyższymi informacjami podjęli decyzję o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy w dniu 14.05.2012 r. jednocześnie upoważniając M. W.do wręczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu oraz przedstawienia powodowi dwóch alternatywnych propozycji:

- rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, przy czym powód prowadząc własną działalność gospodarczą zostałby współpracownikiem strony pozwanej;

- wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Dowód: - notatka służbowa z dnia 11.05.2012 r. /k.34/;

- zeznania świadka M. M. /k.217-218/;

- zeznania świadka M. W. /k.218-219/.

W dniu 14.05.2012 r. strona pozwana złożyła powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W spotkaniu z powodem udział wzięli kierownik (...) biura strony pozwanej M. W. i S. T.. M. W. zaproponował powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron oraz dalszą współpracę ze stroną pozwaną na podstawie umowy cywilnoprawnej. Powód domagał się pisemnych gwarancji dalszej współpracy. Po skonsultowaniu się ze swoim prawnikiem powód potwierdził odbiór oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała reorganizację stanowiska pracy oraz brak odpowiedzi na propozycję z dnia 24.04.2012 r. w sprawie zmiany stanowiska pracy na stanowisko doradca kluczowy (...)  $\frac{3}{4}$  etatu do ustalonego terminu tj. 25.04.2012 r.

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 14.05.2012 r. /k.11/;

- notatka służbowa z dnia 14.05.2012 r. /k.35/;

- pełnomocnictwo /k.51/;

- zeznania świadka M. W. /k.218-219/;

- przesłuchanie powoda /283v.-285/.

W dniu 16.05.2012 r. w. W.powód spotkał się z kierownikiem (...)biura strony pozwanej M. W.. Powód zaproponował rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron na następujących warunkach:

- 3 miesięczny okres „wypowiedzenia” ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy;

- odprawa w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia;

- świadczenie pracy tylko do 31.05.2012 r.

M. W. przekazał propozycję powoda do zarządu strony pozwanej.

Dowód: - notatka służbowa z dnia 16.05.2012 r. /k.36/;

- zeznania świadka M. W. /k.218-219/.

W dniu 17.05.2012 r. w. W.powód spotkał się z kierownikiem (...)biura strony pozwanej M. W.. M. W.sporządził w obecności powoda wiadomość mailową z propozycją powoda do zarządu strony pozwanej. Decyzja zarządu była odmowna. Następnie uczestnicy spotkania poruszali tematy nie związane z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę.

Dowód: - notatka służbowa z dnia 17.05.2012 r. /k.37/.

Strona pozwana nie prowadziła konsultacji z Urzędem Marszałkowskim Województwa (...) na temat zmian kadrowych w (...) W. dotyczących funkcji kierownika i doradcy kluczowego.

Dowód: - przesłuchanie powoda /283v.-285/.

W dniu 30.05.2012 r. powód zwrócił się do Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) o informację, jakie strona pozwana podała oficjalne przyczyny zmian w planowanych szkoleniach, polegających na tym, że powód nie będzie prowadził szkolenia.

Powód otrzymał odpowiedź, że Urząd Marszałkowski Województwa (...) został poinformowany o niemożności przeprowadzenia szkolenia przez powoda z powodów osobistych.

Pismem, które wpłynęło do Departamentu (...) Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...)w dniu 02.07.2012 r. przewodniczący zarządu strony pozwanej Ł. D.przedstawił wyjaśnienia dotyczące zmiany trenera planowanego szkolenia. Jako powód zmiany trenera wskazał przyczyny osobiste po stronie powoda.

Dowód: - korespondencja mailowa /k.97-99/;

- pismo z prezentatą Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) na dzień 02.07.2012 r. /k.96/.

Pismem z dnia 19.06.2012 r. (...)Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki Departamentu (...) Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...)poinformował stronę pozwaną o negatywnym zweryfikowaniu wniosku o rozliczenie wydatków (...)(...) w J..

Dowód: - pismo z dnia 19.06.2012 r. /k.95/.

Strona pozwana toczyła spory sądowe z innym pracownikiem o odszkodowanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę, które zakończyły się oddaleniem powództwa.

Dowód: - wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia w. Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13.12.2012 r. wraz z uzasadnieniem, sygn. akt: XP 1320/11 -/k.260-275/.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo w całości nie zasługiwało na uwzględnienie.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje pełne podstawy dla stwierdzenia, iż strona pozwana prawidłowo i w sposób uzasadniony dokonała wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił przede wszystkim w oparciu o przedłożone przez strony dokumenty – w szczególności notatki służbowe ze spotkań i prowadzonych rozmów, korespondencję mailową między stronami, jak również w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie stron. Relacje świadków oraz osoby działającej w imieniu strony pozwanej są całkowicie zbieżne, uzupełniają się i potwierdzają, tworząc spójny, logiczny i konsekwentny obraz

wydarzeń. Ponadto w znacznej części także sam powód potwierdził okoliczności podnoszone przez stronę pozwaną, w szczególności dotyczące prowadzonych rozmów na temat reorganizacji stanowiska pracy powoda oraz przedstawianych mu propozycji.

Podstawę prawną żądania powoda zawiera art. 45 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], stanowiący iż „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.” Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę powinno być zatem uzasadnione, a ponadto poprawne formalnie, w szczególności powinno być zgodne z art. 30 k.p. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego „ w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.” Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przyczyna wypowiedzenia wskazana w jego treści powinna być konkretna i jasno oznaczona, a przy tym rzeczywista, obiektywnie istniejąca. Musi jednocześnie mieć taki charakter, że przy obiektywnej, racjonalnej ocenie usprawiedliwiłaby zwolnienie pracownika. Jakkolwiek przyjmuje się, że przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (gdyż co do zasady wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, por. wyrok Sądu Najwyższego I PKN 419/97, OSN 1998/20/598), nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wielu wyrokach, np. z 26.12.2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje, a ponadto w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Jeśli chodzi o ocenę zasadności wypowiedzenia, dokonywana jest ona przez Sąd jedynie w granicach podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999/21/688, albo z 21.10.1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2011/5/152). Pracodawca pozbawiony jest więc możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne, niż wskazane w wypowiedzeniu, przyczyny przemawiające za słusnością wypowiedzenia umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 1.10.1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998/14/427).

W związku z tym w rozpoznawanej sprawie Sąd ograniczył się do zbadania, czy przyczyna podana w piśmie z dnia 14.05.2012 r. była uzasadniona, a także konkretna i rzeczywista.

Przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę nie wyłączając swobody pracodawcy w doborze pracowników, mają przede wszystkim zapobiegać jego woluntaryzmowi „w wymianie kadry”, dyskryminacji oraz dokonywaniu wypowiedzeń umowy o pracę w sposób arbitralny, dowolny i nieuzasadniony lub sprzecznie z zasadami współżycia społecznego. Konieczne jest zatem, by pracodawca przy ujawnieniu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie zwrócił uwagę na jej konkretność, doniosłość, ciężar gatunkowy oraz by była poparta stosownymi dowodami, obiektywnie istniała, a także by nie była podyktowana jakimkolwiek pobudkami subiektywnymi związanymi z osobą pracownika. W innym wypadku to co, w subiektywnej ocenie pracodawcy dawało podstawę do wypowiedzenia, w obiektywnej ocenie Sądu może okazać się niewystarczające do uznania, że wypowiedzenie było uzasadnione. Do Sądu należy bowiem ostateczna ocena, czy sporne wypowiedzenie w związku ze wskazaną przez stronę pozwaną jego przyczyną było zasadne, a przyczyna ta była rzeczywista i konkretna.

Oceniając całość zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd doszedł do przekonania, że strona pozwana wykazała w sposób należyty, że wypowiedziała powodowi umowę o pracę w trybie ustawowym z powodów wskazanych w swoim oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W piśmie z dnia 14.05.2012 r. wypowiadającym powodowi umowę o pracę pracodawca wskazał jako przyczynę wypowiedzenia reorganizację stanowiska pracy oraz brak odpowiedzi na propozycję z dnia 24.04.2012 r. w sprawie zmiany stanowiska pracy na stanowisko doradca kluczowy (...) ¾ etatu do ustalonego terminu tj. 25.04.2012 r.

Odnosząc się do podanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazać należy, że z przedłożonych przez strony dokumentów, a także z zeznań przesłuchanych świadków i stron, w tym częściowo przesłuchania powoda, wynika w sposób jednoznaczny i niebudzący wątpliwości, że przyczyna ta jest jak najbardziej prawdziwa.

U strony pozwanej niewątpliwie miała miejsce reorganizacja stanowiska pracy powoda obejmująca pierwotnie umowę o pracę na 1/2 etatu jako kierownik projektu z wynagrodzeniem 4.067,65 zł brutto oraz 1/4 etatu jako doradca kluczowy z wynagrodzeniem 1.627,07 zł brutto. W związku z odejściem z pracy K. S. i przejściem na urlop macierzyński M. H., przy realizowanym przez stronę pozwaną projekcie pozostali obok powoda jedynie S. T. i M. W.. Obowiązki S. T. uległy znacznemu zwiększeniu, bowiem prowadziła ona większą ilość doradztwa aniżeli powód. Jak wskazała strona pozwana, a także jak wynika z przedłożonych dokumentów obrazujących nieobecności w pracy powoda, również z tego względu konieczne było przeprowadzenie reorganizacji stanowiska jego pracy. Strona pozwana podjęła zatem decyzję o zmniejszeniu zakresu odpowiedzialności powoda i chęci zmiany jego stanowiska, na adekwatne do jego możliwości czasowych oraz zaangażowania w pracę.

Jednocześnie z całego zebranego materiału dowodowego wynika, że powód prowadził rozmowy dotyczące zmiany jego stanowiska pracy, które trwały od dnia 19.04.2012 r. do dnia 24.04.2012 r. W trakcie tychże rozmów strona pozwana przedstawiała powodowi możliwe do zaoferowania z jej strony stanowiska, wymiary czasu pracy, w tym także wskazała na możliwość objęcia przez powoda stanowiska doradcy kluczowego (...)w 3/4 etatu, tak aby powód mógł poświęcić więcej czasu na doradztwo w ramach projektu. Propozycja stanowiska doradcy kluczowego (...)na 3/4 etatu płynęła wręcz z inicjatywy samego powoda. Z zapisów notatek służbowych i zeznań świadków oraz stron wynika, że powód był świadomy konieczności zmian. Jednakże unikał on odpowiedzi, powołując się na konieczność przemyślenia propozycji, uzgodnienia ich z żoną. Jak wynika, z zeznań przesłuchanych w sprawie osób, na spotkaniu w dniu 24.04.2012 r. powód otrzymał i zaakceptował wyznaczony mu termin podjęcia decyzji, zobowiązując się do odpowiedzi do godziny 15:00 w dniu 25.04.2012 r. Jednakże w wskazanym dniu nie odbierał od strony pozwanej telefonów, a następnie złożył mailowo wniosek o udzielenie mu urlopu na żądanie na okres od 26-27.04.2012 r. Następnie skorzystał z urlopu wypoczynkowego i zdrowotnego, przeciągając swoją nieobecność w pracy do dnia 11.05.2012 r. Jednocześnie w tym czasie zażądał przedstawienia mu propozycji na piśmie, wskazując, że zapozna się z nimi po powrocie z urlopu w dniu 11.05.2012 r.

Wobec powyższego, strona pozwana, nie mogąc otrzymać ostatecznej decyzji od powoda i nie mając możliwości samodzielnego decydowania, bez uwzględniania woli powoda, a jednocześnie z uwagi na lekceważącą postawę powoda, wręczyła mu wypowiedzenie w dniu 14.05.2012 r.

Nadmienić jedynie można, że pismo zawierające wypowiedzenie umowy o pracę powodowi zostało mu przedstawione przez kierownika biura – M. W., który był umocowany do dokonania tej czynności. M. W. posiadał bowiem upoważnienie wystawione przez zarząd, który z kolei zgodnie z zapisami w KRS jest uprawniony do reprezentowania Stowarzyszenia.

Sąd oddalił wnioski dowodowe zgłoszone przez powoda, a w szczególności nagranych przez powoda rozmów, bowiem rozmowy te zostały przedstawione w miarę zgodnie zarówno przez powoda, jak i stronę pozwaną oraz świadków, a bezsporne jest, iż powód dokonując nagrania nie poinformował o tym swoich rozmówców, mógł z premedytacją pokierować tymi rozmowami, zamierzając je później wykorzystać. W niniejszej sprawie zasadnicze intencje stron zmierzających początkowo do reorganizacji stanowiska powoda, a następnie dotyczące wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zostały w toku procesu wykazane dowodami przeprowadzonymi bezpośrednio przez Sądem, a w szczególności dowodami osobowymi jak i dowodami z dokumentów.

Pozostałe dowody zostały przez Sąd oddalone jako nie mające dla sprawy istotnego znaczenia, bowiem okoliczności sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu przedstawiona przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę, mianowicie utrata zdolności do zajmowania dotychczasowego stanowiska, stanowiła uzasadnioną przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę, co czyni bezzasadnym powództwo o odszkodowanie.

W związku z powyższym żądanie powoda nie mogło zostać uwzględnione, zatem Sąd oddalił powództwo.

Orzeczenie o kosztach zawarte w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika reprezentującego stronę pozwaną, które zgodnie z § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. nr 163, poz. 1348) wynoszą 60 zł.

Zarządzenie:

1. Odnotować;
2. Odpis doręczyć powodowi wraz z pouczeniem;
3. K.. 14 dni.