

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2018 r.

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

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Elżbieta Ziółkowska, Janina Hadrysiak

Protokolant: Magdalena Świtalska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 stycznia 2018 r. we W.

sprawy z powództwa T. K.

przeciwko Fundacji (...) na Rzecz Dzieci Niepełnosprawnych z Wadami Rozwojowymi we W.

o przywrócenie do pracy

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód T. K. pozwem wniesionym w dniu 20 listopada 2016 r. (data stempla pocztowego, k. 33) skierowanym przeciwko stronie pozwanej: Fundacji (...) na Rzecz Dzieci Niepełnosprawnych z Wadami Rozwojowymi z siedzibą we W., domagał się ustalenia, że:

- wypowiedzenie umowy o pracę, które nastąpiło w dniu 14 listopada 2016 r. jest bezskuteczne,

- zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych,

- ewentualnie, gdyby do momentu wyrokowania upłynął termin wypowiedzenia umowy o pracę, powód domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach (k. 2-12).

W treści uzasadnienia powód wskazał, że strony nie podjęły próby mediacji lub innego pozasądowego sposobu rozwiązania sporu, gdyż prezes Zarządu przełożył termin ustalonego spotkania z powodem. Ostatecznie prezes Zarządu ustalił termin spotkania na dzień 22 listopada 2016 r., a więc po upływie krótkiego terminu na wniesienie odwołania do Sądu od wypowiedzenia umowy o pracę, wynikającego z art. 264 § 1 k.p.

Dalej podał, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 01 sierpnia 2012 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku menadżera strategicznego. Zgodnie z pkt 2 umowy o pracę do obowiązków pracowniczych powoda należało: reprezentowanie fundacji w rozmowach z podmiotami zewnętrznymi, reklama i promocja fundacji, pozyskiwanie środków na bieżącą działalność fundacji, organizowanie zbiórek publicznych, obsługa biura fundacji, kontakt z rodzicami i podopiecznymi, obsługa strony internetowej fundacji oraz wszelkie prace

zlecone przez pracodawcę. Kolejno powód podał, że w dniu 08 lutego 2014 r. zawarł ze stroną pozwaną porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, na mocy którego jego wynagrodzenie miesięczne zostało obniżone z kwoty 4.220 zł brutto do minimalnego wynagrodzenia za pracę, które w chwili zawarcia porozumienia wynosiło 1.680,00 zł brutto.

Powód wskazał kolejno, że w dniu 14 listopada 2016 r. prezes Zarządu fundacji wręczył mu osobiście wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, w treści którego jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: „brak dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych”. Jednocześnie powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w trakcie trwania okresu wypowiedzenia.

Wobec powyższego, powód podniósł, że wypowiedzenie stosunku pracy powinno zostać uznane za bezskuteczne z dwóch przyczyn. Po pierwsze z uwagi na to, że jest nieuzasadnione ponieważ wskazana przyczyna nie istniała w rzeczywistości, a ponadto z uwagi na to, że podana przyczyna jest niewystarczająco jasna i zrozumiała. Argumentując swoje stanowisko w sprawie, powód wskazał, że pozwany w żaden sposób nie sprecyzował, jakie rzekomo obowiązki powód wykonywał w sposób niedbały i niestaranny oraz nie wskazał na konkretne uchybienia czy zaniedbania powoda, które mogłyby uzasadniać wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych w sposób niedbały czy niestaranny. Nie zostały również przytoczone okoliczności, które chociażby pośrednio wskazywały na istnienie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Następnie powód podkreślił, że podana przyczyna musi być konkretna, co oznacza, że z oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób niebudzący wątpliwości powinno wynikać, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Tymczasem, w ocenie powoda, sposób poinformowania go przez pozwanego pracodawcę o przyczynie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem był taki, że powód w istocie nie ma pojęcia, co stanowiło przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę. Z uwagi na to, należy uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem wskazanego przepisu, a to samo w sobie uzasadnia uznanie wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w dniu 14 listopada 2016 r., za bezskuteczne.

Dodatkowo powód zarzucił stronie pozwanej, że sposób ujęcia w wypowiedzeniu przyczyny może nosić znamiona naruszenia dobra osobistego powoda w postaci czci wewnętrznej.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Fundacja (...) na Rzecz Dzieci Niepełnosprawnych z Wadami Rozwojowymi z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu wg norm przepisanych (k. 43- 56).

W treści uzasadnienia strona pozwana w pierwszej kolejności podkreśliła, że podejmowała próby zdyscyplinowania powoda do należytego wykonywania powierzonych mu obowiązków na długo jeszcze przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Jedną z takich rozmów odbyła się w dniu 09 września 2016 r., jednakże nie przyniosła ona żadnych rezultatów. Z uwagi na to, pozwana podjęła decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Przy tym pracodawca podkreślił, że wypowiedzenie zostało wręczone na piśmie w dniu 14 listopada 2016 r., w obecności świadków, z ustnym podaniem konkretnych i rzeczywistych uchybień powoda, w sposób bardzo szczegółowy, co potwierdzą zeznania świadków. Z w/w czynności została sporządzona notatka służbowa.

Następnie strona pozwana wskazała, że podjęła próbę polubownego zakończenia stosunku pracy już po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę. W dniu 15 listopada 2016 r. poprosiła powoda na spotkanie, którego celem było omówienie ewentualnych innych form współpracy z powodem uwzględniających jego brak dyspozycyjności do świadczenia pracy. Z w/w spotkania również została sporządzona notatka służbowa. Powód stawił się na spotkaniu, w którym wziął udział A. K. (1) – prezes Zarządu Fundacji. Podczas spotkania strony ustaliły, że w związku z zaistniałą sytuacją, powód w ciągu tygodnia zastanowi się nad formą współpracy z fundacją oraz przedstawi swoje dotychczasowe osiągnięcia zawodowe dla Fundacji, na które się powoływał w trakcie spotkania. Spotkanie w sprawie nowych warunków współpracy odbyło się w dniu 23 listopada 2016 r., o godz. 10:00. Wzięła w nim udział (...) Fundacji, tj. P. H., J. K. (1), R. K. oraz Prezes zarządu A. K. (1). W trakcie spotkania powód nie przedstawił

żadnych propozycji ani nie zaprezentował swoich dotychczasowych osiągnięć zawodowych na stanowisku menadżera strategicznego, wobec czego strona nie osiągnęła porozumienia.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 30§4 k.p. poprzez wskazanie niewystarczająco jasnej i zrozumiałej dla powoda przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy, strona pozwana podniosła, że –jak zostało wskazane powyżej- wypowiedzenie zostało złożone na piśmie wraz z ustnym wyjaśnieniem przyczyny, co nastąpiło w obecności świadków. Pozwany ustnie wskazał konkretne uchybienia oraz zaniedbania, jakich dopuścił się powód podczas obowiązywania stosunku pracy. Wypowiedzenie zostało złożone powodowi w taki sposób, że mógł się zapoznać z treścią oświadczenia pracodawcy. Wypowiedzenie stosunku pracy i czynności dokonane w tym dniu należy rozumieć jako pojęcie czynności faktycznych składających się na „proces dokonywania wypowiedzenia” – uchwała SN z dnia 16.10.1991 r., I PZP 48/91.

Powołując się na liczne orzecznictwo Sądu Najwyższego, strona pozwana wskazała, że w niniejszej sprawie nie sposób jest uznać, że mamy do czynienia z podaniem niekonkretnej przyczyny, a to wobec tego, że w obecności świadków pracodawca skonkretyzował podaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynę. Powód był zatem w pełni świadomy powodów zwolnienia go z pracy, zatem nie może powoływać się w pozwie, że nie został dochowany wymóg konkretności. Nadto strona pozwana podkreśliła, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych czy menedżerskich – a na takim był przecież zatrudniony powód - ponoszą większą odpowiedzialność, niż szeregowi pracownicy za to, że nie wykonują lub nienależycie wykonują swoje obowiązki.

Następnie strona pozwana zaznaczyła, że jasno i klarownie doprecyzowała w formie ustnej przedstawione powodowi wypowiedzenie, oświadczając dodatkowo, że w takiej formie i na takich zasadach nie widzi możliwości dalszej współpracy z powodem. Podczas rozmowy strona pozwana uszczegółowiła następujące przyczyny wypowiedzenia:

- dowolne i niezgodnione z pracodawcą wychodzenie i przychodzenie do pracy, kończenie pracy o 12:00, 13:00, co było i jest źle postrzegane przez ogół pracowników i współpracowników,
- nierzetelne, w tym nieterminowe wykonywanie obowiązków pracowniczych, brak zaangażowania w pracę,
- brak poprawy w zachowaniu i podejściu do pracy powoda, mimo wielokrotnych rozmów na ten temat, ostatniej odbytej na dwa tygodnie przed wypowiedzeniem powodowi stosunku pracy,
- niesumienne i niestaranne wywiązywanie się ze swoich obowiązków – popełnienie wielu błędów, niedotrzymywanie zadeklarowanych terminów, podejmowanie się rzeczy i spraw, które nie są realizowane. Przy tym, strona pozwana podkreśliła, że wielokrotnie były podejmowane rozmowy na temat tego, że wcześniejsze wyjścia z pracy muszą następować za zgodą pracodawcy, który za pracownika w godzinach pracy odpowiada, a ponadto takie zachowanie nie jest uczciwe wobec pozostałych pracowników, którzy rzetelnie świadczą swoją pracę.

Kolejno strona pozwana podniosła, że wbrew twierdzeniom powoda zawartym w pozwie, miała wiele podstaw uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Wielokrotnie przedstawiała powodowi zarzuty do jego pracy, wobec czego stanowisko powoda nie może zasługiwać na uwzględnienie. Tytułem przykładu strona pozwana wskazała na okoliczność, że w dniu 24 lutego 2016 r. powód w ramach swoich obowiązków zaproponował promocję fundacji w postaci jej reklamy w formie magnesów – na co pozwana wyraziła zgodę – jednakże do dnia wypowiedzenia umowy o pracę powód nie poczynił żadnych kroków w celu sfinalizowania w/w pomysłu. Nadto w dniu 12 września 2016 r. wprowadzono procedurę cotygodniowego raportowania wyników pracy i realizacji zadań dokonanych w mijającym tygodniu oraz przedstawienia planów i założeń na przyszły tydzień, która w swoim założeniu miała dawać wszystkim pracownikom pozwanej spółki narzędzie, dzięki któremu każdy mógł obiektywnie i osobiście przedstawić efekty swojej pracy. Również powód dostał taką samą szansę, ale nie wykorzystał jej jednak w żaden sposób i nie sporządził dla swojego pracodawcy żadnego raportu, który świadczyłby o wykonaniu przez niego jakiegokolwiek pracy.

Następnie strona pozwana podała, że oprócz nieprzestrzegania godzin pracy i samowolnego opuszczania stanowiska pracy przez powoda, inny przykład niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych stanowi organizowanie przez powoda zbiórek publicznych. W dniu 12 maja 2016 r. powód otrzymał od Pani J. M. wiadomość mailową

w sprawie źle przypisanych kwot ze zbiórek publicznych w uchwałach zarządu, które – jako rozliczenie zbiórek publicznych, za które powód jest odpowiedzialny, należą do jego obowiązków. Co więcej, owe błędy spowodowały duże problemy organizacyjne, a także konieczność ponownego zbierania się osób zaangażowanych w zbiórkę. Strona pozwana podkreśliła nadto, że takie sytuacje miały miejsce wielokrotnie. Dodatkowo działania powoda w zakresie reklamy i promocji fundacji oraz organizowania zbiórek publicznych nie tylko nie przynosiły pozwanemu zysku ale przyniosły stratę, co obrazują zestawienia dołączone jako dowód do niniejszego postępowania. Ponadto powód nigdy nie zorganizował ani jednej kampanii promocyjnej na rzecz fundacji. Pozwana nadmienila nadto, że w związku z planami fundacji dotyczącymi budowy nowego ośrodka rehabilitacyjno-edukacyjnego powód dostał polecenie od pracodawcy przygotowania opisu do zakresów świadczonych w ośrodku działań specjalistów i rehabilitantów, którego do dnia dzisiejszego nie wykonał. W ocenie strony pozwanej o braku zaangażowania i aktywności powoda w zakresie wykonywanych obowiązków pracowniczych może świadczyć fakt, że od momentu odebrania powodowi telefonu służbowego nie odnotowano żadnych połączeń od podopiecznych ani połączeń w sprawach fundacji. Co więcej, powód nie uczestniczył w projektach, do których realizacji był zobowiązany.

Odnosząc się z kolei do zarzutu naruszenia dóbr osobistych powoda w postaci czci wewnętrznej, strona pozwana podniosła, że są to rozważania czysto teoretyczne, ewentualne i bez podstawy zarówno faktycznej jak i prawnej.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana Fundacja (...) na Rzecz Dzieci Niepełnosprawnych z Wadami Rozwojowymi z siedzibą we W. powstała w 2008 r. Celem fundacji jest powołanie i prowadzenie ośrodka rehabilitacyjno-edukacyjnego dla dzieci niepełnosprawnych, pomoc na rzecz osób niepełnosprawnych, ochrona i promocja zdrowia, nauka, edukacja, oświata i wychowanie, działalność charytatywna, promocja i organizacja wolontariatu, wszechstronna działalność w zakresie ochrony i ratowania zdrowia i życia dzieci z chorobami rozwojowymi.

Do 2011 r. powód T. K. był prezesem w/w fundacji, a następnie od 2011 roku do 23 listopada 2016 r. członkiem Zarządu fundacji.

Prezesem Zarządu fundacji jest A. K. (1).

Dowód: - statut fundacji, k. 20 - 32,

- wydruk z KRS, k. 62 – 67v,

- przesłuchanie powoda, k. 303-305,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu- A. K. (1), k. 305-307.

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 01 sierpnia 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 01 sierpnia 2012 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku menadżera (zgodnie z ustawą o języku polskim) strategicznego.

Zgodnie z pkt 2 w/w umowy o pracę na czas nieokreślony, do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało: reprezentowanie fundacji w rozmowach z podmiotami zewnętrznymi, reklama i promocja fundacji, pozyskiwanie środków na bieżącą działalność fundacji, organizowanie zbiórek publicznych, obsługa biura fundacji, kontakt z rodzicami i podopiecznymi, obsługa strony internetowej fundacji oraz wszelkie prace zlecone przez pracodawcę.

W myśl pkt 4 umowy o pracę w czasie trwania stosunku pracy powód tytułem wynagrodzenia miał otrzymywać: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4.220,00 zł miesięcznie brutto oraz dodatki do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości na zasadach określonych w przepisach prawa pracy obowiązujących u pracodawcy (układzie zbiorowym pracy – zakładowym, ponadzakładowym lub regulaminie wynagradzania).

Dowód: - umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.08.2012 r., k. 15-16, 149-150.

Porozumieniem zmieniającym warunki umowy o pracę z dnia 08 lutego 2014 r. strony uzgodniły, że z dniem 08 lutego 2014 r. zmianie ulegną dotychczasowe warunki w zakresie wynagrodzenia zasadniczego za pracę, które od w/w dnia będzie wynosiło 1.680 zł brutto miesięcznie.

Dowód: - porozumienie stron zmieniające warunki umowy o pracę, k. 18, 151.

Zatem średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.850,00 zł, tj. 1.355,69 zł netto.

Dowód: - zaświadczenie o zarobkach, k. 58.

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków z dnia 01 sierpnia 2012 r. do obowiązków powoda na stanowisku menadżera strategicznego należało:

1. reklama i promocja fundacji,
2. organizowanie zbiórek publicznych,
3. obsługa biura fundacji,
4. pozyskiwanie środków na bieżącą działalność fundacji,
5. kontakt z rodzicami i podopiecznymi.

Bezpośrednim przełożonym powoda był prezes Zarządu – A. K. (1).

Dowód: - zakres obowiązków pracownika, k. 17, 152.

Oprócz zatrudnienia u strony pozwanej, powód był prezesem Zarządu w spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., prowadzącej Ośrodek (...) dla Wyjątkowych Dzieci, który mieścił się przy ul. (...) we W..

Wiceprezesem Zarządu w tej Spółce był R. K., brat A. K. (1).

Fundacja (...) na Rzecz Dzieci Niepełnosprawnych z Wadami Rozwojowymi z siedzibą we W. posiada 51% udziałów w spółce (...) Sp. z o.o. prowadzącej Ośrodek (...) dla Wyjątkowych Dzieci.

W/w ośrodku była zatrudniona żona powoda A. K. (2), na stanowisku dyrektora ds. dydaktycznych.

Zgodnie z ustaleniami powoda z A. i R. K., powód od momentu zwolnienia z pracy M. P., tj. od 2014r., miał zarządzać w/w ośrodkiem, ale jako prezes Zarządu Spółki (...) Sp. z o.o., a nie jako pracownik Fundacji.

We wrześniu 2016 r. spółka (...) Sp. z o.o. odwołała powoda z funkcji prezesa Zarządu, gdyż powód nie wywiązywał się ze swoich obowiązków.

Dowód: - wydruk z KRS, k. 227-233,

- zeznania świadka R. K., k. 290 -291,

- przesłuchanie powoda, k. 303-305,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu- A. K. (1), k. 305-307.

Do głównych obowiązków powoda należało zdobywanie funduszy na bieżące potrzeby fundacji. W tym celu powód miał za zadanie organizować różnego rodzaju zbiórki publiczne, promować fundację oraz pozyskiwać sponsorów.

Działania powoda w zakresie pozyskiwania środków na rzecz fundacji były bardzo nieefektywne. Powód nie tylko bardzo rzadko podejmował działania mające na celu pozyskanie środków finansowych dla fundacji, ale również podjęte przez niego działania finalnie okazywały się w zasadzie nieopłacalne. I tak w kwietniu 2016 r. powód zorganizował zbiórkę pieniędzy na bieżące potrzeby fundacji, z której uzyskano kwotę 134,44 zł, natomiast koszt zorganizowanej zbiórki wynosił 58,16 zł.

Ponadto zgodnie z ustaleniami powoda i prezesa Zarządu fundacji, powód miał zajmować się sprzedażą na allegro gratisów uzyskiwanych przez fundację z podpisami znanych osób. Jednakże do dnia rozwiązania umowy o pracę powód nie założył konta na allegro, które umożliwiałoby mu sprzedaż gratisów. W/w konto zostało założone przez A. A.. Faktycznie powód nie zajmował się sprzedażą gratisów na allegro, powierzając w/w zadanie innym pracownikom.

Przez cały okres zatrudnienia powodowi nie udało się pozyskać żadnego sponsora.

Z uwagi na słabą efektywność działań powoda w powyższym zakresie, w/w obowiązki powoda zostały rozdysponowane pomiędzy pracowników fundacji, tj. A. S. oraz A. A., które skutecznie już zajmowały się pozyskiwaniem środków na bieżące potrzeby fundacji.

W okresie zatrudnienia powód nie podjął również żadnych efektywnych działań mających na celu promocję fundacji. Pomimo tego, że powód kilkakrotnie przedstawił prezesowi Zarządu pomysł na promocję fundacji, ostatecznie nie doszło do jego realizacji. Jednym z pomysłów powoda, który nie został zrealizowany, było zamontowanie w taksówkach logo fundacji, które zachęcałoby do przekazania 1% podatku na fundację (przy rozliczaniu PIT-ów). Prezes fundacji wyraził zgodę na w/w promocję fundacji, jednakże do dnia rozwiązania umowy o pracę z powodem, w/w pomysł nie został przez powoda zrealizowany.

Dowód: - protokół zbiorczy z otwarcia puszek kwestarskich z dnia 30.04.2016 r., k. 80,

- zeznania świadka A. S., k. 283-285,

- zeznania świadka J. K. (1), k. 285-287,

- zeznania świadka A. A., k. 288,

- zeznania świadka P. H., k. 289-290.

Powód zobowiązany był również do podejmowania decyzji w sprawie udzielenia wsparcia finansowego podopiecznym fundacji oraz organizowania zbiórek na ten cel. Z uwagi na to powód miał bezpośrednio kontaktować się z rodzicami podopiecznych.

Relacje powoda z rodzicami podopiecznych były różne. Jedni rodzice byli zadowoleni z kontaktu z powodem, natomiast inni mieli do niego duże zastrzeżenia. Często zdarzały się uwagi od rodziców, że kontakt z powodem jest utrudniony, gdyż powód albo nie odbierał telefonów, albo był nieobecny w pracy.

Powód sam ma niepełnosprawnego syna, którego samowolnie w godzinach pracy zawoził na rehabilitację do w/w Ośrodka (...) dla Wyjątkowych Dzieci.

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej, powód miał zorganizować zbiórkę na rzecz jednego z podopiecznych fundacji – syna I. K. (1), jednakże faktycznie wszelkie obowiązki związane z organizacją zbiórki przerzucił na osobę odbywającą staż w fundacji i na rodziców podopiecznego. Z uwagi na to, rodzice podopiecznego złożyli skargę na powoda i poprosili o wsparcie prezesa Zarządu – A. K. (1).

Ostatecznie rodzice podopiecznego, wspólnie ze stażystką i przy pomocy prezesa Zarządu – A. K. (1) zorganizowali poczęstunek i aukcję, natomiast powód zorganizował jedynie mecz. Dochody z meczu wynosiły 100 zł, natomiast dochody z aukcji i poczęstunku około 10.000,00 zł.

Dowód: - korespondencja mailowa z dnia 07.11.2016 r. dotycząca subkonta D. J., k. 71-73,

- zeznania świadka K. S., k. 239,

- zeznania świadka I. G., k. 239,

- zeznania świadka J. P., k. 240,

- zeznania świadka A. S., k. 283-285,

- zeznania świadka M. C., k. 288-289,

- zeznania świadka P. H., k. 289-290,

- zeznania świadka I. K. (1), k. 291-292,

- zeznania świadka P. M., k. 292-293,

- przesłuchanie powoda, k. 303-305,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu- A. K. (1), k. 305-307.

W maju 2015 r. powód na prośbę rodzica podopiecznej fundacji – (...) prowadził zbiórkę na rzecz jej córki – S. J.. W tym celu zorganizowano urodzinowy piknik, na którym zbierano środki pieniężne na rehabilitację córki W. J., jak również przekazano na aukcję internetową koszulkę sportowca wraz z jego podpisem.

Na koniec zbiórki W. J. wspólnie z powodem przeliczyła zebraną kwotę.

W wyniku zbiórki uzyskano kwotę 1.576,49 zł oraz zlicytowano koszulkę sportowca.

Powód, pomimo tego, że był wielokrotnie wzywany, do dnia dzisiejszego nie przekazał fundacji zabranej kwoty, oraz dokumentów ze zbiórki. Również matka podopiecznej – W. J. do dnia dzisiejszego nie otrzymała kwoty 1.576,49 zł, jak również pieniędzy z aukcji koszulki.

Nadto w czerwcu 2015 r. powód na prośbę matki podopiecznej fundacji – (...) zorganizował drugą zbiórkę, w wyniku której uzyskano kwotę około 100 zł. W/w kwotę powód przekazał matce podopiecznej – W. J..

O tym, że powód nie rozliczył się z w/w pieniędzy strona pozwana uzyskała wiedzę już po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, na skutek pisma W. J., które wpłynęło do strony pozwanej w dniu 20 września 2017 r. Jednakże zachowanie powoda w tej sprawie obrazuje jego lekceważące podchodzenie do obowiązków pracowniczych – a to w kontekście roszczenia powoda o przywrócenie do pracy.

Dowód: - oświadczenie strony pozwanej z dnia 24.10. 2017 r., k. 283,

- pismo fundacji do powoda z dnia 02.10.2017 r., k. 273,

- pismo W. J. z dnia 20.09.2017 r. wraz z potwierdzeniem nadania, k. 274-277,

- zeznania świadka J. K. (1), k. 285-287,

- zeznania świadka J. M., k. 287-288,

- zeznania świadka M. C., k. 288-289,
- zeznania świadka P. H., k. 289-290,
- zeznania świadka W. J., k. 302-303,
- przesłuchanie powoda, k. 303-305,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu- A. K. (1), k. 305-307.

Zgodnie z rozkładem czasu pracy pracownicy fundacji, w tym powód, mieli obowiązek świadczyć pracę w godzinach od 08:00 do 16:00.

Często zdarzało się, że powód nie przestrzegał obowiązujących w zakładzie godzin pracy: przychodził do pracy w granicach od godziny 09:00 do 11:00 i wychodził z pracy w różnych godzinach, zazwyczaj jeszcze przed godziną 16:00.

Ponadto zdarzało się, że powód (bez wniosku urlopowego) nie przychodził w ogóle do pracy, a następnie po kilku dniach uzupełniał listę obecności, poświadczając, że był w tych dniach w pracy.

Powyższe zachowanie powoda wiązało się z tym, że powód w godzinach pracy odbierał syna ze szkoły bądź też uczestniczył w rozprawach sądowych w swoich prywatnych sprawach.

Ponadto w godzinach pracy powód spotykał się w celach prywatnych z jedną z pracownic fundacji - (...) oraz jeździł z synem na rehabilitację, która odbywała się dwa razy w tygodniu o godzinie 14:30.

Takie zachowanie powoda dezorganizowało pracę w fundacji i utrudniało kontakt powoda z rodzicami podopiecznych fundacji.

Dowód: - korespondencja mailowa powoda z J. K. (1) z dnia 20.10.2016 r., k. 76-77,

- korespondencja smsowa powoda z pracownikami fundacji, k. 83,
- dyspozycja wypłaty z subkonta J. K. (2), k. 84-86,
- lista obecności za okres od stycznia 2016 r. do listopada 2016 r., k. 189-199,
- zeznania świadka K. S., k. 239,
- zeznania świadka I. G., k. 239,
- zeznania świadka J. P., k. 240,
- zeznania świadka A. S., k. 283-285,
- zeznania świadka J. K. (1), k. 285-287,
- zeznania świadka A. A., k. 288,
- zeznania świadka M. C., k. 288-289,
- zeznania świadka P. H., k. 289-290,
- przesłuchanie powoda, k. 303-305,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu- A. K. (1), k. 305-307.

Relacje powoda z pozostałymi pracownikami były trudne. Powód nie stanowił wsparcia merytorycznego dla pracowników. Często nie odpowiadał pracownikom na pytania, opieszale odpisywał na wiadomości e-mailowe oraz nie udzielał pracownikom pomocy przy realizacji zadań. Ponadto zdarzało się, że powód krytykował projekty wykonane przez pozostałych pracowników fundacji.

Powód nie pomógł A. S. przy organizacji półkolonii polegających na integracji dzieci niepełnosprawnych z pełnosprawnymi, a następnie krytycznie odniósł się do w/w projektu.

Również relacje powoda z księgowością były napięte. Powód opieszale i nieterminowo dostarczał dokumenty umożliwiające rozliczenie faktur i zbiórek pieniędzy. Ponadto z uwagi na różne dowolne godziny pracy powoda i jego nieobecności w pracy, kontakt z powodem był utrudniony.

Zdarzały się błędy w prowadzonej przez powoda dokumentacji – powód błędnie przypisał kwoty ze zbiórek publicznych w uchwałach zarządu.

Dowód: - korespondencja mailowa powoda z J. M. z dnia 12.05.2016 r., k. 74-75,

- zeznania świadka A. S., k. 283-285,

- zeznania świadka J. K. (1), k. 285-287,

- zeznania świadka J. M., k. 287-288,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu- A. K. (1), k. 305-307.

W 2015 r. w fundacji miała miejsce kontrola z Urzędu Wojewódzkiego, która wykazała, że powód nie rozliczył się z Zarządem fundacji z pobranej z konta fundacji łącznej kwoty 45.000,00 zł.

Pomimo licznych wezwań, do dnia dzisiejszego powód nie rozliczył się z w/w kwoty. Powód nie widzi w tym żadnego problemu.

Kontrola wykazała również, że prezes Zarządu A. K. (1) nie rozliczył się z kwoty około 6.000,00 zł., jednakże prezes Zarządu uregulował w/w kwotę.

Dowód: - zeznania świadka J. K. (1), k. 285-287,

- zeznania świadka R. K., k. 290-291,

- przesłuchanie powoda, k. 303-305,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu- A. K. (1), k. 305-307.

Od dnia 12 września 2016 r. strona pozwana wprowadziła procedurę cotygodniowego raportowania wyników pracy i realizacji zadań dokonanych w mijającym tygodniu oraz przedstawienia planów i założeń na przyszły tydzień.

W/w procedura miała na celu umożliwienie wszystkim pracownikom pozwanej fundacji, w tym powodowi, zaprezentowania efektów swojej pracy.

Wszyscy pracownicy zostali zobowiązani do raportowania wyników swojej pracy.

Wszyscy pracownicy, oprócz powoda i P. M., raz w tygodniu (w piątek) raportowali stronie pozwanej wyniki swojej pracy.

Do momentu rozwiązania umowy o pracę powód nie sporządził dla fundacji żadnego raportu, który świadczyłby o wykonaniu przez niego jakiegokolwiek pracy.

Dowód: - zarządzenie strony pozwanej wraz z podpisami pracowników, k. 78,

- zeznania świadka A. S., k. 283-284,

- zeznania świadka J. K. (1), k. 285-287.

Prezes fundacji – (...) był niezadowolony z jakości świadczonej przez powoda pracy. Z uwagi na to, przeprowadził z powodem kilka rozmów dyscyplinujących.

Jedna z rozmów dyscyplinujących odbyła się we wrześniu 2016 r. W wyniku tej rozmowy, powód skorygował błędnie sporządzoną przez siebie uchwałę.

Dowód: - zeznania świadka J. K. (1), k. 285-287,

- zeznania świadka P. H., k. 289-290,

- zeznania świadka R. K., k. 290-291,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu- A. K. (1), k. 305-307.

Pismem z dnia 14 listopada 2016 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 01 sierpnia 2012 r., jako przyczynę wskazując: „brak dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych”. Jednocześnie w treści w/w pisma wskazano, że okres wypowiedzenia upłynie w dniu 15 lutego 2017 r. i w w/w okresie strona pozwana zwalnia powoda z obowiązku świadczenia pracy.

Powód otrzymał wynagrodzenie za cały miesiąc luty 2017r. i nie ma żadnych roszczeń wobec pracodawcy z tytułu zaległego wynagrodzenia.

W treści w/w oświadczenia, strona pozwana pouczyła powoda o przysługującym mu prawie odwołania do Sądu Pracy we W..

W/w pismo zostało wręczone powodowi, w obecności świadków, na spotkaniu w dniu 14 listopada 2016 r. przez prezesa Zarządu fundacji – A. K. (1). Oprócz powoda i prezesa Zarządu w w/w spotkaniu uczestniczyli: P. H. oraz J. K. (1).

Po wręczeniu powodowi pisma o rozwiązaniu umowy o pracę, prezes Zarządu -A. K. (1) ustnie doprecyzował przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem, zarzucając powodowi m.in., że:

- nie przestrzega czasu pracy, co dezorganizuje pracę i powoduje niezadowolenie u rodziców podopiecznych, którzy nie mogą się z nim skontaktować,

- nie rozliczył się z pobranych z konta fundacji pieniędzy,

- zmniejszyło się jego zaangażowanie w pracę,

- nierzetelnie, w tym nieterminowe wykonywanie powierzonych mu obowiązków pracowniczych,

- brak wyniku finansowego z działań powoda,

Podczas rozmowy, powód nie zgodził się na podpisanie wypowiedzenia, argumentując, że podane przyczyny są nieprawdziwe.

Ze spotkania została sporządzona notatka służbowa, która została podpisana przez A. K. (1), P. H. oraz J. K. (1).

Prezes Zarządu zaproponował powodowi kolejne spotkanie w dniu 15 listopada 2016 r., podczas którego omówią ewentualne dalsze formy współpracy stron. Powód przyjął zaproszenie prezesa Zarządu.

Dowód: – wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, k. 19, 158,159,

- notatka służbowa z dnia 14.11.2016 r., k. 59,

- nagranie CD ze spotkania z dnia 14.11.2016 r., k. 200,

- zeznania świadka P. H., k. 289-290,

- przesłuchanie powoda, k. 303-305,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu- A. K. (1), k. 305-307.

W dniu 15 listopada 2016 r. odbyło się spotkanie pomiędzy prezesem Zarządu – A. K. (1) i powodem, którego celem było omówienie ewentualnych innych form dalszej współpracy z powodem. Prezes Zarządu A. K. (1) zadeklarował chęć współpracy z powodem na innych zasadach i w innym charakterze, proponując powodowi zastąpienie umowy o pracę kontraktem menadżerskim, w ramach którego wynagrodzenie należne powodowi miałyby być uzależnione od wyników pracy powoda. Powód nie zgodził się na propozycję prezesa Zarządu.

Wobec tego, strony ustaliły, że w związku z zaistniałą sytuacją, powód w ciągu tygodnia zastanowi się nad formą współpracy z fundacją oraz przedstawi swoje dotychczasowe osiągnięcia zawodowe dla fundacji. A. K. (1) oddał powodowi telefon służbowy i klucze do biura fundacji oraz odblokował powodowi dostęp do skrzynki mailowej.

Z w/w spotkania również została sporządzona notatka służbowa.

Kolejne spotkanie miało odbyć się w dniu 18 listopada 2016 r., jednakże powód przełożył je na dzień 23 listopada 2016 r.

Spotkanie w sprawie nowych warunków współpracy odbyło się w dniu 23 listopada 2016 r., o godz. 10:00. Wzięła w nim udział (...) Fundacji, tj. P. H., J. K. (1), R. K. oraz prezes Zarządu - A. K. (1).

W trakcie spotkania powód nie przedstawił żadnych propozycji ani nie zaprezentował swoich dotychczasowych osiągnięć zawodowych na stanowisku menadżera strategicznego, oraz stwierdził, że nie widzi potrzeby zmiany czegokolwiek. Wobec czego strony nie osiągnęły porozumienia.

Jednocześnie w trakcie w/w spotkania członek Rady Fundacji – (...) poinformował powoda, że zostaje on odwołany z funkcji członka Zarządu fundacji, z uwagi na niestosowanie się do zaleceń pokontrolnych Urzędu Wojewódzkiego, jakim jest m.in. nierozliczenie się na bieżąco z pobieranych z bankomatu pieniędzy z konta fundacji.

Dowód:- notatka służbowa z dnia 15.11.2016 r., k. 60,

- notatka służbowa z dnia 23.11.2016 r., k. 61,

- korespondencja smsowa powoda z A. K. (1), k. 82,

- zeznania świadka R. K., k. 290-291,

- przesłuchanie powoda, k. 303-305,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu- A. K. (1), k. 305-307.

Powód bez zgody i wiedzy strony pozwanej, już po rozwiązaniu z nim umowy o pracę, zaciągnął w imieniu fundacji, lecz na własną rzecz, zobowiązania w firmie R2G (...) sp. z o.o. Zaciągnięte zobowiązania dotyczyły usług kurierskich w okresie od stycznia do marca 2017 r.

W wyniku tego, spółka R2G sp. z o.o. wystawiła na rzecz fundacji trzy faktury VAT za usługi kurierskie, opiewające na łączną kwotę 500 zł, które faktycznie zostały wykonane na rzecz powoda.

O w/w okoliczności strona pozwana dowiedziała się w styczniu 2017 r.

Przez dłuższy okres strona pozwana otrzymywała od spółki R2G (...) sp. z o.o. telefony z prośbą o uregulowanie wystawionych faktur VAT, jednakże po licznych rozmowach spółka R2G (...) sp. z o.o. anulowała wystawione na rzecz fundacji faktury VAT, oznajmiając, że będzie dochodziła ich zapłaty bezpośrednio od powoda.

Dowód: - pismo strony pozwanej do powoda z dnia 09.10.2017 r., wraz z potwierdzeniem nadania k. 278, 279-281,

- oświadczenie strony pozwanej z dnia 24.10.2017 r., k. 283,

- zeznania świadka J. K. (1), k. 285-287,

- zeznania świadka J. M., k. 287-288,

- zeznania świadka M. C., k. 288-289,

- zeznania świadka P. H., k. 289-290,

- przesłuchanie powoda, k. 303-305,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu- A. K. (1), k. 305-307.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione.

Powód prezentuje całkowicie bezkrytyczny stosunek odnośnie swojej pracy świadczonej na rzecz pozwanej Fundacji. Zaś jak wykazało przeprowadzone w sprawie obszerne postępowanie dowodowe, działania powoda na rzecz Fundacji miały charakter chaotyczny i nie przynosiły żadnych wymiernych efektów.

W toku niniejszego procesu powód domagał się ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę, które nastąpiło w dniu 14 listopada 2016 r. jest bezskuteczne, bądź ewentualnie, gdyby do momentu wyrokowania upłynął okres wypowiedzenia umowy o pracę - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, tj. umowie o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.08.2012 r., porozumieniu stron zmieniającym warunki umowy o pracę, zaświadczeniu o zarobkach, zakresie obowiązków pracownika, protokole zbiorczym z otwarcia puszek kwestarskich z dnia 30.04.2016 r., korespondencji e-mailowej z dnia 07.11.2016 r. dotyczącej subkonta D. J., oświadczeniu strony pozwanej z dnia 24.10.2017 r., piśmie fundacji do powoda z dnia 02.10.2017 r., piśmie W. J. z dnia 20.09.2017 r. wraz z potwierdzeniem nadania, korespondencji mailowej powoda z J. K. (1) z dnia 20.10.2016 r., korespondencji smsowej powoda z pracownikami fundacji, dyspozycji wypłaty z subkonta J. K. (2), liści obecności za okres os stycznia 2016 r. do listopada 2016 r., korespondencji mailowej powoda z J. M. z dnia 12.05.2016 r., zarządzeniu strony pozwanej wraz z podpisami pracowników, wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, notatce służbowej z dnia 14.11.2016 r., nagraniu CD ze spotkania z dnia 14.11.2016 r., notatce służbowej z dnia 15.11.2016 r., notatce służbowej z dnia 23.11.2016 r., korespondencji smsowej powoda z A. K. (1), piśmie strony pozwanej do powoda z dnia

09.10.2017 r., wraz z potwierdzeniem nadania, oświadczeniu strony pozwanej z dnia 24.10.2017 r., albowiem w toku procesu żadna ze stron skutecznie nie zakwestionowała ich prawdziwości i autentyczności.

Szczególne istotne dla ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy były zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, tj. K. S., I. G., J. P. (rodzice podopiecznych Fundacji), A. S. (zajmuje się pozyskiwaniem funduszy unijnych w Fundacji), J. K. (1) (główna księgowa w Fundacji), J. M. (księgowa), A. A. (menadżer ds. marketingu), M. C. (specjalista ds. administracyjnych), P. H. (konserwator), R. K. (prezes zarządu spółki (...) Sp. z o.o.), I. K. (1) (matka podopiecznego Fundacji), P. M. (pracownik administracyjny), W. J. (matka podopiecznej Fundacji), którym Sąd w przeważającym zakresie dał wiarę, a to wobec tego, że było one spójne, logiczne i rzeczowe, a przez to stanowiące wiarygodny dowód w sprawie. Z treści zeznań wszystkich świadków w sposób niebudzący wątpliwości wynikało, że powód nie przestrzegał godzin pracy obowiązujących w zakładzie pracy. Ponadto większość świadków, oprócz: K. S., I. G., J. P. oraz P. M., wskazywało na trudne relacje powoda z rodzicami podopiecznych fundacji, jak również z pracownikami fundacji.

Jako szczególnie istotne w zakresie oceny relacji powoda z rodzicami podopiecznych fundacji oraz wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych jawiły się zeznania I. K. (1) (matki jednego z podopiecznych fundacji) oraz W. J. (również matki jednej z podopiecznych fundacji), które jako osoby nie zaangażowane w konflikt powoda z fundacją, wskazały na szereg istotnych okoliczności w sprawie, w tym na brak zaangażowania powoda w wykonywanie obowiązków pracowniczych oraz niewłaściwe ich realizowanie.

Odnosnie zarzutu pozwu braku wskazania powodowi przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, podnieść należy, iż sam powód w trakcie swych zeznań przyznał, że podczas wręczania mu wypowiedzenia „powiedziano mu dlaczego został zwolniony”, jednakże zdaniem powoda „nie było to zgodne z prawdą”.

Co więcej, przebieg spotkania z dnia 14 listopada 2016 r., podczas którego prezes Zarządu - A. K. (1) wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, Sąd odtworzył dzięki zeznaniom J. K. (1), P. H. oraz A. K. (1), które były spójne, logiczne i rzeczowe, a przez to w ocenie Sądu stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie. W/w świadkowie jednomyślnie wskazywali bowiem, że A. K. (1) po wręczeniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, doprecyzował przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, zarzucając powodowi: nieprzestrzeganie czasu pracy, nierozliczenie się z pobranych z konta fundacji pieniędzy, zmniejszenie zaangażowania w pracę, nierzetelnie, w tym nieterminowe wykonywanie powierzonych obowiązków pracowniczych oraz brak wyniku finansowego z działań powoda.

Z uwagi na to, Sąd jedynie pomocniczo (w zakresie w jakim dowód ten korespondował z zeznaniami powołanych do sprawy świadków) oparł się na nagraniu z płyty CD prezentującej przebieg rozmowy z powodem w dniu 14 listopada 2016 r., gdyż dowód ten został pozyskany bez wiedzy powoda. Sąd miał jednak na uwadze treść orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2003 r., IV CKN 94/01, LEX nr 80244, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że nie można z góry dyskwalifikować dowodu z nagrań rozmowy, który nie wie, że jest nagrywany.

Ponadto Sąd dał wiarę twierdzeniom przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej – prezesa Zarządu A. K. (1), a to wobec tego, iż jego zeznania korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd jedynie częściowo oparł się na twierdzeniach powoda, mając na uwadze fakt, iż zeznania powoda znacząco odbiegały od zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym w szczególności od zeznań w/w świadków. Powód w sposób niezwykle subiektywny i bezkrytyczny wobec swojej osoby ocenia zaistniały w sprawie stan faktyczny. Powód na przykład nie widzi żadnego problemu w tym, że kontrola z Urzędu Wojewódzkiego przeprowadzona w Fundacji w 2015r. wykazała nierozliczenie się przez niego z zarządem Fundacji z pobranej przez niego kwoty 45.000 zł z konta Fundacji. Na wszystkie tego rodzaju zarzuty i związane z nimi pytania Sądu, powód odpowiadał albo wymijająco, albo że „to nieprawda”.

Sąd zgodnie z wnioskiem pełnomocnika powoda odstąpił od przesłuchania w charakterze świadków K. i K. J..

Podstawę prawną roszczenia powoda, w zakresie roszczenia związanego z rozwiązaniem umowy o pracę (żądanie przywrócenie do pracy), stanowi przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Należy podkreślić przy tym iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest typowym, zwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi oświadczenie woli, które należy tłumaczyć zgodnie z wymaganiami określonymi w art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1999 r., sygn. akt I PKN 251/99, opubl. OSNP 2001, nr 3, poz. 70). Po złożeniu jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem do skutku rozwiązującego dochodzi bez jakiegokolwiek działania drugiej strony. Niemniej jednak, składając pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, pracodawca podlega obostrzeniom wynikającym z przepisów Kodeksu Pracy. Tym samym, oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy powinno zostać sporządzone na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zawierać przyczynę wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz pouczenie o prawie i trybie odwołania do Sądu Pracy (art. 30 § 5 k.p.).

W analizowanym stanie faktycznym sprawy, oświadczenie pracodawcy z dnia 14 listopada 2016 r. czyniło zadość wspomnianym wymaganiom formalnym, gdyż zostało sporządzone na piśmie wraz z podaniem przyczyny wypowiedzenia, jak również zawierało pouczenie o prawie i trybie odwołania do Sądu Pracy.

Wprawdzie pracodawca błędnie wskazał, że okres 3-miesięcznego wypowiedzenia upływa 15 lutego 2017r., jednakże powód nie podnosił żadnych zarzutów w tym zakresie – nie świadczy to także o wadliwym wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Zgodnie bowiem z art. 49 k.p., w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Na pytanie Sądu powód udzielił informacji, że za luty 2017r. otrzymał pełne wynagrodzenie i nie ma roszczeń względem Fundacji z tytułu ewentualnego zaległego wynagrodzenia za pracę (vide: protokół rozprawy k.307).

Kolejno, oceniając zarzuty powoda, wskazać należy, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. 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.

Zgodnie z utrwalonym poglądem judykatury, wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. wówczas, gdy w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca podał pracownikowi przyczynę pozorną, nieprawdziwą i niekonkretną (por. wyrok SN z 07.10.2009r., III PK 34/09, Lex nr 560866). Przy czym wskazać należy, iż jednocześnie przyjmuje się, że wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności tej przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, na przykład z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (por. wyrok SN z 04.11.2008r., II PK 82/08, Lex nr 489012).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, zajął stanowisko, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną.

Podobny podgląd wyraził Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04 w którym uznał m.in., że: „Możliwe jest przyjęcie spełnienia obowiązku podania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, gdy

pracownik jest zorientowany co do niej już przy odebraniu oświadczenia woli pracodawcy, zapoznawszy się z przyczyną wypowiedzenia w inny sposób, np. na podstawie zarzutów skonkretyzowanych w pismach doręczonych mu wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy, ze znanych mu wyników kontroli lub innych okoliczności uściślających przyczynę wypowiedzenia lub choćby tylko w wyniku dostępu do informacji o funkcjonowaniu zakładu”.

Z powyższego, jednoznacznie wynika zatem, że konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. należy analizować z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 1999, nr 18, poz. 577).

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, że pozwany pracodawca dopełnił obowiązku wskazania pracownikowi – powodowi - konkretnej przyczyny wypowiedzenia, poprzez ustne skonkretyzowanie okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Podana powodowi na piśmie przyczyna rozwiązania umowy o pracę, tj. „brak dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych”, pozostawała w bezpośrednim związku ze szczegółowym przedstawieniem przez prezesa Zarządu – A. K. (1), zarzutów uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z powodem, co miało miejsce w trakcie spotkania podczas którego zostało wręczone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Powyższe w ocenie Sądu zapewniało powodowi przede wszystkim właściwą orientację, co do okoliczności faktycznych stanowiących podstawę stawianych mu zarzutów, jak również dawało mu możliwość podjęcia odpowiedniej obrony.

Wobec tego, nie sposób było uznać, że nastąpiło naruszenie art. 30 § 4 k.p., a co uzasadniałoby przywrócenie powoda do pracy. Z zeznań świadków, którzy byli obecni podczas wręczania powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. J. K. (1) oraz P. H., bezspornie wynikało, że pracodawca ustnie skonkretyzował podaną w oświadczeniu pisemnym przyczynę wypowiedzenia, zarzucając powodowi: nieprzestrzeganie czasu pracy, nierozliczenie się z pobranych z konta fundacji pieniędzy, zmniejszenie zaangażowania w pracę, nierzetelnie, w tym nieterminowe wykonywanie powierzonych obowiązków pracowniczych oraz brak wyniku finansowego z działań powoda. Powyższe zeznania korespondowały z twierdzeniami przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej – A. K. (1), jak również ze sporządzoną w dniu 14 listopada 2016 r. notatką służbową.

Co jednak istotniejsze, jak już wskazano powyżej, sam powód w trakcie swych zeznań przyznał, że: „Wypowiedzenie wręczył mi A. K. (1) – prezes w obecności jego żony - J. K. (1) i pracownika P. H.. Powiedziano mi dlaczego zostałem zwolniony, ale nie było to zgodne z prawdą. Zostałem zwolniony z powodu dbałości i staranności. Powiedziano mi, że rodzice nie są ze mnie zadowoleni, bo nie ma ze mną kontaktu, przychodzę i wychodzę kiedy chcę, dlatego pracownicy narzekają na mnie, że moja działalność nie przynosi fundacji żadnych korzyści. To mi powiedziano przy wręczaniu wypowiedzenia” (k.303).

Co więcej, podkreślenia wymaga, iż z zeznań świadków: J. K. (1), P. H., R. K. oraz z zeznań prezesa Zarządu A. K. (1), wynika, że przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia, prezes Zarządu kilkakrotnie przeprowadzał z powodem rozmowy dyscyplinujące, w trakcie których wyrażał dezaprobatę co do jakości świadczonej przez powoda pracy. Jedna z takich rozmów miała miejsce we wrześniu 2016 r. i dotyczyła błędnie sporządzonej przez powoda uchwały.

W tym stanie rzeczy Sąd uznał, że pracodawca prawidłowo skonkretyzował powodowi podaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynę.

Co więcej, szeroko zakrojone postępowanie dowodowe potwierdziło fakt zaistnienia podanych w oświadczeniu pracodawcy przyczyn, które w ocenie Sądu uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Wskazać bowiem należy, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem był „brak dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych”, co polegało na: braku przestrzegania przez powoda czasu pracy, co dezorganizował pracę w zakładzie i powodowało niezadowolenie u rodziców podopiecznych; nie rozliczeniu się z pobranych z konta fundacji

pieniędzy; zmniejszeniu się zaangażowania powoda w pracę; nierzetelnym, w tym nieterminowym wykonywaniu powierzonych mu obowiązków pracowniczych oraz braku wyniku finansowego z działań powoda.

W myśl art. 100 k.p. pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Ponadto ustawodawca w § 2 określił, że pracownik jest zobowiązany w szczególności: przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Jak wynika bezspornie z obszernego materiału dowodowego, powód nie przestrzegał czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Na w/w okoliczność wskazywali wszyscy świadkowie, którzy spójnie i konsekwentnie zeznawali, że powód przychodził do pracy, jak również opuszczał zakład pracy w różnych godzinach. Co więcej, okoliczność, że powód nie przestrzegał obowiązujących w zakładzie pracy godzin pracy wynika również z załączonej do sprawy dokumentacji w postaci korespondencji e-mailowej powoda z J. K. (1) z dnia 20.10.2016 r., korespondencji smsowej powoda z pracownikami fundacji oraz z dyspozycji wypłaty z subkonta J. K. (2). Również powód w trakcie zeznań potwierdził fakt, iż nie przestrzegał godzin pracy, argumentując to koniecznością uczestniczenia w rehabilitacji swojego syna, która miała miejsce dwa razy w tygodniu w godzinach pracy powoda.

Co jednak w sprawie najistotniejsze, w/w zachowanie powoda dezorganizowało pracę w zakładzie pracy i miało negatywny wpływ na relacje powoda z pozostałymi pracownikami, jak również z rodzicami podopiecznych. Na w/w okoliczność wskazywali wszyscy powołani do sprawy świadkowie, którzy są zatrudnieni u strony pozwanej, tj. A. S., J. K. (1), J. M., A. A., M. C. oraz P. H..

Warto w tym miejscu przytoczyć treść zeznań świadka A. S., która podała m.in., że: „Powód miał pracować od godziny 08:00, a przychodził różnie do pracy. Czasami dezorganizowało to pracę. Powód nie udzielał odpowiedzi na moje pytania, ja byłam blokowana”. Nadto, jak wskazała świadek M. C.: „Miałam uwagi od rodziców, że powód nie odbiera telefonów, nie można się z nim skontaktować”.

Co więcej, na trudne relacje z powodem i nie wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, wskazywała świadek I. K. (2) (matka jednego z podopiecznych fundacji), która podczas składania zeznań podała: „Ciężko układała mi się współpraca z powodem, miał wyłączony telefon, albo był nieobecny, obiecywał, że oddzwoni, ale nie oddzwaniał. Powód miał zorganizować zbiórkę pieniędzy dla naszego syna na operację. Wszyscy nam pomogli, ale powód przełożył wszystkie obowiązki, na panią, która odbywała staż. Miało być tak, że powód pokieruje tą akcją, ale wszystko robiliśmy sami. Powód był nieuchwytny”.

Dodatkowo Sąd pragnie wskazać, że okoliczność, iż powód oprócz zatrudnienia w pozwanej Fundacji był prezesem Zarządu w Spółce (...) Sp. z o.o. prowadzącej Ośrodek (...) dla Wyjątkowych Dzieci, pozostaje bez znaczenia dla oceny zachowania powoda. Powód bowiem, pomimo pełnienia w/w funkcji zobowiązany był do przestrzegania czasu pracy obowiązującego u strony pozwanej (w Fundacji), co wprost wynika z treści art. 100 § 2 pkt. 1 k.p. Niemniej jednak podnieść trzeba, iż przyczyną nieobecności powoda w godzinach pracy nie były sprawy związane z działalnością Ośrodka, a sprawy prywatne powoda, tj. zawożenie syna na rehabilitację, odbieranie go ze szkoły czy uczestniczenie w rozprawach sądowych związanymi z kwestiami prywatnymi powoda.

Kolejno wskazania wymaga, że również okoliczność nierozliczenia się przez powoda z pobranych z konta fundacji pieniędzy, znalazła swoje potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Powyższe wynika nie tylko z treści zeznań świadków, tj. J. K. (1), R. K. oraz prezesa Zarządu – A. K. (1), ale przede wszystkim w/w okoliczność została potwierdzona przez samego powoda, który w toku przesłuchania wyraźnie wskazał, że: „W 2016 r. była kontrola z Urzędu Wojewódzkiego fundacji, była kontrola ksiąg rozrachunkowych, ale nie wiem skąd wynika kwota 45.000,00 zł. Ona jest nieprawdziwa. Ja wezwałem A. K. (1) do zapłaty 45.000,00 zł, bo Pan K. wcześniej wezwał mnie do zapłaty tej kwoty, ale nie wiem z czego to wynikało”. Te zeznania powoda świadczą o jego lekceważącym i niepoważnym podejściu

do obowiązków pracowniczych w Fundacji. Co więcej, okolicznością bezsporną jest to, że powód do dnia dzisiejszego nie rozliczył się z tych pieniędzy, kwestionując jedynie prawidłowość przeprowadzonej kontroli.

Ponadto materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdził, że powód nie angażował się w pracę oraz nie realizował powierzonych mu obowiązków pracowniczych, co miało bezpośredni wpływ na sytuację finansową strony pozwanej. Wskazać bowiem należy, że do głównych obowiązków powoda należało pozyskiwanie środków na bieżącą działalność fundacji oraz promowanie fundacji. Jak wynika z dołączonego do postępowania protokołu zbiorczego z otwarcia puszek kwestarskich z dnia 30 kwietnia 2016 r. oraz z zeznań powołanych do sprawy świadków, działania powoda w powyższym zakresie były całkowicie nieefektywne. W roku 2016 r. powód uzyskał na bieżącą działalność fundacji kwotę 134,44 zł, przy kosztach zorganizowania tej zbiórki w wysokości 58,16 zł.

Co więcej, powód wbrew ustaleniom, nie zajmował się sprzedażą gratisów na allegro, jak również nie pozyskał dla fundacji żadnego sponsora. Warto w tym miejscu wskazać, iż w/w obowiązki powoda z uwagi na ich nierealizowanie, zostały przydzielone innym pracownikom fundacji, tj. A. S. oraz A. A.. Dodatkowo z materiału dowodowego bezspornie wynika, że powód nie realizował obowiązku raportowania stronie pozwanej wyników swojej pracy.

Wobec powyższego, tut. Sąd nie miał żadnych wątpliwości, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było jak najbardziej uzasadnione.

Ponadto Sąd pragnie wskazać, że dokonując oceny zasadności niniejszego powództwa, nie mogły ujść uwadze Sądu fakty, jakie ujawniły się już po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, a które w ocenie Sądu absolutnie uniemożliwiają przywrócenie powoda do pracy na zajmowanym stanowisku.

W toku niniejszej sprawy zostało bowiem ujawnione, że powód nie rozliczył się z pieniędzy pochodzących ze zbiórki na rzecz podopiecznej fundacji – (...). Zebrana w maju 2015 r. kwota 1.576,49 zł nie trafiła bowiem ani do fundacji ani do matki podopiecznej – W. J.. W/w okoliczność została potwierdzona przez świadka W. J., która podała m.in., że: „Zebraliśmy około 1.570 zł. Powód zabrał te pieniądze po rozliczeniu i pojechał z nimi do fundacji... Ja nie otrzymałam tych 1.570,00 zł”.

Ponadto, już po rozwiązaniu umowy o pracę, fundacja powzięła informację, że powód bez zgody i wiedzy strony pozwanej, zaciągnął w imieniu fundacji, lecz na własną rzecz, zobowiązania w firmie R2G (...) sp. z o.o. na kwotę około 500 zł. Zdaniem tut. Sądu takie działanie powoda należy ocenić jako skrajnie naganne i godzące w dobre imię fundacji. Finalnie, okazało się bowiem, że powód nie tylko nie realizował powierzonych mu obowiązków, ale - nadużywając swojej pozycji w fundacji - działał na szkodę podopiecznych fundacji oraz samej fundacji. Takie zachowanie pracownika nie może zasługiwać na ochronę.

Jak konsekwentnie wskazuje w swym orzecznictwie Sąd Najwyższy, pracodawca ma prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi w sytuacji, w której, chociażby z przyczyn niezawinionych, nie osiąga on właściwych wyników pracy. Pracodawca, któremu bez wątpienia przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, może bowiem zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiąganie lepszych efektów pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2014 r. II PK 116/13).

Podkreślić przy tym trzeba, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły, typowy sposób jej rozwiązania, zaś przyczyny wypowiedzenia nie muszą mieć szczególnej wagi czy też doniosłości. Nie jest też wymagane, aby pracodawca musiał udowodnić zawinione działania pracownika. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyrok SN z 03.08.2007r., I PK 79/07, M.P.Pr. (...), wyrok SN z 06.12.2001r., I PKN 715/00, Pr.Pracy 2002/10/34, wyrok SN z 04.12.1997r., I PKN 419/97, OSNP/20/598).

W innym wyroku Sąd Najwyższy wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z nieprzydatnymi zawodowo lub nieporadnymi pracownikami, którzy z przyczyn niezawinionych nie mogą sprostać obowiązkowi pracowniczym jest uzasadnione (wyrok SN z 01.10.1998r., I PKN 363/98, OSNP 1999/21/683).

W tym stanie rzeczy, Sąd uznał, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie naruszało treści art. 45 § 1 k.p., jak również nie naruszało dobra osobistego powoda w postaci „czci wewnętrznej”.

Z uwagi na powyższe, Sąd w pkt I-wszym sentencji wyroku oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte w punkcie II-gim sentencji wyroku Sąd oparł na treści art. 98 k.p.c. uwzględniając wynik procesu, tj. fakt, że powództwo zostało oddalone w całości. Wobec tego, Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, wynikającą z § 9 ust.1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015, poz.1804 – po zmianach obowiązujących od 27.10.2016r. z uwagi na datę wpływu pozwu w dniu 20.11.2016r.).

W punkcie III – cim sentencji wyroku Sąd, w oparciu o treść art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.) zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, mając na uwadze fakt, że powód jako pracownik był zwolniony od obowiązku ich uiszczenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.