

Sygn. akt VI P 139/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Ławnicy Bogusław Mardyla Marian Bednarczyk

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2016 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa P. O.

przeciwko Fundacji (...) w G.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała

II. Zasądza od powódki P. O. na rzecz pozwanego Fundacji (...) w G. kwotę 120 zł / sto dwadzieścia złotych / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 139/15

UZASADNIENIE

Powódka P. O. w pozwie z dnia 13 grudnia 2014 r. wniosła o zasądzenie od pozwanego Fundacji (...) w W. Ośrodka (...) w G. kwoty 12.714,33 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że we wrześniu 2011 r. została zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony, która 29 sierpnia 2012 r. została zmieniona na umowę na czas nieokreślony. Początkowo powódka zajmowała stanowisko specjalisty do spraw projektów. W grudniu 2013 r. rozszerzono jej obowiązki związane z prowadzeniem doradztwa i określono jej stanowisko jako specjalista do spraw doradztwa i projektów. **Jak wskazała powódka, była jedynym pracownikiem (...) oddziału Fundacji zajmującym się opracowywaniem wniosków projektowych i prowadzeniem działalności doradczej dla jednostek samorządu terytorialnego.** Pozwany 08 grudnia 2014 r. wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę wskazując jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy. W ocenie strony powodowej przyczyna ta jest fikcyjna. P. O. podała, że Fundacja nadal prowadzi działalność projektową i doradczą. Misją Fundacji, wynikająca z jej statutu jest realizacja projektów, dlatego też nie można zlikwidować tego obszaru działalności. Zadania w tym zakresie zostaną powierzone innemu pracownikowi. Powódka podała, że od października 2014 r. koordynuje działania doradcze związane z opracowaniem Strategii Rozwoju Społeczno - Gospodarczego Starostwa powiatu (...) na lata 2015-2022. Kompetencje i umiejętności P. O. były decydujące dla wybrania przez klienta oferty pozwanego, zaś prace nad strategią będą trwać do 31 maja 2015 r. Umowa ta nie została wypowiedziana i będzie realizowana przez Fundację, co w praktyce zdaniem powódki oznacza powierzenie dotychczas wykonywanych przez nią czynności innej osobie.

Podana, że żądana kwota tytułem odszkodowania stanowi trzykrotność jej dotychczasowego wynagrodzenia za pracę brutto.

(pozew: k. 2-3)

W odpowiedzi na pozew Fundacja (...) w W. Ośrodek (...) w G., reprezentowana przez pełnomocnika będącego adwokatem, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pełnomocnik strony pozwanej wskazał, że programy unijne, którymi zajmowała się powódka w latach 2007-2013 uległy zakończeniu, z kolei nowe projekty jeszcze się nie rozpoczęły. W związku z tym na spotkaniu dyrektorów regionalnych oddziałów pozwanej Fundacji jej zarząd podjął decyzję o restrukturyzacji, w tym likwidacji niektórych ośrodków regionalnych. Podjęto także decyzję dotyczącą zakazu ubiegania się o kolejne projekty, albowiem wiązałyby się to z długoterminowymi zobowiązaniami. Powódka w chwili wypowiedzenia umowy o pracę brała udział w pracach większego zespołu, który zajmował się przygotowaniem strategii dla powiatu (...) oraz uczestniczyła w negocjowaniu umowy dotyczącej strategii dla gminy W.. Nie było innych projektów, którymi miałyby się zajmować powódka, dlatego też podjęto decyzję o likwidacji jej stanowiska pracy, jak również etatów dwóch innych osób, w tym wicedyrektora ośrodka, B. B.. Pozwany wskazał, że projekt strategii dla powiatu (...) miał zostać przesłany zamawiającemu do końca 2014 r., zaś ewentualne poprawki winny być zrealizowane w pierwszym kwartale roku 2015. W styczniu 2015 r. zawarto umowę na opracowanie strategii dla gminy W., jednakże projekt ten nie wymagał dużego zaangażowania czasowego oraz nie generował zysków, które pozwoliłyby na utrzymanie stanowiska pracy powódki. W tej sytuacji 08 stycznia 2015 r. pozwana podpisała z P. O. list intencyjny, która stanowił zapewnienie dalszej realizacji projektów dla klientów Fundacji. Pozwana wyrażała także chęć współpracy z powódką w oparciu o zasady wskazane w przesłanej do niej wiadomości mailowej. Zadania te miały być jednak wykonane przez P. O. do końca okresu jej zatrudnienia w Fundacji. Natomiast kontynuacja przez nią projektu realizowanego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, miała opierać się na podstawie umowy cywilnoprawnej. Ponadto powódka, w okresie wypowiedzenia podjęła dodatkową, konkurencyjną wobec pozwanej działalność. Ostatecznie obowiązki powódki przejął dyrektor (...) oddziału Fundacji, A. B., zaś koordynowanie projektu ministerialnego, wicedyrektor. Strona pozwana zaprzeczyła, że po rozwiązaniu umowy o pracę z P. O. i dwoma innymi osobami, zatrudniono nowych pracowników.

(odpowiedź na pozew k. 55-58)

Na rozprawie 27 maja 2015 r. pełnomocnik pozwanego wskazał, że w (...) oddziale Fundacji zostały zwolnione trzy osoby, zaś dwie same zrezygnowały z dalszego zatrudnienia. W tej sytuacji zatrudniono dwie nowe osoby, zaś zespół liczy pięciu pracowników.

(protokół rozprawy, k. 68)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. O. 21 09 2011r. została zatrudniona przez pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 21 09 2011r. do 16 01 2012r. na stanowisku kierownika projektu „(...)” współfinansowanego przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych w pełnym wymiarze czasu pracy. 17 stycznia 2012 r. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do 30 08 2012r. w Fundacji (...) w W. Ośrodku (...) w G. na stanowisku specjalisty do spraw projektu „(...)” finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu operacyjnego Kapitał Ludzki w wymiarze pełnego etatu . Od 01 września 2012 r. powódka została zatrudniona w pozwanej Fundacji na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, także na stanowisku specjalisty do spraw projektów, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w kwocie 4.000 zł brutto miesięcznie. W załączniku do umowy określono zakres czynności specjalisty do spraw projektu "(...)", na które składały się: pomoc w rekrutacji uczestników, logistyczna obsługa działań projektowych w tym spotkań przygotowawczo - konsultacyjnych, prowadzenie dokumentacji dotyczącej spotkań przygotowawczo - konsultacyjnych, promocji projektu, monitorowaniu działań w projekcie, opracowywaniu ankiet oraz innych narzędzi do monitoringu,

gromadzeniu danych do (...), gromadzeniu i przetwarzaniu danych, kontaktach z osobami prowadzącymi spotkania i egzaminatorami, zastępowaniu koordynatora w przypadku jego nieobecności.

Jednocześnie P. O. zawarła z pracodawcą umowę o zakazie konkurencji.

Na podstawie aneksu do umowy o pracę z 31 sierpnia 2012 r. strony postanowiły, że od 01 września 2012 r. zmianie ulegnie stanowisko zajmowane dotychczas przez P. O. ze specjalisty na koordynatora projektu. Pozostałe warunki umowy nie uległy zmianie. P. O. została oddelegowana do realizacji projektu "...", w związku z czym powierzono jej następujące obowiązki: koordynację projektu, nadzór organizacyjny nad poprawą realizacji projektu, nadzór merytoryczny i finansowy nad realizacją projektu, przygotowanie procedur realizacji projektu oraz nadzór nad ich stosowaniem, uczestnictwo w spotkaniach Zespołu (...), przygotowywanie miesięcznych informacji sprawozdawczych dyrektorowi projektu, tworzenie preliminarzy wydatków, bieżące uzgadnianie wydatków z księgowym, akceptacja poniesionych wydatków, poprzez zaakceptowanie dokumentów finansowych pod względem merytorycznym, bieżące uaktualnianie harmonogramu prac zespołu projektowego i harmonogramu płatności, nadzór nad podwykonawcami, z wyłączeniem obsługi finansowej, akceptacja materiałów przygotowywanych przez zespół projektowy II, bieżący monitoring wewnętrzny realizacji projektu, kontakt z instytucją pośredniczącą, nadzór nad prawidłowym tworzeniem i przechowywaniem dokumentacji projektu, przygotowywanie i udostępnianie dokumentów merytorycznych na wypadek kontroli, promocja i upowszechnianie projektu oraz rezultatów projektu, sprawozdawczość projektu, monitoring i ewaluacja projektu. dokonywanie bieżących zakupów, niezbędnych do prawidłowej realizacji projektu, wybór terenów do prowadzenia spotkań organizacyjno - informacyjnych w ramach realizowanego projektu, przygotowywanie materiałów dydaktycznych oraz harmonogramu szkoleń i zajęć.

Na podstawie kolejnego aneksu z 31 maja 2013 r. P. O. oddelegowano na czas od 01 czerwca 2013 r. do 30 czerwca 2014 r. do pracy w wymiarze 3/4 etatu w projekcie "...", na stanowisko koordynator projektu. Zakres obowiązków powódki określano w załączniku do aneksu (k. 29 części B akt osobowych). Jednocześnie określono wynagrodzenie za pracę na kwotę 4.238,11 zł brutto miesięcznie.

Aneksem z 20 grudnia 2013 r. strony ustaliły, że P. O. od 01 stycznia 2014 r. będzie zajmowała stanowisko specjalisty do spraw doradztwa i projektów.

Aneksami z 31 stycznia, 30 czerwca, 29 sierpnia, 30 września, 31 października 2014 r. P. O. w okresie od 01 lutego do 30 lipca i od 01 września do 30 listopada 2014 r. pełniła obowiązki opiekuna szkolenia z zakresu technicznej obsługi szkoleń i warsztatów w projekcie "...". Do zakresu obowiązków powódki wchodziły: prace związane z przygotowaniem szkoleń i warsztatów, bieżący kontakt z uczestnikami szkoleń w danym województwie, trenerami szkoleń, hotelem/ośrodkiem szkoleniowym, przekazywanie szkołom lub przedszkolom harmonogramów szkoleń i warsztatów wraz ze wskazaniem godzin szkolenia oraz dokładnego adresu miejsca szkolenia, co najmniej na dwa tygodnie przed planowanym szkoleniem przesłanie mailowo do szkół elektronicznych wersji deklaracji uczestnictwa i kwestionariuszu (...) wraz z instrukcjami, przygotowywanie i wydrukowanie imiennych list obecności na każde szkolenie i na każdy warsztat, przesłanie drogą mailową - nie później niż ostatniego dnia każdego miesiąca - informacji o liczbie szkoleń oraz liczbie uczestniczek i uczestników przeszkolonych w danym miesiącu, przesłanie kompletów dokumentacji szkoleniowej w systemie miesięcznym.

(akta osobowe powódki - umowa o pracę z 21 09 2011 r. k. 11 cz b , umowa o pracę na czas określony z 17 01 2012r. k. 15 b , , umowa o pracę z 29 08 2012r. k. 21 cz b , informacja dodatkowa nt zakresu czynności k. 22 cz b , , aneks nr (...) z 31 08 2012r. k. 23 , 24 cz b, aneks z dnia 31 05 2013 k. 28 cz b , załącznik do aneksu umowy o pracę zawartej 31 05 2013r. k. 29 i 30 cz b , aneks z dnia 20 12 2013r. k. 34 cz b , aneks z dnia 31 01 2014r. k. 36 cz b , aneks z 30 06 2014r. k. 39 cz b , aneks z dnia 29 08 2014r. k. 42 cz b , aneks z 30 09 2014r. k. 45 cz b , aneks z dnia 31 10 2014r. k. 47 cz b)

Na stanowisku specjalisty do spraw doradztwa i projektów P. O. zajmowała się planowaniem i wdrażaniem projektów o charakterze informacyjnym, edukacyjnym i doradczym. Było to stanowisko samodzielne i powódka, jako jedyna

osoba w pozwanej Fundacji zajmowała doradztwem dla jednostek samorządu terytorialnego, opracowywaniem dla tych jednostek dokumentów strategicznych i rozwojowych.

Prace związane z przygotowaniem i realizacją strategii składały się z trzech etapów: przygotowawczego, którym zajmowali się głównie zewnętrzni eksperci, warsztatami, prowadzonymi przez P. O. oraz A. B., oraz dodatkowych usług, które również prowadzone były przez firmy zewnętrzne. Koordynacją całego projektu zajmowała się powódka. W Fundacji (...) w W. Ośrodku (...) w G. pozyskiwaniem klientów zajmowali się wszyscy pracownicy, łącznie z powódką i dyrektorem pozwanej. W realizacji i koordynacji projektów pomagała P. O. M. M., która była zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży szkoleń.

Od grudnia 2013 r., po zmianie stanowiska, P. O. zaczęła wykonywać nowe obowiązki związane z doradztwem dla jednostek samorządu terytorialnego i opracowywaniem dokumentów strategicznych i rozwojowych. Wcześniej powódka tym się nie zajmowała. Pierwszym zleceniem, którym zajęła się P. O. po zmianie stanowiska była strategia dla miasta Ł. W roku 2014 r. powódka łącznie zrealizowała cztery strategie - dla gmin Ł., N., K. i T., nadto koordynowała projekty unijne- projekt (...), który był realizowany przez ośrodek w B. i trwał do sierpnia 2014 r. P. O. koordynowała także projekt MEN Szkoła (...), zleconym przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, realizowanym do końca 2014 r. Projekt Szkoła (...) zakładał współpracę ze szkołami w całej Polsce i miał być realizowany do grudnia 2014r. Powódka spodziewała się przedłużenia programu, co najmniej do czerwca 2015r., jednak dyrektor pozwanego, A. B. otrzymał na ten temat wiążącą informację z Ministerstwa w dopiero pod koniec stycznia 2015 r. W ramach tego projektu odbywały się spotkania warsztatowe ze szkołami. W województwie (...) z projektu korzystało około 20 szkół, zajmowało to do 3 dni pracy w miesiącu, zaś przekazywanie informacji w ramach tego projektu trwało godzinę dziennie.

Pod koniec 2014 r. Fundacja (...) w W. Ośrodek (...) w G. pozyskała nowego zleceniodawcę na opracowywanie strategii, mianowicie Starostwo Powiatowe w B.. Zgodnie z umową, prace miały trwać do maja/czerwca 2015r., przy czym do końca 2014 r. miała zostać przygotowana strategia w formie dokumentu. Nadto trwały rozmowy prowadzone przez powódkę dotyczące rozpoczęcia współpracy z gminą W.. Umowę z gminą W. zawarto w marcu 2015 r.

W okresie tym, tj. na przełomie listopada i grudnia 2014 r., powódka prowadziła także negocjacje w kolejnymi klientami, tj. gminą C. D. i gminą M.. Jednostki te później zleciły opracowanie pozwanemu strategii.

Dyrektor Ośrodka (...) w G. A. B., o8 grudnia 2014 r. wręczył P. O. pismo rozwiązujące umowę o pracę z 29 sierpnia 2012 r. za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano likwidację stanowiska pracy powódki. Pismo zawierało pouczenie o prawie odwołania się do sądu.

U pozwanego nie działała zakładowa organizacja związkowa.

W chwili wręczenia wypowiedzenia o8 grudnia 2014 r. dyrektor pozwanego Ośrodka (...) w G., A. B. zaproponował P. O. dalszą współpracę z Fundacją na podstawie umowy cywilnoprawnej. W ramach tej współpracy zadaniem powódki miało być dokończenie dwóch strategii: dla (...) i gminy W., która była w fazie negocjacji.

Na koniec 2014 r. Fundacja nie zajmowała się innymi projektami i strategiami niż wyżej wskazane. Brak było również nowych projektów. A. B., dyrektor ośrodka regionalnego Fundacji w G., zajmował się jako wolontariusz projektem (...). Prace związane ze strategiami dla gmin M. i C. D.. zostały zakończone w 2015 r. W 2015 r. zrealizowano ponadto strategię dla powiatu (...), gminy L. oraz (...) Grupy (...), w ramach pozwanego pracami tymi zajmował się dyrektor pozwanego A. B. .

A. B. po zakończeniu przez powódkę pracy w Fundacji, zajął się dokończeniem prowadzonych dotąd przez nią strategii. W tym celu dyrektor ośrodka Fundacji przeorganizował swoje obowiązki, tak, ażeby mógł sprawować obydwie funkcje. W ramach swojej pracy związanej z doradztwem i projektami A. B. poszukiwał nowych klientów dla Fundacji, prowadził warsztaty. Przed wypowiedzeniem umowy o pracę P. O., A. B. sporadycznie także zajmował się pracami związanymi z obsługą dotychczas prowadzonych strategii, m.in. dotyczących N., K. i Ł..

Dochód Fundacji (...) w W. Ośrodka (...) w G. za rok 2014 r. wyniósł około 40.000 zł. Koszty związane z zatrudnieniem powódki w Fundacji wynosiły około 60.000 zł rocznie. W 2014 r. zarząd Fundacji (...) w W. cofnął prezesom ośrodków regionalnych pełnomocnictwa do zawierania umów dotyczących strategii i projektów, których realizacja trwałaby ponad 3-4 miesiące. Zadłużenie Fundacji w 2014 r. sięgało poziomu około 500.000 zł. Wynagrodzenia pracowników były finansowane przede wszystkim ze środków pochodzących od zleceniodawców. W wyniku problemów finansowych Fundacji postanowiono zamknąć ośrodki (...) w oraz częściowo w Ł.. W pozostałych jednostkach dokonywano redukcji zatrudnienia i zmiany warunków pracy i płacy.

P. O. i A. B. 08 stycznia 2015 r. podpisali list intencyjny, w którym zawarto deklarację chęci dalszej współpracy pozwanej Fundacji z powódką w zakresie opracowywania dokumentów strategicznych i ich aktualizacji dla starostwa powiatu (...) oraz Urzędu Gminy W.. W liście tym zawarto ponadto informację, że P. O. w kwietniu i maju 2015 r. będzie zaangażowana w zakończenie prac warsztatowych i przeprowadzenie konsultacji społecznych dla Strategii (...) Społeczno - (...) na lata 2015-2022 w powiecie (...) oraz opracowanie Strategii (...), a także na temat wynagrodzenia P. O. za te prace, które miały wynosić 2.000 zł netto za dokończenie strategii dla poszczególnych jednostek. Wskazano, że dalsza współpraca będzie odbywać się na podstawie umów cywilnoprawnych.

List intencyjny został podpisany, albowiem wskazani w nim klienci Fundacji niepokoiłi się dalszym losem prac związanych z przygotowaniem zamówionych strategii i oczekiwali pisemnej deklaracji w tej sprawie.

W styczniu 2015 r. Fundacja (...) w W. Ośrodek (...) w G. zamieściła ogłoszenie o pracę, wskazując, że poszukuje osób na stanowisko specjalisty do spraw sprzedaży. W treści ogłoszeń wskazano, że przydatne do pracy będzie doświadczenie w pozyskiwaniu funduszy unijnych i realizacji projektów. Obowiązki dotyczyć miały sprzedaży , doradztwa , obsługi klienta , organizacji i realizacji projektów w różnych obszarach.

Fundacja (...) w W. Ośrodek (...) w G. w ramach realizowanych strategii korzystał także z pomocy zewnętrznych ekspertów. Spotkania z władzami gmin M. i C. D., ze strony pozwanej fundacji, prowadzili eksperci zewnętrzni.

Na dzień 31 marca 2015 r. w Fundacji (...) w W. Ośrodku (...) w G. było zatrudnionych siedmiu pracowników, w tym powódka oraz prezes ośrodka. Poszczególne osoby były zatrudnione na stanowiskach: dyrektor ośrodka (A. B.), zastępca dyrektora (B. B.), specjalista do spraw forów (S. S.), koordynator/specjalista do spraw forów (A. L.), koordynator/specjalista do spraw szkoleń (M. M. i M. P.), specjalista do spraw doradztwa i projektów (P. O.).

30 kwietnia 2015 r. zatrudnienie w pozwanym ośrodku zmniejszyło się do 5 osób, przy czym z pracy odeszły poza P. O., S. S. i A. L., zaś na stanowisku koordynatora/specjalisty do spraw forów zatrudniono M. G. na podstawie umowy o pracę na okres próbny. A. L. rozwiązała umowę o pracę na podstawie porozumienia stron.

Na koniec maja 2015 r. liczba zatrudnionych osób wynosiła 6, przy czym zatrudniona w tym miesiącu O. Z., na stanowisko koordynatora/specjalisty do spraw szkoleń, miała zająć miejsce M. P., której wypowiedziano umowę o pracę, zaś okres wypowiedzenia upłynął 30 maja 2015 r.

W czerwcu 2015 r. w (...) ośrodku Fundacji zatrudnionych było czterech pracowników: A. B., O. Z., M. G. oraz N. W. na stanowisku koordynatora/specjalisty do spraw szkoleń, która zastąpiła M. M.. Poza dyrektorem ośrodka wszyscy pracownicy byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę na okres próbny.

Obecnie Fundacja (...) w W. Ośrodek (...) w G. nie prowadzi żadnych projektów, jego sytuacja finansowa jest trudna. Po redukcji zatrudnienia A. B. przejął większość obowiązków należących dotąd do P. O.. Przede wszystkim prezes pozwanej dokończył realizację i koordynację strategii dla gminy W. oraz powiatu (...). Obecnie A. B. poza pełnieniem funkcji dyrektora ośrodka , dotychczasowymi obowiązkami powódki , zajmuje się także jego obsługą finansową.

P. O. jest osobą niepełnosprawną. Fundacja (...) w W. Ośrodek (...) w G. korzystała ze wsparcia z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, w związku z zatrudnieniem powódki.

Wynagrodzenie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 3 ostatnie miesiące pracy wyniosło(...).

(dowód: częściowo zeznania powódki, k. 148-151 czas 00 :05:21 do 00:51:53; zeznania A. B., k. 151-153 czas od 00 :52:42 do 01 :22:42 w zw. z k. 135-139 czas od 00 :10 :57 do 01:14:56 ; zeznania świadków M. M., k. 139-140 czas od 01 :15 :50 do 01:33:36 i B. B., k. 141-142 czas od 01 :34 :57 do 02 :11 38 ; wypowiedzenie, k. 5; zaświadczenie dotyczące strategii dla powiatu (...) k. 6; list intencyjny, k. 26; oświadczenie ws. negocjacji z gminą W., k. 28; ogłoszenia o pracę, k. 29-30 i 87-88; wydruk komputerowy, k. 31; zaświadczenie o wynagrodzeniu, k. 43; protokołu posiedzenia rad nadzorczej Fundacji, k. 85-86 i 132-133; listy pracowników, k. 96-99)

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom przedstawiciela pozwanej, A. B.. Prezes (...) ośrodka Fundacji szeroko zeznawał na okoliczności związane z sytuacją finansową jednostki w roku 2014 i 2015 r., ilością realizowanych w tym czasie projektów i strategii, zakresu obowiązków pracowniczych powódki, przyczyn zakończenia z nią współpracy w ramach stosunku pracy oraz dalszej działalności ośrodka, po odejściu z niego P. O.. Depozycje A. B. znalazły odzwierciedlenie w pozostałym materiale, w szczególności w zeznaniach świadków M. M. i B. B. oraz złożonych dokumentach. Mianowicie potwierdziły się okoliczności związane ze złą sytuacją finansową Fundacji, koniecznością przeprowadzenia redukcji zatrudnienia, a przede wszystkim rzeczywistą likwidacją stanowiska zajmowanego przez P. O. i przejęciu wykonywanych przez nią zadań przez inne osoby, głównie przez dyrektora pozwanego obok wykonywanych przez niego obowiązków . Częściowo zeznania przedstawiciela pozwanej znalazły potwierdzenie także w depozycjach złożonych przez P. O.. Zeznania A. B. były nadto konsekwentne i logiczne, cechowała je wewnętrzna spójność. Sąd zatem nie znalazł powodów, dla których należałoby odmówić dania im wiary.

Z kolei jako częściowo wiarygodne Sąd ocenił zeznania P. O.. Mianowicie, Sąd nie dał wiary depozycjom powódki w części, w której ta wskazywała, iż przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę była pozorna. Powódka wskazała, że po zakończeniu pomiędzy nią i pracodawcą stosunku pracy, pozwany zatrudniał kolejne osoby, które wykonywały obowiązki do tej pory sprawowane przez nią. W tym zakresie zeznania P. O. nie znalazły potwierdzenia w zebranym materiale.

Przede wszystkim podkreślić należy, co zresztą częściowo przyznała sama powódka, że zainteresowana nie posiadała obszernych informacji na temat dalszej polityki zatrudnienia prowadzonej przez swojego byłego pracodawcę. Informacje na ten temat, jak wskazała, czerpała głównie z ogłoszeń oraz informacji zawartych w Biuletynach Informacji Publicznej gmin współpracujących z Fundacją. Jak z kolei zeznał prezes Ośrodka, ogłoszenia rzeczywiście się pojawiały, jednak ostatecznie nie doszło do zatrudnienia w związku z nieutworzeniem regionalnych ośrodków debaty międzynarodowej . Nie doszło do ponownego utworzenia stanowiska pracy, które odpowiadałoby obowiązkom i zadaniom dotąd realizowanym przez powódkę. Z kolei z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków M. M. i B. B. wynika, że po odejściu powódki z pracy, jej obowiązki przejęli inni pracownicy. Z depozycji tych świadków wynika także, że do marca 2015 r., czynności związane z organizacją i koordynacją projektów i strategii oraz doradztwem wykonywała co do zasady jedynie powódka. Dlatego zrozumiałe były obawy, na które wskazywała świadek B. B., że pracownicy nie wiedzieli, czy podołają nowym zadaniom. Powyższe wskazuje, że likwidacja stanowiska pracy powódki nie była pozorna.

Nie potwierdziły się także zeznania P. O. w części, w której twierdziła, że na przełomie 2014 i 2015 r. Fundacja prowadziła kilka projektów, które pozwalały utrzymać jej stanowisko. Przede wszystkim w tym zakresie zeznania powódki były sprzeczne z zeznaniami prezesa pozwanej oraz przedstawionymi dokumentami. Jak wskazał A. B., Fundacja co prawda zajmowała się wówczas niektórymi projektami, jednakże ich los był niepewny, bądź okres ich finansowania kończył się. Z kolei realizacje strategii , które dotyczyły B. i gminy W. nie były strategiami na tyle opłacalnymi, żeby utrzymać miejsce pracy P. O.. Okoliczności związane z problemami finansowymi fundacji oraz redukcją prowadzonych projektów potwierdziły także przesłuchane w sprawie M. M. i B. B., jak również dokumenty w postaci protokołów zebrań rady nadzorczej Fundacji.

Nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale zeznania P. O. w zakresie, w jakim wskazywała, iż Fundacja posiadała środki na utrzymanie zajmowanego przez nią stanowiska. Powódka przed zakończeniem współpracy z pozwaną otrzymywała wynagrodzenie ponad 4.200 zł brutto. Jak wskazywała, pracodawca, w związku z tym, że jest ona osobą niepełnosprawną, otrzymywał pomoc celową z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w kwocie około 1.000 zł miesięcznie. Skoro tak, to zdaniem powódki nieracjonalne było jej dalsze zatrudnianie, zgodnie z propozycją A. B., na podstawie umów cywilnoprawnych. Jednakże z listu intencyjnego, który pochodzi ze stycznia 2015 r., a według zeznań przedstawiciela pozwanej z inicjatywą jego sporządzenia wysłała P. O., powódka zgodziła się dokończyć na podstawie umowy cywilnoprawnej projekty dla powiatu (...) i gminy W. za wynagrodzeniem 2.000 zł netto od każdego projektu. Skoro tak, to byłoby to wynagrodzenie niższe, niż te, które pracodawca musiałby zapłacić P. O. na podstawie umowy o pracę, nawet pomniejszone o pomoc z funduszy państwowych. Dlatego też, nie znalazły potwierdzenia w materiałach zebranych w sprawie okoliczności wskazywane przez powódkę, iż redukcja jej etatu była zabiegiem nieracjonalnym z punktu widzenia polityki zatrudnienia i finansowej pracodawcy, co jednocześnie wskazywałoby na pozorność wypowiedzenia.

Sąd nadto pominął zeznania P. O. w zakresie, w którym ta wskazywała iż była dobrym i sumiennym pracownikiem. Okoliczność ta nie była kwestionowana przez stronę przeciwną.

W pozostałej części, Sąd uznał, że depozycje powódki są wiarygodne i uczynił je podstawą ustaleń faktycznych.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków M. M. i B. B., byłych pracownic pozwanej Fundacji. Na wstępie należy podkreślić, że świadkowie ci nie są już zatrudnieni w (...) ośrodku fundacji, zatem nie było w ich interesie składanie depozycji określonej treści. Przeciwnie, z zeznań M. M. i B. B. wynika, że były one spontaniczne i naturalne. Nie budziły zatem zastrzeżeń co do ich wiarygodności. Depozycje świadków były także zbieżne z pozostałym materiałem. M. M. i B. B. potwierdziły, że w 2014 r. sytuacja finansowa Fundacji była zła. Co prawda świadkowie wskazali, że nie posiadają na ten temat szczególowej wiedzy, ale jest to zrozumiałe, bowiem jak wskazywał przedstawiciel pozwanej, informacje na ten temat były przekazywane pomiędzy zarządem oraz radą nadzorczą fundacji i dyrektorami ośrodków regionalnych. M. M. i B. B. potwierdziły także okoliczności związane z redukcją zatrudnienia w pozwanej fundacji, do czego doszło w pierwszej połowie 2015 r. Świadkowie wskazali także, że stanowisko specjalisty do spraw doradztwa i projektów, które zajmowała powódka, było jedynym tego rodzaju, które istniało w zakładzie pracy pozwanego. Świadek B. B. opisała, że po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, pracodawca postanowił rozdzielić obowiązki należące do tej pory do P. O.. Wskazała przy tym, że pracownicy Fundacji obawiali się tego, bowiem nikt do tej pory nie zajmował się projektami i doradztwem. W tym zakresie zeznania w/wymienionego świadka są zatem zbieżne z depozycjami A. B.. Z kolei M. M. wyjaśniła, że pod koniec 2014 r. projekty do tej pory realizowane przez Ośrodek skończyły się i powstał problem, z czego dalej finansować działalność jednostki. Świadkowie potwierdzili także zeznania przedstawiciela pozwanej, że ten proponował pracownikom, z którymi rozwiązywano umowy o pracę, dalszą współpracę, bądź w formie umów cywilnoprawnych, bądź poprzez tzw. samozatrudnienie. Mając na uwadze powyższe, Sąd nie znalazł powodów, ażeby odmówić dania wiary zeznaniom przesłuchanych świadków.

Sąd oparł się na treści dokumentów prywatnych złożonych przez strony na potrzeby niniejszej sprawy, w zakresie w jakim korelowały one z pozostałym materiałem dowodowym. W ocenie Sądu dokumenty te w przeważającej mierze stanowiły wiarygodne źródło zawartych w nich informacji. Powyższe odnosi się także do dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powódki.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo P. O. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sporne w sprawie pozostawało, czy wskazana przez pozwanego w piśmie z 08 grudnia 2014 r. przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powódką była prawdziwa i uzasadniona, w szczególności czy powód rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem był rzeczywisty, czy też pozorny. W ocenie

Sądu twierdzenia powódki, która w w/wymienionym zakresie twierdziła, że przyczyna wypowiedzenia umowy była pozorna, okazały się być chybione.

W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony za wypowiedzeniem powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.), a oświadczenie to powinno być złożone na piśmie i zawierać pouczenie o przysługujących pracownikowi uprawnieniach (art. 30 § 3 i 5 k.p.). Podana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem powinna być przy tym prawdziwa i skonkretyzowana, a zatem powinna pozwolić pracownikowi zapoznać się istniejącymi wobec niego zarzutami, jeżeli przyczyna rozwiązania umowy za wypowiedzeniem leży po jego stronie lub przyczyną nie leżącą po stronie pracownika. Celem art. 30 § 4 k.p. jest uzyskanie przez pracownika informacji, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej, zaś sąd pracy - aby badał i ocenił te fakty i okoliczności, które zadecydowały o wypowiedzeniu umowy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2002 roku, I PKN 901/00). Nadto Sąd Najwyższy stanowiskiem wyrażonym w wyroku z dnia 19 kwietnia 2010 roku, sygn. akt II PK 306/09 wskazał, że „wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, a zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy.”

Wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy zajmowanego dotąd przez Partycję O. jest przyczyną wystarczająco jasną i skonkretyzowaną. Sąd doszedł nadto, na podstawie przeprowadzonego postępowania dowodowego, do przekonania, że jest ona przyczyną prawdziwą i rzeczywistą, albowiem w Fundacji (...) w W. Ośrodku (...) w G. doszło do zmian organizacyjnych, mianowicie zlikwidowano stanowisko pracy specjalisty do spraw doradztwa i projektów. Tym samym jako chybiony należało uznać zarzut sformułowany przez stronę powodową w toku sprawy, iż przyczyna wskazana w piśmie z 08 grudnia 2014 r. była pozorna.

Ponadto przyczyna wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę uzasadnia zdaniem Sądu rozwiązanie umowy o pracę z powódką.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p. 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. Z kolei w myśl art. 45 § 2 k.p. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu likwidacja etatu specjalisty do spraw doradztwa i projektów w pozwanym ośrodku regionalnym Fundacji (...) - może być uznana za zgodną z obowiązującym porządkiem prawnym, jak i zasadami współzycia społecznego.

Za utrwalony w orzecznictwie należy uznać pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 263 i 2 grudnia 2010 r., III PK 28/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 35; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430). Sąd Najwyższy przyjmuje również, że likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, jeżeli w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 13 października 1999

r., I PKN 290/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 110; 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569; 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 8 i 23 lipca 2008 r., I PK 310/07, LEX nr 500211).

Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, w którym na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych (uzasadnienie tezy XI uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony).

Ważne w świetle okoliczności niniejszej sprawy jest również zapatrywanie, zgodnie z którym likwidacja jedyne go danego pracodawcy stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności ochronnych dotyczących zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (zob.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNCP 1983 nr 4, poz. 61; uzasadnienie tezy IX powołanej wyżej uchwały Sądu Najwyższego, III PZP 10/85; wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

Sąd Najwyższy uznaje również, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Pracodawca ma prawo zmniejszenia liczby pracowników w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów przez likwidację stanowiska i dokonanie innego rozdziału związanych z nim zadań. **Rozdzielenie zadań przypisanych do zlikwidowanego stanowiska pracy między pracowników pozostałych w zatrudnieniu po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi** (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 r., I PK 41/13). W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (np. uchwała z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, teza IX; wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 542; 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

Sąd pracy jest jednak uprawniony do badania i ustalania, czy zmniejszenie zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowisk pracy ma na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNCP 1983 nr 8, poz. 121; 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

Ugruntowany jest także pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym Kodeks pracy nie zawiera przepisu, który by generalnie uzależniał możliwość wypowiedzenia od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do jego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia. Pogląd ten nie jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdyż propozycja zatrudnienia na innym stanowisku dotyczy raczej kwestii natury organizacyjnej niż moralności (wyroki Sądu Najwyższego z: 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 576; 6 lutego 2006 r., III PK 112/05, LEX nr 272553).

Ocena, czy likwidacja stanowiska pracy jest rzeczywista, czy pozorna, jest elementem ustalenia stanu faktycznego. Zmniejszenie stanu zatrudnienia i likwidacja stanowiska pracy w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia. Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana, jak i wybór konkretnego pracownika do zwolnienia (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 września 2007 r., I PK 92/07).

Likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju.

Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powódką, wskazana w piśmie pracodawcy z 08 grudnia 2014 r., jest przyczyną leżącą po stronie pracodawcy. W sprawie niniejszej z uwagi na liczbę zatrudnionych pracowników w pozwanej Fundacji (...) w W. Ośrodku (...) w G., nie znajdują zastosowania przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 195), w szczególności zaś przepis art. 10 tej ustawy. Nie ulega bowiem żadnym wątpliwościom, że zarówno w grudniu 2014 r., jak i obecnie pozwany zatrudnia mniej niż 20 pracowników.

Na gruncie poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych Sąd uznał, że przyczyna wypowiedzenia powódce umów o pracę wskazana w piśmie z 08 grudnia 2014 r. przez pracodawcę była po pierwsze konkretna, spełnia wymogi określone w przepisie art. 30 § 4 k.p., po wtóre zaś okazała się być przyczyną rzeczywistą i prawdziwą, a także zasadną.

P. O. powoływała się na okoliczność, że likwidacja zajmowanego dotąd przez nią stanowiska w zakładzie pozwanego była pozorna. Mianowicie obowiązki przez nią wykonywane zostały przejęte i są obecnie wykonywane przez nowych pracowników. Okoliczności tej powódka nie zdołała jednak, przynajmniej w zakresie pozwalającym na uwzględnienie jej powództwa, wykazać.

Przede wszystkim P. O. już w pozwie podała, że była jedyną osobą w Ośrodku, która zajmowała się organizowaniem i koordynacją zleczonych projektów oraz strategii. Na podstawie dokumentów z akt osobowych powódki Sąd ustalił szczegółowy zakres jej obowiązków, który następnie znalazł potwierdzenie w zeznaniach stron. Nie ulega zatem wątpliwości, że co najmniej do momentu wypowiedzenia P. O. umowy o pracę, powódka jako jedyna zajmowała się koordynowaniem i realizacją projektów w ramach ośrodka (...) Fundacji. Powyższa okoliczność była de facto bezsporna.

Powódka wskazywała, że po zakończeniu w marcu 2015 r. współpracy z Ośrodkiem, jej zadania zostały przejęte przez inne osoby. Zeznania P. O. w tej części potwierdziły się jedynie częściowo. Powódka twierdziła bowiem, że już w styczniu 2015 r. prezes Ośrodka, A. B., zamieszczał w Internecie ogłoszenia o pracę, z których wynikało, iż poszukuje osoby na jej miejsce. Ta okoliczność nie znalazła potwierdzenia w pozostałym materiale. Po pierwsze uszło uwadze P. O., że na przełomie 2014 i 2015 r. w pozwanym Ośrodku doszło do znaczącej redukcji zatrudnienia, część osób odeszła także z własnej inicjatywy, na podstawie porozumienia stron. W rezultacie załoga zmniejszyła się o kilka osób. Nie musiało być zatem tak, że pracodawca szukał kandydatów na stanowisko zwolnione przez powódkę. Po wtóre zaś z powoływanych przez powódkę ogłoszeń o pracę (k. 29-30 i 87-88), wynika, że poszukiwano osób na stanowisko specjalisty w branży zarządzania projektami, sprzedawcy - przedstawiciela handlowego. Zarówno wymagania, dodatkowe atuty kandydatów, jak i obowiązki zostały określone w ogłoszeniu na tyle ogólnie, iż nie sposób na tej podstawie twierdzić, że poszukiwano osoby na stanowisko specjalisty do spraw doradztwa i projektów. Przeciwnie, należy skłonić się ku twierdzeniu, iż poszukiwano raczej handlowca.

Wreszcie sama powódka z jednej strony przyznała, że część jej obowiązków przejęli inni pracownicy, z drugiej zaś wskazała, iż nie wie kto dokładnie zajmował się jej dotychczasowymi zadaniami. Skoro tak, to nie są wiarygodne depozycje P. O., która konsekwentnie w toku całego postępowania podtrzymywała stanowisko, według którego Ośrodek zatrudnił na jej miejsce nowych pracowników.

Zebrany w sprawie materiał wykazał przeciwny stan rzeczy. Jak bezspornie wynika z dokumentacji dotyczącej stanu zatrudnienia w pozwanym Ośrodku w okresie od marca do czerwca 2015 r. (k. 96-99) oraz zeznań przedstawiciela pozwanego, w Ośrodku w 2015 r. doszło do daleko posuniętej redukcji zatrudnienia i zmian kadrowych, ostatecznie z siedmiu zatrudnionych osób pozostały cztery, przy czym tylko jedna z nich, A. B., jest zatrudniony w firmie na czas określony do 31 12 2016r. .

Co jednak najważniejsze, z dokumentów tych bezspornie wynika, że obecnie nie ma wyodrębnionego stanowiska, które odpowiadałoby zadaniom poprzednio realizowanym przez P. O.. Obecnie w zakładzie pozwanego są zatrudnione cztery osoby, które zajmują odpowiednio stanowiska dyrektora ośrodka, koordynatorów/specjalistów do spraw szkoleń (dwie osoby) i koordynatora/specjalisty do spraw forów. Nie zostało zatem wyodrębnione stanowisko, na którym osoba zatrudniona zajmowałaby się doradztwem i koordynacją projektów i strategii. Z zebranego materiału wynika, że czym innym w działalności pozwanego były szkolenia, a czym innym strategię i projekty.

Z zebranego materiału nie wynika, ażeby przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była pozorna, także dlatego, iż była ona wymuszona sytuacją finansową zarówno Fundacji, jak i Ośrodka. Okoliczność ta znalazła potwierdzenie we wszystkich materiałach zebranych w sprawie, negowała ją jedynie P. O. w swoich zeznaniach. Po pierwsze dyrektor Ośrodka, A. B. wyjaśnił, że strategię i projekty realizowane przez powódkę nie generowały wysokich dochodów, zaś koszty zatrudnienia były wyższe niż uzyskiwane zyski. Po wtóre zaś, z dokumentów przedłożonych przez stronę pozwaną wynika, że sytuacja finansowa nie tylko (...) Ośrodka, ale całej Fundacji jest bardzo zła. Jak wynika z przedłożonych protokołów posiedzeń rady nadzorczej Fundacji, jej zobowiązania sięgały w lutym 2015 r. kwocie blisko 0,5 mln złotych. Nie dziwi zatem podjęcie przez Fundację i jej ośrodki zamiejscowe stosownych działań, mających na celu redukcję zadłużenia i wyrównanie bilansu. W politykę tę wpisują się także zmiany kadrowe, w tym redukcja zatrudnienia, co miało miejsce również w ośrodku (...). Należy przy tym zauważyć, że niektóre ośrodki uległy całkowitemu zamknięciu. Wydano także polecenie, z którego wynika zakaz zaciągania zobowiązań długoterminowych. Wszystkie te okoliczności zostały także uwiarygodnione przez przesłuchanych w sprawie świadków, którzy zeznali, iż w 2015 r. sytuacja finansowa w firmie była zła. Choć świadkowie ci nie znali szczegółów, to jednak przyznali, że pracownicy Ośrodka zdawali sobie sprawę z w/wymienionych problemów.

Powyższe znalazło także potwierdzenie w rzeczywistych działaniach Ośrodka w 2015 r. Ku końcowi zmierzają wcześniej rozpoczęte projekty i strategia dla powiatu (...), czy program Szkoła (...), zlecony przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Z kolei zamówiona strategia przez gminę W., nie była zadaniem na tyle złożonym, iż mogłaby po pierwsze przynosić stosowne zyski dla Ośrodka, które można byłoby przeznaczyć na finansowanie wynagrodzenia P. O., po wtóre zaś nie generowała takiej ilości pracy, która odpowiadałaby pełnemu wymiarowi czasu pracy. Podobne uwagi odnoszą się do programu Szkoła (...). Powódka w swoich zeznaniach twierdziła, że projekt ten miał być kontynuowany i mógłby być nadal przez nią koordynowany. Sama jednak wskazała, że w województwie (...) z projektu tego w 2014 r. korzystało około 20 szkół, zaś praca nad nim zajmowała do 3 dni pracy w miesiącu. Trudno zatem uznać, że było to zajęcie na tyle absorbujące, iż pozwalało utrzymać zatrudnienie na stanowisku koordynatora i specjalisty do spraw doradztwa i projektów w pełnym wymiarze czasu pracy.

Rację ma oczywiście powódka, że zadaniem statutowym Fundacji jest prowadzenie działalności polegającej m.in. na realizowaniu różnego rodzaju projektów i strategii, ale teza ta nie może przesądzać w sposób samoistny o racji zajmowanego przez nią stanowiska. Przeciwnie, w realiach w niniejszej sprawie, jest to argument chybiony. Czym innym jest bowiem cel działania danej jednostki, a czym innym możliwości wykonywania przez ten podmiot swojej działalności.

Wreszcie, na co już wskazywano, nie potwierdziło się stanowisko strony powodowej, w myśl którego rezygnacja z zatrudnienia P. O. była działaniem nieracjonalnym z punktu widzenia polityki finansowej firmy. Powódka przed wypowiedzeniem umowy zarabiała około 4.200 zł brutto miesięcznie, przy czym jak twierdziła, około 1.000 zł stanowiło dofinansowanie z funduszu PFRON. Skoro tak, pracodawca ponosił koszty zatrudnienia w wysokości około 3.200 zł, przy czym musiał jeszcze pokrywać ze swoich środków część składek na fundusze ubezpieczenia społecznego. Jak z kolei wynika z przedstawionego przez stronę powodową listu intencyjnego z 08 stycznia 2015 r., sporządzonego przez samą P. O., swoje obowiązki dotyczące strategii dla B. i gminy W., miała zrealizować za kwotę 2.000 zł netto, liczoną od każdego z projektów, a sumy te nie były płatne miesięcznie, ale od całego programu. Jak z kolei wykazano, umowa z gminą W. została zawarta dopiero w marcu 2015 r., zaś współpraca z powiatem (...) miała trwać do maja 2015 r. Na pierwszy rzut oka widać zatem już, że koszty zatrudnienia powódki na podstawie umowy cywilnoprawnej zmniejszyłyby zaangażowanie finansowe Ośrodka.

W tym stanie rzeczy Sąd uznał, że przyczyna wypowiedzenia wskazana w piśmie z 08 grudnia 2014 r. była konkretna i rzeczywista, nadto spełniała wymóg zasadności określony w przepisie art. 45 § 1 k.p. Powódka przed rozwiązaniem z nią umowy zajmowała jedyne u pozwanego stanowisko specjalisty do spraw doradztwa i projektów. W siedmioosobowym zespole Ośrodka było to jedyne tego rodzaju stanowisko. W wyniku problemów natury organizacyjno-finansowej dyrektor Ośrodka w G. postanowił dokonać redukcji zatrudnienia, w tym likwidacji miejsca pracy P. O.. W zakładzie pozwanego doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska specjalisty do spraw doradztwa i projektów. W wyniku tych ruchów kadrowych doszło do faktycznego zmniejszenia zatrudnienia, zaś nadal pracujące osoby przejęły obowiązki dotychczas należące do P. O., głównie zaś sam dyrektor pozwanego obok wykonywanych przez siebie obowiązków dyrektora.

Podkreślić po raz wtóry należy, że kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (por. wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, z. 18, poz. 542).

Skoro jednak powódka była jedyną osobą zatrudnioną na w/wymienionym stanowisku, to nie było obowiązkiem pracodawcy określenie i wskazywanie w piśmie wypowiadającym kryteriów doboru pracownika, z którym ostatecznie rozwiązano umowę o pracę.

Dokonanie przez pracodawcę prawidłowej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem powoduje, że po stronie pracownika nie powstają roszczenia z art. 45 § 1 i 2 k.p., gdyż w rozumieniu tego przepisu wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dn. 25.01.2012r., II PK 102/11, LEX nr 1129346).

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy.

Z powyższych względów Sąd na mocy art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. a contrario oddalił w punkcie I wyroku powództwo P. O. w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie II wyroku na podstawie art. 98 ust. 1 i 3 k.p.c. oraz § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu nakładając na powódkę obowiązek zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanego w wysokości podwójnej stawki minimalnej z uwagi na przyczynienie się pełnomocnika strony pozwanej do wyjaśnienia sprawy.