

Sygn. akt IV P 77/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Sanoku IV Wydział Pracy w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Aldona Helińska - Hanus

Protokolant: sekretarz sądowy Ewa Maliwecka

po rozpoznaniu w dniu 27 kwietnia 2022 r. w Sanoku

na rozprawie

sprawy z powództwa : R. U.

przeciwko : Ś. (...) w U.

o uchylenie kary porządkowej, o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

I. przywraca powoda R. U. do pracy w pozwanym Ś. (...) w U. na poprzednich warunkach pracy i płacy,

II. uchyla karę porządkową nagany zastosowaną wobec powoda R. U. przez pozwanego w dniu 3 września 2020 r.,

III. zasądza od pozwanego Ś. (...) w U. na rzecz powoda R. U. kwotę 17.589,99 zł (siedemnaście tysięcy pięćset osiemdziesiąt dziewięć złotych dziewięćdziesiąt dziewięć groszy) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem jej podjęcia,

IV. o r z e k a obowiązek zatrudnienia powoda przez pozwanego do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w niniejszej sprawie,

V. zasądza od pozwanego Ś. (...) w U. na rzecz powoda R. U. kwotę 2.880,00 zł (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

VI. odstępuje od obciążania pozwanego Ś. (...) w U. kosztami postępowania należnymi Skarbowi Państwa - Sądowi Rejonowemu w Sanoku, od ponoszenia których powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sędzia Sądu Rejonowego

Aldona Helińska - Hanus

Sygn. akt IV P 77/20

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 27 kwietnia 2022 r.

Powód R. U. skierował w dniu 29.09.2020 r. do Sądu Rejonowego w Sanoku pozew przeciwko Burmistrzowi U. B. R., w którym to domagał się uchylenia zastosowanej wobec niego przez pozwanego kary nagany, orzeczonej w piśmie z 3.09.2020 r. Uzasadniając swoje żądania powód wskazywał, że jest zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 21.10.2001 r. Pozwany zastosował wobec niego karę nagany, od której to powód złożył sprzecie, który został przez pozwanego odrzucony. Powód podnosił, że pozwany zastosował przedmiotową karę

wobec niego bezpodstawnie i z naruszeniem prawa, w szczególności § 28 Regulaminu Pracy (...) Ś. (...) w U., który uściśla katalog przewinień podlegających karze porządkowej w tym zakładzie. Powołując się na Regulamin Pracy p. (...) powód podnosił, że wskazane w nim w pkt 7 i 8 obowiązki dotyczące zachowania w miejscu pracy i poza nim obowiązują także Burmistrza. Porównując natomiast jego zachowanie z zachowaniem Burmistrza na sesjach Rady Miejskiej sprawa kary porządkowej nie powinna w ogóle mieć miejsca. (k. 3-5)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenia od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany w uzasadnieniu tejże odpowiedzi wyjaśniał, że w dniu (...) r. podczas (...) sesji Rady Miejskiej w U. powód w obecności Radnych Rady Miejskiej oraz uczestników sesji Rady Miejskiej w U., która była jawna oraz transmitowana i udostępniana publicznie, wygłosił przemówienie, u którego podstaw leżało niezadowolenie z decyzji pozwanego w sprawie podwyżki przyznanej powodowi jako Dyrektorowi Ś. (...) w U.. Zdaniem pozwanego powód podczas tego wystąpienia zachował się w stosunku do niego w sposób arogancki, pretensjonalny i roszczeniowy, publicznie i ostentacyjnie podważając decyzję pozwanego jako przełożonego służbowego w sprawie przyznanej mu podwyżki. Pozwany przywołał treść wypowiedzi powoda w tym zakresie i wskazał, że w związku z tym pismem z dnia 31.08.2020 r. wezwał go do złożenia wyjaśnień w trybie art. 109 § 2 k.p., jednakże powód odmówił ich złożenia. W związku zaś z naruszeniem przez powoda w dniu 25.08.2020 r. obowiązków zdefiniowanych w § 5 pkt 3, 7, 8, 11 Regulaminu Pracy (...) Ś. (...) w U. oraz w art. 100 § 2 pkt 2 i pkt 6 k.p., polegającym na : „aroganckim, pretensjonalnym i roszczeniowym zachowaniu się w stosunku do przełożonego w obecności Radnych Rady Miejskiej oraz uczestników sesji Rady Miejskiej w U., która była jawna oraz transmitowana i udostępniana publicznie; publicznym i ostentacyjnym podważaniu decyzji przełożonego w sprawie podwyżki przyznanej Dyrektorowi Ś. (...) w U.; publicznym okazaniu lekceważącego stosunku do przełożonego do przełożonego, prowadzonej przez przełożonego polityki płacowej oraz do pochwał czynionych w stosunku do osoby powoda; publicznym przekroczeniu granic dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego oraz do prowadzonej przez niego polityki płacowej; próbie wywarcia na przełożonego nacisku, w obecności Radnych Rady Miejskiej oraz uczestników Rady Miejskiej w U., poprzez poinformowania o przysługującym powodowi prawie do sądu, w celu zmiany przez przełożonego podjętych uprzednio decyzji płacowych” – pozwany udzielił powodowi nagany pismem z dnia 3.09.2020 r., działając na podstawie art., 108 § 1 pkt 2, art. 109 § 2 oraz art. 110 k.p. Jak podał pozwany, w uzasadnieniu poinformował powoda m.in., że podczas wystąpienia na sesji Rady Miasta w dniu 25.08.2020 r. zachował się w stosunku do pozwanego „w sposób arogancki, pretensjonalny i roszczeniowy, publicznie i ostentacyjnie podważając decyzję przełożonego w sprawie przyznanej mu podwyżki”. Według relacji pozwanego powód pismem z dnia 10.09.2020 r. wniósł sprzeciw od w/w kary nagany wskazując m.in. „że podstawa prawna, na którą w dniu 3.09.2020 r. powołał się pozwany, nie ma zastosowania do sytuacji, która stała się powodem jej przyznania.”. Pozwany pismem z dnia 15.09.2020 r. zawiadomił powoda, że jego sprzeciw odrzucił.

Jak podnosił pozwany, cały kontekst wypowiedzi powoda na sesji Rady Miasta w dniu 25.08.2020 r. sprowadza się do niezadowolenia powoda z kwoty przyznanej mu podwyżki. Pozwany wskazywał, że spośród wszystkich kierowników gminnych jednostek organizacyjnych G. U. powód w 2019 r. otrzymał najwyższe wynagrodzenie, bo w kwocie 96.431,98 zł. Spośród wszystkich kierowników (...) tylko J. J. – D. (...)w U. w 2019 r. otrzymał wynagrodzenie oscylując wokół kwoty 90.000 zł, tj. 89.839,96 zł. Powód oprócz wynagrodzenia na przestrzeni ostatnich 5 lat otrzymywał od pozwanego nagrody uznaniowe i nieobligatoryjne składniki wynagrodzenia, czego się zdaje w ogóle nie zauważać.

Pozwany podniósł, że źródłem zachowań pozwanego mogą być jego nieuzasadnione, subiektywne odczucia w przedmiocie polityki płacowej prowadzonej przez pozwanego, czemu powód dał wyraz nie tylko podczas sesji Rady Miasta ale także wcześniej, podczas spotkania z pozwanym w dniu 30.10.2019 r., podczas którego po odmowie pozwanego w sprawie przyznania powodowi podwyżki, powód oświadczył mu, że „czuje się dyskryminowany.”. Według relacji pozwanego stosunek powoda do niego widoczny jest także w pozostałej korespondencji, jaką do niego powód kierował. Poza powyższym pozwany podnosił, że zarzuty powoda o bezpodstawnym zastosowaniu kary porządkowej z naruszeniem Regulaminu Pracy (...) Ś. (...) w U. oraz Regulaminu Pracy (...) U. (...) w U. nie są zasadne, ponieważ katalog obowiązku pracownika wskazany w art. 100 § 2 k.p. oraz katalog zawarty w Regulaminie Pracy (...) Ś. (...) w U. nie zawierają enumeratywnie wymienionych wszystkich obowiązków pracowników, co oznacza, że obowiązki

w nich wymienione mają charakter przykładowy. Mając na uwadze postawę powoda wyrażoną przez jego zachowanie podczas wystąpienia na sesji Rady Miejskiej można uznać, że postawa ta wyczerpuje przesłanki do zakwalifikowania jej jako znieważającej osobę pozwanego, będące naruszeniem art. 100 k.p. w zakresie naruszenia zasad współżycia społecznego i które to może nastąpić w postaci słownej, pisemnej czy w innej formie. Pozostawania przez pracownika w stosunku pracy rodzi poza tym po jego stronie na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p. obowiązek dbania o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego. W przypadku, gdy pracownik kogoś obraża, dokonuje naruszenia nie tylko czci obrażanego, lecz również zasad życia społecznego. Pomówienie przełożonego naruszające ten obowiązek może być uznane jako zachowanie pracownika prowadzące do naruszenia dobrego imienia pracodawcy, a polegające na rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji. (k.38-41v.)

W dniu 5.08.2021 r. do Sądu Rejonowego w Sanoku wpłynęło odwołanie powoda od oświadczenia z 13.07.2021 r. złożonego mu przez Burmistrza U. reprezentującego Ś. (...)w U. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód domagał się uznania złożonego oświadczenia za niezgodne z prawem i przywrócenie go do pracy, zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy według norm Kodeksu Pracy, zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania i udzielenie zabezpieczenia poprzez przywrócenie go na poprzednie stanowisko pracy z dotychczasowym wynagrodzeniem na czas trwania sprawy. Sprawa powoda została zarejestrowana pod sygn. akt (...). W odwołaniu od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powód podnosił, że złożone oświadczenie w sposób rażąco narusza prawo i zostało sporządzone w oparciu o nieprawdziwe okoliczności. Jak wynika z uzasadnienia tego oświadczenia, przyczyny zwolnienia wynikają jedynie z wypowiedzi powoda, które zostały sformułowane w dniu 30.06.2021 r. na sesji Rady Powiatu (...). W ocenie powoda zdarzenia z tej sesji nie mają żadnego związku z pracą świadczoną przez niego. Powód wskazywał, że jest także członkiem zarządu Powiatu (...)i podejmowanie przez niego tematów powiatowych, które są kolidujące z zagadnieniami gminy jest jego obowiązkiem. Podczas sesji występował i wypowiadał się w imieniu organu kolegialnego w jakim zasiada i w jego interesie, do czego miał prawo i w związku z tym objęty jest ochroną. Problematyka sesji dotyczyła współpracy na linii Szpital w U. i Powiat (...) a Gmina U.. W szczególności dyskusja dotyczyła sytuacji finansowej służby zdrowia i wpływu na tę sytuację jaką mają obydwie samorządy. W trakcie dyskusji poruszano także kwestie postawy i zachowania Burmistrza B. R. oraz możliwości ewentualnej z współpracy, która dla wielu osób jest trudna a wręcz niemożliwa. W kontekście tego wypowiedział się także powód, którego stwierdzenia zmierzały do repliki na stanowisko jednej z radnych, a który odniósł się do własnej współpracy z Burmistrem, które nie należy do łatwych od kilku lat. Powód wskazywał, że jego wypowiedź i zachowanie nie miały związku z pracą świadczoną w Ś. (...)w U. a w tym dniu przebywał na urlopie wypoczynkowym. Przyznał, że podczas wypowiedzi odniósł się do własnych relacji z Burmistrem, do czego miał prawo, gdyż od kilku lat ma poważne problemy w pracy. Powód zwrócił uwagę, że był kontrkandydatem burmistrza w ostatnich wyborach samorządowych, w których za jął drugie miejsce. Od tej pory nastawienie burmistrza do niego było negatywne i zmierzało do utrudnienia mu pracy i ukaraniu go za fakt startu w wyborach. W jego ocenie aktualnemu burmistrzowi chodziło o to, aby w przyszłych wyborach już nie wystartował. Podobne zachowanie spotkało inne osoby. Powód wskazywał, że burmistrz stosuje podobne mechanizmy także w stosunku do innych pracowników. Jemu udzielił dwukrotnie kary nagany pomimo braku ku temu przesłanek. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego powód wskazywał, że pracownik ma prawo w trosce o dobro własne, kolegów z pracy oraz interes zakładu pracy krytykować osoby występujące imieniem pracodawcy o ile nie prowadzi to do naruszenia obowiązków pracowniczych i zachowania tajemnicy informacji. W jego ocenie żadne interesy pracodawcy nie zostały naruszone, podobnie jak nie ujawniono żadnej informacji niejawnej. Powód podnosił, że nie użył żadnych słów wulgarnych, czy też agresywnych wyrażen ani nie dopuścił się kłamstwa czy innego nieprawidłowego działania. Jego wypowiedzi opierały się o fakty wynikające z pełnienia przez niego funkcji, padły w odpowiedzi na stanowisko jednej z radnych, która zabierała głos wcześniej i dotyczyły bieżącej dyskusji. Powód podnosił, że pracodawca w swoim oświadczeniu w żaden sposób nie wykazał na czym miałyby polegać ciężkie naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych i jaką szkodę lub stratę mógł ponieść zakład pracy. Pracodawca wskazał, że naruszono art. 100 § 2 k.p. w zakresie przestrzegania regulaminu pracy i porządku pracy, jednak że ten przepis w sprawie nie ma zastosowania, ponieważ sytuacja nie odbywała się w pracy i nie była z nią związana. Dalej pracodawca wskazał na pkt 4, który również w tej sprawie nie ma zastosowania ponieważ dotyczy dbania o dobro zakładu pracy. Nie zostały także naruszone zasady współżycia społecznego. Powód wskazywał, że jest wzorowym dyrektorem, ma 37 lat stażu pracy, był wielokrotnie wynagradzany przez pracodawcę

oraz instytucje zewnętrzne, a także osiągnął wiele sukcesów zawodowych chociażby w pozyskiwaniu środków i rozwoju jednostki. Sam burmistrz wielokrotnie wypowiadał się, że nie ma zastrzeżeń do pracy powoda. Powód wskazywał, że swoją pracę wykonywał starannie, sumiennie i z poszanowaniem wszystkich reguł. Nie może on ukarany w takiej sytuacji z powodów prywatnych animozji burmistrza. (k. 129-134)

W odpowiedzi na pozew pozwany Ś. (...) w U. wniósł o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego oraz zasądzenie od powoda na jego rzez kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Pozwany przyznał w tejże odpowiedzi, że pismem z dnia 13.07.2021 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, którego przyczyna było ciężkie i rażące naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, wynikających z art. 100 § 2 pkt 2, 4, 6 k.p. oraz podstawowych obowiązków pracowniczych zdefiniowanych w § 5 pkt 7, 8 i 11 Regulaminu Pracy (...) Ś. (...) w U..

Pozwany podkreślał, że pomimo tego, iż powód pełni jednocześnie funkcje dyrektora oraz członka zarządu Powiatu (...) i że jak stwierdza to powód, że jego obowiązkiem jest podejmowanie tematów powiatowych, „które są kolidujące z zagadnieniami gminy”, to nie zwalniało go to z obowiązku zachowania się zgodnie z zasadami współzycia oraz z godnością poza miejscem pracy. W ocenie pozwanego powód naruszył w/w reguły. Przywołane wypowiedzi powoda były w jego ocenie aroganckie i przekraczały granicę dozwolonej krytyki, to forma i treść ich wypowiedzi godzi także w dobre imię Burmistrza U. jako osoby pełniącej funkcję publiczną. Pozwany zwrócił uwagę, że powód już wcześniej zachowywał się podobnie, za co został ukarany karą porządkową nagany dwukrotnie. Pierwsza kara została udzielona w 2018 r. Powód wtargnął bowiem o gabinetu przełożonego i używał słów powszechnie uznawanych za wulgarne, zachowywał się arogancko, w sposób pretensjonalny, nieuprzejmy i niegrzeczny w stosunku do przełożonego i jego zastępcy, kwestionował polecenie służbowe dotyczące przedłożenia kserokopii delegacji służbowej oraz podważał w obecności innych pracowników Urzędu decyzje przełożonych. Druga kara została udzielona w dniu 3.09.2020 r. i miała związek z przytaczanymi wyżej wypowiedziami powoda podczas sesji z dnia 25.08.2020 r. W ocenie pozwanego zachowanie powoda podczas sesji stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę miało związek ze świadczoną pracą. Argument powoda, że w tym czasie przebywał na urlopie wypoczynkowym jest całkowicie nietrafny, gdyż nie przesądza to o niemożności rozwiązania z nim umowy o pracę, jeśli dopuści się ciężkiego naruszenia obowiązków służbowych. Za absurdalne uznał pozwany także twierdzenia powoda dotyczące negatywnego nastawienia Burmistrza U. do niego, utrudniania mu pracy a tym bardziej ukarania za fakt startu w wyborach. W ocenie pozwanego źródłem zachowań powoda, które doprowadziły do nieporozumień były nieuzasadnione, subiektywne odczucia w przedmiocie polityki płacowej prowadzonej przez Burmistrza, co było zauważalne nie tylko podczas sesji Rady Miejskiej ale również podczas spotkań z Burmistrzem U. np. w dniu (...) r. Negatywne nastawienie powoda do Burmistrza jest zauważalny także w przywołanej przez pozwanego korespondencji powoda kierowanej do przełożonego.

Pozwany wypowiedział się także co do żądania powoda o przywróceniu go do pracy podnosząc w tym zakresie, iż nie jest to celowe z uwagi przede wszystkim na utratę zaufania pozwanego do powoda, głęboki konflikt powoda ze zwierzchnikiem służbowym powstały na tle przyczyn uzasadniających oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. (k. 173-180v.)

Postanowieniem z dnia (...). Sąd Rejonowy w Sanoku oddalił wniosek powoda o zabezpieczenie powództwa. (k. 289)

Zarządzeniem z w/w dnia przewodniczący połączył przedmiotową sprawę ze sprawą o sygn. akt (...) o uchylenie kary nagany. (k. 288v.)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód R. U. został zatrudniony w pozwanym Ś. (...) w U. na stanowisku kierownika Ś. (...) w U. od dnia 29 października 2001 r. na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu. Wynagrodzenie miesięczne powoda zostało ustalone zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 26 lipca 2000 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego

(Dz. U. z 2000 r., Nr 61, poz. 708 z późn. zm.). Od dnia 1.01.2019 r. powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.800 zł brutto. Do tego przysługiwał mu dodatek stażowy w wysokości 760 zł (20%), a także dodatek funkcyjny w wysokości 1.050 zł.

Od dnia 1.08.2020 r. powód miał otrzymywać wynagrodzenie miesięczne zasadnicze w wysokości 3.850 zł, dodatek stażowy w wysokości 20% w kwocie 770,00 zł oraz dodatek funkcyjny w kwocie 1.050 zł (ustalone na podstawie ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz Zarządzenie nr (...) z dnia (...) w sprawie ustalenia maksymalnego miesięcznego wynagrodzenia dla dyrektorów i zastępców dyrektorów jednostek organizacyjnych gminy U..

Od 2019 r. powód jest członkiem Zarządu Powiatu (...). Wcześniej był przewodniczącym Rady Powiatu. Wybierany jest w każdych wyborach. Cieszy się zaufaniem społecznym.

(dowody: umowa o pracę z 21.10.2001 r. – k. 3 części B akt osobowych powoda; pismo z dnia 4.01.2019 r. dotyczące zmiany wynagrodzenia powoda – k. 70 części B akt osobowych powoda; pismo z 12.08.2020 r. dotyczące zmiany wysokości wynagrodzenia powoda – k. 76 akt osobowych powoda; zeznania świadka M. A. – protokół elektroniczny z 31.01.2022 r., minuty 00:01:18-00:27:03)

W trakcie zatrudnienia u strony pozwanej powód otrzymał od Burmistrza U. kilka nagród pieniężnych z okazji Święta (...), tj. w listopadzie 2015 r. w wysokości 3.000 zł brutto, w listopadzie 2016 r. w wysokości 3.000 zł brutto oraz w grudniu 2017 r. w wysokości 3.500 zł brutto. W 2019 r. powód otrzymał ponadto od Burmistrza U. z okazji 11 listopada jednorazową nagrodę w wysokości 1.000 zł netto w uznaniu zasług i wkładu pracy. Taka nagrodę otrzymał po raz pierwszy w 2002 r. od kierownika M. (...) w U..

Za swoją pracę jako jeden z pierwszych w województwie (...) otrzymał medal Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Nigdy nie było zastrzeżeń co do jego pracy oraz kierowania podległą mu placówką.

Istniała pomiędzy powodem a B. U. B. R. rozbieżność zdań w sprawach dotyczących m.in. funkcjonowania Ś. (...) w U. tj. w zakresie wprowadzenia regulaminu zamówień publicznych, który był dla powoda niekorzystny a także w zakresie polityki płacowej.

(dowody: zeznania powoda – k. 288)

W dniu (...). Burmistrz U. udzielił powodowi kary nagany w związku z naruszeniem przez niego w dniu 17.07.2018 r. obowiązków zdefiniowanych w § 5 pkt 3, 7, 8 i 9 Regulaminu Pracy (...) Ś. (...)w U. polegającym na:

- wtargnięciu do gabinetu przełożonego i używaniu słów powszechnie uznawanych za wulgarne,
- aroganckim, pretensjonalnym, nieuprzejmym i niegrzecznym zachowaniu się w stosunku do przełożonego i jego zastępcy,
- kwestionowaniu polecenia służbowego dotyczącego przedłożenia kserokopii delegacji podróży służbowej,
- podważaniu w obecności innych pracowników Urzędu decyzji przełożonych.

(dowody: pismo Burmistrza U. z (...). – k. 87-87v.)

W piśmie z dnia 15.10.2018 r. skierowanym do gmin i powiatów prowadzących ś. (...), w tym do Gminy U., Dyrektor Wydziału P. (...) U. (...)w R. prosił, aby w ramach dotacji przyznanej na 2019 r. uwzględnić podwyżkę wynagrodzeń dla pracowników ś. (...) biorąc pod uwagę ich specyfikę pracy z osobami niepełnosprawnymi, gdyż objęcie pomocą osób przewlekle psychicznie chorych w ramach usług świadczonych przez (...) wymaga od kadry zatrudnionej w ś. (...) wysokiego poziomu wiedzy i kompetencji, a praca ta jest szczególnie trudna.

W dniu 30.10.2019 r. miało miejsce spotkanie Burmistrza U. z powodem, w którym uczestniczyli także radca prawny Urzędu oraz Sekretarz Gminy. W trakcie spotkania poruszono temat zaległego urlopu wypoczynkowego powoda za 2018 r., który powód miał wykorzystać do 30.09.2019 r., co po uzgodnieniu zostało rozwiązane wnioskiem urlopowym powoda, a ponadto doszło do rozmowy dotyczącej kwestii uzyskania podwyżki wynagrodzenia powoda, której Burmistrz mu odmówił. Powód powiedział wówczas, że w związku z tym czuje się dyskryminowany. Został wtedy pouczony przez obecnego radcę prawnego o możliwości wystąpienia z odpowiednim roszczeniem do sądu pracy.

(dowody : poświadczona za zgodność z oryginałem kopia notatki służbowej Burmistrza U. B. R. z 3.10.2019 r. – k. 203)

Powód został wysłany przez Burmistrza na zaległy urlop wypoczynkowy, jednakże po otrzymaniu o tym informacji z kadr poprosił o przesunięcie go na czas późniejszy, co uzasadniał zaplanowanymi obowiązkami dotyczącymi jego osoby w najbliższych dniach i tygodniach, takimi jak m.in. polecenie wyjazdu służbowego na szkolenie, które to polecenie Burmistrz podpisał dla niego w tygodniu, trwający remont garaży przy (...), zaplanowany remont sieci elektrycznej, czy nagrywanie scen do filmu. W piśmie z dnia 24.10.2019 r. przedstawił Burmistrzowi propozycję wykorzystania przez niego zaległego urlopu wypoczynkowego do końca lutego 2020. Wobec braku akceptacji przedłożonej propozycji powód w kolejnym piśmie złożył wniosek urlopowy, w którym wskazał dokładnie, kiedy urlop ten zamierza wykorzystać do końca 2019 r.

(dowody; kopia pisma powoda z 18.10.2019 r. – k. 271-271v.; kopia pisma powoda z 24.10.2019 r. – k. 272; kopia pisma powoda z 30.10.2019 r. – k. 272v.)

Pismem z dnia 31.10.2019 r. Wojewoda (...) zwrócił się do właściwych organów prowadzących ośrodki wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi na terenie województwa (...) z prośbą o rozważenie możliwości przeprowadzenia regulacji dotychczasowego uposażenia wszystkich pracowników środowiskowych domów samopomocy. Wojewoda w piśmie tym zwrócił m in. uwagę na to, iż w ostatnim czasie nasiliła się tendencja odejść z pracy w tego typu domach doświadczonych, długoletnich pracowników, z powodu niskiego uposażenia, a taka sytuacja dotyczy nie tylko pracowników ale także kadry kierowniczej tych jednostek. Wojewoda poprosił także, aby przy dokonywaniu regulacji płac wziąć pod uwagę sugestie ze strony kadry kierowniczej (...), bowiem oni najlepiej znają zakres obowiązków, zaangażowanie i jakość wykonywanej pracy. Wskazał, że określona w przepisach prawa zasada naliczania dotacji dla jednostek samorządu terytorialnego gwarantuje stabilność finansową środowiskowych domów samopomocy, a zatem winno to przełożyć się również na poprawę wysokości wynagrodzenia osób zatrudnionych. Pismo to otrzymał powód jako dyrektor (...).

(dowody: kopia pisma Dyrektora Wydziału Polityki Społecznej z (...). – k. 91-91v.; kopia pisma Wojewody (...) z(...) – k. 92-92v.)

Podczas(...) sesji Rady Miejskiej w U. jaka miała miejsce w dniu (...), która była jawna i transmitowana i brał w niej udział Burmistrz U. B. R., wystąpił powód, który zwrócił się do Rady o powołanie komisji concyliacyjnej w sprawie nierównego traktowania przez Burmistrza pod względem płacowym innych pracowników – kierowników. Poprosił on wówczas podczas swojego przemówienia, aby Burmistrz oraz jego zastępca więcej go nie chwalili za jego zasługi, gdyż powyższe nie przekłada się na wysokość wynagrodzenia jakie otrzymuje, „bo ci co są chwaleni to dostają 50 zł podwyżki brutto od 1 sierpnia a w sumie za cały rok to jest 20 złotych 83 grosze”. Zwrócił on wówczas uwagę, że na temat podwyżek rozmawiał z Burmistrzem już w poprzednim roku, co niczego nie daje. Wspomniał, że wojewoda dwa razy wystosowała pismo, że przekazuje pieniądze i prosi o podwyżki dla pracowników i dyrektorów. Na powołanie takiego zespołu Rada nie wyraziła zgody, gdyż uznała, że kwestia wynagrodzeń pozostaje poza jej kompetencjami.

Pismem z dnia 31.08.2020 r. Burmistrz U. powołując się na art. 109 § 2 k.p. w związku z naruszeniem przez powoda w dniu 25.08.2020 r. obowiązków pracowniczych zdefiniowanych w § 5 pkt 3, 7, 8 i 11 Regulaminu Pracy (...) Ś. (...) w U. oraz w art. 100 § 2 pkt 2 i 6 k.p. polegających na:

- aroganckim, pretensjonalnym i roszczeniowym zachowaniu się w stosunku do przełożonego w obecności Radnych Rady Miejskiej oraz uczestników sesji Rady Miejskiej w U., która była jawna oraz transmitowana i udostępniana publicznie,
- publicznym i ostentacyjnym podważaniu decyzji przełożonego w sprawie podwyżki przyznanej D. Ś. (...) w U.,
- publicznym okazaniu lekceważącego stosunku do przełożonego, prowadzonej przez przełożonego polityki płacowej oraz do pochwał czynionych w stosunku do osoby powoda ,
- publicznym przekroczeniu granic dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego oraz do prowadzonej przez przełożonego polityki płacowej,
- próbie wywarcia na przełożonego nacisku, w obecności Radnych Rady Miejskiej oraz uczestników sesji Rady Miejskiej w U., poprzez poinformowanie o przysługującym powodowi prawie do sądu, w celu zmiany przez przełożonego podjętych uprzednio decyzji płacowych.

wezwał powoda do osobistego stawiennictwa w dniu 31.08.2020 r. o godz. 15.00 w gabinecie przełożonego w celu złożenia wyjaśnień w w/w sprawie.

Powód stawiał się w dniu 31.08.2020 r. w gabinecie Burmistrza U.. Burmistrz odmówił powodowi możliwości nagrywania spotkania. Powodów oświadczył wówczas, że odmawia składania wyjaśnień w powyższej sprawie oraz wskazał, że wyznaczony przez niego na dzień 30.09.2020 r. termin na załatwienie sprawy jego podwyżki zmienia na dzień 15.09.2020 r., a po tym terminie skieruje sprawę do sądu.

(dowody : poświadczona za zgodność z oryginałem kopie: pisma Burmistrza U. z 31.08.2020 r. – wezwanie w celu wysłuchania w trybie art. 100 § 2 Kodeksu Pracy – k. 195; notatki służbowej Burmistrza U. B. R. – k. 196; nagranie z (...) sesji Rady Miejskiej w U. z (...) na płycie CD – k. 157 (koperta); zeznania świadka M. A. – protokół elektroniczny z 31.01.2022 r., minuty 00:01:18-00:19:01; zeznania świadka J. S. - protokół elektroniczny z 31.01.2022 r., minuty 00:29:11-00:58:02; zeznania świadka L. B. – protokół elektroniczny z 10.03.2022 r., minuty 00:03:2200:28:33; zeznania świadka A. L. - protokół elektroniczny z 10.03.2022 r., minuty 00:28:34-01:13:36; zeznania świadka R. W. - protokół elektroniczny z 10.03.2022 r., minuty 01:15:09-01:26:01; zeznania świadka M. W. - protokół elektroniczny z 28.04.2022 r., minuty 00:00:57-00:30:56)

W dniu 3.09.2020 r. Burmistrz U. B. R. udzielił powodowi kary nagany w związku z naruszeniem przez powoda w dniu 25.08.2020 r. obowiązków zdefiniowanych w § 5 pkt 3,7,8 i 11 Regulaminu Pracy (...) Ś. (...) w U. oraz w art. 100 § 2 pkt 2 i pkt 6 ustawy Kodeks pracy polegającym na:

- aroganckim, pretensjonalnym i roszczeniowym zachowaniu się w stosunku do przełożonego w obecności Radnych Rady Miejskiej oraz uczestników sesji Rady Miejskiej w U., która była jawna oraz transmitowana i udostępniana publicznie,
- publicznym i ostentacyjnym podważaniu decyzji przełożonego w sprawie podwyżki przyznanej D. Ś. (...) w U.,
- publicznym okazaniu lekceważącego stosunku do przełożonego, prowadzonej przez przełożonego polityki płacowej oraz do pochwał czynionych w stosunku do osoby powoda,
- publicznym przekroczeniu granic dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego oraz do prowadzonej przez przełożonego polityki płacowej,
- próbie wywarcia na przełożonego nacisku, w obecności Radnych Rady Miejskiej oraz uczestników sesji Rady Miejskiej w U., poprzez poinformowanie o przysługującym powodowi prawie do sądu, w celu zmiany przez przełożonego podjętych uprzednio decyzji płacowych.

W uzasadnieniu pisma nakładającego na powoda karę nagany Burmistrz U. wskazywał, że w dniu (...). podczas (...) sesji Rady Miejskiej w U., po udzieleniu powodowi głosu przez Przewodniczącą Rady, w obecności Radnych Rady Miejskiej oraz uczestników sesji tejże Rady, która była jawna oraz transmitowana i udostępniana publicznie, powód wygłosił przemówienie, w u którego podstaw leżało niezadowolenie z decyzji przełożonego w sprawie podwyżki jaka powód miał otrzymać jako D. Ś. (...) w U.. Podczas tego wystąpienia powód zachowywał się w stosunku do przełożonego w sposób arogancki, pretensjonalny i roszczeniowy, publicznie i ostentacyjnie podważając jego decyzje w sprawie przyznanej mu podwyżki. Burmistrz U. zwrócił w tym piśmie powodowi uwagę, że spośród wszystkich kierowników gminnych jednostek organizacyjnych posiada on najwyższe wynagrodzenie zasadnicze, zaś publiczna krytyka sformułowana pod adresem przełożonego i prowadzonej przez niego polityki płacowej nie dość, że nastąpiła z przekroczeniem granic dozwolonej krytyki, to dodatkowo może stanowić dla pozostałych osób pełniących funkcje kierowników gminnych jednostek organizacyjnych impuls do formułowania pod adresem przełożonego daleko idących żądań płacowych, których spełnienie byłoby niemożliwe, z uwagi na obecną sytuację finansową Gminy U. i jej jednostek organizacyjnych. Dalej w tym samym piśmie Burmistrz U. zarzucił powodowi, że w celu doprowadzenia do zmiany podjętych uprzednio decyzji płacowych, informując uczestników sesji Rady Miejskiej o przysługującym powodowi prawie do sądu, próbował wywrzeć nacisk na przełożonego, okazując przy tym lekceważący stosunek do niego, prowadzonej przez niego polityki płacowej oraz do pochwał czynionych w stosunku do osoby powoda. Według Burmistrza U. powyższe zachowanie było sprzeczne z przyjętymi regułami postępowania i zasadami współżycia społecznego. W jego ocenie forma i treść wystąpienia powoda dodatkowo godziły w dobre imię Burmistrza jak zwierzchnika służbowego powoda, tym bardziej, że przed sesją powód nie podjął próby kontaktu z nim w celu wyjaśnienia kwestii podwyżki i uzyskania wyjaśnień popartych danymi liczbowymi. Ponadto Burmistrz w przedmiotowym piśmie zarzucił powodowi, że w dniu 31.08.2020 r. podczas spotkania w celu złożenia przez powoda wyjaśnień, nie dość że powód odmówił ich złożenia, to oświadczył, że wyznaczony przez niego na dzień 30.09.2020 r. termin na załatwienie sprawy podwyżki zmienił na dzień 15.09.2020 r., natomiast po tym terminie sprawę podwyżki skieruje powód do sądu. W ocenie Burmistrza U. powyższe stanowiło przejaw arogancji i nie może być akceptowane. W dalszej części uzasadnienia tego samego pisma podkreślił on, że powód jako D. Ś. (...) w U. jest też jego pracownikiem, do którego znajdują zastosowanie postanowienia Regulaminu Pracy (...) Ś. (...) w U. oraz postanowienia Kodeksu pracy. Wskazał, że na podstawie § 5 pkt 3, 7, 8 i 11 w/w Regulaminu oraz art. 100 § 2 pkt 2 i 6 Kodeksu pracy powód jest zobowiązany do przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku, do zachowania uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami, podwładnymi, współpracownikami oraz do kierowania się w swoim postępowaniu zasadami współżycia społecznego. Forma i treść wystąpienia powoda oraz jego zachowanie niewątpliwie w sposób rażący odbiegały od w/w standardów.

Powód od w/w kary nagany wniósł w dniu 10.09.2020 r. sprzeciw do Burmistrza U..

W sprzeciwie tym podniósł, że powołana przez niego podstawa prawna nie ma zastosowania do sytuacji, która stała się powodem nałożenia kary. W ocenie powoda zarówno Kodeks pracy jak i Regulamin Pracy (...) Ś. (...) w U. stanowi katalog konkretnych przewinień, które podlegają karze. Nie ma tam opisanej sytuacji, która miała miejsce w dniu 25.08.2020 r., a polegającej na zadaniu kilku pytań i prośb związanych z:

1. faktem mówienia o osobie powoda na poprzedniej sesji Rady Miejskiej przez zastępcę pana M. W.,
2. prośbą o nie chwalenie powoda publicznie jako D. (...), gdyż wprowadza to opinię publiczną i powoda osobiście w konsternację biorąc pod uwagę kolejno : chwalenie, przyznaną powodowi przez Burmistrza podwyżkę od 1 sierpnia w wysokości 50 zł brutto, tj. licząc w skali całego roku 2020 – 20,83 zł (której powód nie przyjmuje gdyż jest niezgodna z prawem) a teraz nagane,
3. prośbą o powołanie zespołu concyliacyjnego, który wyjaśniłby całą sprawę i doprowadził do concyliacji.

Powód przypomniał, że rozmowy z Burmistrem na temat jego wynagrodzenia i jego pracowników, pisma, złożony przez niego w ubiegłym roku Projekt Regulaminu Wynagradzania (...) od 2020 r., który nie został przez Burmistrza zatwierdzony, prośby Wojewody (...), który daje pieniądze na funkcjonowanie (...) w całości o podniesienie



wynagrodzenia pracowników i dyrektorów w takich ośrodkach, z racji niskich zarobków, ciężkiej i odpowiedzialnej pracy i faktem odchodzenia pracowników z tych ośrodków, nie przyniosły żadnych rezultatów.

W przedmiotowym sprzeciwie powód ocenił też, iż udzielona mu przez Burmistrza nagana jest niezgodna z prawem w szczególności z § 28 Regulaminu Pracy (...) Ś. (...) w U., który precyzuje katalog przewinień pracowniczych. W jego ocenie nie zrobił on nic, co kwalifikowałoby się do upomnienia, nie mówiąc już o naganie.

Końcowo powód wskazał, że pracuje on zawodowo 37 lat, przez 35 lat w różnych zakładach, małych i dużych, jako pracownik i dyrektor i nie pamięta takich sytuacji konfliktowych z jego osobą.

Pismem z dnia 15.09.2020 r. Burmistrz U. zawiadomił powoda o odrzuceniu sprzeciwu powoda od nałożonej kary porządkowej nagany.

W dniu 29.09.2020 r. powód wystąpił do sądu z pozwem o uchylenie kary nagany z dnia 3.09.2020 r.

(dowody: kopia pisma Burmistrza U. z 3.09.2020 r. – k. 6-7; kopia pisma powoda (sprzeciw od kary nagany) z 10.09.2020 r. – k. 8-9; kopia zawiadomienia Burmistrza U. z 15.09.2020 r. – k. 10; pozew z 28.09.2020 r. – k. 3-5)

Pismem z dnia 11.09.2020 r. powód poinformował Burmistrza U., iż po zapoznaniu się przez niego w dniu 20.08.2020 r. z pismem Burmistrza znak : (...) dotyczącym przyznania mu podwyżki z dniem 1.08.2020 r., nie przyjmuje jej w związku z tym, iż jest ona niezgodna z prawem, tj. z obowiązującym w (...) Regulaminem wynagradzania pracowników Ś. (...) w U. oraz że w związku z powyższym, nie przekazał księgowości przedmiotowego dokumentu do realizacji

(dowody : kopia pisma powoda z 11.09.2020 r. znak : (...) – k. 266)

W listopadzie oraz grudniu 2020 r. powód kontaktował się trzykrotnie mailowo z Burmistrzem U. celem wyjaśnienia braku podpisu Burmistrza na delegacjach, które były wcześniej zaplanowane. W podobnej sprawie kontaktował się w ten sam sposób także w kwietniu 2021 r.

(dowody : wydruki wiadomości e-mail – k. 273-274v.)

Pismem z dnia 15.12.2020 r. Burmistrz U. wydał powodowi polecenie służbowe informowania go na piśmie lub mailowo o każdorazowym zamierzonym opuszczeniu miejsca pracy przypadającym w godzinach pracy Ś. (...) w U., ze wskazaniem jego przyczyn oraz planowanych godzinach nieobecności w miejscu pracy, co miało mieć na celu usprawnienie procesu pracy i zwiększenie efektywności w realizacji zadań jednostki samorządowej.

Na to pismo powód odpowiedział pismem z dnia 30.12.2020 r., w którym to poprosił Burmistrza o wskazanie, w jaki sposób, do kogo i gdzie ma zanosić żądane pisma oraz pisma o ewentualnej rezygnacji z planowanych zamierzeń opuszczenia stanowiska pracy, wskazując, że będąc członkiem zarządu powiatu bywa wzywany „już” przez co nie jest on w stanie w odpowiednim czasie złożyć właściwej informacji. Burmistrz odpowiedział na pismo powoda, wyjaśniając, że powód powinien niezwłocznie dokonać zgłoszenia po podjęciu przez niego zamiaru wyjścia, a nieplanowane opuszczenie miejsca pracy powinno być zgłoszone niezwłocznie po powzięciu informacji o konieczności wyjścia.

W odpowiedzi na powyższe powód w swoim piśmie z 22.01.2021 r. oświadczył, iż nie kwestionuje polecenia Burmistrza, jednakże jednocześnie zwrócił się do niego o wyjaśnienie stawianych mu zarzutów dotyczących efektywności jego pracy na stanowisku dyrektora jak i kadry ośrodka.

O zamiarze opuszczenia stanowiska pracy powód informował Burmistrza mailowo wielokrotnie w marcu 2021 r.

(dowody : kopia pisma Burmistrza U. z 15.12.2020 r. – k. 277; kopia pisma powoda z 30.12.2020 r. – k. 278-278v.; kopia pisma Burmistrza U. z 14.01.2021 r. – k. 279; kopia pisma powoda z 22.01.2021 r. – k. 280-281v.; kopie z maila powoda z marca 2021 r. – k. 281-282)

W dniu 24.06.2021 r. powód został wezwany do stawienia się w urzędzie u Burmistrza U., który w obecności Sekretarza Gminy – J. S. wręczył powodowi pismo z dnia 24.06.2021 r., w którym to wezwał powoda do zwrotu nienależnie pobranego wynagrodzenia za pracę za 8 godzin i 30 minut w okresie od 25.02.2021 r. do 22.06.2021 r., przypadających w okresach nieusprawiedliwionych nieobecności powoda w pracy w związku z uczestnictwem w pracach Zarządu Powiatu (...) – w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisma. Powód chciał wyjaśnić, iż we wskazanym w przedmiotowym piśmie okresie w każdym miesiącu odrobił kilkakrotnie więcej godzin, na co posiada dokumentację, którą przedłożyć może kadrowa. Burmistrz jednakże nie chciał rozmawiać dłużej z powodem na ten temat. Powód przedstawił listy swojej obecności w prac, na których w poszczególnych dniach wpisano godziny nadliczbowe, dlatego sprawa zwrotu jako nienależnego wynagrodzenia została wyjaśniona i zakończona.

(dowody: kopia pisma Burmistrza U. z 24.06.2021 r. – k. 268-268v.; kopia notatki służbowej powoda z 24.06.2021 r. – k. 269-269v.; zeznania świadka J. S. – protokół elektroniczny z 31.01.2022 r., minuty 00:48:26-00:58:02)

Podczas (...) sesji Rady Powiatu (...) jaka miała miejsce w dniu 30.06.2021 r. i była transmitowana, powód w obecności Radnych Rady Powiatu i uczestników sesji wypowiadał się na temat sytuacji szpitala, którego sprawa była podejmowana na sesji tejże rady oraz wypowiedział się w pewnym momencie takimi słowami „no tak się składa, że ja Pana Burmistrza od 3 lat o pewne rzeczy proszę i w tej chwili jesteśmy w sądzie. I tak pięknie rok temu tutaj państwo mówili o koncyliacji. Jak wystąpiłem na sesji o koncyliacyjne porozumienie to dostałem nagany i w tej chwili jestem w sądzie pracy (...)”, a w słowach skierowanych do jednej z radnych odnośnie współpracy w sprawie szpitala także powiedział „jak mówimy o współpracy to nie da się tak, że chodzić z członkiem zarządu po sądach przykładowo mobbingować i dyskryminować. Chce pani wiedzieć o co chodzi? W ostatniej kadencji ściągnąłem do Gminy U. ponad milion złotych bez wkładu własnego gminy. Proszę... Zapraszam panią do mnie do ośrodka, żeby pani zobaczyła jak to wygląda. Pan Burmistrz moje starania wycenił na 20 złotych podwyżki brutto za 5 lat. Uważa pani, że to jest w porządku? I my mamy budować pomosty i się porozumiewać?”.

(dowody: nagranie z(...)sesji Rady Powiatu (...) z 30.06.2021 r. na płycie CD, film nr 7 – k. 157 (koperta))

Pismem z dnia 13.07.2021 r. Burmistrz U. złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w w/w trybie Burmistrz wskazał ciężkie i rażące naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, wynikających z art. 100 § 2 pkt 2, pkt 4 i pkt 6 Kodeksu pracy oraz podstawowych obowiązków pracowniczych zdefiniowanych w § 5 pkt 7, 8 i 11 Regulaminu Pracy (...) Ś. (...) w U., polegające na:

a) stwierdzeniu przez powoda w dniu 30.06.2021 r. w obecności Radnych Rady Powiatu (...) oraz w obecności uczestników sesji Rady Powiatu (...) w U., która była jawna oraz transmitowana i udostępniana publicznie, że:

#.

- postępowanie sądowe w sprawie uchylenia powodowi kary nagany jest wynikiem kierowanych przez powoda przez ostatnie 3 lata różnego rodzaju próśb do Burmistrza U.,
- nałożona na powoda kara nagany jest skutkiem wystąpienia przez powoda w dniu 25.08.2020 r. podczas (...) sesji Rady Miejskiej w U. z wnioskiem o zawarcie porozumienia koncyliacyjnego;

b) stwierdzeniu przez powoda w dniu 30.06.2020 r. w obecności Radnych Rady Powiatu (...) oraz w obecności uczestników sesji Rady Powiatu (...) w U., która była jawna oraz transmitowana i udostępniana publicznie, że wobec powoda przez Burmistrza U. stosowany jest mobbing oraz że jest powód dyskryminowany przez Burmistrza U.,

c) podważaniu w dniu 30.06.2020 r. w obecności Radnych Rady Powiatu (...) oraz w obecności uczestników sesji Rady Powiatu (...) w U., która była jawna oraz transmitowana i udostępniana publicznie decyzji przełożonego – Burmistrza

U. w sprawie podwyżki przyznanej powodowi jako D. Ś. (...) w U. oraz wprowadzeniu w błąd opinii publicznej, że otrzymał on 20 zł brutto podwyżki, podczas gdy przyznana powodowi podwyżka wynosiła 60 zł brutto,

d) stwierdzeniu przez powoda w piśmie z dnia 25.06.2021 r., znak: (...), skierowanym bezpośrednio do Burmistrza U., że Burmistrz U. w sposób arogancki udzielił powodowi odpowiedzi w sprawie pracy powoda po godzinach pracy Ś. (...) w U., że Burmistrza „to nie obchodzi”.

Przedmiotowe oświadczenie zawierało uzasadnienie, w którym to Burmistrz m.in. przytoczył wypowiedzi powoda z (...)sesji Rady Powiatu (...) w U. z dnia 30.06.2020 r., które stanowić miały podstawę do nałożenia kary porządkowej w postaci nagany. Burmistrz wskazywał w tymże uzasadnieniu, że powód swoim zachowaniem naruszył podstawowy zakres obowiązków pracowniczych, m.in. poprzez niezachowanie się z godnością poza miejscem pracy, nie dbanie o dobro zakładu pracy, nieprzestrzeganie zasad współzycia społecznego oraz przekroczenie granic dozwolonej krytyki, w szczególności poprzez stwierdzenie, że Burmistrz U. stosuje wobec powoda mobbing, dyskryminuje go oraz w sposób arogancki udzielił powodowi odpowiedzi w sprawie pracy powoda po godzinach w (...). Wskazał ona także, że zachowanie powoda było również sprzeczne z przyjętymi regułami postępowania i zasadami współzycia społecznego. Nadto, forma i treść jego wystąpienia dodatkowo godziły w dobre imię oraz reputację Burmistrza U. jako zwierzchnika służbowego powoda.

Oświadczenie to zostało wręczone powodowi w dniu 16.07.2021 r.

(dowody: kopia oświadczenia Burmistrza U. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z 13.07.2021 r. – k. 143144v.)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody.

Dowodom z dokumentów Sąd przyznał walor wiarygodności albowiem nie budziły one wątpliwości co do ich prawdziwości. Pomimo, iż w znacznej części zostały przedłożone w kopiach to jednak nie były kwestionowane przez strony.

Przedłożone nagrania z posiedzeń Rady Miejskiej oraz Rady Powiatu (...) również nie budziły wątpliwości Sądu co do ich prawdziwości. Żadna ze stron także nie kwestionowała ich wartości dowodowej.

Sąd uznał za wiarygodne także zeznania świadków albowiem są one jasne, dość rzeczowe, spójne oraz korelują ze sobą oraz z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd zważył, co następuje:

Żądania powoda zasługiwały na uwzględnienie.

Powód żądał przywrócenia do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podstawę prawną jego żądania zawierał w pierwszej kolejności art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym to pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Powód kwestionował zasadność rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, toteż na stronie pozwanej, w myśl art. 6 k.c. spoczywał ciężar udowodnienia, że rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione.

Wskazać w tym miejscu należy, że dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca uregulował w art. 52 - 53 k.p. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości, że jest to tryb o charakterze nadzwyczajnym, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika. Co do zasady niewywiązywanie

się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadniają jedynie wypowiedzenie mu umowy a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy podstawowych obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter ciężki. W orzecznictwie podnosi się, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z zawinionymi uchybieniami pracownika. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., sygn. I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396).

Zaznaczyć w tym miejscu trzeba, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości co do tego, z jakim konkretnie zachowaniem należy ją łączyć. Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika. Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd jedynie w graniach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

W niniejszej sprawie przyczyny rozwiązania stosunku pracy podane zostały w piśmie pracodawcy z dnia 13.07.2021 r. i sprowadzały się do oceny wypowiedzi powoda podczas sesji Rady Powiatu (...) w dniu 30.06.2021 r., która to wypowiedź w swoich skutkach miała przybrać postać ciężkiego i rażącego naruszenia przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z art. 100 § 2 pkt 2, 4 i 6 k.p. oraz podstawowych obowiązków pracowniczych zdefiniowanych w § 5 Regulaminu Pracy (...) Ś. (...) w U..

W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było nieuzasadnione, albowiem wskazane przez pozwanego pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny nie można uznać za ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powód oprócz pełnienia funkcji D. pozwanego Ś. (...) w U., pełni też funkcję radnego Rady Powiatu (...). Podczas jednej z sesji tejże rady wtrącił się do dyskusji związanej z tematem szpitala w U. oraz współpracy w tej kwestii na linii miasto - powiat, gdzie próbował wykazać, że taka współpraca będzie ciężka, co wynika z jego doświadczenia ze współpracy z Burmistrzem U., od którego od 3 lat oczekuje zmiany polityki płacowej. Wdał się wówczas powód w dyskusję z jedną z radnych. Podczas wymiany zdań wypowiedział się co do swojej sytuacji, związanej ze skierowaniem sprawy do sądu w związku z nałożoną na niego przez Burmistrza karą nagany oraz zwrócił uwagę, że za swoją pracę i starania otrzymał bardzo niską podwyżkę. W ocenie Sądu przedmiotowa wypowiedź, jako pozostająca w związku z tematyką podniesioną na sesji, miała na celu zwrócenie uwagi na trudności w uzyskaniu współpracy z Burmistrzem, która samemu powodowi od pewnego czasu się nie układała. Z treści materiału dowodowego wynika, iż faktycznie współpraca powoda z reprezentującym pozwanego Burmistrzem U. B. R. nie układa się zbyt dobrze, o czym świadczy chociażby treść powołanych w uzasadnieniu pism, dotyczących różnych kwestii, głównie pracowniczych, związanych z osobą powoda, rozliczaniem jego czasu pracy itp.. Powód w swojej wypowiedzi, w sposób, w ocenie Sądu zupełnie niezamierzony, dokonał podczas sesji rady krytyki Burmistrza. Jednocześnie uznać należy - wobec całokształtu okoliczności sprawy - że wypowiedź tę należy potraktować jako dozwoloną krytykę pracodawcy. Jak wskazał bowiem w jednym ze swoich orzeczeń Sąd Najwyższy (wyrok z 10 maja 2018 r., sygn. II PK 74/14, LEX nr 2488653), pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do whistleblowingu, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy - art. 100 § 1 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.; pracownik nie może pochoćnie, w sposób uzasadniony tylko względami

subiektywnymi, formułować negatywnych opinii wobec pracodawcy lub jego przedstawicieli). Podkreślenia wymaga, że chodzi o obowiązki pracownicze, a więc obowiązki pracownika wobec pracodawcy, a nie wobec osób fizycznych reprezentujących pracodawcę. „Dozwolona krytyka” musi cechować się rzeczowością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą. Podstawową cechą dozwolonej krytyki jest „dobra wiara” pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy. Z drugiej strony krytyka, powinna uwzględniać zasady ochrony dóbr osobistych (art. 23 k.c., 24 k.c.), gdyż negatywne oceny nie mogą prowadzić wprost do naruszenia dóbr osobistych pracodawcy, a do naruszenia tych dóbr może dojść tylko wyjątkowo w wyniku wypowiedzi wartościującej (ocennej), jeżeli nie znajduje ona oparcia w prawdziwym, ocenianym zdarzeniu.

W tym miejscu wskazać należy, że warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy. W ocenie Sądu powód takowej świadomości w chwili wypowiedzi nie posiadał. Jego wypowiedź była bowiem zupełnie spontaniczna.

W ocenie Sądu również wypowiedzi powoda na sesji Rady Miasta w dniu (...) r. nie zasługiwały na to aby zastosować wobec niego karę nagany. Sąd uznał bowiem, że iż w świetle powyższych rozważań stanowiły one dozwoloną krytykę pracodawcy.

W związku z powyższym Sąd przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, o czym orzekł jak w punkcie I wyroku i nałożył na pozwanego na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p. obowiązek dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia postępowania (punkt IV wyroku).

Za czas pozostawania bez pracy Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 17.589,99 zł, pod warunkiem podjęcia tejże pracy przez powoda, o czym orzekł jak w punkcie III wyroku.

O kosztach postępowania należnych powodowi Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.) – punkt V wyroku.

Na zasadzie art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania pozwanego kosztami należnymi Skarbowi Państwa w postaci opłaty sądowej od pozwów, od uiszczenia których powód był zwolniony z mocy ustawy, o czym orzekł jak w punkcie VI wyroku.