

Sygn. akt IV P 46/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2023r.

Sąd Rejonowy w Sanoku IV Wydział Pracy w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Aldona Helińska - Hanus

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Ewa Maliwecka

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2023r. w Sanoku

na rozprawie

sprawy z powództwa : R. U.

przeciwko : Ś. (...) w U.

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

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

zasądza od pozwanego Ś. (...) w U. na rzecz powoda R. U. kwotę 6.876,67 zł (sześć tysięcy osiemset siedemdziesiąt sześć złotych 67/100) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem jej podjęcia,

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

zasądza od pozwanego Ś. (...) w U. na rzecz powoda R. U. kwotę 1.530,00 zł (jeden tysiąc pięćset trzydzieści złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu,

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 Aldona Helińska - Hanus

Sygn. akt IV P 46/22

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 10 stycznia 2023r.

Powód R. U. skierował w dniu 18 sierpnia 2022r. do Sądu Rejonowego w Sanoku pozew przeciwko Burmistrzowi U. B. R., w którym to domagał się uznania oświadczenia z dnia 26 lipca 2022r. złożonego mu przez Burmistrza U. reprezentującego Ś. (...) w U. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, za niezgodne z prawem i bezskuteczne, w przypadku upływu terminu wypowiedzenia, przywrócenia go do pracy, nałożenia na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudniania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w niniejszej sprawie, zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i kosztów postępowania według norm prawem przepisanych. W uzasadnieniu powód podniósł, że złożone oświadczenie ma służyć nie wykonaniu uprzednio zapadłego orzeczenia w sprawie IV P (...) /20, okoliczności w nim przedstawione nie polegają na prawdzie, są

lakoniczne, miały miejsce dawno temu i były przedmiotem badania przez sąd orzekający w sprawie jak wyżej, a motywacja pracodawcy podyktowana jest wyłącznie negatywnym stosunkiem burmistrza do powoda.

(pozew - k.2-3)

W odpowiedzi na pozew z dnia 13 września 2022r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa jako bezzasadnego oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniósł, że w gminie na stanowisku burmistrza obowiązki wykonuje inna osoba, ponadto wypowiedzi powoda pod adresem burmistrza, objęte oświadczeniem z dnia 26 lipca 2022r. były nieprawdziwe, przekraczały granice dozwolonej krytyki i godziły w dobre imię adresata, podobnie oskarżenia zgłaszane przez powoda w toczącej się uprzednio sprawie przed Sądem Pracy w Sanoku. Pozwany zaprzeczył aby jego celem było nie wykonanie zapadłego pomiędzy stronami orzeczenia w sprawie IV P(...)/20 i wskazał na głęboki konflikt pomiędzy stronami i utratę zaufania do powoda. Pozwany przedłożył do odpowiedzi na pozew zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia brutto powoda, obliczonego jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na dzień 05 września 2022r. na kwotę 6.876,67 zł.

(odpowiedź na pozew – k.11-18, zaświadczenie – k.22)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Wyrokiem Sądu Rejonowego w Sanoku IV Wydział Pracy z dnia (...) w sprawie o sygn. akt IV P (...) /20, z powództwa R. U. przeciwko pozwanemu Ś. (...) w U., reprezentowanemu przez Burmistrza U. B. R., o uchylenie kary porządkowej, przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, uwzględniono w całości powództwo i orzeczono o przywróceniu powoda do pracy w Ś. (...) w U. na poprzednich warunkach pracy i płacy, uchylono nałożoną na powoda karę nagany przez pozwanego w dniu 3 września 2020r., zasądzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i orzeczono o obowiązku zatrudnienia powoda przez pozwanego do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W uzasadnieniu przedmiotowego orzeczenia ustalono stan faktyczny sprawy, przebieg zatrudnienia powoda i relację pomiędzy stronami postępowania, w tym odniesiono się do złożonego powodowi przez pozwanego oświadczenia z dnia 13 lipca 2021r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i wskazanych tam przyczyn rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym, związanych z ciężkim i rażącym naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, a polegających na :

- stwierdzeniu przez powoda w dniu 30.06.2021 r. w obecności Radnych Rady (...) (...) oraz w obecności uczestników sesji Rady (...) (...) 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 (...) w U. z wnioskiem o zawarcie porozumienia konceyliacyjnego;

-stwierdzeniu przez powoda w dniu 30.06.2020 r. w obecności Radnych Rady(...) (...) oraz w obecności uczestników sesji Rady (...) (...) 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.,

-podważaniu w dniu 30.06.2020 r. w obecności Radnych Rady (...) (...) oraz w obecności uczestników sesji Rady (...) (...) w U., która była jawna oraz transmitowana i udostępniana publicznie decyzji przełożonego – Burmistrza U. w sprawie podwyżki przyznanej powodowi jako Dyrektorowi 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,

-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”.

W ocenie Sądu orzekającego w sprawie IV P (...)/20 rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było nieuzasadnione, a wskazane przyczyny wypowiedzenia nie można uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto jak Sąd uzasadnił swoją ocenę materiału dowodowego, wypowiedzi powoda na sesji w dniu 25 sierpnia 2020r. stanowiły dozwoloną krytykę pracodawcy.

Wyrok ten uprawomocnił się w dniu 22 lipca 2022r.

(dowód : akta sprawy o sygn. IV P (...)/20, w tym wyrok z dnia 27.IV.2022r. wraz z uzasadnieniem. – k.375 i k.378-391, zarządzenie – k.398)

Powód R. U. od 2001r. pozostawał w zatrudnieniu w Ś. (...) w U. na stanowisku kierownika tego ośrodka.

Po uprawomocnieniu się orzeczenia w sprawie IV P (...)/20 powód R. U. zgłosił gotowość do podjęcia pracy, kierując stosowne pismo do Burmistrza B. R. w dniu 28 kwietnia 2022r.

Pismem z dnia 12 maja 2022r. burmistrz powierzył powodowi od dnia 12 maja 2022r. do dnia 20 czerwca 2022r. wykonywanie obowiązków zastępcy Dyrektora Ś. (...) w U., ze wskazaniem, że powierzone stanowisko jest zgodne z kwalifikacjami powoda i jego obsadzenie jest podyktowane potrzebami pracodawcy, związanymi z potrzebą dokonania zmian organizacyjno-personalnych, wymagających czasu. Powód początkowo nie chciał się zgodzić na powyższe, ale burmistrz zapewnił go, że potrzebuje czasu na zatrudnienie powoda jako dyrektora ośrodka. W związku z tym powód zgodził się na pełnienie obowiązków zastępcy dyrektora.

Kolejnym pismem o identycznej treści z dnia 20 czerwca 2022r., podpisanym przez powoda, powierzono mu dalsze wykonywanie obowiązków zastępcy dyrektora ośrodka do dnia 20 lipca 2022r.

Pismem z dnia 19 lipca 2022r. skierowanym do powoda, o takiej samej treści jak poprzednie, powierzono mu wykonywanie obowiązków zastępcy dyrektora ośrodka do dnia 11 sierpnia 2022r. a powód nie podpisał go.

Pismem z dnia 26 lipca 2022r. Burmistrz U. B. R. wystosował do powoda R. U. oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia, wskazał utratę zaufania do powoda spowodowaną okolicznościami :

- stwierdzeniem przez powoda w piśmie z dnia 23.VII.2018r., że pozwany chce ograniczyć jego prawa konstytucyjne,
- naruszeniem w dniu 22.XI.2018r. określonych obowiązków zawartych w regulaminie (...) poprzez : skierowanie do RM pisma z dnia 22.XI.2018r. zawierającego nieprawdziwe informacje i godzącego w dobre imię burmistrza, nie podanie ręki burmistrzowi przed sesją RM w dniu 22.XI.2018r., wtargnięcie do gabinetu przełożonego i używanie słów powszechnie uznawanych za wulgarne w dniu 17.VII.2018r., aroganckie, pretensjonalne, nieuprzejme i niegrzeczne zachowanie w stosunku do przełożonego i jego zastępcy w dniu j.w., kwestionowanie polecenia służbowego dotyczącego przedłożenia kserokopii delegacji podróży służbowej i podważanie w obecności innych pracowników urzędu decyzji przełożonych w dniu j.w.,
- stwierdzeniem przez powoda w dniu 30.X.2019r., że czuje się dyskryminowany przez burmistrza,
- odmową złożenia wyjaśnień w dniu 31.XVIII.2020r. przed nałożeniem kary pieniężnej,
- stwierdzeniami zawartymi w pozwie z dnia 7.IX.2020r. i z dnia 20.IX.2020r.,

- stwierdzeniami przez powoda w piśmie z dnia 10.IX.2020r. , że nie przyjmuje podwyżki bo jest niezgodna z prawem i mimo chęci dialogu burmistrz tego nie chce,

- wydaniem nieuzasadnionego polecenia pracownikowi w dniu 23.IX.2020r.,

- zarzuceniem przez powoda w piśmie z dnia 2.X.2020r., że burmistrz z premedytacją omija drogę służbową i próbuje wprowadzić coś za jego plecami,

- stwierdzeniami zawartymi w piśmie powoda z dnia 6.V.2021r. do sprawy IV P (...)/20,

- brakiem zwrotu nienależnie pobranego wynagrodzenia za 4 godziny i 45 minut pracy,

- stwierdzeniem przez powoda w piśmie z dnia 25.VI.2021r., że burmistrz w sposób arogancki udzielił mu odpowiedzi,

- stwierdzeniem przez powoda w dniu 30.06.2021 r. w obecności Radnych Rady (...) (...) oraz w obecności uczestników sesji Rady (...) (...) 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., oraz, że nałożona na powoda kara nagany jest skutkiem wystąpienia przez powoda w dniu 25.08.2020 r. podczas (...) sesji Rady (...)w U. z wnioskiem o zawarcie porozumienia koncyliacyjnego,

- -stwierdzeniem przez powoda w dniu 30.06.2020 r. w obecności Radnych Rady (...) (...) oraz w obecności uczestników sesji Rady (...) (...) 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.,

-podważaniem w dniu 30.06.2020 r. w obecności Radnych Rady (...) (...) oraz w obecności uczestników sesji Rady (...) (...) w U., która była jawna oraz transmitowana i udostępniana publicznie decyzji przełożonego – Burmistrza U. w sprawie podwyżki przyznanej powodowi jako Dyrektorowi 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,

- stwierdzeniami zawartymi w odwołaniu z dnia 3.VIII.2021r. od oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy,

- stwierdzeniami zawartymi w pismach powoda z dnia 28.IX.2021r. i 11.X.2021r. dołączonych do sprawy IV P (...)/21.

Pozwany jednocześnie zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powód w dniu 28 lipca 2022r. otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

(dowód : akta osobowe powoda, pismo powoda z dnia 28.IV.2022r., notatka służbowa i pisma pozwanego kierowane do powoda z dnia 12.V.2022r., 20.VI.2022r. i 19.VII.2022r. – k.79, zeznania powoda R. U. – k.76verte-77, oświadczenie z dnia 26.VII.2022r. – k.81)

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 za wypowiedzeniem na podstawie przepisu art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. Podstawę prawną jego żądania zawierał przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym to w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy, stosownie do żądania pracownika, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przechodząc do oceny niniejszej sprawy, powiązanej zarówno podmiotowo jak i przedmiotowo ze sprawą o sygn. akt IV P (...)/20, Sąd uznał w oparciu o całokształt dowodów zgromadzonych w aktach tych postępowań, że rozwiązanie przez

pozwanego umowy o pracę z powodem na skutek złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem z dnia 26 lipca 2022r. było całkowicie nieuzasadnione.

Przede wszystkim należy powołać się w tym miejscu na wyrok Sądu Rejonowego w Sanoku z dnia 27 kwietnia 2022r. w sprawie IV P (...)/20, przywracający powoda do pracy na poprzednich warunkach i orzekający obowiązek zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, prawomocny z dniem 22 lipca 2022r. oraz na okoliczności, które wystąpiły po wydaniu tego orzeczenia, a związane z zatrudnieniem powoda przez pozwanego. Powód po zgłoszeniu gotowości do pracy w piśmie skierowanym do pozwanego z dnia 28 kwietnia 2022r. otrzymuje kolejno trzy pisma, identycznej treści, o powierzeniu mu wykonywania obowiązków zastępcy Dyrektora w Ś. (...) w U., dwa pierwsze, które przyjmuje z dnia 12 maja 2022r., z pełnieniem tych obowiązków do dnia 20 czerwca 2022r., oraz z dnia 20 czerwca 2022r. , z pełnieniem obowiązków do dnia 20 lipca 2022r. i z dnia 19 lipca 2022r., którego nie podpisuje.

Jak wynika z treści przedmiotowych pism zatrudnienie powoda przez pozwanego na stanowisku zastępcy dyrektora, ma charakter tymczasowy i podyktowane jest wyłącznie potrzebami pracodawcy, związanymi z dokonaniem zmian organizacyjno-personalnych, wymagających czasu i z uwagi na zajmowanie stanowiska uprzednio zajmowanego przez powoda, przez inną osobę. Powód z uwagi na zrozumienie tej sytuacji akceptuje takie zatrudnienie do dnia 20 lipca 2022r. i takie zatrudnienie powoda, Sąd uznaje za uzasadnione w świetle przedstawionych wyżej okoliczności.

Wystosowanie natomiast przez pozwanego kolejnego pisma z dnia 19 lipca 2022r. o powierzeniu powodowi stanowiska zastępcy dyrektora (...) do dnia 11 sierpnia 2022r., w sytuacji gdy mamy do czynienia z prawomocnością z dniem 22 lipca 2022r. orzeczenia w sprawie IV P (...)/20, przywracającego powoda do pracy w Ś. (...) w U., czyli na stanowisku Dyrektora tego ośrodka, a następnie przedłożenie powodowi w dniu 28 lipca 2022r. oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, świadczy zdaniem Sądu wyłącznie o pozorności działań pozwanego, zmierzających do nie wykonania prawomocnego wyroku sądu.

Powoływanie się jednocześnie przez stronę pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 26 lipca 2022r. na okoliczności i przyczyny wypowiedzenia umowy, które w większości były już przedmiotem rozpoznania i oceny w sprawie IV P(...)/20 i które zostały uznane za niezasadne lub na przyczyny, które miały miejsce jeszcze przed rozwiązaniem z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, jest w ocenie Sądu całkowicie nieuzasadnione, zwłaszcza, że w świetle przepisu art. 30 § 4 k.p., stanowiącego, że musi być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Takie postępowanie strony pozwanej, Sąd uznaje również za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

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. 477² § 2 k.p. obowiązek dalszego zatrudnienia powoda do czasu prawomocnego zakończenia postępowania (punkt III wyroku).

Za czas pozostawania bez pracy Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6.876,67 zł, pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda, o czym orzekł jak w punkcie II wyroku i na podstawie przepisu art. 47 k.p.

O kosztach postępowania należnych powodowi Sąd orzekł na podstawie przepisów art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.) – punkt IV wyroku.

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

Sędzia Aldona Helińska - Hanus