

Sygn. akt IV P 113/21

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 czerwca 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant: p.o. sekretarza sądowego Katarzyna Łazińska

po rozpoznaniu w dniu 26 maja 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa P. W.

przeciwko Centrum (...) w B.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 16 września 2021r. (data nadania przesyłki pocztowej) powód P. W. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego jemu przez Centrum (...) w B. za bezskuteczne i zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.***

***Na rozprawie w dniu 1 marca 2022r., wobec upływu okresu wypowiedzenia, pełnomocnik powoda wniósł o przywrócenie powoda do pracy w pozwanym Centrum (...) w B. na poprzednie warunki pracy i płacy, ewentualnie zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jemu umowy o pracę.***

Pozwane Centrum (...) w B. powództwa nie uznawało i wносиło o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony został w pozwanym Centrum (...) w B. od dnia 14 czerwca 2006r. jako konserwator maszyn i urządzeń (akta osobowe).

Od kwietnia 2021r. dyrektorem pozwanego Centrum (...) w B. została wybrana w drodze konkursu K. Z. (1) (zeznania dyrektor pozwanego K. Z. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc 01:53:22 nagrania rozprawy z dnia 26.05.22, k.38). W dniu 15 czerwca 2021r. powód i dyrektor pozwanego zawarli porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy w ten sposób, że stanowisko pracy powoda to konserwator (akta osobowe).

Dyrektor po powołaniu jej na to stanowisko zorganizowała spotkanie ze wszystkimi pracownikami Centrum i powód od samego początku wskazywał na występujące, jego zdaniem, nieprawidłowości w Centrum, powód potem często

przychodził do dyrektora i zgłaszał kolejne nieprawidłowości, a dyrektor wysłuchiwała powoda, analizowała zgłoszone uwagi i część tych zgłaszanych nieprawidłowości była eliminowana ( zeznania pozwanego K. Z. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc). Dyrektor wydawała polecenia skierowane do wszystkich konserwatorów do wykonania danego dnia na obiektach Centrum, często wysyłając wiadomości sms do powoda i prosząc powoda o rozdysponowanie zadań ( pozwanego stron słuchanych w trybie art. 299 kpc 01:53:22 nagrania rozprawy z dnia 26.05.22, wiadomości sms k.207-209 ). W rozmowach z dyrektorem powód wielokrotnie mówił jej, że nie ma ona własnego zdania, że konkurs na stanowisko dyrektora został „zrobiony” pod jej osobę, że nie ma doświadczenia w kierowaniu ludźmi ( zeznania dyrektora pozwanego K. Z. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powód wyrażał swoje uwagi co do tego, że od października 2020r. na stanowisku kierownika stadionu został zatrudniony H. B. ( zeznania świadka H.B.:05:39 nagrania rozprawy z dnia 26.05.22). Od 1 maja 2021r. na stanowisku kierownika gospodarz obiektu na 1/2 etatu został zatrudniony T. C. i powód niejednokrotnie krytykował jego decyzje, a raz doszło do sytuacji na terenie Centrum, że podczas utarczki słownej pomiędzy nimi, powód zaczął szarpać T. C. za ubranie, zamknął drzwi, nie chciał go wypuścić i powiedział do T. C.: „następnym razem zmiążdżę ci krtań” (zeznania świadka T. C. 00:42:16 nagrania rozprawy z dnia 26.05.22).

Jedną z pracownic pozwanego Centrum A. N. w czerwcu 2021r. złożyła pismo do Przewodniczącego Rady Miejskiej w B., w którym wskazała na sytuacje w pozwanym Centrum, które jej zdaniem, były niezgodne z zasadami ekonomii, gospodarności i gospodarowania finansami publicznymi ( k.7-8v, zeznania świadka A. N. 02:00:47 nagrania rozprawy z dnia 1.03.22). Powołana została wtedy komisja składająca się z radnych Rady Miasta B. w celu zbadania zgłoszonych nieprawidłowości i członkowie tej komisji, w tym radna J. W. w dniu 14 lipca przyszedli do pozwanego Centrum, początkowo rozmawiali z dyrektorem pozwanego w jej gabinecie i w trakcie tej rozmowy wszedł powód, który poprosił o możliwość jego wysłuchania, a gdy uzyskał zgodę, to mówił o nieprawidłowościach występujących, jego zdaniem, w Centrum i w trakcie tego doszło do wymiany zdań pomiędzy nim a radną J. W. na temat stanu wody w kranach, która to wymiana zdań przeniosła się na zewnątrz ( zeznania świadków: A. A. 01:25:30 nagrania rozprawy z dnia 1.03.22, M. S. 01:48:04 nagrania rozprawy z dnia 1.03.22, T. M. 01:23:21 nagrania rozprawy z dnia 26.05.22). Podczas tej wymiany zdań powód wypowiadał do J. W. słowa typu: „ co może pani wiedzieć na temat uzdatniania wody, przecież się pani nie zna” lub „ to że wybrano panią na radną nie znaczy, że musi się pani na tym znać”).

Następnie J.W. sporządziła notatkę służbową z tego zdarzenia, a Burmistrz w piśmie z dnia 20 lipca zobowiązał dyrektora pozwanego do wyjaśnienia zachowania powoda ( k.192-193). W piśmie z dnia 19 lipca 2021r. dyrektor pozwanego poprosił powoda o wyjaśnienie pisemne dotyczące sytuacji jaka miała miejsce w dniu 14 lipca 2021r., przedstawienia wszelkich powodów, które zaważyły na zaistniałej sytuacji, a powód w dniu 11 sierpnia 2021r. sporządził pismo, w którym wyjaśnił sytuację ( k.9,10, akta osobowe). Dyrektor pozwanego w piśmie z dnia 21 lipca 2021r. skierowanym do Burmistrza B. przedstawiła przebieg zdarzenia z udziałem powoda z dnia 14 lipca ( k.26-27, 194-195).

W dniu 19 lipca dyrektor sporządziła notatkę służbową, w treści której wpisała, że tego dnia powód i inny pracownik J. K. (1) podczas rozmowy z nią zarzucili jej brak wiedzy o bieżących sprawach Centrum, kwestionowali jej działania jako dyrektora ( akta osobowe, zeznania dyrektora pozwanego K. Z. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Do obowiązków pracowniczych powoda należało min. utrzymanie porządku na terenie całego obiektu, w tym dbanie o stan murawy na boisku, nawożenie jej, pielęgnacja, koszenie, podlewanie ( bezsporne). Z boiska sportowego korzystali min. piłkarze (...) B. ( bezsporne). Zarząd (...) B. i zawodnicy mieli zastrzeżenia co do stanu murawy na boisku, co do tego że murawa jest sucha, przez co boisko jest twarde, a więc trudne do gry, co może wpływać na kontuzje grających zawodników ( zeznania świadków: R. S. (1) k.167v-168, D. R. (1) k.168-168v, G. K. k.168v-169). Członkowie zarządu rozmawiali na ten temat z powodem, mówili o konieczności zmiany stosowanego dotąd nawozu, aby trawa lepiej rosła, ale powód nie przyjmował ich uwag do wiadomości, niemilo się zwracał do nich i piłkarzy ( zeznania świadków: R. S. (1) i G. K.). Latem 2021r., za zgodą dyrektora pozwanego Centrum, zarząd (...) B. zakupił inny nawóz do trawy niż ten dotąd stosowany, który został posiany na boisku i stan murawy po tym zabiegu poprawił się ( zeznania świadków: R. S. (1), D. R. (1) i G. K., T. C., H. B., zeznania dyrektora pozwanego K. Z. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powód miał pretensje do dyrektora pozwanego, że pod jego nieobecność ten inny nawóz został posiany ( pozwanego K. Z. (1)

słuchanej w trybie art. 299 kpc). Po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę stanem murawy na boisku zajmują się pracownicy Centrum: J. K., T. C. oraz H. B. i nie ma zastrzeżeń do stanu murawy ( zeznania świadków: R. S. (1), D. R. (1) i G. K., T. C., H. B., zeznania dyrektor pozwanego K. Z. (1) słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 18 sierpnia 2021r. członek zarządu (...) B. G. K. sporządził pismo skierowane do Burmistrza B., w którym podał, że bardzo często powód kieruje do niego pretensje że musi „ kosić trawę na boisku, podlewać ją”, ma do niego pretensje, że dyrektor pozwanego wydała mu polecenie posypania murawy innym nawozem, nawadniania jej i prosił w tym piśmie o wyciągnięcie konsekwencji wobec powoda ( k.11, akta osobowe). W piśmie z dnia 19 sierpnia 2021r. dyrektor pozwanego zwróciła się do powoda o złożenie pisemnych wyjaśnień w związku z pismem jakie wpłynęło do Urzędu Gminy w sprawie sytuacji z udziałem powoda i powód w piśmie odniósł się do pisma G. K. ( k.12, akta osobowe).

W dniu 26 sierpnia 2021r. dyrektor pozwanego wręczyła powodowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu jemu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 listopada 2021r., a jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano utratę zaufania do powoda wynikającą z faktu wielokrotnego podważania kompetencji i kwalifikacji zawodowych pracodawcy, wielokrotnego kwestionowania poleceń pracodawcy ( dotyczących zarządzania i gospodarowania mieniem (...)) oraz przekraczania granic dozwolonej krytyki w stosunku do pracodawcy, skarg wpływających na powoda min. skargi dotyczącej zniesławienia i naruszenia dóbr osobistych radnej Gminy B. na terenie (...) w B. oraz podmiotu współpracującego z pracodawcą tj. (...) B., utrudnianie działalności podmiotów współpracujących z pracodawcą min. (...) B.. Dalej pracodawca wskazał, iż powód wywołuje dezorganizację pracy pracowników i pracodawcy, wielokrotną bezpodstawną krytyką pracodawcy i innych pracowników, przekraczaniem swoich obowiązków pracowniczych i opuszczaniem swojego stanowiska pracy bez zgody pracodawcy, a także niepodporządkowaniem się zasadom obowiązującym w zakładzie pracy. Dalej w piśmie tym dyrektor pozwanego wskazała, iż zaistniałe okoliczności są okolicznościami doniosłymi w zakresie w/w działań, a w tym wielokrotnego dezorganizowania pracy przez powoda w (...) B., sposób odnoszenia się do pracowników, jak i również radnej Gminy B., a te okoliczności uniemożliwiają dalsze pozostawanie powoda w zespole pracowników (...) B. i tym samym wykonywanie obowiązków pracowniczych w istniejącym stosunku pracy. (k.13-13v, akta osobowe). W piśmie tym dyrektor pozwanego udzieliła powodowi urlopu wypoczynkowego, a po jego zakończeniu, zwolniła powoda z obowiązku wykonywania pracy.

Wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę 3360,00 zł ( k.112).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o wymienione wyżej dokumenty, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także w oparciu o akta osobowe powoda. Także sąd oparł swoje ustalenia na zeznaniach świadków: R. S. (1), D. R. (1) i G. K., bo zeznania te zgodne są ze sobą, jednakowo opisują stan faktyczny. Również zeznania świadków: H. B., T. C., M. P. (1) i A. P. (1) sąd obdarzył walorem wiarygodności , bo zeznania te, w ocenie sądu, są szczerze, świadkowie opisali w nich min. swoje relacje z powodem, a zeznania te nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Również zeznania świadków – w zakresie istotnym dla sprawy: A. N., J. K. (1) ( 02:46:10 nagrania rozprawy z dnia 1.03.22) i P. R. (01:47:19 nagrania rozprawy z dnia 26.05.22) zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo świadkowie ci opisali stan faktyczny taki jaki oni zaobserwowali, w szczególności w relacjach z powodem i nie ma podstaw, aby uznać, iż ich zeznania nie są wiarygodne. Także zeznania świadków: R. A. ( k.149v-150, K. M. ( k.150), J. G. (1) ( k.149-149v, J. G. (2) 02:38:15 nagrania rozprawy z dnia 1.03.22, M. W. 02:46:10 nagrania rozprawy z dnia 1.03.22) sąd obdarzył wiarą, bo każdy z tych świadków, którzy zresztą nie byli pracownikami pozwanego Centrum, a jedynie bywali na obiektach sportowych należących do pozwanego Centrum, opisuje swoje relacje z powodem i nie ma żadnych przesłanek, aby nie dać wiary zeznaniom tych świadków. Także na obdarzenie wiarą zasługują zeznania świadka S. K. ( 01:15:25 nagrania rozprawy z dnia 26.05.22), bo jej zeznania korelują z dokumentami złożonymi do akt sprawy- skargami dotyczącymi powoda, a nadto świadek opisuje swoje relacje z powodem i nie ma żadnych przesłanek, aby nie dać wiary zeznaniom tego świadka. Sąd także obdarzył wiarą zeznania świadków: A. A., M. S. i T. M., bo świadkowie ci, niesprzecznie ze sobą, opisali stan faktyczny podczas przebiegu zdarzenia z 14 lipca 2021r., a strony nie kwestionowały prawdziwości tych zeznań.

Sąd dał wiarę zeznaniom dyrektora pozwanego K. Z. słuchanej w trybie art. 299 kpc w całości, bo zeznania te znajdują potwierdzenie w dokumentach złożonych do akt sprawy oraz zeznaniach świadków, w szczególności: R. S. (1), D. R. (1), G. K., H. B., T. C. i M. P. (1).

Zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc także zasługują na obdarzenie ich wiarą; inna jest tylko jego ocena swojego zachowania, bo powód, będąc przekonany o prawidłowości swojego postępowania nie zauważa, iż jego zachowania mogły naruszać dobre obyczaje, zasady współżycia społecznego.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Twierdzenia powoda, iż decyzja dyrektora pozwanego Centrum o wypowiedzeniu jemu umowy o pracę była niezasadniona, nie znajdują potwierdzenia w zebranych materiałach dowodowych, a tym samym roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą i jest oczywiście przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy. Jednakże wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być dokonane z konkretnie wskazanej przyczyny – zgodnie z art. 30 § 4 kp. Utrwalony jest już pogląd Sądu Najwyższego, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (np. wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97). Jednocześnie jednak, uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, niezasadne lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok z dnia 28 października 1998 r. w sprawie I PKN 398/98).

Jak wynika z treści pisma wypowiadającego powodowi umowę pracę, dyrektor pozwanego postanowiła rozwiązać z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem wobec tego, że utraciła ona zaufanie do powoda, co wynikało z faktu wielokrotnego podważania przez powoda jej kompetencji i kwalifikacji zawodowych, wielokrotnego kwestionowania jej poleceń (dotyczących zarządzania i gospodarowania mieniem (...)) oraz przekraczania granic dozwolonej krytyki w stosunku do pracodawcy, skarg wpływających na powoda min. skargi dotyczącej zniesławienia i naruszenia dóbr osobistych radnej Gminy B. na terenie (...) w B. oraz podmiotu współpracującego z pracodawcą tj. (...) B., utrudnianie działalności podmiotów współpracujących z pracodawcą min. (...) B.. Według pracodawcy powód wywoływał dezorganizację pracy pracowników i pracodawcy swoim zachowaniem polegającym na wielokrotnej bezpodstawnej krytyce pracodawcy i innych pracowników, przekraczaniem swoich obowiązków pracowniczych i opuszczaniem swojego stanowiska pracy bez zgody pracodawcy, a także niepodporządkowaniem się zasadom obowiązującym w zakładzie pracy.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w wypadku wskazania przez pracodawcę, jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów (zdarzeń), w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Utrata zaufania musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto - aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy - nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione, jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika, jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych.

W ocenie sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że wobec niezmiennej postawy prezentowanej przez powoda jako pracownika w okresie od maja 2021r., dyrektor pozwanego Centrum mogła z czasem utracić do niego zaufanie i mogła uznać, że praca wykonywana dalej przez niego nie będzie służyła dobru pozwanego Centrum i zatrudnionych tam pracowników.

Dyrektor jako przyczynę utraty zaufania do powoda wskazała fakt wielokrotnego podważania przez powoda jej kompetencji i kwalifikacji zawodowych, wielokrotnego kwestionowania jej poleceń dotyczących zarządzania i gospodarowania mieniem (...) oraz przekraczania granic dozwolonej krytyki w stosunku do pracodawcy. Podnieść należy, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem ( art. 22§1 kp). Zatem z istoty stosunku pracy wynika, że rolą pracodawcy jest zarządzanie tym podmiotem i pracownikami tam zatrudnionymi, zaś rolą pracownika jest wykonywanie swoich obowiązków przypisanych stanowisku pracy i wykonywanie poleceń przełożonych. Obowiązki pracownika wskazane są w art. 100 kp i zgodnie z § 1, pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, zaś jednym z obowiązków wymienionych w szczególności w § 2 pkt 6 jest obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego oznacza nakaz właściwego zachowywania się pracownika w stosunku do współpracowników, przełożonych i podwładnych tzn. zgodnie z obowiązującymi w danym czasie i miejscu normami pozaprawnymi (np. moralnymi, etycznymi, zwyczajowymi). W sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, skutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki. Nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika ( wyr. SN z 21.2.1997 r. w sprawie I PKN 15/97). Jako naruszenie zasad współzycia społecznego może być kwalifikowane każde zachowanie pracownika nieadekwatne do okoliczności sytuacji. Użycie przemocy fizycznej w czasie pracy wobec innego pracownika oczywiście także jest naruszeniem tych zasad.

W ocenie sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód swoim zachowaniem wielokrotnie naruszał swoje obowiązki pracownicze poprzez naruszanie zasad współzycia społecznego. Dyrektor pozwanego nie ma bowiem zastrzeżeń co do wykonywania przez powoda jego obowiązków pracowniczych, bo jak zeznała i co też wynika z zeznań świadków: byłego dyrektora Centrum A. P. (1) oraz współpracowników: T. C. i M. P., a także J. G., powód miał dużą wiedzę zawodową i kompetencje z uwagi na swoje wykształcenie rolnicze i długoletni staż pracy w Centrum. Jednakże, jak wyżej podniesiono, oprócz kompetentnego wykonywania pracy od pracownika wymagane jest odpowiednie zachowanie do przełożonych, współpracowników a także osób współpracujących z zakładem pracy. Z dowodów zebranych w sprawie wynika, że występował istotny problem po stronie powoda w jego relacjach z dyrektor pozwanego, współpracownikami i działaczami oraz zawodnikami Klubu (...).

Sąd, jak wyżej podniesiono, dał wiarę w całości zeznaniom dyrektor pozwanego K. Z. słuchanej w trybie art. 299 kpc, w tym co do tego, że powód wielokrotnie wobec niej wypowiadał, że nie ma ona własnego zdania, że konkurs na stanowisko dyrektora został „zrobiony” pod jej osobę, że nie ma ona doświadczenia w kierowaniu ludźmi, kwestionował też jej decyzje, w tym personalne. Takie wypowiedzi powoda nawet artykułowane tylko w obecności dyrektora na pewno nie powinny mieć miejsca. Powód bowiem jako pracownik Centrum nie był upoważniony do dociekania okoliczności powołania dyrektora na to stanowisko, przebiegu postępowania konkursowego, czy też wyrażania poglądów, iż dyrektor nie ma kompetencji do kierowania zespołem ludzkim. Powód był podwładnym powołanej na to stanowisko K.Z., która przecież odpowiada za swoje decyzje przed organem który ją powołał, a nie przed powodem. Takie zachowanie powoda z pewnością uznać należy za lekceważące dobre obyczaje i szkodzące dobremu imieniu pracodawcy. Także krytykowanie przez pracownika decyzji dyrektor mówiąc, że nie ma ona własnego zdania np. w sprawie posiania innego nawozu na murawę, jest absolutnie niedopuszczalne w prawidłowych relacjach pracownik - przełożony. Pracownik ma prawo do krytycznej oceny i podejmowania inicjatyw, zmierzających do poprawy działalności jego zakładu pracy ale powinien to czynić we właściwej drodze i we właściwej formie.

Dyrektor pozwanego dotąd nie pracowała w pozwanym Centrum i jak zeznała, uwagi powoda jako długoletniego pracownika co do istniejących w Centrum nieprawidłowości, były przez nią brane pod uwagę ale nie może być tak, że pracownik mówi do dyrektora np. że ta jest marionetką w rękach innych. Role stron stosunku pracy są czytelne i jasne i nie może dochodzić do sytuacji, że pracownik swoim zachowaniem umniejsza rolę kierującego danym zakładem pracy, dyskredytuje jego osobę. Powód tymczasem tak postępował. Powód w szczególności kwestionował decyzje przełożonych co do spraw personalnych tj. tworzenia nowych stanowisk w Centrum, zatrudniania nowych pracowników i wypowiadał te swoje opinie wobec tych nowozatrudnionych pracowników, a także wobec dyrektora, co przecież nie może być akceptowalne, bo to nie jest rola szeregowego pracownika, aby oceniać personalne decyzje podejmowane przez dyrektora czy przełożonych, a takie zachowanie w oczywisty sposób podważa autorytet przełożonego. Należy podnieść, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, pracownik może otwarcie, krytycznie ale we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy u danego pracodawcy, z tym że przekroczenie przez pracownika dopuszczalnych granic krytyki wobec pracodawcy, określającego cele i metody ich osiągnięcia w ramach prowadzonej przez niego działalności, może stanowić uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę. W ocenie sądu, powód te granice przekraczał, bo ciągle wyrażanie wobec dyrektora czy działaczy klubu piłkarskiego swojego niezadowolenia z podejmowanych przez przełożonych decyzji, ciągle dyskusje na temat tych decyzji, zamiast wykonywania swoich obowiązków pracowniczych przypisanych jego stanowisku pracy, na pewno nie sprzyjało właściwemu funkcjonowaniu Centrum, w tym tworzeniu właściwej atmosfery w pracy.

Jak wynika z zeznań dyrektora pozwanego Centrum K.Z., a także świadków: byłego dyrektora Centrum A. P. (1), T. C. i M. P., powód miał dużą wiedzę zawodową i kompetencje z uwagi na swoje wykształcenie rolnicze i długoletni staż pracy w Centrum i jego uwagi -co podkreślała dyrektor pozwanego, zgłaszane przez niego co do istniejących w Centrum nieprawidłowości, były brane przez nią pod uwagę, bo były w jakiejś części zasadne i cenne. Jednakże, co zeznali współpracownicy powoda tj. T. C. i M. P., był on osobą mającą własne zdanie, był wybuchowy. W ocenie sądu takie zachowanie powoda, jak zamykanie w pomieszczeniu M. P., czyli pozbawianie jej możliwości swobodnego opuszczenia tego pomieszczenia, po to aby wypowiedzieć wobec niej jakieś swoje zdanie, czy też zamknięcie w pomieszczeniu swojego przełożonego T. C. podczas utarczki słownej, szarpanie go i wypowiedzenie wobec niego słów: „ następnym razem zmiążdżę ci krtań”, było absolutnie niedopuszczalne. Zresztą powód już poprzednio wobec poprzedniego dyrektora Centrum A. P. (1) zachowywał się agresywnie zarówno słownie jak i rzucając w jego kierunku błotem, czy też nachylając się nad twarzą A. P., co spowodowało, iż on obawiał się on potem powoda. Zresztą jak wynika z zeznań tego świadka, powód wielokrotnie niewłaściwie odnosił się do niego jako dyrektora i tylko dziwić może dlaczego A. P. pozwalał powodowi na takie zachowania, bo można wysunąć tezę, że nie podejmowanie żadnych działań w sprawie zachowań powoda przez A. P., szczególnie po agresji fizycznej wobec niego, mogło spowodować u powoda poczucie, że jego zachowania, w tym wybuchowe, agresywne, są dozwolone w relacjach pracowniczych. Jak zeznali świadkowie T. C. i M. P. po zachowaniu agresywnym powoda względem nich czuli oni duży dyskomfort, obawiali się powoda i jego kolejnych zachowań. Nikt zaś nie może zachowywać się w miejscu pracy agresywnie i nie mają znaczenia intencje tak zachowującego się pracownika. Zatem stwierdzić należy, że powód swoim zachowaniem stwarzał u niektórych pracowników Centrum napięcia i zagrożenia spokoju, czym oczywiście naruszał zasady zasad współżycia społecznego. Użycie przemocy fizycznej w czasie pracy wobec innego pracownika oczywiście także jest poważnym naruszeniem tych zasad. Fakt, że powód do poprzedniego dyrektora A. P. zachowywał się agresywnie i lekceważąco odnosił się do niego jako do dyrektora świadczy tym, że powód bez względu na to kto jest dyrektorem, to w przypadku, gdy coś mu się nie podoba, mówiąc kolokwialnie, wyartykułuje to w sposób taki jaki on uzna za stosowny, nie bacząc na to czy swoim zachowaniem nie narusza zasad współżycia społecznego.

Faktem też jest, że na powoda wpływały skargi tj. skarga dotycząca zniesławienia i naruszenia dóbr osobistych radnej Gminy B. na terenie (...) w B., skarga podmiotu współpracującego z pracodawcą tj. (...) B., utrudnianie działalności podmiotów współpracujących z pracodawcą min. (...) B.. Jeżeli chodzi o sytuację z radną J.W., to nie oceniając, czy zachowanie powoda naruszało jej dobra osobiste, to jednakże na podstawie zeznań świadków A. A. i M. S. można powiedzieć, iż zachowanie powoda tj. wejście w utarczkę słowną z J.W., tj. wdanie się przez niego w dyskusję, nie było potrzebne, nie mieściło się oczywiście w zakresie zadań przypisanych stanowisku pracy powoda i takie zachowanie powoda świadczy o tym, o czym mówili w swoich zeznaniach jego współpracownicy tj. że powód ma własne zdanie,

jest wybuchowy i swoje zdanie musi interlokutorowi przedstawić. Oczywiście powód jak najbardziej miał prawo, jako długoletni pracownik pozwanego Centrum, opowiedzieć Komisji składającej się z radnych a powołanej w sprawie skargi innego pracownika Centrum ale już wchodzenie w emocjonalną dyskusję z jedną z radnych, mającą inne zdanie niż on, nie powinno mieć miejsca ze strony powoda.

Także zachowanie powoda prezentowane przez niego co do sprawy stanu murawy na boisku sportowym świadczy o tym, że znowu miał on własne przekonanie o słuszności swojego zdania, nie słuchał argumentów działaczy i zawodników (...) B., a tym samym utrudniał działalność tego podmiotu. Na boisku sportowym zarządzanym przez pozwane Centrum trenują i grają piłkarze min. (...) Unii B. i oczywiście zarządzającemu powinno zależeć na tym aby stan murawy był na tyle dobry aby zawodnicy bezpiecznie mogli grać. Oczywiście stan murawy po sezonie zimowym i po remoncie mógł być zły, ale też jak zeznali świadkowie R. S. i D. R., już wcześniej tj. przed remontem stan murawy był zły tj. trawa była sucha, niepodlewana należycie, a więc ryzyko kontuzji dla piłkarzy było duże. Tymczasem powód, który zajmował się pielęgnacją murawy nie przyjmował w ogóle do wiadomości, że według piłkarzy i działaczy stan murawy jest zły, nie słuchał argumentów ze strony działaczy (...), aby spróbować coś zmienić w dotychczasowej pielęgnacji np. zmienić nawóz dotąd stosowany na inny nawóz stosowany na innych boiskach z powodzeniem i taka postawa powoda była trudna w relacjach pozwane Centrum a klub sportowy. Zachowanie powoda, który wyrażał niezadowolenie, także wobec działaczy klubu, że pod jego nieobecność, wysiano inny nawóz niż on stosował także świadczy o tym, że powód był przekonany o własnej nieomyślności, że tylko on ma rację, a inni się nie znają. Tak postawa prezentowana przez niego wobec działaczy i zawodników (...) B. na pewno nie służyła prawidłowym relacjom pomiędzy klubem a pozwanym Centrum i spowodowała min. że jeden z działaczy zdecydował się napisać skargę do Burmistrza B. w sprawie zachowania i postawy powoda, który był zobligowany aby prowadzić wyjaśnienia w tej sprawie.

Reasumując więc stwierdzić należy, że powód wypełniał prawidłowo swoje obowiązki pracownicze związane z jego stanowiskiem pracy, ale jego zachowania prezentowane przez niego wielokrotnie wobec dyrektor pozwanego Centrum, a także niektórych współpracowników, czy niektórych osób korzystających z boiska sportowego, były nieakceptowalne, bo naruszały zasady współzycia społecznego obowiązujące w każdym zakładzie pracy i wpływały negatywnie na atmosferę w pracy, a także na relacje z zewnętrznymi podmiotami od lat współpracującymi z pozwanym Centrum. Powód był długoletnim pracownikiem Centrum, doświadczonym w swojej pracy i z pewnością z jego wiedzy i doświadczenia nowa dyrektor pozwanego i obecni pracownicy Centrum mogliby korzystać gdyby powód we właściwy sposób im swoje spostrzeżenia i uwagi przekazywał. Oczywiście nieprawidłowe zachowania powoda nie dotyczyły jego relacji ze wszystkimi pracownikami, czy osobami korzystających z obiektów sportowych- co wynika z zeznań przesłuchanych świadków, ale jego nieprawidłowe zachowania wobec dyrektor pozwanego, jego przełożonego T. C. i pracownicy Centrum M. P., czy też wobec działaczy klubu sportowego zaprezentowane przez niego w bardzo krótkim okresie, bo od kwietnia do sierpnia, jego bezrefleksyjna postawa co do sposobu jego zachowania i wyrażania swojego zdania, mogły spowodować u dyrektor pozwanego poczucie, że nic się nie zmieni w tym zakresie, a wobec tego nie ma ona już zaufania do powoda jako pracownika i nie chce aby on dalej był w zespole pracowników którym kieruje. Zatem decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy z przyczyn wskazanych w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę była oczywiście uzasadniona.

Wobec tego i na podstawie art. 45§1 kp sąd orzekł jak w sentencji.

Oddalenie powództwa o przywrócenie powoda do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy skutkuje oddaleniem powództwa o zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie bowiem z art. 47 kp pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Uprawnienie z art. 47 kp przysługuje więc pracownikowi, który spełnia dwie przesłanki tj. po pierwsze, został przywrócony do pracy na mocy orzeczenia sądowego i po drugie, podjął pracę w wyniku wyroku przywracającego go do pracy.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc, który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do okoliczności branych pod uwagę przez

sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powód decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia i obciążanie jego kosztami procesu stanowiłoby dla niego znaczną dolegliwość.

Zarządzenie: odp. wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. stron ( P.I.)