

Sygn. akt IV P 268/19

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Beata Michałek, Andrzej Perzyński

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 18 lutego 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa R. K. (1)

przeciwko Gminnemu Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. z siedzibą w P.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

1.Oddala powództwo;

2.Zasądza od powódki R. K. (1) na rzecz pozwanego Gminnego Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. kwotę 732,51 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 18 listopada 2019r. powódka R. K. (1) wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez Gminne Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. w P. za bezskuteczne.***

***W piśmie procesowym z dnia 15 grudnia 2020r. (k.977) powódka zmodyfikowała żądanie pozwu w ten sposób, że wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Gminnego Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. w P. odszkodowania w wysokości 10.732,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 grudnia 2020r. do dnia zapłaty za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o pracę.***

Pozwane Gminne Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. w P. powództwa nie uznawało i wniosło o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka R. K. (1) zatrudniona została w pozwanym Gminnym Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. w P. od dnia 5 lutego 2005r., początkowo jako referent ekonomiczny, potem od dnia 5 października 2006r. jako magazynier w magazynie położonym w P. ul. (...), od 1 listopada 2012r. jako koordynator ds. zakupów, od dnia 1 września 2013r. jako specjalista ds. windykcji, a od 1 czerwca 2015r., za porozumieniem stron, jako specjalista ds. windykcji, kasjer (akta osobowe). Powódka posiadała zakres obowiązków z 2.09.2013 na stanowisko specjalisty ds. windykcji (akta osobowe).

Powódka pod nieobecność kasjera zastępowała jego (zeznania świadka M. P. (1) składane na piśmie k.136-147, zeznania ustne - 01:16:46 nagrania protokołu rozprawy z dnia 17.12..20, zeznania świadków złożone na piśmie: M. C.

k.149-156, A. | K. k.165-178v, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc 01:07:52 nagrania protokołu rozprawy z dnia 17.12.20).

Bezpośrednią przełożoną powódki była Główna Księgowa i na tym stanowisku od 2 lipca 2019r. zatrudniona jest M. P. (1) ( zeznania świadka M. P. (1)). Pod koniec czerwca 2019r., w trybie natychmiastowym, z pracy w pozwanej spółce odeszła osoba zatrudniona od wielu lat jako główna księgowa oraz osoba zatrudniona jako kasjer ( zeznania świadków: M. P. (1), A. K., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Po odejściu w dniu 28 czerwca 2019r. osoby zatrudnionej jako kasjer, powódka przejęła prowadzenie kasy i obowiązki te, obok swoich obowiązków, wykonywała aż do 31 lipca 2019r., bo z tym dniem została zlikwidowana kasa dla klientów z zewnątrz, którzy odtąd dokonywali wpłat na rachunek bankowy ( zeznania świadków: M. P. (1), A. K., zeznania świadka R. K. (2) złożone na piśmie k.128-133, zeznania ustne - 00:56:55 nagrania protokołu rozprawy z dnia 17.12..20, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc 01:07:52 nagrania protokołu rozprawy z dnia 17.12.2020, informacja k.195). Od 1 sierpnia 2019r. kasa w pozwanej spółce istniała do obsługi tylko wewnętrznej, powódka dalej prowadziła kasę w takiej postaci, także dokonywała rozrachunków z osobami z zewnątrz za pośrednictwem rachunków bankowych (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc.). Wykonywanie przez powódkę tych dodatkowych obowiązków związanych z kasą spowodowało, iż czynności związane z wprowadzaniem wyciągów bankowych, a tym samym, z windykacją nie były prowadzone przez powódkę na bieżąco, o czym informowała ona bezpośrednią przełożoną i Prezesa zarządu (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: M. P. (1), R. K. (2)). Powódka swoje obowiązki wykonywała w godzinach pracy biura tj. od 7.00 do 15.00 (zeznania świadków: M. P. (1), A. K.). W tamtym czasie tj. szczególnie w lipcu 2019r., pracownicy działu księgowości mieli dużo obowiązków, ogłoszono wtedy nabór na pracownika działu księgowości ( zeznania świadków: M. P. (1), A. K.).

W okresie zatrudnienia powódki na stanowisku specjalisty ds. windykacji powódka, w kolejnych Zarządzeniach Prezesa Zarządu pozwanej spółki tj. z dnia 15.12.2014, 15.12.2015, 14.12.2016, 29.12.2017, 8.02.2018 ( k.42-46v) wyznaczana była jako Przewodnicząca komisji zajmującej się inwentaryzacją magazynu przy ul. (...) w P. i czynności te faktycznie wykonywała ( protokół inwentaryzacji z grudnia 2017r.- k.210-271, zeznania świadków: M. P. (1), A. K., zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

W dniu 3.10.2019r. Prezes Zarządu pozwanej spółki, w związku z planowanym odejściem na emeryturę jednego z pracowników magazynu położonego przy ul. (...), wydał Zarządzenie Nr (...), powołujące powódkę na przewodniczącą Komisji inwentaryzacyjnej celem przeprowadzenia inwentaryzacji zdawczo-odbiorczej w magazynie pracodawcy przy ul. (...) w P. ( k.41-41v). Inwentaryzacja ta miała odbywać się w dniach od dnia 21.10.2019r. do 23.10.2019, w godzinach pracy powódki ( zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc 01:52:08 nagrania protokołu rozprawy z dnia 17.12..20).

W zakresie czynności powódki nie był wpisany obowiązek powódki uczestniczenia w komisjach inwentaryzacyjnych ( akta osobowe); także i pozostali powołani przez Prezesa Zarządu członkowie komisji inwentaryzacyjnej takiego obowiązku nie mieli wpisanego w zakresach czynności, a wszyscy zaś mieli wpis: wykonywanie innych czynności na zlecenie przełożonych ( zeznania świadków złożone na piśmie: M. C. k.149-156, B. E. k.158-163, J. O. k.120-127, akta osobowe).

Powódka została zapoznana z treścią Zarządzenia Nr (...) powołującego ją na przewodniczącą Komisji inwentaryzacyjnej, następnie na ten temat rozmawiała z Prezesem Zarządu P. K., a potem w kolejnych rozmowach, już w obecności jej bezpośredniej przełożonej M. P. (1) oraz A. K., P. K. tłumaczył, ale też i M. P. oraz A. K., że powódka została wytypowana do przeprowadzenia tego spisu, bo jest jedyną osobą która pracowała w tym magazynie, a był to spis zdawczo- odbiorczy; powódka zaś od samego początku twierdziła, że jest obciążona swoją pracą, mówiła o zaległościach, a przełożeni mówili, że w czasie inwentaryzacji nie będzie wykonywać ona swoich obowiązków, nakłaniali ją do tego, aby wzięła udział w pracach komisji ( zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: M. P. (1) i A. K.).

W notatce, która wpłynęła do pozwanej spółki w dniu 4.10.2019r., powódka podała, że z uwagi na zwiększony zakres obowiązków od 26.06.2019r. (powierzenia zadań wykonywanych dotychczas przez dwóch pracowników) odciążenie pracą dodatkową związaną z inwentaryzacją będzie powodowało zaległości na bieżącej pracy ( akta osobowe).

W piśmie z dnia 7 października 2019r, które wpłynęło do pozwanej spółki w dniu 8.10.2019r., powódka poinformowała pracodawcę, że zgodnie z obowiązującą ją umową o pracę z 5.02.2005r. z uwzględnieniem wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę zatrudniona została jako specjalista ds. windykacji i z umówionego rodzaju pracy nie wynika obowiązek przeprowadzania inwentaryzacji składników majątkowych przedsiębiorstwa, a wobec tego odmawia przyjęcia dodatkowych obowiązków niezwiązanych bezpośrednio z zakresem jej zadań wynikających z zajmowanego stanowiska ( akta osobowe).

W dniu 8 października 2019r. Prezes pozwanej spółki w obecności A. K. i M. B. (1) odczytał powódce pismo zawierające polecenie czasowego wykonywania pracy innej niż określona w umowie o pracę i na podstawie art. 42§4 w zw. z art. 100 §1 kp polecił jej od dnia 21.10.2019r. do 23.10.2019 wykonanie następującej pracy: przeprowadzenie inwentaryzacji zdawczo-odbiorczej w magazynie pracodawcy przy ul. (...) w P.. W załączeniu było Zarządzenie Prezesa Zarządu Nr (...) z dnia 3.10.2019r. powołujące powódkę na przewodniczącą Komisji inwentaryzacyjnej ( akta osobowe). Powódka odmówiła potwierdzenia odbioru tego pisma, przyjęcia go i złożenia podpisu ( akta osobowe).

W dniu 9.10.2019r. Prezes Zarządu pozwanej spółki wydał Zarządzenie Nr (...), zmieniające Zarządzenie Nr (...) w zakresie składu komisji i zamiast powódki, do składu został powołany B. E. ( k.40).

Praca komisji inwentaryzacyjnej powołanej Zarządzeniem Prezesa Zarządu Nr (...) przebiegała bez problemów , prace zostały zakończone zgodnie z planem (zeznania świadków: M.C., B.E., J.O.).

Pismem z dnia 28 listopada 2019r., wręczonym powódce tego dnia, Prezes Zarządu pozwanej spółki (...) oświadczył, że wypowiada jej umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 stycznia 2020r., a jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał: 1/ odmowę wykonania przez powódkę zgodnego z prawem i uzasadnionego polecenia pracodawcy reprezentowanego przez Prezesa Zarządu pozwanej spółki z 8 października 2019r. powierzającego wykonanie pracy – przeprowadzenie inwentaryzacji zdawczo-odbiorczej w magazynie pracodawcy przy ul. (...) w P. w okresie od 21.10. (...) do 23.10.2019, nie powodującego obniżenia wynagrodzenia i odpowiadającego kwalifikacjom, stosownie do Zarządzenia Prezesa Zarządu Nr (...) z dnia 3.10.2019r. powołującego powódkę na przewodniczącą Komisji- która to odmowa skutkowałą koniecznością zmiany Zarządzenia, koniecznością wyznaczenia innego pracownika, który nie zajmował się wcześniej magazynem, 2/ utratą zaufania pracodawcy do powódki w związku z odmową wykonania polecenia o którym mowa w pkt 1, a także utratą zaufania w związku z odmową przyjęcia samego pisma zawierającego to polecenie pracodawcy, w obecności Prezesa Zarządu i pracownika Pracodawcy ( akta osobowe).

W piśmie z dnia 30 października 2019r. powódka zwróciła się do Prezesa Zarządu pozwanej spółki o zmianę decyzji w zakresie wypowiedzenia i przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach, a Prezes Zarządu w piśmie z dnia 7 listopada 2019r. poinformował ją, że odmawia cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu jej umowy o pracę ( akta osobowe).

Wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 3.577,50 zł (k. 209).

Po wręczeniu powódce wypowiedzenia jej obowiązki w zakresie kasy wewnętrznej przejęła, zatrudniona od 12 lipca 2019r. A. D., a w pozostałym zakresie zatrudniona w listopadzie 2019r. M. K. (zeznania świadka A. D. złożone na piśmie k.180-186v i ustnie 01:52:08 nagrania protokołu rozprawy z dnia 17.12..20, zeznania świadków: M. P. (1), A. K.).

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 powódki. Także sąd oparł swoje ustalenia na zeznaniach świadków: A. K., M. P. (1), A. d. B. E., J. O. i M. C.. Zeznania te zgodne są bowiem z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także nie zawierają żadnych sprzeczności pomiędzy sobą. Zeznania tych świadków sąd

obdarzył więc wiarą. Również i zeznania świadka R. K. (2) – co do istotnych dla sprawy okoliczności, nie są sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym; natomiast świadek ten – co do sytuacji istniejącej w miejscu pracy powódki, to zna ją tylko z informacji od powódki, czyli swojej żony, a wobec tego jego zeznania w zakresie, w jakim opisują stopień obciążenia powódki pracą należy potraktować z ostrożnością, jako że nie zna on tej sytuacji z osobistych spostrzeżeń, tylko powiela stanowisko prezentowane przez powódkę.

Zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także nie są sprzeczne z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków, a więc także należy je obdarzyć walorem wiarygodności poza jej twierdzeniami, że z uwagi na nadmiar obowiązków stałych i dodatkowych, nie mogła ona wykonać czynności, które polecił jej Prezes P. K. do wykonania, bo te twierdzenia powódki nie znajdują oparcia w zebranych materiale dowodowym. Zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą w całości, bo jego zeznania absolutnie są zgodne z zeznaniami świadków – pracowników spółki: A. K., M. P. (1), A. d. B. E., J. O. i M. C., a także z dokumentami złożonymi do akt sprawy. Zeznania stron zresztą nie zawierają istotnych dla sprawy sprzeczności pomiędzy sobą; inna jest tylko ocena zasadności z jednej strony - działania pracodawcy, a z drugiej strony- reakcji powódki w zakresie wydania jej polecenia wykonania pracy nie przewidzianej wprost w zakresie czynności.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki 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.

Jak wynika z treści pisma wypowiadającego powódce umowę pracę, pozwany pracodawca postanowił rozwiązać z nią umowę o pracę z dwóch wskazanych tam przyczyn, ale opartych o jedną podstawę tj. fakt, że powódka odmówiła wykonania pisemnego polecenia Zarządu pozwanej spółki z 8 października 2019r. wydanego na podstawie art. 42§4 w zw. z art. 100 §1 kp, powierzającego jej wykonanie pracy – przeprowadzenie inwentaryzacji zdawczo-odbiorczej w magazynie pracodawcy przy ul. (...) w P. w okresie od 21.10.2019r. do 23.10.2019, a ten fakt, jak również fakt, że powódka odmówiła przyjęcia samego pisma zawierającego to polecenie, wywołał u Prezesa Zarządu pozwanej spółki poczucie, że utracił on do powódki zaufanie.

Powódka przyznaje, że odmówiła wykonania tego polecenia Prezesa P. K., który najpierw ustnie parokrotnie jej to polecenie przekazał, a następnie sformułował je na piśmie w trybie art. 42§4 kp, a uczyniła to- jak twierdziła wtedy oraz także podtrzymywała to w trakcie trwania procesu, bo te polecenie jej do wykonania dodatkowe obowiązki nie były związane bezpośrednio z zakresem jej zadań wynikających z zajmowanego stanowiska, jako że zgodnie z obowiązującą ją umową o pracę, zatrudniona była ona jako specjalista ds. windykacji i z umówionego rodzaju pracy nie wynika obowiązek przeprowadzania inwentaryzacji składników majątkowych przedsiębiorstwa.

W ocenie sądu, takie zachowanie powódki było niewytłumaczalne i nieuzasadnione żadnymi obiektywnie istniejącymi okolicznościami, a jej wyjątkowy upór w tej sprawie prezentowany wobec pracodawcy, mógł doprowadzić do tego, że pracodawca uznał, iż taka postawa powódki jako podwładnego pracownika powoduje utratę zaufania do niej, a w konsekwencji uznanie, że powódka nie powinna dalej być pracownikiem spółki, którą Prezes P. K. zarządza, skoro powódka nie chce wykonywać jego poleceń.

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik bowiem 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). Zakres obowiązków pracownika może zostać określony w umowie o pracę bądź w odrębnym dokumencie, który jest uszczegółowieniem obowiązków wynikających z rodzaju pracy określonej w umowie o pracę. Wykonywanie poleceń pracodawcy należy do podstawowych obowiązków

pracownika, a prawo wydawania przez pracodawcę pracownikowi poleceń wynika z podporządkowania pracownika pracodawcy, jako że zgodnie z definicją stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, zgodnie zaś z art. 100 § 1 kp, w ramach swoich obowiązków pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub z umową o pracę.

Zgodnie z tymi przepisami, jest tak - jak twierdzi powódka, że zasadniczo polecenia pracodawcy powinny być zgodne z rodzajem umówionej pracy i związane z jej wykonywaniem. Powódka zatrudniona była w pozwanej spółce jako specjalista ds. windykacji, kasjer i w jej zakresie czynności na stanowisku specjalista ds. windykacji z 2.09.2013r. nie ma wpisanego wprost polecenia przeprowadzenia inwentaryzacji zdawczo-odbiorczych w magazynie należącym do pozwanej spółki, a taka czynność faktycznie nie mieści się w czynnościach przypisanych temu rodzajowi pracy. Jednakże w pkt II .8 tegoż zakresu czynności, obok obowiązków ściśle związanych z tym stanowiskiem, zapisano także - „wykonywanie innych czynności zleconych przez bezpośredniego przełożonego związanych z działalnością przedsiębiorstwa”. W tym miejscu należy podnieść, że zawarcie w zakresie obowiązków takiego zapisu nie daje pracodawcy możliwości wydawania pracownikowi poleceń, które nie mieszczą się w wynikającym z umowy o pracę rodzaju pracy. Natomiast pracodawca może zlecić pracownikowi inne czynności niż wynikające z zakresu obowiązków, ale muszą one pozostawać w jakimś związku z rodzajem pracy, na którą strony się umówiły.

Jak wyżej podniesiono, strony umówiły się, że powódka będzie wykonywać czynności związane z windykacją należności, swoją pracę wykonuje ona w dziale księgowości. Zadanie polegające na przeprowadzeniu spisu z natury związane jest oczywiście z działalnością spółki i okresowo jest to zadanie do wykonania przez pracowników spółki. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, żaden z pracowników spółki nie ma do swojego zakresu czynności wpisanego tego zadania, ale różne osoby, w tym parokrotnie powódka, wykonują te czynności w sytuacji, gdy Prezes zarządu każdorazowo zarządzeniem powołuje danego pracownika w skład komisji i to Prezes odpowiada za właściwy przebieg inwentaryzacji, a zatem musi wytypować odpowiednie osoby w skład tej komisji, które sprostają obowiązkowi rzetelnego dokonania spisu z natury towarów znajdujących się w magazynie. Członkowie komisji inwentaryzacyjnej muszą więc znać zasady dotyczące inwentaryzacji, w tym zasady przeprowadzania spisu z natury tj. powinni posiadać wiedzę i umiejętności z przedmiotu i techniki spisu z natury poszczególnych rodzajów zapasów, zasad dokumentowania jego wyników. Powódka, z racji swojej wieloletniej pracy jako magazynier w magazynie, w którym miała być przeprowadzona ta inwentaryzacja i z racji kilkakrotnego udziału w spisach z natury w tym magazynie, z pewnością umiała te czynności wykonywać i umiała pokierować pozostałymi członkami komisji, którzy po raz pierwszy brali udział w pracach komisji. Z tych też powodów, jak wskazał Prezes P. K., miał on wolę, aby to R. K., a nie nikt inny, jako doświadczony w tym zakresie pracownik, przeprowadziła spis ten z natury i pokierowała pracami komisji, które to prace – z uwagi na odejście na emeryturę pracownika, musiały być przeprowadzone sprawnie.

Zatem, w ocenie sądu, polecenie wydane powódce przez Prezesa Zarządu oraz bezpośredniego przełożonego powódki M. P. (1), aby ta pokierowała, jak to robiła już parokrotnie, pracami komisji inwentaryzacyjnej, mieściło się w ramach pkt II.8 zakresu czynności powódki, bo było uzasadnione potrzebami firmy istniejącymi w tym momencie, miało związek z pracami wykonywanymi dotąd przez powódkę na rzecz spółki, a wytypowanie powódki w skład tej komisji dawało pracodawcy gwarancję prawidłowego i sprawnego przeprowadzenia spisu z natury. Znamiennym jest, że zarówno Prezes Zarządu, jak i M. P. oraz A. K., w sytuacji, gdy powódka oświadczała, że nie chce brać udziału w pracach komisji, nakłaniali ją, żeby jednak wykonała to polecenie pracodawcy, tłumaczyli jej parokrotnie, dlaczego to właśnie powódka ma być w składzie komisji, a powódka, mimo tego, uparcie odmawiała, podnosząc, że z uwagi na zwiększony zakres jej obowiązków od 26 czerwca 2019r., to obciążenie jej dodatkową pracą będzie powodowało zaległości w bieżącej pracy. Tymczasem za właściwe funkcjonowanie pozwanej spółki odpowiada jednoosobowo Prezes zarządu, który także odpowiada za organizację pracy i skutki ewentualnych zaniedbań. Zatem skoro Prezes Zarządu, mając świadomość, że czynności wykonywane przez powódkę w ramach jej stanowiska pracy przez 3 dni nie będą jednak wykonywane i polecając pracownikowi „oderwanie się” od codziennych obowiązków zawodowych i wykonanie tego, istotnego w tym momencie - z punktu widzenia pracodawcy zadania, wziął on na siebie odpowiedzialność za tę decyzję,

w tym za to, że pewne czynności, które by powódka wykonała, nie będą wykonane. Powódka więc winna to polecenie pracodawcy- zgodne przecież z przepisami prawa, zasadami współżycia społecznego wykonać.

Powódka jednak tego polecenia w dalszym ciągu nie zamierzała wykonać, napisała w dniu 7 października pismo, w którym poinformowała pracodawcę, że zgodnie z obowiązującą ją umową o pracę zatrudniona została jako specjalista ds. windykacji i z umówionego rodzaju pracy nie wynika obowiązek przeprowadzania inwentaryzacji składników majątkowych przedsiębiorstwa, a wobec tego odmawia przyjęcia dodatkowych obowiązków niezwiązanych bezpośrednio z zakresem jej zadań wynikających z zajmowanego stanowiska. Pracodawca więc, chcąc zrealizować jednak Zarządzenie nr5/2019r z 3.10.2019r. zmuszony był do wydania właśnie powódce w trybie art. 42§4 kp w dniu 8 października 2019r. na piśmie polecenia czasowego - od dnia 21.10.2019r. do 23.10.2019r., wykonywania przez nią, zamiast pracy wynikającej z jej zakresu czynności, innej pracy tj. przeprowadzenia inwentaryzacji zdawczo-odbiorczej w magazynie pracodawcy przy ul. (...) w P.. Dopuszczalność działań pracodawcy przewidzianych w art. 42§4 kp jest jednak ograniczona istnieniem przesłanek tj. muszą zaistnieć uzasadnione potrzeby pracodawcy, powierzenie innej pracy może obejmować okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, niedopuszczalne jest obniżenie wynagrodzenia pracownika oraz konieczne jest uwzględnienie kwalifikacji pracownika. W razie spełnienia powyższych wymogów polecenie pracodawcy jest dla pracownika wiążące.

W ocenie sądu, pozwany pracodawca, wydając powódce polecenie czasowego tj. przez 3 dni wykonywania innej pracy, miał oparcie w art. 42§4 kp. Poza sporem jest, że wykonanie tej czynności tj. przeprowadzenie tej inwentaryzacji zdawczo-odbiorczej było czynnością konieczną do wykonania w tamtym czasie, bo planowane było odejście pracownika z tego magazynu, a przyjęcie innego. Zatem oczywiście Prezes zarządu musiał powołać komisję inwentaryzacyjną, która sprawnie, rzetelnie, w określonym czasie, dokonałaby tej czynności. Wytypowanie właśnie powódki, jako jednej z 3 osób do wykonania tej czynności nie było, jak wynika z dowodów zebranych w sprawie, niczym zaskakującym, bowiem powódka od kilku lat brała udział w inwentaryzacjach w tym magazynie jako przewodnicząca. Nadto powódka w okresie październik 2006r. do październik 2012 pracowała jako magazynier w tym magazynie. Zatem według sądu, oczywistym wydaje się, że musiało być dla Prezesa zarządu pozwanej spółki, że powódka, właśnie z racji swoich kompetencji i doświadczenia jako kilkakrotna przewodnicząca komisji inwentaryzacyjnej w tym magazynie, jest najlepszym kandydatem na członka tej komisji, szczególnie, że pozostałe osoby powołane jako członkowie komisji nie miały w tym zakresie żadnego doświadczenia. Zauważyć należy, że pracą odpowiednią do kwalifikacji pracownika jest praca, która ich nie przekracza czyli praca, którą pracownik może wykonać i przy której te kwalifikacje znajdą choćby częściowe zastosowanie pracę, którą pracownik może wykonać. Jak już wyżej podniesiono powódka pracowała kilka lat w tym magazynie jako magazynier, a więc miała wiedzę o stanie magazynowym, z wykształcenia jest technikiem rachunkowości, technikiem towaroznawcą ( akta osobowe), a zatem jak najbardziej praca polegająca na dokonaniu spisu z natury, kierowaniu pracami komisji spisującej mieści się w zakresie prac, które powódka mogła wykonać.

Zatem skoro pozwanemu pracodawcy zależało na szybkim i sprawnym, ale też i fachowym przeprowadzeniu tej inwentaryzacji, to w interesie pracodawcy leżało właśnie, aby to powódka kierowała pracami tej komisji. Zatem istniała oczywiście uzasadniona potrzeba pracodawcy, aby to powódka, posiadająca odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie, czynności te wykonała. W takiej sytuacji oczywiście, jak najbardziej, wszystkie przesłanki pozwalające pracodawcy na czasowe powierzenie powódce pracy, polegającej na udziale w pracach komisji inwentaryzacyjnej, zostały spełnione i pracodawca w trybie art. 42§4 kp mógł skierować ją do tej innej pracy.

Zauważyć w tym miejscu, że powódka nawet w sytuacji, gdy pozwany pracodawca, chcąc wyegzekwować wykonanie przez nią polecenia tj. w momencie przedstawienia jej na piśmie polecenia czasowego wykonywania przez nią innej pracy, to odmówiła ona potwierdzenia odbioru pisma i złożenia na tym piśmie swojego podpisu, co jest zachowaniem również niezrozumiałym, nagannym i świadczącym o niewłaściwym, wręcz lekceważącym stosunku powódki jako podwładnego pracownika do przełożonych i pracodawcy. Powódka nie wykonała zresztą tego polecenia wydanego jej na piśmie tj. nie przystąpiła do prac komisji inwentaryzacyjnej, a wobec tego pracodawca zmuszony był w dniu 9.10.2019r. wydać Zarządzenie Nr (...), zmieniające Zarządzenie Nr (...) w zakresie składu komisji i zamiast powódki, do składu został powołany B. E., który w spółce zatrudniony jest jako specjalista ds.zarządzania sieciami

wodociągowymi i kanalizacyjnymi w Zakładzie (...), z wykształcenia jest inżynierem, a więc jego codzienne obowiązki w ogóle nie mają nic wspólnego z pracami komisji inwentaryzacyjnej ( k.40).

Faktem jest, że komisja w zmienionym składzie, bez udziału powódki, wykonała w terminie swoją pracę, ale w stosunkach pracodawca – pracownik nie chodzi o to, aby pracodawca, zanim wyda pracownikowi polecenie służbowe wykonania przez niego innej pracy niż ta, która wynika z zakresu jego obowiązków, ale zgodnej z przepisami prawa, to najpierw musi uzyskać zgodę tego pracownika, a gdy ten odmówi, to wyznacza innego pracownika i powtarza procedurę uzyskania zgody pracownika. Nie na tym polega bowiem prawidłowe zarządzanie firmą i pracownikami, a dla sprawnego funkcjonowania firmy niezbędne jest, aby pracownik wykonywał, zgodne z prawem polecenia pracodawcy, nawet jeżeli one nie są jego codziennymi obowiązkami. Tymczasem pozwany pracodawca po wydaniu powódce polecenia ustnego, w ocenie sądu- zgodnego z prawem, od tego dnia tj. dnia gdy powódka dowiedziała się że została wyznaczona znowu w skład komisji inwentaryzacyjnej, to zajmował się przez parę dni tłumaczeniem jej dlaczego wydano jej to polecenie i dlaczego powinna je wykonać, co z pewnością zajmowało jakiś czas i odrywało do innych obowiązków. Powódka mimo tego dalej odmawiała wzięcia udziału w pracach komisji i nawet gdy wydano jej to polecenie na piśmie w trybie art. 42§4 kp, to dalej tego polecenia nie wykonała. Taka postawa świadczy o tym, że powódka nie liczyła się z pracodawcą i jego potrzebami, bo mimo, iż widziała, że pracodawca, pomimo jej odmowy, nadal chce, aby to ona przewodniczyła pracom tej komisji, to nie widziała ona w ogóle potrzeb pracodawcy, nie chciała zrozumieć że pracodawca działa w granicach swojego uprawnienia, tylko dalej utrzymywała swoje stanowisko. Jak wyżej podniesiono, na pewno było tak, że powódka, podobnie jak i inni pracownicy działu księgowości, wobec nagłego odejścia 2 pracowników tego działu w czerwcu 2019r. stanęli w sytuacji, że obowiązków im przybyło, ale te nie oznacza, że powódka nie mogła przez 3 dni – z wyraźnej woli pracodawcy, wykonywać innych obowiązków. Pracodawca kierując ją do tej innej pracy, jak wyżej podniesiono, wziął na siebie odpowiedzialność za niewykonanie przez powódkę bieżącej pracy i ewentualne powstanie opóźnień. Powódka oczywiście mogła stresować się wielością obowiązków i tym, że gdy odejdzie do prac komisji, to tych niewykonanych spraw będzie więcej, ale te jej obawy i stres nie są wytłumaczeniem jej upartej odmowy wykonania przez nią polecenia pracodawcy.

Odmowa wykonywania pracy na zasadach określonych przez pracodawcę godzi zaś w istotę stosunku pracy, jaką jest świadczenie pracy podporządkowanej, co prowadzi do oceny, że jest to naruszenie podstawowego obowiązku pracownika. Zatem uznać należy, że skoro powódka bez uzasadnionych przyczyn odmówiła pracodawcy wykonania zgodnego z prawem, dozwolonego więc polecenia wydanego jej ustnie, ale też i w trybie art. 42§4 kp, to tym samym naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze wynikające z zawarcia umowy o pracę.

Taka niezrozumiale nieugięta postawa powódki, a także jej zachowanie w dniu 8 października 2019r. polegające na tym, że odmówiła ona, w obecności M. P. i A. K. oraz M. B. potwierdzenia odbioru tego pisma i złożenia podpisu mogło, w ocenie sądu, u Prezesa Zarządu pozwanej spółki wywołać powstanie u niego – obiektywnie to oceniając, utraty zaufania do powódki jako pracownika jemu podległego.

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.

Jak wyżej podniesiono, podporządkowanie przełożonemu, to – zgodnie z art. 22 kp jedna z cech charakterystycznych stosunku pracy. Pracownik ma więc obowiązek podporządkowania się kierowniczej roli pracodawcy i jego poleceniom. Zatrudniający natomiast ponosi określone ryzyko wykonywania pracy i na nim ciąży ryzyko: gospodarcze, socjalne, osobowe oraz techniczne. Powódka, jak wyżej podniesiono, uparcie ustnie oraz pisemnie odmawiała pracodawcy wykonania polecenia udziału przez 3 dni w pracach komisji inwentaryzacyjnej, pracodawca wydał jej na piśmie polecenia w trybie art 42§4 kp, a więc Prezes Zarządu przez kilka dni zajmował się tym tematem, zaangażowane zostały także pracownik działu kadr i przełożona powódki, co w sposób oczywisty sposób wpływało na możliwość wykonywania przez te osoby normalnych obowiązków pracowniczych. Ostatecznie powódka i tak „dopięła swego” mówiąc kolokwialnie, bo i nie wykonała polecenia Prezesa wydanego jej na piśmie, którego przecież nie mogła nie wykonać, wyrażając w ten sposób ostentacyjnie swoje zdanie na temat uprawnień Prezesa Zarządu oraz jego pozycji w spółce. Taka postawa powódki mogła jak najbardziej u Prezesa Zarządu wywołać poważne obawy, czy w przyszłości, gdy znowu wyda on powódce polecenie służbowe, zgodne z prawem, to czy powódka znowu odmówi mu wykonania tego polecenia. Prezes, wobec tego że zadanie było do wykonania a powódka nie przystąpiła do jego wykonania, to był zmuszony zlecić powierzone powódce zadania innemu pracownikowi. W tym momencie niewątpliwie powstał przekaz do pracowników spółki, że pracownik może nie wykonać polecenia Prezesa i to nawet wydanego w trybie art. 42§4 kp. Takie zaś zachowanie pracownika nie może być tolerowane przez pracodawcę, bo może ono doprowadzić do obniżenia autorytetu Prezesa Zarządu wśród pozostałych pracowników.

Zachowanie powódki zaprezentowane przez nią w dniu 8 października 2019r., polegające na tym, że odmówiła ona, w obecności M. P. i A. K. oraz M. B. potwierdzenia odbioru pisma - polecenia czasowego wykonywania pracy innej niż określona w umowie o pracę i złożenia podpisu, było zupełnie niezrozumiałe i irracjonalne, ale mogło u Prezesa Zarządu pozwanej spółki wywołać powstanie utraty zaufania do powódki jako pracownika jemu podległego. Skoro bowiem podległy jemu pracownik, mimo wcześniejszych rozmów i tłumaczeń, znowu ostentacyjnie, w obecności innych osób, odmawia w ogóle odbioru decyzji Prezesa skierowanej do niego na piśmie, to tym samym wyraża swój przekaz co sądzi o poleceniach Prezesa i nie jest to przekaz, którego pracodawca oczekiwał.

Reasumując więc, w ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, że wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny podjęcia wobec powódki przedmiotowej decyzji były prawdziwe i konkretne.

W utrwalonym orzecznictwie, odmowa wykonania przez pracownika polecenia pracodawcy zgodnego z prawem (art. 100 § 1 k.p. - dotyczącego pracy, niesprzecznego z prawem i umową o pracę) może stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy, w tym kwalifikowaną jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku z winy pracownika w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W ocenie sądu, wypowiedzenie powódce umowy o pracę z przyczyn wskazanych w treści pisma było uzasadnione. Należy pamiętać, że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Jak już wyżej podniesiono, według sądu, zachowanie powódki wywołane wydaniem jej przez pracodawcę polecenia udziału w komisji inwentaryzacyjnej, należy uznać za nieakceptowalne w stosunkach pracy, tym bardziej, że powódka, nawet po wręczeniu jej pisma wypowiadającego, nie widziała swojego nagannego zachowania, a tym samym w dalszym ciągu nie rozumiała istoty podporządkowania pracodawcy. Zatem trudno od pozwanego pracodawcy wymagać, w realiach przedmiotowej sprawy, aby dalej darzył on powódkę zaufaniem .

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

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia przepis art. 98 kpc w zw. z §9 ust 1 pkt 1 i § 15 ust 1 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz.U. z 2018r, poz.265).