

Sygn. akt IV P 91/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2021 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Stanisław Jan Romotowski Walenty Staśkiewicz
Protokolant:	sekr. sądowy Magda Warakomska

po rozpoznaniu w dniu 03 marca 2021 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa S. G. (1)

przeciwko (...) Budowlany spółce z o.o. z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy

I. Zasądza od pozwanej (...) Budowlany spółka z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki S. G. (1) odszkodowanie w kwocie 13.292,97 zł (trzydzieści tysięcy dwieście dziewięćdziesiąt dwa zł 97/100).

II. Oddala powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy.

III. Zasądza od pozwanej (...) Budowlany spółka z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki S. G. (1) kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt zł 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

IV. Zasądza od pozwanego (...) Budowlany spółka z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Suwałkach) kwotę 2.659,00 zł (dwa tysiące sześćset pięćdziesiąt zł 00/100) tytułem brakujących kosztów sądowych.

V. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.430,99 zł.

Stanisław Jan Romotowski Walenty Staśkiewicz

Sędzia Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 91/20

UZASADNIENIE

Powódka S. G. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) Budowlany Sp. z o.o. w W. domagała się przywrócenia jej do pracy w pozwanym (...) Budowlany Spółka z o.o. z/s w W. na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzenia od pozwanego (...) Budowlany Spółka z o.o. z/s w W. na swoją rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy począwszy od dnia 03 września 2020 r. do dnia rozstrzygnięcia sprawy pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy, zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych, a w tym kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż od dnia 27 lutego 2012 r. była zatrudniona u pozwanego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku zastępcy kierownika (...) (...) Klienta w sklepie pozwanego w S. za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 4.000,00 zł brutto. Pismem z 02 września 2020 r. pozwany pracodawca złożył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powódki na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przyczyny są całkowicie niezrozumiałe powódce, a sposób ich sformułowania tworzy jedynie pozory wypełnienia przez pozwanego pracodawcę obowiązku nałożonego art. 30 § 4 k.p., o czym wprost świadczy użycie ogólnikowych pojęć. Powódka kategorycznie zaprzeczyła twierdzeniom pozwanego pracodawcy, aby dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w tym zaprzeczyła, aby w dniu 14 sierpnia 2020 r. odmówiła wykonania polecenia służbowego świadczenia pracy w informacji głównej, bowiem powódka właśnie tam świadczyła pracę, o czym niewątpliwie posiada wiedzę pozwany pracodawca, bowiem fakt ten znajduje potwierdzenie w jego dokumentacji, a w tym w zapisach kasy nr 8, obsługiwanej w tym dniu przez powódkę. W oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwany pracodawca wskazał jedną konkretną przyczynę, a mianowicie, że w dniu 14 sierpnia 2020 r. powódka odmówiła świadczenia pracy w informacji głównej, co pozostaje w oczywistej sprzeczności z faktem, że w dniu 14 sierpnia 2020 r. powódka tam świadczyła pracę, o czym niewątpliwie ma wiedzę nie tylko pozwany pracodawca, ale także bezpośrednia przełożona powódki, która w tym dniu rozpoczęła pracę o godz. 14:00. Pozostałe wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny tworzą jedynie pozór ich istnienia, bowiem sprowadzają się jedynie do okazania arbitralnych ocen, świadczących o uprzedzeniach pozwanego pracodawcy do powódki, przedstawiających powódkę w negatywnym świetle jako pracownika po ośmiu latach nienagannej pracy i to w sposób naruszający jej dobre imię, godność i "renomę zawodową", co naraża powódkę na utratę zaufania wymaganego nie tylko do wykonywania dalszego zatrudnienia, ale także znalezienia innego zatrudnienia. Podkreśliła również, że w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że utrata zaufania może stanowić podstawę uzasadniającą dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, ale tylko wówczas, jeżeli utrata zaufania wynika z obiektywnych okoliczności wskazanych w wypowiedzeniu.

Pozwany (...) Budowlany spółka z o.o. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew domagał się oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Pozwany podkreślił, iż nie naruszył żadnych przepisów dotyczących rozwiązania umowy o pracę, w szczególności zaś przepisów normujących tryb jego dokonania. Pozwany skorzystał z przysługującego mu uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę z poszanowaniem obowiązujących przepisów prawa, a także zgodnie z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz zasadami współżycia społecznego. Pracodawca w oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę zawarł przyczynę uzasadniającą dokonane rozwiązanie i tym samym - wbrew twierdzeniom powódki - wypełnił obowiązek wskazany w art. 30 § 4 k.p. Pozwany zaznaczył przy tym, że wskazana przyczyna jest zrozumiała, konkretna, prawdziwa i rzeczywista oraz z całą pewnością uzasadniała rozwiązanie umowy z powódką w trybie dyscyplinarnym. W treści rozwiązania umowy o pracę pozwana określiła przyczynę rozwiązania umowy o pracę jako ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na odmowie wykonania przez powódkę zgodnego z prawem i umową o pracę polecenia służbowego, co stanowiło jednocześnie akt rażącej niesubordynacji i było przejawem niewłaściwego, a w szczególności prezentowanego przez powódkę już od dłuższego czasu lekceważącego stosunku do przełożonej. Z treści oświadczenia pracodawcy wynika zatem w sposób jednoznaczny, że u podstaw decyzji pracodawcy legła sytuacja z dnia 14 sierpnia 2020 r., jak również, że na decyzję pracodawcy miał wpływ dotychczasowy stosunek powódki do przełożonej. W ocenie pozwanego powódka odmówiła wykonania polecenia służbowego. Jej zachowanie było przy tym bezpodstawne, gdyż polecenie służbowe było zgodne z

obowiązującymi przepisami prawa, a jednocześnie dotyczyło pracy ustalonej w umowie o pracę. Powódka nie poparła swojej odmowy żadnymi rzeczowymi argumentami, a zatem należy uznać, że dopuściła się ona rażącej niesubordynacji i pracodawca miał wszelkie podstawy do zakończenia współpracy z powódką. Jak wynika bowiem z orzecznictwa Sądu Najwyższego, odmowa podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonywania umówionego rodzaju pracy stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Pracodawca zdecydował się przy tym na rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym biorąc pod uwagę ciężar naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych oraz naganność zaistniałej sytuacji. W ocenie pozwanego zostały spełnione wszystkie przesłanki umożliwiające pracodawcy rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. W szczególności powódka dopuściła się bezprawnego zachowania naruszając podstawowe obowiązki pracownicze, do których przestrzegania była zobowiązana, powódka naruszyła tym samym interesy pracodawcy, a nadto jej zachowanie było zawinione, gdyż można jej przypisać co najmniej rażące niedbalstwo. Jak wynika z umowy o pracę powódki, była ona zobowiązana do wypełniania wszystkich zleconych przez pracodawcę zadań w zakresie objętym rodzajem powierzonych zadań oraz do pełnego wywiązywania się z przydzielonych jej zadań, czego dnia 14 sierpnia 2020 r. nie dopełniła. W ocenie pozwanego nierespektowanie podległości służbowej jest jawnym naruszeniem dyscypliny pracy, a zarazem interesów Spółki, a nadto - może prowadzić do powstania szkody o charakterze majątkowym oraz strat wizerunkowych. Stanowisko Kierownika D. (...) (...) Klienta zostało wprowadzone celem zapewnienia prawidłowego funkcjonowania tego działu, co bezpośrednio powinno przekładać się na wysoką jakość świadczonych usług, budowanie dobrego wizerunku wśród obecnych i nowych klientów, a zarazem na poprawne funkcjonowanie całego marketu. W ocenie pozwanego każda bezprawna odmowa wykonania polecenia służbowego wydanego przez przełożonego niesie ze sobą ryzyko niespełnienia założonych celów, co stanowi zarazem naruszenie interesów pracodawcy. Wina umyślna powódki jest ewidentna bowiem powódka (sama zajmując kierownicze stanowisko) musiała wiedzieć jak bardzo negatywne konsekwencje może przynieść Spółce odmowa wykonania polecenia służbowego i mimo to świadomie, w sposób intencjonalny podjęła decyzję o odmowie wykonania polecenia służbowego. Mimo swojej wiedzy i doświadczenia zawodowego powódka odmówiła wykonania polecenia służbowego w sytuacji, w której mogła i powinna przewidzieć konsekwencje swojego zachowania. W ten sposób nawet, jeśli uznać, że powódce nie można przypisać winy umyślnej, to z całą pewnością możliwe jest przypisanie jej rażącego niedbalstwa. Ponadto, jak podkreślił pozwany, sytuacja z dnia 14 sierpnia 2020 r. była przejawem lekceważącego stosunku powódki do przełożonej prezentowanego przez powódkę już od dłuższego czasu. W szczególności od momentu zatrudnienia Kierownika w markecie, tj. od 4 listopada 2019 r., powódka nie ukrywa niechęci w stosunku do przełożonej.

Sąd ustalił, co następuje:

S. G. (1) pozostawała zatrudniona w (...) Budowlany sp. z o.o. w W., w okresie od dnia 01.03.2011r., w tym od dnia 01.03.2012r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku Z. Kierownika D.(...) (...) Klienta w Markecie pracodawcy w S., w pełnym wymiarze czasu pracy.

/dowód: umowa o pracę wraz aneksami, świadectwo pracy – w aktach osobowych/

Do zadań S. G. (1) należało:

a) w obszarze wykonywania:

- standardy i procesy:

1. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), nadzoruje przestrzeganie instrukcji postępowania, standardów obsługi Klienta i realizowanie zdefiniowanych procesów
2. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), zapewnia bezpieczeństwo oraz poufność wszystkich procesów związanych z przepływem środków pieniężnych zgodnie z instrukcjami i procedurami
3. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), gwarantuje wysokie zorientowanie na Klienta w markecie

4. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), otwiera i zamyka dzień kasowy
5. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), zapewnia zgodną z systemem pracę
6. zapewnia wysoki poziom obsługi Klienta
7. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), kontroluje obecność towarów promocyjnych na kasach oraz zapewnia stosowną realizację
8. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), przeprowadza regularne kontrole na kasach

- finanse:

1. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), zapewnia zgodność stanu środków płatniczych przyjętych od Klientów w procesie rejestracji towaru ze stanem w systemie komputerowym
2. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), nadzoruje transfer środków pieniężnych do banku
3. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), koordynuje i nadzoruje procesy księgowe w dziale: saldo debetowe ((...)) i kredytów (S. Bank), faktury
4. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), rozlicza kupony w systemie lojalnościowym oraz bony

-personel:

1. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), zarządza i motywuje swoich pracowników w sposób zorientowany na osiągnięcie celu, kierując się strategią przedsiębiorstwa oraz wytycznymi w zakresie zarządzania
2. rozwija swoich pracowników przez coaching, np. w rozmowie dotyczącej obsługi klienta
3. wdraża nowych pracowników oraz zapewnia kształcenie osób przygotowujących się do wykonywania zawodu zgodnie z planem szkoleń
4. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), planuje organizację czasu pracy pracowników poprzez przygotowanie grafików pracy (wraz z planowaniem urlopów, kontrolą czasu pracy)
5. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), zapewnia wydajną komunikację pomiędzy współpracownikami i przełożonymi
6. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), współpracuje z kierownikami pozostałych działów oraz dyrekcją marketu w celu poprawnego przepływu informacji

b) w obszarze nadzoru/kontroli procesów:

1. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), nadzoruje podległych pracowników
2. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), nadzoruje i kontroluje zamówienia klientowskie
3. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), nadzoruje realizację procesu reklamacji klientowskich zgodnie z obowiązującym prawem konsumenckim i wewnętrznymi procedurami
4. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), realizuje ilościowe i jakościowe cele wyznaczone dla działu
5. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), nadzoruje proces obsługi Klienta

6. wspiera, a pod nieobecność Kierownika (...), nadzoruje przestrzegania standardów oraz procedur uwzględniających przepisy BHP i p.poż.

c) w obszarze kierowania:

1. kieruje zespołem podległych pracowników
2. kieruje procesem obsługi Klienta i realizacją sprzedaży na kasach.

/dowód: karta opisu stanowiska – w aktach osobowych/

Od dnia 04.11.2019r. bezpośrednią przełożoną S. G. (1) została T. T..

Współpraca S. G. (1) z Kierownikiem D. Kas i (...) T. T. od samego początku nie układała się dobrze. Swoją postawą S. G. (1) ujawniała brak chęci współpracy i wspólnego tworzenia zespołu. S. G. (1) nie chciała ułatwiać pracy T. T.. Lekceważyła ją, bez słowa wchodziła i wychodziła z Biura Kierowników. Na prośbę przełożonej o pomoc mówiła jej, że nie wie, niech sama sobie radzi. Podważała jej autorytet krytykując np. sposób opracowywania grafików pracy.

W dniu 13 sierpnia 2020 r. T. T. - Kierownik D. Kas i Punktu (...) Klienta, w godzinach popołudniowych zorganizowała spotkanie kadry kierowniczej podległego jej działu celem omówienia pracy zespołu na kolejny dzień. W spotkaniu uczestniczyła jedynie A. Z. Kierownika, ponieważ pozostałe osoby należące do kadry kierowniczej (w tym S. G. (1)) nie były w tym czasie obecne w pracy. Podczas spotkania Kierownik D. przekazała A. A. (1) informacje na temat koniecznych do podjęcia działań, tj. wydała dyspozycje, które miały ułatwić pracę zespołu oraz zapewnić prawidłowe funkcjonowanie marketu w dniu następnym - 14 sierpnia 2020 r. Zgodnie z wydanymi poleceniami do zadań S. G. (1) należało pobranie kasetki oraz wspieranie informacji głównej, o czym powódka miała zostać poinformowana przez A. A. (1) (T. T. w dniu 14.08.2020r. miała rozpocząć pracę od godz. 14:00).

Dnia 14 sierpnia 2020 r. S. G. (1) rozpoczęła pracę o godzinie 9:45. A. A. (1) przekazała jej polecenie służbowe przełożonej, natomiast S. G. (1) nie zastosowała się do niego, przeszła na informację główną i po chwili poinformowała A. A., że udaje się na konsultacje do kierownika R. M. (1). O fakcie odmowy wykonania polecenia przełożona dowiedziała się podczas rozmowy telefonicznej przeprowadzonej z A. A. (1). Gdy okazało się, że S. G. (1) nie znajduje się w informacji głównej, przełożona poprosiła, aby A. A. (1) wezwała ją do telefonu. S. G. (1) nie zareagowała na komunikat przekazany przez radiowęzeł i mimo pilnego wezwania do informacji głównej, nie zjawiała się tam. T. T. dowiedziawszy się, że powódka przebywa w biurze dysponentów (kierowników) zadzwoniła do R. M. (2) - Kierownika D. (...) znajdującego się w tym czasie w biurze dysponentów i poprosiła o przekazanie słuchawki powódce. Wówczas przełożona ponownie wydała S. G. (1) polecenie służbowe polegające na pobraniu kasetki i wspieraniu informacji głównej. S. G. (1) ponownie odmówiła wykonania wydanego jej polecenia służbowego argumentując m.in., iż nie jest zobowiązana do wykonywania poleceń przełożonej wydanych w czasie nieobecności przełożonej w pracy. Następnie poproszona przez przełożoną o przekazanie słuchawki R. M. (2) zignorowała prośbę przełożonej i rozłączyła się nie przekazując słuchawki.

Wobec takiej postawy S. G. (1), T. T. o godz. 10:07 skontaktowała się z G. Z. Dyrektora Marketu celem poinformowania go o zachowaniu powódki. Dopiero po interwencji G. D. powódka pobrała kasetkę z Nadzoru Kas o godz. 10:37 i zalogowała się na kasę nr 8 w dniu 14 sierpnia 2020 r. po raz pierwszy o godz. 10:38.

W dniu 14.08.2020r. w godz. 9:00-10:00 w Markecie O. w S. odnotowano 108 operacji kasowych.

/dowód: notatka służbowa z dnia 14.08.2020r. k. 56, notatka służbowa z dnia 17.08.2020r. k. 57-58, zasilenie kasy k. 59, wykaz logowań na kasie k. 60, wykaz połączeń k. 61, przegląd informacji dotyczących pracownika k. 120, informacyjne przesłuchanie powódki S. G. (1) na rozprawie w dniu 21.12.2020r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 21.12.2020r. k. 121-123, zeznanie powódki S. G. (1) w charakterze strony na rozprawie w dniu 3.03.2021r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 3.02.2021r. k. 197-198v, pisemne zeznanie świadka A. P. (k. 130-135), pisemne zeznania

świadka R. M. (1) (k. 137-143), pisemne zeznania świadka A. A. (1) (k. 145-150), pisemne zeznania świadka G. D. (k. 152-159), pisemne zeznania świadka B. P. (k. 161-167), pisemne zeznania świadka T. T. (k. 169-174)/

Oświadczeniem z dnia 02.09.2020r. pracodawca rozwiązał z S. G. (1) umowę o pracę zawartą w dniu 27 lutego 2012 r. na czas nieokreślony, bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę we wskazanym trybie podał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na odmowie wykonania przez pracownicę zgodnego z prawem i umową o pracę polecenia służbowego, co stanowiło jednocześnie akt rażącej niesubordynacji i było przejawem niewłaściwego, a w szczególności prezentowanego przez nią już od dłuższego czasu lekceważącego stosunku do przełożonej.

Pracodawca wyjaśnił, że dnia 14 sierpnia 2020 r. S. G. (1) dwukrotnie odmówiła wykonania polecenia służbowego wydanego przez przełożoną - Kierownika D. (...) (...) Klienta. Zgodnie z poleceniem S. G. była zobowiązana do pobrania kasetki oraz wsparcia informacji głównej. Wykonanie tego polecenia było niezbędne dla zapewnienia prawidłowej pracy marketu, a mimo to pracownica nie zastosowała się do niego i zamiast świadczyć pracę w informacji głównej, gdzie była potrzebna - przebywała w biurze kierowników. Po ustaleniu, że zignorowała pierwsze polecenie, przełożona skontaktowała się z S. G. telefonicznie, aby ponownie przekazać polecenie służbowe i skierować do pracy w informacji głównej. S. G. (1) nie tylko nie wykonała tego polecenia po raz drugi, ale i odmówiła wprost jego wykonania. Odmowa była nie tylko bezpodstawna, ale również rażąco niestosowna, tj. wyartykułowana w sposób niewłaściwy, lekceważący i godzący w zasadę wzajemnego szacunku. Jedyne (a przy tym całkowicie chybiony argument) sprowadzał się do tego, że nie ma obowiązku przyjmować poleceń służbowych od przełożonej, która w tym czasie była nieobecna w pracy.

Dwukrotna odmowa wykonania polecenia nie była niczym usprawiedliwiona, a co więcej - sposób jej wyrażenia był rażąco niestosowny i nieakceptowalny. S. G. publicznie zakwestionowała kompetencje swojej przełożonej prowadząc rozmowę telefoniczną w obecności świadków - innych pracowników marketu, zaś jej ton był lekceważący, a nawet agresywny. Takie zachowanie podważa autorytet przełożonej, utrudnia prawidłowe kierowanie procesami pracy i w konsekwencji nie może być akceptowane przez Pracodawcę. Pełniona przez S. G. funkcja Z. Kierownika wymaga zaangażowania, współpracy z Kierownikiem i przede wszystkim prezentowania nienagannej postawy pracowniczej będącej wzorem dla innych pracowników. Tymczasem zaprezentowana przez w/w postawa znacząco odbiega od oczekiwań Pracodawcy, a przy tym jest niedopuszczalna i karygodna.

Na decyzję Pracodawcy miało wpływ również to, że opisana powyżej sytuacja nie miała charakteru jednorazowego, a jest jedynie jednym z wielu przykładów niesubordynacji S. G. i lekceważącej postawy względem przełożonej. Pracodawca zauważył, że od początku współpracy z Kierownikiem D. (...) (...) Klienta S. G. nie okazuje przełożonej należytego szacunku i niejednokrotnie lekceważy jej polecenia. Jako Z. Kierownika powinna wspierać Kierownika i wspólnie dążyć do rozwoju D. (...) (...) Klienta, a także dbać o wysoką jakość pracy całego zespołu. Tymczasem z niewytłumaczonych pobudek osobistych jej jedynym celem jest podważanie decyzji przełożonej, nieudzielanie jej wsparcia i pomocy, a także obojętność na problemy czy sytuacje awaryjne, które mają miejsce w czasie pracy. Niechęć do współpracy S. G. ma negatywny wpływ na funkcjonowanie D. (...) (...) Klienta, a w konsekwencji - całego marketu. Powyżej opisane okoliczności przyczyniły się do całkowitej utraty zaufania do pracownicy, a w konsekwencji Pracodawca nie widzi dalszej możliwości współpracy z nią.

/dowód: oświadczenie z dnia 2.09.2020r. – w aktach osobowych/

Miesięczne wynagrodzenie powódki S. G. (1) liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4.430,99 zł.

/dowód: zaświadczenie pracodawcy k. 68-70/

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w oparciu o art. 52 kp, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie.

Dlatego też, rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być bowiem uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (zob. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 21.09.2005r. II PK 305/04 M.P.Pr.-wkł. 2005/12/16). Ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna zaś być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23.09.1997r., I PKN 274/97 OSNAPiUS 1998, z. 13, poz. 396).

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli winą.

Punktem wyjścia dla oceny podstawowych obowiązków pracowniczych jest otwarty katalog tych obowiązków zamieszczony w art. 100 KP. Zgodnie zaś z § 1 tego artykułu, podstawowym obowiązkiem pracownika pozostaje sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy. Tak sprecyzowany podstawowy obowiązek pracowniczy ma z kolei oparcie w definicji stosunku pracy z art. 22 § 1 KP, określającej treść tego stosunku jako, z jednej strony, obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, z drugiej zaś strony - obowiązek pracownika wykonywania umówionego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Naruszenie owych obowiązków, jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, musi zaś być ciężkie w sensie obiektywnym (tj. stanowić zagrożenie dla istotnych interesów pracodawcy), jak i subiektywnym (nastąpić z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika) – por. wyrok SN z dn. 6.10.2015r. I PK 158/14.

Z utrwalonej judykatury wynika, że utrata zaufania do pracownika może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Pracodawca może utracić zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje podwładnemu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303 i przytoczone w nim orzecznictwo). Przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na stanowisku kierowniczym należy uwzględniać charakter pracy i zakres jego odpowiedzialności, a w związku z tym stosować ostrzejsze kryteria stawianych mu wymagań. Co więcej, utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Pracownik jest zobowiązany do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy. Odzwierciedleniem tego jest obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, a także zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić firmę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Działania pracownika naruszające te obowiązki mogą być przyczyną utraty do niego zaufania, a w konsekwencji może to być powodem zwolnienia pracownika z pracy.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r. w sprawie I PKN 539/00 (OSNP 2003 nr 11, poz. 267) wskazuje, że również niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiająca się w

sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych, może stanowić przyczynę utraty do niego zaufania pracodawcy i uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

W utrwalonym orzecznictwie, odmowa wykonania przez pracownika polecenia pracodawcy zgodnego z prawem kwalifikowana jest z reguły jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku z winy pracownika w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 100 i przytoczone w nim orzecznictwo).

Odnosząc powyższe rozważania do przedmiotu rozpoznawanej sprawy, stwierdzić należy, w ocenie Sądu, iż pozwany pracodawca w sposób nieuprawniony i niezgodny z prawem podjął decyzję o zwolnieniu dyscyplinarnym powódki S. G. (1).

Bezspornie, w dniu 13.08.2020r. bezpośrednia przełożona powódki – T. T. wydała polecenie służbowe dotyczące organizacji pracy w dniu następnym, które obejmowało m.in. pracę S. G. (1) polegającą na pobraniu kasetki i pracy na informacji głównej. Ustalenia te miała powódce przekazać A. A. (1).

Niewątpliwie również krytycznego dnia (14.08.2020r.), po stawieniu się do pracy, powódka S. G. (1) nie przyjęła do wiadomości przekazanego jej przez A. A. (1) polecenia służbowego i postanowiła sama zorganizować sobie w tym dniu pracę.

W ocenie Sądu, depozycje powódki, iż wykonała polecenie służbowe przełożonej, jednak z uwagi na brak zajęcia na informacji głównej postanowiła realizować zalecenie kontaktu z kierownikami innych działów i w tym celu konsultowała się z R. M. (2), nie zasługują na obdarzenie ich wiarą (por. informacyjne przesłuchanie powódki S. G. (1) na rozprawie w dniu 21.12.2020r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 21.12.2020r. k. 121-123, zeznanie powódki S. G. (1) w charakterze strony na rozprawie w dniu 3.03.2021r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 3.02.2021r. k. 197-198v). Tak przedstawiona sekwencja zdarzeń polega wyłącznie na depozycji powódki. Tymczasem z całokształtu materiału dowodowego – głównie osobowych źródeł dowodowych wynika, iż na informacji głównej powódka była niezbędna do świadczenia pracy.

Praca powódki na informacji głównej była krytycznego dnia bardzo istotna dla pracodawcy, ponieważ - z uwagi na błąd systemu - poprzedniego dnia nie udało się wykonać operacji „zamknięcia dnia”, co jednocześnie mogło wpłynąć na działanie systemu w dniu 14 sierpnia 2020 r. Powódka była zatem niezbędna na stanowisku, które wyznaczyła jej przełożona, tj. w informacji głównej. Ponadto nieprawdą jest, iż na informacji głównej nie było nic do robienia – albowiem w godzinach 9:00-10:00 w dniu 14.08.2020r. przeprowadzono 108 operacji kasowych. Również wprowadzone przez Polskę i Litwę kwarantanny związane z pandemią COVID-19 w tamtym okresie nie skutkowały spadkiem dziennego poziomu ruchu klientów w markecie, a wręcz odnotowano wzrost ich liczby.

Powódka ponownie odmówiła przejścia do pracy na informację główną po bezpośredniej rozmowie z T. T. w obecności kierownika R. M. (1) i dopiero po interwencji zastępcy Dyrektora Marketu G. D. podporządkowała się poleceniu.

Sąd uznał w tym względzie za wiarygodne zeznania świadków - pisemne zeznanie świadka A. P. (k. 130-135), pisemne zeznanie świadka R. M. (1) (k. 137-143), pisemne zeznanie świadka A. A. (1) (k. 145-150), pisemne zeznanie świadka G. D. (k. 152-159), pisemne zeznanie świadka B. P. (k. 161-167), pisemne zeznanie świadka T. T. (k. 169-174). Wszystkie te zeznania były spójne i logiczne, świadkowie jednomyślnie przedstawili przebieg krytycznych wydarzeń w dniu 13 i 14.08.2020r. oraz przebieg czynności służbowych powódki S. G. (1). Ponadto zeznania te potwierdzają również dowody pisemne - notatka służbowa z dnia 14.08.2020r. k. 56, notatka służbowa z dnia 17.08.2020r. k. 57-58, zasilenie kasy k. 59, wykaz logowań na kasie k. 60, wykaz połączeń k. 61, przegląd informacji dotyczących pracownika k. 120.

Postępowanie S. G. (1) tj. zaniechanie wykonania prawidłowego i zgodnego z prawem polecenia służbowego bezpośredniej przełożonej było obiektywnie bezprawne i naruszało jej obowiązki objęte treścią stosunku pracy (por. zakres obowiązków) oraz o charakterze powszechnym (art. 100 kp). Analizowane zachowanie powódki było również zawinione tzn. skutki swojego postępowania obejmowała świadomością.

Gdyby nawet powódka miała wątpliwości co do okoliczności, czy bezpośrednio przełożona nieobecna fizycznie w miejscu pracy (miała ona rozpocząć zmianę od godz. 14:00) mogła jej wydawać polecenia służbowe, to zdaniem Sądu, powinna jako doświadczony pracownik skonsultować je z pracodawcą (ściśłym kierownictwem Marketu), a nie ignorować polecenie wobec własnej oceny że bezpośrednio przełożona nieobecna fizycznie w miejscu pracy takich poleceń wydawać jej nie może.

Zresztą, zdaniem Sądu, taka ocena powódki była błędna. Należy zgodzić się z pozwanym pracodawcą, iż T. T. mimo braku fizycznej obecności w Markecie, pozostawała jej przełożoną i miała stosowne uprawnienia wynikające z jej funkcji. Powódka nie miała zatem żadnych podstaw do odmowy wykonania wydanego jej polecenia służbowego, gdyż było ono zgodne z prawem, umową o pracę, zakresem obowiązków powódki i wydane przez upoważnioną osobę.

Faktem jest natomiast, iż ostatecznie powódka S. G. zastosowała się do wydanego jej polecenia, pobrała kasetkę i podjęła czynności służbowe w informacji głównej.

Dlatego też, w ocenie Sądu, skoro finalnie powódka S. G. (1) zastosowała się do wydanego jej polecenia służbowego, odpadły okoliczności pozwalające na uznanie iż jej całokształt zachowania kwalifikowany być powinien jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Co najwyżej – w ocenie Sądu – ustalony stan faktyczny uprawniał pracodawcę do rozwiązania z powódką umowy o pracę w „zwykłym” trybie tj. z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W konsekwencji, na podstawie art. 56§1 i §2 kp w zw. z art. 45§2 kp Sąd zasądził od pozwanego (...) Budowlany sp. z o.o. w W. na rzecz powódki S. G. (1) odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia tj. w łącznej kwocie 13.292,97 zł. (tj. 3x 4.430,99 zł.). Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki Sąd ustalił w oparciu o zaświadczenie pozwanego pracodawcy (k. . 68-70). – pkt I sentencji wyroku.

Na tej samej podstawie Sąd oddalił powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy (pkt II sentencji wyroku). Zdaniem Sądu uwzględnienie tego żądania w okolicznościach sprawy jest niecelowe. Współpraca S. G. (1) z Kierownikiem D. Kas i (...) T. T. od samego początku nie układała się dobrze. Swoją postawą S. G. (1) ujawniała brak chęci współpracy i wspólnego tworzenia zespołu. S. G. (1) nie chciała ułatwiać pracy T. T.. Lekceważyła ją, bez słowa wchodziła i wychodziła z Biura Kierowników. Na prośbę przełożonej o pomoc mówiła jej, że nie wie, niech sama sobie radzi. Podważała jej autorytet krytykując np. sposób opracowywania grafików pracy. Okoliczności te jednoznacznie wynikają z ocenionych prawidłowo zeznań świadków: A. A. (1), T. T., G. D. , B. P. (j.w.). Należy zatem, w ocenie Sądu, zgodzić się ze stanowiskiem pracodawcy, iż w realiach niniejszej sprawy, ewentualny powrót powódki do pracy byłby całkowicie niecelowy, bowiem postawa prezentowana przez powódkę całkowicie uniemożliwiała jakąkolwiek efektywną współpracę między powódką a przełożoną. Trudno zasadnie oczekiwać od pracodawcy, że mógłby - w świetle stwierdzonych okoliczności - obdarzyć powódkę zaufaniem i powierzyć jej wykonywanie obowiązków pracowniczych na dotychczasowym kierowniczym stanowisku. Mając na uwadze dotychczas prezentowaną przez powódkę postawę najbardziej prawdopodobnym scenariuszem jest to, że powódka po ewentualnym przywróceniu do pracy ponownie będzie traktować swoją przełożoną lekceważąco i bez należytego szacunku, jak również w dalszym ciągu będzie kwestionować jej kompetencje oraz odmawiać wykonywania wydawanych przez nią poleceń.

W przedmiocie kosztów procesu orzeczono na zasadzie art. 98§1, §1¹, §3 kpc, art. 99 kpc k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. Ponieważ pozwany przegrał proces, jest zobowiązany zwrócić powódce S. G. koszty zastępstwa procesowego, wysokość których ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.) tj. kwotę 180,00 zł. powiększoną o odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty - punkt III sentencji wyroku.

Również zważywszy na fakt, że pozwany przegrał proces Sąd, zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 755 ze zm.) obciążył go także

na rzecz Skarbu Państwa brakującą opłatą od pozwu - w wysokości 2.659,00 zł., od uiszczenia której powódka była zwolniona – pkt IV sentencji wyroku.

Działając na zasadzie art. 477²§1 kpc Sąd z urzędu nadał wyrokowi klauzulę natychmiastowej wykonalności w zakresie nie przekraczającym wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki (wysokość tego wynagrodzenia w kwocie 4.430,99 zł. Sąd ustalił w oparciu o zaświadczenie pracodawcy z k. 68-70) – pkt V sentencji wyroku.

Wobec powyższego Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

sędzia Karol Kwiatkowski