

Sygn. akt IV Pa 60/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący - Sędzia: SSO Tomasz Madej**

**Sędziowie: SSO Beata Łożyńska-Motyka**

**SSO Beata Kurowska (spr.)**

Protokolant: st. sekr. sądowy Iwona Czyżewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 czerwca 2017 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa **M. G. (1)**

przeciwko (...) Związkowi (...) w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie

z dnia 9 marca 2017 r.

sygn. akt IV P 546/15

**I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 22.699,92 zł (dwadzieścia dwa tysiące sześćset dziewięćdziesiąt dziewięć złotych 92/100) tytułem odszkodowania, w pozostałym zakresie powództwo oddala,**

**II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II w całości w ten sposób, że zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu zastępstwa procesowego za I instancję,**

**III. oddala apelację powoda w pozostałym zakresie,**

**IV. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą,**

**V. nakazuje zwrócić powodowi kwotę 4539 zł (cztery tysiące pięćset trzydzieści dziewięć złotych) tytułem uiszczonej opłaty od pozwu oraz kwotę 4509 zł (cztery tysiące pięćset dziewięć złotych) tytułem uiszczonej opłaty od apelacji,**

**VI. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Olsztynie kwotę 1135 zł (tysiąc sto trzydzieści pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu.**

## UZASADNIENIE

Powód **M. G. (1)** w pozwie skierowanym przeciwko (...) Związkowi (...) w W. wniósł o uznanie za bezskutecznie rozwiązania z nim stosunku pracy i przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, iż nie zgadza się z przyczynami rozwiązania stosunku pracy wskazanymi przez pracodawcę. Przede wszystkim podniósł, iż przed wpisem do ksiąg knurków, bądź kwalifikacją loszek dokonywał oględzin zwierzęcia, natomiast sam wpis do ksiąg nie jest płatny. Nadto, powód sprzeciwił się zarzutowi, jakoby nie pobierał opłaty za oględziny zwierząt, bowiem była naliczana i pobierana opłata za oględziny loszek w wysokości 4 złote. Natomiast opłata za wpis knurów do ksiąg nie była ustalona u pozwanego. Powód wskazał także, iż wyniki pomiarów przyżyciowych, wpisy do ksiąg i kwalifikacje były wysyłane do siedziby pozwanego codziennie drogą elektroniczną, natomiast faktury były rozliczane raz w miesiącu. Z tego tytułu, pracodawca nigdy nie zgłaszał do powoda żadnych zastrzeżeń, a przeprowadzane u różnych hodowców kontrole także nie wskazywały na żadne błędy. W uzasadnieniu pozwu wskazano także, że zaświadczenie hodowlane M. G. (1) wystawiał na wniosek hodowców. Powód odniósł się także do kwestii przeprowadzania oceny przyżyciowej za pomocą aparatu (...), którego wada (zgłaszana do pracodawcy) spowodowała, iż musiał dane z urzędzenia wpisywać ręcznie do komputera. Zakwestionował także wysokość rzekomo wyrządzonej pozwanemu szkody.

Strona powodowa zarzuciła także pracodawcy uchybienie terminowi określonymu w art. 52 § 2 k.p., bowiem w ocenie powoda, pozwany miał pełną wiedzę na temat stawianych M. G. (1) zarzutów już pod koniec czerwca 2015 roku, czego wynikiem było nałożenie na powoda kary nagany w dniu 15 lipca 2015 roku za te same rzekome przewinienia, które później stały się przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

Pozwany (...) **Związek (...)** w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazano przede wszystkim, iż pracodawca dowiedział się o zrachowaniach powoda dopiero w protokołu pokontrolnego z dnia 31 lipca 2015 roku, a wcześniejsze kontrole dotyczyły zupełnie innego przedmiotu - były to wewnętrzne kontrole chlewni dotyczące stanu zwierząt i dopiero kontrola porównująca wpisy w obu systemach elektronicznych funkcjonujących u pracodawcy pozwoliła na sformułowanie kompletnych wniosków. Nadto, w odpowiedzi na pozew zaakcentowano okoliczność, iż przykładowo, kontrola chlewni zaplanowana na dzień 05 sierpnia 2015 roku nie odbyła się z uwagi na odmowę udostępnienia obiektu. W ocenie pozwanego, cenniki obowiązujące w (...) już od 2012 roku precyzyjnie regulowały kwestię opłat za czynności, tj. 4 złote za dokonanie oceny budowy knurów i loszek oraz 12 złotych za wystawienie zaświadczenia hodowlanego, przy czym każde zwierzę będące przedmiotem handlu winno być zaopatrzone w zaświadczenie hodowlane. Pozwany stanowczo zaprzeczył, twierdzeniom powoda, jakoby prawidłowym postępowaniem było pobieranie obu opłat łącznie w przypadku wystawienia zaświadczenia hodowlanego, a żadnej, kiedy dokonywana była sama ocena budowy. Pozwany przyznał przy tym, że za samą czynność wpisu do ksiąg rzeczywiście nie przewiduje się opłaty.

Wyrokiem z dnia 09 marca 2017 r., w sprawie o sygn. akt IV P 546/15, Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I orzeczenia oddalił powództwo M. G. (1) oraz w punkcie II zasądził od powoda na rzecz pozwanego (...) Związku (...) w W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że M. G. (1) był zatrudniony w (...) Związku (...) w W. od dnia 01 kwietnia 2003 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatecznie na stanowisku głównego specjalisty ds. oceny i hodowli trzody chlewnej w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 7 566,64 złotych miesięcznie. Wymieniony wykonywał swoje obowiązki w filii pozwanego w O., a w ostatnim okresie jego przełożonym był kierownik filii J. M..

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że zgodnie z pkt III.3 zakresu obowiązków, M. G. (1) zobowiązany był do wpisu zwierząt hodowlanych do ksiąg i rejestrów oraz do wystawiania zaświadczeń zgodnie z obowiązującymi

przepisami. Zgodnie natomiast z pkt I.5 zakresu obowiązków, powód miał również obowiązek oceny i selekcji zwierząt w chlewniach objętych oceną z wykorzystaniem wszystkich możliwych źródeł informacji w tym zakresie. Zgodnie natomiast z pkt I. 13 M. G. (1) miał obowiązek wystawiać faktury za wykonywane czynności i terminowo zbierać należności za wykonane usługi hodowlane.

Sąd Rejonowy wskazał dalej, że rozdział IV pkt 8 Regulaminu wewnętrznego (...) stanowi, iż czynnością związaną z wpisem zwierzęcia do księgi jest między innymi przeprowadzenie oceny zwierzęcia na podstawie bezpośrednich oględzin pod względem zdrowia, budowy (zgodności z wzorcem rasy) i rozwoju, liczby oraz prawidłowości wykształcenia sutków. Natomiast zgodnie z rozdziałem III pkt 7, do części wstępnych i głównych ksiąg wpisuje się zwierzęta, jeżeli nie wykazują zewnętrznych objawów chorobowych, odpowiadają wzorcowi rasy, są prawidłowo zbudowane i wyrosnięte, są poddane ocenie wartości użytkowej.

Nadto Sąd Rejonowy wskazał, że do 31 grudnia 2012 roku obowiązujący w (...) cennik za wykonane czynności w § 2 stanowił, iż za czynność oceny loszek i knurów, kwalifikacji loszek i knurów, wystawienie zaświadczenia hodowlanego - za 1 sztukę, pobiera się opłatę w wysokości 16 złotych. Natomiast zgodnie z aneksem do powyższego cennika z dnia 16 października 2012 roku w okresie od 01 lipca 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku wprowadzono nowe tytuły stawek opłat: ocena budowy loszek i knurów, kwalifikacja loszek i knurów za 1 szt. - 4 złote oraz wystawienie zaświadczenia hodowlanego za 1 szt.- 12 złotych. Aneks wszedł w życie 22 października 2012 roku. Podobnie za ocenę budowy loszek i knurów, kwalifikację loszek i knurów za 1 szt. w ramach opłat za prowadzenie wartości użytkowej świń w stadach hodowlanych - opłata 4 złote została przewidziana cennikami z 2013 roku, które z mocy uchwały 21/P/13 obowiązywały także w pierwszej połowie 2014 roku, cennikiem obowiązującym od dnia 01 lipca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku, cennikiem obowiązującym od dnia 01 stycznia 2015 roku do dnia 30 czerwca 2015 roku oraz od dnia 01 lipca do dnia 31 grudnia 2015 roku. Przy czym od dnia 01 stycznia 2015 roku została podwyższona opłata za wystawienie zaświadczenia hodowlanego do kwoty 16 złotych za jedną sztukę. Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z ogólnie przyjętym u pozwanego rozumieniem cenników i regulaminów, po zgłoszeniu zwierzęcia do oceny, zootechnik udawał się do hodowcy (najpierw między 150, a 210, a następnie pomiędzy 160, a 200 dniem życia zwierzęcia) celem przeprowadzenia oceny i wystawienia dokumentów. W pierwszej kolejności dokonywano oceny przyżyciowej zwierząt, która polegała na sprawdzeniu czytelności numeru identyfikacyjnego wytatuowanego na uszach, zważenia zwierzęcia i dokonania pomiaru aparatem (...) 105 (sonda) mięsności - grubości słoniny i powierzchni oka pośladwicy. Stosownie przeliczone wyniki dawały tzw. indeks selekcyjny. Za ocenę przyżyciową nie była naliczana ani pobierana opłata. Następnie pracownik (...) dokonywał oceny budowy zwierzęcia - jego parametrów, wyglądu itd. Za tą czynność pobierana była opłata w wysokości 4 złote. Do wyjątków należały przypadki, kiedy zgłoszone przez hodowcę zwierzę nie uzyskiwało pozytywnego wyniku oceny przyżyciowej i oceny budowy. W takim przypadku opłata nie była pobierana. Naturalną konsekwencją przeprowadzenia oceny budowy był wpis zwierzęcia do ksiąg i rejestrów (przy czym sama czynność wpisu była bezpłatna, a płatne było ewentualne wydanie zaświadczenia o wpisie), a następnie wystawienie świadectwa hodowlanego. Świadectwo hodowlane zawierało informację o pochodzeniu zwierzęcia - ze wskazaniem jego rodziców i dziadków, wskazanie dotyczące mięsności w milimetrach i rozmiar oka pośladwicy, liczbę sutków. Natomiast podczas oceny budowy była oceniana wizualnie budowa zwierzęcia, jakość szynki, czytelność tatuażu. Za wystawienie świadectwa pobierana była opłata początkowo 12 złotych, a następnie 16 złotych. Jedynie zwierzę uzyskujące pozytywny wynik oceny przyżyciowej i oceny budowy, mogło zostać wpisane do ksiąg i rejestrów (za którą to czynność także nie pobierano opłaty) i jedynie takiemu zwierzęciu można było wystawić świadectwo hodowlane.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w okresie od 01 stycznia 2014 roku do 30 czerwca 2015 roku M. G. (1) m. in. nadzorował hodowlę stad u K. C. (1), M. G. (2), A. P. (1), A. G., M. G. (3), Z. M., A. P. (2), A. T., K. T. i K. Z.. Część zwierząt pochodzących z wymienionych hodowli była sprzedawana do rzeźni. Z uwagi na fakt, iż w takim wypadku rzeźnie nie wymagały przedstawienia przez hodowców świadectwa hodowlanego dotyczącego sprzedawanego zwierzęcia, wymienieni hodowcy informowali powoda, iż nie żądają wystawienia takiego dokumentu, a M. G. (1) wyrażał na to zgodę, mimo, iż dokonywał oceny budowy zwierząt. Zdarzało się także tak, iż powód by wpisać zwierzę do ksiąg dokonywał oceny budowy zwierząt, lecz nie pobierał za to opłaty, ani nie wystawiał świadectwa hodowlanego, a dopiero, kiedy do hodowcy zgłosił się potencjalny kupiec, M. G. (1) był wzywany ponownie celem wystawienia

świadczenia (po ponownych oględzinach zwierzęcia) i wówczas pobierana była opłata w wysokości 16 (poprzednio 12) złotych + 4 złote. W sytuacji natomiast, kiedy nie było kupca na zwierzę, to mimo przeprowadzenia oceny budowy przed wpisem do ksiąg, opłata za czynność oceny zwierzęcia przy jego kwalifikacji nie była przez powoda naliczana, ani pobierana. Jak wynika z zestawień powód w nadzorowanych przez siebie stadach wpisał do ksiąg: w okresie od 01 stycznia 2014 roku do 30 czerwca 2014 roku - 2.716 knurów, natomiast obciążył hodowców opłatą za ocenę budowy jedynie 280 knurów; w okresie od 01 lipca 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku - 2.337 knurów, natomiast obciążył hodowców opłatą za ocenę budowy 262 knurów; a w okresie od 01 stycznia 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku - 2.205 knurów natomiast obciążył hodowców opłatą za ocenę budowy 223 knurów. M. G. (1) we wskazanym okresie nie pobrał, zatem opłaty za przeprowadzoną ocenę budowy 6.493 knurów w łącznej kwocie 25.972 złote.

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że w dniu 15 lipca 2015 roku w siedzibie (...) w W. odbyło się spotkanie J. P., T. B. z pracownikami Filii w O. - powodem M. G. (1) i jego przełożonym- J. M.. J. M. nie zaprzeczył podczas spotkania, że nastąpiło nierówne traktowanie hodowców, a ci, którzy płacili mniej, są skłonni uzupełnić opłatę. Pracownicy filii w O. stwierdzili dodatkowo, że w momencie kwalifikowania zwierząt, zaświadczenia nie były wystawiane, a świnie zostawiane były w stadzie lub kierowane były na rzeź. T. B. zajął stanowisko, iż wszystkie zwierzęta, nawet te kierowane na rzeź były przedmiotem handlu i zgodnie z Ustawą o hodowli i rozrodzie zwierząt powinny posiadać zaświadczenie (świadcstwo) hodowlane. Kierownikowi filii w O. postawiono zarzut, iż nie informował o nierównym traktowaniu hodowców (którzy, jak stwierdził J. M., wymogli mniejsze opłaty, aby obniżyć koszty prowadzenia stada) i podejmowaniu decyzji o skutkach finansowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 15 lipca 2015 roku powód M. G. (1) został ukarany karą nagany, której przyczyną było naruszenie obowiązków służbowych obejmujące przede wszystkim nierówne traktowanie hodowców w zakresie pobieranych od nich opłat. Niezgodność dotyczy niewystawiania zaświadczeń hodowlanych dla ocenionych i zakwalifikowanych zwierząt, chociaż mogły nadal stanowić przedmiot obrotu. Działania takie, zdaniem Dyrektora Biura, podważają wiarygodność organizacji i doprowadziły do zmniejszenia przychodów organizacji.

Sąd pierwszej instancji ustalił dalej, że w dniach od 28 lipca 2015 roku do 31 lipca 2015 roku została przeprowadzona kontrola wewnętrzna spełnienia wymogów do wypłat w filii (...) w O. za okres od 01 stycznia 2014 roku do 30 czerwca 2015 roku mająca na celu sprawdzenie: spełnienia wymogów do dopłat dla hodowców w zakresie liczby kwalifikacji na lochę, porównania liczby zakwalifikowanych zwierząt i liczby wystawionych zaświadczeń z fakturami na ww. czynności, porównania ocenionych pod względem budowy zwierząt na drukach zgłoszeń do licencji/kwalifikacji z zapisami, przedstawienia stanu finansowego w poszczególnych stadach. W wyniku kontroli stwierdzono, że w okresie od 01 stycznia 2014 roku do 01 stycznia 2015 roku hodowcy H. L., S. K. (1), M. F., S. K. (2), H. M. oraz E. R. zostali obciążeni za wszystkie przeprowadzane w stadzie czynności. Natomiast w okresie od 01 stycznia 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku prawidłowo zostali obciążeni jedynie H. L., S. K. (1) i E. R.. Pozostali hodowcy wnosili opłaty: pełna opłata (4 złote za ocenę budowy, 12 złotych za zaświadczenia hodowlanego, a po 31 października 2014 roku - 16 złotych) za knura sprzedanego do chowu lub hodowli, natomiast pozostałe knury były wpisywane do księgi głównej i nie pobierano za tą czynność opłaty. W przypadku loszek kwalifikowanych na remont pobierana była opłata 4 złote za ocenę budowy i kwalifikację, natomiast w przypadku, gdy loszka była sprzedana do dalszej produkcji, obciążano hodowcę opłatą za wystawienie zaświadczenia w kwocie 12 złotych. Przy analizowaniu zadań do wypłaty dla hodowców stwierdzono, że w stadach produkujących knurki i loszki, zadania wykonywano głównie poprzez licencję knurów, za którą nie pobierano opłaty.

Stwierdzono, że w filii (...) w O., w stadach produkujących knury i loszki większość zadań, które liczone były, jako wymogi do dopłaty, realizowane były poprzez wpis knurów do ksiąg/rejestrów, za który nie pobierano opłaty. Stwierdzono znikomą ocenę loszek i wystawianie za nie świadectwa kwalifikacji, co pracownicy wytłumaczyli słabym zbytem materiału hodowlanego. Ze względu na fakt, nieobciążania hodowców wszystkimi należnymi opłatami, ujawniony w toku kontroli, zostali oni pozbawieni uprawnień do dopłat. Skutkowało to szeregiem oświadczeń hodowców, w których rezygnowali z usług (...). Protokół kontroli został przesłany do Biura (...) drogą elektroniczną w dniu 30 lipca 2015 roku w późnych godzinach popołudniowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z dnia 19 sierpnia 2015 roku doręczonym M. G. (1) w dniu 20 sierpnia 2015 roku pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych powoda przez:

1. nieprzestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy porządku i organizacji pracy poprzez dokonywanie wpisów do księgi knurów bez niezbędnej oceny zwierzęcia na podstawie bezpośrednich oględzin pod względem zdrowia, budowy (zgodności z wzorcem rasy) i rozwoju oraz liczby i prawidłowości wykształcenia sutków;
2. brak dbałości o dobro zakładu pracy i nieprzestrzeganie obowiązku ochrony jego mienia poprzez niedokonywanie wbrew obowiązkowi czynności, o których mowa w punkcie 1, za które powinna być pobierana opłata wysokości 4 złotych od sztuki zwierzęcia, co doprowadziło do narażenia pracodawcy na szkodę finansową w kwocie 130.720 złotych;

- co w konsekwencji spowodowało utratę zaufania pracodawcy do pracownika.

W treści wymienionego dokumentu podano również, iż o powyższych ciężkich naruszeniach obowiązków pracowniczych, pracodawca dowiedział się z protokołu kontroli wewnętrznej z dnia 31 lipca 2015 roku obejmującej okres od 01 stycznia 2014 roku do 30 czerwca 2015 roku.

Zgodnie ze stanowiskiem pracodawcy, powód, w odniesieniu do hodowli prowadzonych przez K. C. (1), M. G. (2), A. P. (1), A. G., M. G. (3), Z. M., A. P. (2), A. T., K. T. i K. Z. dokonywał wpisów do księgi knurów bez niezbędnej oceny zwierzęcia na podstawie bezpośrednich oględzin, a czynność ta jest objęta działaniem w zakresie oceny i zgodnie z cennikiem powinna być za nią pobierana opłata w wysokości 4 złotych od sztuki. Natomiast wpisywanie knurów do ksiąg bez tej czynności jest bezprawne i narusza ustalony u pracodawcy porządek pracy, zaś niepopieranie opłaty jest działaniem na szkodę pracodawcy.

W uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę podniesiono także, że M. G. (1) wbrew obowiązkowi automatycznego dokonywania wpisów wyników badania aparatem (...), wprowadzał dane ręcznie, co budziło podejrzenie manipulowania danymi istotnymi dla pracodawcy. Dodatkowo podniesiono, iż powód nie wystawiał obowiązkowych zaświadczeń hodowlanych dla zwierząt wpisanych do księgi knurów, nie przestrzegając tym samym ustanowionych przez pracodawcę procedur i obowiązujących przepisów, a ponadto, że nie wykonywał wszystkich usług zootechnicznych i nie pobierał wszystkich należnych za nie opłat, co stanowi zarówno naruszenie obowiązku przestrzegania ustalonego u pracodawcy porządku pracy, jak i dbałości o mienie pracodawcy, co winno być uznane, jako działanie świadome i zawinione.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji powództwo, jako niezasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd Rejonowy odniósł się do podniesionego w pozwie zarzutu przekroczenia przez pracodawcę wskazanego w art. 52 § 2 k.p. terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, zwłaszcza w kontekście udzielonej powodowi w dniu 15 lipca 2015 roku kary nagany.

W ocenie Sądu pierwszej instancji bardzo istotną okolicznością jest fakt, iż zarówno z protokołu spotkania, jakie odbyło się w biurze (...) w dniu 15 lipca 2015 roku, jak i z treści udzielonej powodowi kary nagany wynika, iż przedmiotem spotkania było wyjaśnienie przyczyn niewystawiania zaświadczeń (świadectw) hodowlanych przez J. M. i M. G. (1) i ewentualnego narażenia pracodawcy na szkodę z tego tytułu. Natomiast w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczyny wskazano: nieprzestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy porządku i organizacji pracy poprzez dokonywanie wpisów do księgi knurów bez niezbędnej oceny zwierzęcia na podstawie bezpośrednich oględzin (...) oraz brak dbałości o dobro zakładu pracy i nieprzestrzeganie obowiązku ochrony jego mienia poprzez niedokonywanie wbrew obowiązkowi czynności, o których mowa w punkcie 1, za które powinna być pobierana opłata wysokości 4 złotych od sztuki zwierzęcia, co doprowadziło do narażenia pracodawcy na szkodę finansową w kwocie 130.720 złotych.

Zatem zdaniem tego Sądu słuszne jest stanowisko pozwanego, jakoby o szczegółach przyczyn mających stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy (niepobierania opłat za ocenę budowy i według pracodawcy nieprzeprowadzania tej oceny) dowiedział się dopiero z protokołu pokontrolnego, jak również podnoszące, że przyczyny ukarania powoda karą porządkową były nieco odmienne od tych wymienionych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy podzielił przy tym stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 10 października 2013 roku (II PK 13/13, OSNP 2014/9/125), zgodnie z którym „dniem uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 k.p.), gdy przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy jest tożsama z przyczyną wcześniejszego nałożenia na niego kary porządkowej, jest dzień powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej nałożenie kary porządkowej”. Należy jednak zwrócić uwagę, iż wyżej wskazany sposób liczenia terminu jest możliwy jedynie w przypadku, gdy przyczyny nałożenia kary porządkowej oraz rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. są identyczne. Tymczasem w przedmiotowej sprawie, jak wyżej wskazano, przyczyny te, choć z pozoru podobne, były w sposób istotny różne. Podobnie w ocenie Sądu Rejonowego, nie sposób uznać za przyczynę będącą bezpośrednio powodem złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z M. G. (1), niewystawianie świadectw hodowlanych i zróżnicowane traktowanie hodowców, albowiem okoliczności te zostały niejako marginalnie, w ocenie Sądu, wymienione jedynie w uzasadnieniu oświadczenia pracodawcy i miały na celu ukazanie szerszego kontekstu zachowania się powoda.

Bieg terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się od dnia, w którym pracodawca podjął wiadomość o przyczynie, uzasadniającej ustanie stosunku pracy w tym trybie. Ustawodawca, co prawda nie precyzuje sformułowania „uzyskanie wiadomości”, ale w zdaniem Sądu Najwyższego, zwrot „uzyskanie wiadomości przez pracodawcę” oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (wyrok SN z 28.10.1976 r., I PRN 74/76, OSN 1977/5-6/100; podobnie wyrok SN z 13.11.1997 r., I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998/16/479, wyrok SN z 17 marca 2016 r., III PK 84/15).

W ocenie Sądu pierwszej instancji uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 par. 2 k.p.) następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3[1] par. 1 k.p.) (wyrok SN z 17.12.1997, I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998/21/625). Przez wyrażenie „uzyskanie przez zakład pracy wiadomości” (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. Nie wchodzi, zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego; por. wyrok SN z 25.04.2014r, II PK 193/13, Legalis 1048614).

Zatem „bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika” (wyrok SN z 22.03.2016, II PK 37/15, LEX 2026396).

W konsekwencji zgodzić należy się ze stwierdzeniem strony pozwanej, jakoby otrzymanie przez Dyrektora (...) protokołu z kontroli w dniu 31 lipca 2015 roku (dokładnie w postaci wiadomości elektronicznej z dnia 30 lipca 2015 roku wysłanej w późnych godzinach popołudniowych) uznać należało za najwcześniejszą datę uzyskania przez pracodawcę informacji o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, a zatem takiej, od której należałoby liczyć termin określony w art. 52 § 2 k.p. Nie ulega przy tym wątpliwości, zdaniem Sądu, że do ustalenia skali naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda konieczne było porównanie danych znajdujących się w komputerowym

systemie hodowlanym - (...) i w komputerowym systemie księgowym - (...), co potwierdzili w swoich przekonujących w tej części zeznaniach zarówno świadkowie J. P. i R. K., jak i przesłuchany w charakterze strony - T. B.. Żadną miarą, zdaniem Sądu, nie można przy tym podzielić stanowiska strony powodowej, jakoby fakt, że pracodawca miał stały dostęp do systemów, które zawierały „pojedyncze” dane, uzasadnia przyjęcie, iż o zachowaniu pracownika pozwany miał wiedzę na długo przed spotkaniem z dnia 15 lipca 2015 roku. Zarówno T. B., jak i świadkowie R. K. oraz J. P., w sposób niebudzący wątpliwości Sądu wykazali, iż tylko szczegółowa konfrontacja danych z obu systemów pozwoliła na uzyskanie pełnej i potwierdzonej wiedzy o nieprawidłowościach oraz ich skali. Zatem, w ocenie Sądu, jako początek biegu terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. należy przyjąć datę przekazania Dyrektorowi protokołu sporządzonego przez R. K..

Odnosząc się natomiast do zarzutu niezasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę, Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 roku (I PK 94/15, Legalis 1460303) „w użytym w przepisie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może, więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie, zatem stanowił uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. 2. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu” (por. np. wyrok SN z 02 lipca 2015 roku, III PK 144/14, LEX 1938286).

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym, stąd też przepisy (art. 52 k.p.), które je przewidują, nie powinny być interpretowane w sposób prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązywania umów o pracę w tym trybie przez pracodawcę. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2016 roku (II PK 311/14, LEX nr 1974078), „artykuł 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy” (por. także m. in. wyrok SN z dnia 17 lutego 2015 roku, I PK 156/14).

Zdaniem Sądu Rejonowego punktem wyjścia do rozważań na temat zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę winna być ocena, kiedy i jakie opłaty (oraz za jakie czynności) winny być od hodowców pobierane. Zatem niejako marginalnie z punktu widzenia wskazanych w oświadczeniu przyczyn, lecz istotne z punktu widzenia całości rozważań znaczenie ma ustalenie obowiązku wystawiania świadectw hodowlanych, jako dokumentu następczego po dokonaniu oceny budowy i wpisaniu zwierzęcia do ksiąg.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z art. 26 ust. 1 ustawy z dnia 29 czerwca 2007 roku o organizacji hodowli i rozrodzie zwierząt gospodarskich (Dz.U.2007.133.921 z późn. zm.) zwierzęta hodowlane z gatunków bydło, owce, kozy i świny oraz ich materiał biologiczny, a także materiał biologiczny koniowatych, mogą być przedmiotem handlu, jeżeli są zaopatrzone w świadectwo potwierdzające ich pochodzenie, o którym mowa w przepisach Unii Europejskiej dotyczących świadectw obowiązujących w handlu. Treść art. 26 ust. 1 stanowczo przeczy twierdzeniom powoda, jakoby do hodowca decydował, kiedy ma być wystawione zaświadczenie hodowlane, bowiem wnioski hodowcy ma

znaczenie jedynie w przypadku zaświadczenia o wpisie do ksiąg (art. 25 ust. 1 pkt 2 cytowanej ustawy). W innych przypadkach, każde zwierzę stanowi potencjalny przedmiot handlu. Fakt braku późniejszego znalezienia kupca i w efekcie decyzja hodowcy o oddaniu zwierzęcia (odpłatnie, czyli faktycznie sprzedaży zwierzęcia) do rzeźni po pierwsze mieści się w ryzyku gospodarczym hodowców, a po drugie nie zmienia faktu, iż w chwili przeprowadzenia oceny i kwalifikacji, winna być pobrana opłata za samą czynność oceny budowy oraz powinno zostać wystawione zaświadczenie (świadcstwo hodowlane) za dodatkową, ustaloną przez pozwanego opłatą. Wniosków powyższych nie dyskwalifikuje fakt, iż zgodnie z art. 2 ust. 11 cytowanej wyżej ustawy zwierzęciem hodowlanym jest zwierzę gospodarskie, które spełnia jeden z następujących warunków: zostało wpisane, zarejestrowane lub kwalifikuje się do wpisu lub rejestracji w księdze hodowlanej lub rejestrze, jego rodzice i dziadkowie zostali wpisani do księgi hodowlanej lub zarejestrowani w tej księdze lub rejestrze tej samej rasy lub ras, lub linii hodowlanej, jego wykorzystanie jest przewidziane w programie hodowlanym prowadzonym dla danej księgi hodowlanej lub rejestru. Natomiast według ust. 26 - jako handel rozumie się - swobodny obrót między państwami członkowskimi Unii Europejskiej zwierzętami hodowlanymi, materiałem biologicznym i jajami wylęgowymi, pochodzącymi z państw członkowskich Unii Europejskiej, oraz zwierzętami hodowlanymi, materiałem biologicznym i jajami wylęgowymi, pochodzącymi z państw niebędących członkami Unii Europejskiej, które znajdują się w obrocie w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Przy czym wyżej wskazany przepis, w ocenie Sądu, nie wyłącza z definicji handlu późniejszej sprzedaży zwierząt do rzeźni. Dodatkowo, art. 26 ust. 9 przewiduje, iż do trybu wydawania świadectw stosuje się przepisy k.p.a.

Potwierdzony przez hodowców fakt, iż w przypadku znalezienia kupca na zwierzę musieli legitymować się świadectwem hodowlanym przy jednoczesnym braku wykazania, iż działo się tak jedynie w przypadku sprzedaży do innych krajów Unii, pozwala przyjąć, iż utartym zwyczajem nawet w obrocie (i handlu) wewnątrz krajowym wymagane było świadectwo hodowlane.

W konsekwencji, w ocenie Sądu pierwszej instancji, nawet przy przyjęciu, iż świadectwo hodowlane nie było wymagane przy obrocie wewnątrz krajowym, to na etapie oceny i kwalifikacji niemożliwym było przewidzenie dalszych „losów” zwierzęcia i to na powódzie, jako profesjonalście, spoczywał obowiązek znajomości tych przepisów i odpowiedzialność za ich stosowanie w codziennej pracy. W ocenie Sądu, nawet w świetle zeznań świadków B. P., K. Z., K. T. oraz K. C. (1), którzy twierdzili, że zakłady przetwórstwa mięsnego nie wymagały świadectw hodowlanych, a w przypadku, kiedy na zwierzę nie było kupca, uzyskiwanie płatnego świadectwa hodowlanego nie tylko było bezcelowe, lecz także czyniło całą produkcję nieopłacalną, czyli w efekcie chęć „zaoszczędzenia” przez hodowców kwoty, która powinna być wydatkowana na opłatę za wystawienie świadectwa, żadną miarą nie mogła zwalniać powoda z wykonania jego obowiązków, określonych nie tylko przez pracodawcę, lecz także w przepisach prawa powszechnie obowiązującego.

Zgodnie z treścią pkt 5 i 6, rozdziału III regulaminu wewnętrznego (...), do ksiąg mogą być wpisane lochy po odchowaniu pierwszego miotu prosiąt, które poddane były ocenie użyteczności tucznej i rzeźnej, przeprowadzonej przyżyciowo oraz knury które poddane były ocenie użyteczności tucznej i rzeźnej, przeprowadzonej przyżyciowo. Natomiast rozdział IV reguluje tryb i sposób wpisu do księgi potwierdzającego dokonanie wpisu zwierzęcia do księgi. Przy czym pkt 8 tego rozdziału stanowi, iż czynnością związaną z wpisem zwierzęcia do księgi jest między innymi przeprowadzenie oceny zwierzęcia na podstawie bezpośrednich oględzin pod względem zdrowia, budowy (zgodności z wzorcem rasy) i rozwoju, liczby oraz prawidłowości wykształcenia sutków. Za samą ocenę budowy zwierzęcia powód powinien pobierać opłatę w wysokości 4 złotych zgodnie z obowiązującymi cennikami. Rację ma przy tym powód, twierdząc, iż za samą czynność wpisu zwierzęcia do ksiąg/rejestrów nie była pobierana opłata. M. G. (1) w sposób jednak zupełnie nieuzasadniony pomija fakt, iż wpis do ksiąg/rejestrów może dotyczyć tylko zwierząt zakwalifikowanych i winien być poprzedzony oceną budowy zwierzęcia (przy kwalifikacji), a za tą czynność, zgodnie z cennikami obowiązującymi u pozwanego należna była opłata w wysokości 4 złotych od sztuki zwierzęcia.

W ocenie Sądu, odnosząc się precyzyjnie do treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem i wskazanej w nim przyczyny polegającej na nieprzestrzeganiu ustalonego w zakładzie pracy porządku i organizacji pracy poprzez dokonywanie wpisów do księgi knurów bez niezbędnej oceny zwierzęcia na podstawie bezpośrednich oględzin pod względem zdrowia, budowy (zgodności z wzorcem rasy) i rozwoju oraz liczby i prawidłowości wykształcenia



sutków, to w ocenie tego Sądu, materiał dowodowy zgromadzony w przedmiotowej sprawie nie daje podstaw do przyjęcia, iż przyczyna ta była prawdziwa. Wydaje się, iż pracodawca wywnioskował, że skoro knury były wpisywane do księgi, a za ocenę dokonaną na podstawie bezpośrednich oględzin budowy (niezbędną do dokonania takiego wpisu) nie była pobrana opłata, to sama ocena nie była przeprowadzona. Tymczasem, jak wynika ze spójnych i przekonujących zeznań hodowców i ich pracowników- B. P., K. Z., K. T. oraz K. C. (1), których stadami „opiekował” się powód, knury przed wpisem do ksiąg zawsze były poddawane ocenie budowy na podstawie bezpośrednich oględzin wykonywanych przez powoda, który w tym celu udawał się bezpośrednio do hodowców. Strona pozwana natomiast w żaden sposób nie obaliła tych twierdzeń. W konsekwencji pierwszą z przyczyn wskazanych przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem w trybie art. 52 § 1 k.p. należy uznać za niezasadną i niezgodną z rzeczywistością.

Natomiast w odniesieniu do drugiej przyczyny polegającej na braku dbałości o dobro zakładu pracy i nieprzestrzeganiu obowiązku ochrony jego mienia poprzez niedokonywanie wbrew obowiązkowi czynności, o których mowa w punkcie 1, za które powinna być pobierana opłata wysokości 4 złotych od sztuki zwierzęcia, co doprowadziło do narażenia pracodawcy na szkodę finansową w kwocie 130.720 złotych, co w konsekwencji spowodowało utratę zaufania pracodawcy do pracownika, należy uznać, iż jak wyżej wskazano, brak jest jakichkolwiek dowodów na to, iż powód nie dokonywał osobistej oceny budowy zwierzęcia, natomiast zgromadzony materiał dowodowy dał pełne podstawy do przyjęcia, iż powód wbrew obowiązkom nie pobierał opłaty za przeprowadzoną ocenę.

Rozważania w powyższym zakresie należałoby zacząć przede wszystkim od wskazania, iż u pracodawcy obowiązywały cenniki opłat za poszczególne czynności dokonywane przez zootechników. Mimo kontaktów z przełożonym M. G. (1) nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń, co do treści tych cenników, nie sugerował także pracodawcy wątpliwości, co do ich stosowania.

W tym zakresie twierdzenia powoda Sąd Rejonowy uznał za nielogiczne i nieprzekonujące. Z jednej, bowiem strony M. G. (1) utrzymywał, iż przełożony J. M. udzielał mu wyjaśnień na temat cenników po ich zmianie (wprowadzeniu dwóch odrębnych opłat) w 2012 roku, a z drugiej wskazywał, iż sytuacje związane z odstępowaniem przez hodowców od żądania wystawienia świadectwa hodowlanego miały miejsce dopiero od 2014 roku z uwagi na załamanie rynku i od tego czasu dopiero zaczęły się zdarzać sytuacje, kiedy pomimo dokonania oceny i wpisu knura do ksiąg odstępował od wystawienia zaświadczenia hodowlanego. Wymieniony w żaden wiarygodny sposób nie wyjaśnił, czy to rzeczywiście przełożony polecił mu w 2012 roku postępować w sposób, który został niejako spowodowany dopiero sytuacją zaistniałą w 2014 roku. A sam J. M., który jakkolwiek próbował usprawiedliwić zachowanie powoda, twierdząc, iż sam rozumiał cenniki właśnie w ten sposób, nie potwierdził wprost, by wydał podwładnemu takie polecenie służbowe. Nawet jednak w przypadku uznania, iż w sposób dorozumiany takie polecenie zostało wydanie, nie sposób przyjąć, iż powód miał obowiązek je wykonać, o czym w dalszej części uzasadnienia. M. G. (1) nie wskazał także, by do chwili przesłania wiadomości była jakaś utrwalona praktyka dotycząca niepobierania opłaty za samą ocenę budowy, bądź niewystawiania zaświadczenia dla zwierząt przeznaczonych na rzeź.

Nadto, w ocenie Sądu Rejonowego, nie sposób pominąć faktu, iż twierdzenia powoda, jakoby same opłaty za wystawienie zaświadczenia (świadectwa) hodowlanego i za ocenę budowy były uzależnione od siebie (w sensie takim, iż niepobranie opłaty za wystawienie świadectwa hodowlanego wobec braku jego faktycznego wystawienia, warunkuje jednoczesne niepobranie opłaty za dokonaną czynność oceny budowy), nie zasługują na podzielenie. Przedstawione przez pozwanego cenniki usług precyzyjnie i przekonująco rozdzielają wymienione czynności (a także opłaty za nie) wskazując, iż opłata cztery złote pobierana jest za ocenę budowy loszek i knurów, kwalifikację loszek i knurów w ramach wysokości opłat za prowadzenie oceny wartości użytkowej Świń w stadach hodowlanych; natomiast opłata za wystawienie zaświadczenia (świadectwa) hodowlanego ustalona na 12 (a następnie 16 złotych) pobierana jest za usługi hodowlane w stadach trzody chlewnej, wynikające z realizacji Krajowego Programu Hodowlanego. Faktycznie przesłuchani w przedmiotowej sprawie świadkowie J. C. (1), P. P., M. M. oraz T. K. wskazali, iż z uwagi na fakt, że oceny budowy dokonywali bezpośrednio przed wystawieniem świadectwa hodowlanego, pobierano od razu i jednocześnie opłatę za obie te czynności. Jednak z zeznań wymienionych wynika, że były to odrębne opłaty, a naliczanie ich jednocześnie wynikało jedynie z faktu, że dokonując oceny budowy nie można było odstępować od

wystawienia świadectwa hodowlanego. W świetle powyższego należy przyjąć, iż stanowisko powoda, zgodnie, z którym zdawał się on utrzymywać, że skoro nie wystawiał świadectwa hodowlanego, to nie miał obowiązku pobierać opłaty za ocenę budowy (wpisując jednocześnie zwierzę do ksiąg), nie znajduje potwierdzenia ani w zgromadzonych dokumentach, ani w treści zeznań świadków J. C. (1), P. P., T. K., którzy precyzyjnie, logicznie i zbieżnie opisali kolejne etapy dokonywania oceny zwierząt, wpisów do ksiąg i wystawiania stosownych dokumentów oraz opłaty, które były należne i pobierane za poszczególne czynności zootechników. Świadkowie zaznaczyli nawet, iż w sytuacji, gdyby hodowca żądał jedynie wpisu zwierzęcia do ksiąg, bez jednoczesnego wystawienia świadectwa hodowlanego, w ogóle odstąpiliby od przeprowadzania oceny budowy i wpisu do ksiąg takiego zwierzęcia.

W powyższym zakresie Sąd pierwszej instancji podzielił także zeznania świadków J. P. i R. K. oraz twierdzenia T. B., jako spójne, logiczne i konsekwentne. Wymienieni w sposób wiarygodny i przekonujący przedstawili okoliczności i zakres przeprowadzanych w (...) kontroli, a także uzasadnili, dlaczego pierwsza z przeprowadzonych kontroli nie wykazała okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Dodatkowo, J. P. precyzyjnie wyjaśnił, że wniosek hodowcy o wystawienie świadectwa (zaświadczenia) hodowlanego winien być złożony w stosunku do każdego młodego zwierzęcia, które podlega ocenie przyżyciowej i zostaje zakwalifikowane do sprzedaży lub hodowli. Taka kwalifikacja składa się z oceny zwierzęcia płatnej 4 złote i wystawienia świadectwa płatnego 16 (uprzednio 12) złotych. Podzielić należy przy tym stanowisko wymienionego świadka, jakoby nie miało znaczenia, czy zakwalifikowane zwierzę znajdzie w późniejszym okresie nabywcę, czy też nie, winno zostać zaopatrzone w świadectwo hodowlane. Podobne stanowisko przedstawili w swoich zeznaniach świadek J. C. (1), P. P., T. K. oraz M. M., którzy wiarygodnie stwierdzili, że nigdy nie mieli wątpliwości, co do rozumienia i stosowania cenników w (...). Świadkowie przekonująco i w ocenie Sądu Rejonowego, zgodnie ze zgromadzonymi dokumentami wskazali, iż po dokonaniu oceny przyżyciowej zwierzęcia, a następnie oceny budowy (obecnie pomiędzy 160, a 200 dniem życia) i wpisie do ksiąg, zawsze wystawia się zaświadczenie hodowlane, pobierając tym samym opłatę zarówno za ocenę budowy, jak i za wystawienie świadectwa, bez względu na to, co stanie się później z ocenianym zwierzęciem. Nadto, przeprowadzający kontrolę w (...) R. K. jasno i przekonująco dodał, iż z punktu widzenia obowiązujących u pracodawcy przepisów nie była możliwa taka sytuacja, iż hodowca wzywał zootechnika, by ten dokonał oceny zwierzęcia, wpisał je do ksiąg, a następnie dopiero kiedy hodowca znajdzie kupca na zwierzę, była przeprowadzana ponowna ocena, kwalifikacja oraz wystawienie świadectwa, za co łącznie pobierano opłatę 20 złotych (4+16). Dodatkowo, R. K. zbieżnie z J. P. i T. B. wskazał sposób oraz zakres przeprowadzonej kontroli i metody dochodzenia do określonych wniosków oraz przede wszystkim porównania dwóch systemów komputerowych funkcjonujących w (...), co dopiero pozwoliło na uzyskanie wszechstronnego obrazu sytuacji.

Bez zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy w części dotyczącej analizy i oceny zasadności drugiej z przyczyn wymienionych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem pozostają zeznania świadków B. P., K. Z., K. T. oraz K. C. (1), którzy wskazali, iż powód oceniał i wpisywał do ksiąg zgłoszone zwierzęta, a świadectwo hodowlane wystawiał jedynie dla tych zwierząt, na które znaleźli kupców i jedynie w tych przypadkach byli obciążani opłatą 20 złotych (4+16), albowiem okoliczność, iż powód nie pobierał opłaty czterech złotych za ocenę budowy zwierzęcia w przypadku, kiedy nie wystawiał świadectwa hodowlanego zasadniczo pozostaje pomiędzy stronami bezsporna, przy jednoczesnym sporze, co do prawidłowości takiego postępowania. Ustaleń powyższych nie zmienia także fakt, iż hodowca K. Z. był także w okresie spornym członkiem zarządu pozwanego i nie zgłaszał powodowi swoich zastrzeżeń, co do prawidłowości jego postępowania. Okoliczność ta nie może usprawiedliwiać postępowania powoda, zwłaszcza, że K. Z. był także hodowcą i z uwagi na trudną sytuację na rynku z całą pewnością zależało mu na jak najniższych kosztach produkcji. Na marginesie należy przy tym wskazać, iż Sąd nie podzielił tego fragmentu zeznań świadka K. T., w którym wskazał, iż płacił za ocenę budowy tylko tych sztuk zwierząt, w których przypadku wnioskował o wystawienie świadectwa hodowlanego i tylko te zwierzęta były wpisane go ksiąg, albowiem pozostaje to w sprzeczności z treścią zestawień pozwanego, według której zdecydowanie więcej zwierząt z hodowli świadka było ocenionych i wpisanych do ksiąg, niż tych, którym ostatecznie wystawiono świadectwo hodowlane i za które obciążono świadka opłatami.

Natomiast zasadniczo na podzielenie nie zasługują w ocenie Sądu pierwszej instancji zeznania świadka J. M. w części dotyczącej pobierania opłat za ocenę budowy zwierząt w sytuacji, kiedy nie było przez zootechnika wystawione świadectwo hodowlane. Po pierwsze, bowiem świadek podobnie, jak powód (jak wyżej wyjaśniono-błędnie) interpretował obowiązek pobierania opłaty za ocenę budowy, a po wtóre ze świadkiem także rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52 k.p., od którego to oświadczenia J. M. odwołał się, a sprawa toczy się pod sygn. akt IV P 568/15, zatem wymieniony zdaje się być żywotnie zainteresowany rozstrzygnięciem procesu na korzyść swojego podwładnego. Dodatkowo, twierdzeniom zarówno powoda, jak i świadka w tym zakresie przeczą zeznania zarówno kierowników innych filii pozwanego (z którymi z całą pewnością wymienieni mieli kontakt), lecz nawet zeznania świadka J. C. (1), który był zatrudniony na równorzędnym stanowisku i także był podwładnym J. M.. Zupełnie, zatem niewiarygodny wydaje się fakt, iż powód, świadek J. M. oraz świadek J. C. (1), postępowali skrajnie odmiennie, przy czym w ocenie Sądu - J. C. (1) - prawidłowo.

W ocenie Sądu Rejonowego, stan faktyczny pozwala na ustalenie, iż powód, odstępując od wykonania swoich podstawowych obowiązków pracowniczych uległ oczekiwaniom hodowców, od których rzeźnie nie wymagały przedstawienia świadectw hodowlanych, pomimo, iż sprzedawane zwierzęta były przedmiotem handlu. O ile zachowania hodowców, którzy mogą nie posiadać wiedzy na temat przepisów ustawy oraz przepisów wewnętrznych obowiązujących u pozwanego, mogą zostać potraktowane, jako nieco usprawiedliwione, bowiem chcieli oni po prostu obniżyć koszty „produkcji”, o tyle, okoliczności te nie mogą usprawiedliwiać powoda, który jako doświadczony zootechnik postępował w sposób rażąco nieprawidłowy odstępując od pobierania opłat za ocenę budowy (której dokonywał) w sytuacji, kiedy nie wystawiał zaświadczenia hodowlanego.

Bez zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy pozostaje natomiast treść protokołu kontroli w pozwanym związku przeprowadzonej przez Krajowe Centrum Hodowli (...) w W.. W ocenie Sądu, fakt, iż praktyka (...) została oceniona, jako nieprawidłowa, nie zwalniał automatycznie powoda z wykonywania jego podstawowych obowiązków pracowniczych, tym bardziej jeszcze przed stwierdzeniem tych nieprawidłowości. M. G. (1) miał prawo swoje ewentualne wątpliwości, co do prawidłowości praktyki oraz przepisów wewnętrznych obowiązujących u pozwanego skonsultować z przełożonym i ewentualnie z B. Zarządu w W., lecz zakres jego uprawnień nie przewidywał możliwości samowolnego odstąpienia od stosowania niektórych przepisów wewnętrznych. Zupełnie na marginesie należy przy tym wskazać, iż treść protokołu kontroli (k. 282- 288), nie wskazuje na to, by przedmiotem kontroli była zasadność pobierania opłat za przeprowadzaną ocenę budowy zwierząt, lecz okoliczności związane ze wstrzymaniem wypłat na rzecz hodowców. Przeprowadzający kontrolę faktycznie zaakcentowali, iż zmiany cenników usług w 2015 roku nie były potwierdzone aneksami do umów w hodowcami. Największe uchybienia stwierdzono w związku z faktem, iż cennik mający obowiązywać od dnia 01 lipca 2015 roku został doręczony hodowcom dopiero pod koniec października 2015 roku (natomiast powód przestał pracować w sierpniu 2015 roku). Dodatkowo, kontrolujący zakwestionowali fakt wystawiania świadectw hodowlanych bez wniosków hodowców, kwestionując pośrednio, iż pozwany pracodawca w sposób nieuzasadniony traktował zgłoszenie do oceny i kwalifikacji, jako jednocześnie wnioski o wystawienie świadectwa. W kontekście przedmiotu niniejszej sprawy, okoliczności te pozostają bez pierwszorzędnego znaczenia dla jej rozstrzygnięcia, zwłaszcza, iż protokół nie odnosił się do sytuacji związanej z pobieraniem opłat za ocenę budowy przy kwalifikacji (wpisie do ksiąg). Jednak pośrednio, tym bardziej biorąc pod uwagę wnioski protokołu, zgodnie z którym, świadectwa hodowlane winny być wystawiane na wyraźny wniosek hodowców, można z tych treści wysnuć wniosek, iż nawet w przypadku braku wniosku o wystawienie świadectwa, opłata za ocenę budowy winna być pobierana, czego powód nie czynił.

Na zakończenie wypadnie odnieść się także do prezentowanego przez stronę powodową argumentu zawyżenia kwoty ewentualnej szkody wyrządzonej pozwanemu przez działania powoda, która to szkoda, w ocenie powoda, jawi się, jako dużo niższa. W ocenie Sądu, wysokość szkody wyrządzonej przez powoda (ta wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę budzi poważne wątpliwości) winna mieć znaczenie jedynie pomocnicze w ustaleniu, czy M. G. (1) dopuścił się zawinionego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W tym zakresie podzielić należy stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2012 roku (II PK 143/11), zgodnie, z którym „uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy

nie musi być jedynie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy”. Tak, więc samo wystąpienie szkody i jej wysokość stanowi jedynie kryterium pomocnicze. Podobne stanowisko zajął także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 czerwca 2016 roku (II PK 135/16, LEX nr 2076686), według którego „ocena ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy. Jedną z tych okoliczności może być wyrządzenie szkody i jej rozmiar. Jednak nie jest prawidłowe przyjęcie, że w sytuacji kiedy naruszenie obowiązku pracowniczego nie wyrządza szkody wyłącza to możliwość kwalifikacji tego naruszenia jako ciężkiego. Wyrządzenie szkody jest bowiem jedynie kryterium pomocniczym i uzupełniającym podstawowe kryterium oceny jakim jest wina” (por. też wyrok SN z dnia 11 października 2011 roku, II PB 8/11). „Pracodawca może stosować art. 52 § 1 pkt 1 k.p. także wtedy, gdy zawinione działanie pracownika powoduje tylko zagrożenie jego interesów. Ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków nie występuje tylko wtedy, gdy wystąpi konkretny skutek (szkoda). Nie musi być tak, że dopiero sankcja za naruszenie przepisów o rachunkowości czy podatkowych warunkuje przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Samo zagrożenie interesów pracodawcy może powodować utratę zaufania pracodawcy i stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w szczególnych trybie” (wyrok SN z 22 marca 2016 roku, II PK 37/15, LEX 2026396, por. też. Wyrok SN z 20 stycznia 2015 roku, I PK 137/14, LEX 1652711). „Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy” (wyrok SN z 09 lutego 2016 roku, II PK 330/14, LEX 2046359, postanowienie SN z 25 września 2014 roku, I PK 82/14). „Naruszenie lub szczególne zagrożenie interesów pracodawcy nie jest pojęciem tożsamym ze szkodą” (wyrok SN z 20 stycznia 2016 roku, II PK 311/14, M.P.Pr. 2016/3/151-155). Tak więc, mimo faktu, iż jak podał sam T. B., wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy kwota była liczona z uwzględnieniem wartości niewystawionych przez powoda świadectw hodowlanych (niepobranych opłat za ich wystawienie, w sytuacji, kiedy, w ocenie pozwanego, M. G. (1) był do wystawienia tych dokumentów i pobrania za nie opłat zobowiązany), co stanowi zabieg oczywiście błędny w świetle przyczyn wskazanych w oświadczeniu, jako te, które legły u podstaw rozwiązania z powodem umowy o pracę, to istotnym jest fakt, iż pracodawca nie wskazał tej kwoty jako rzeczywistej szkody poniesionej przez pracodawcę, a jedynie jako szkodę, na której zaistnienie pozwany został narażony. Natomiast z matematycznego wyliczenia, sporządzonego według wykazów przedstawionych przez pozwanego wynika, iż realną szkodą materialną była kwota nieco ponad 25.000 złotych. Jednakże, jak wyżej wskazano, kryterium wysokości szkody stanowi jedynie kryterium pomocnicze, a samo zagrożenie interesów pracodawcy może powodować utratę zaufania do pracownika i stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Reasumując, dokonując oceny przyczyny podanej w punkcie 2 oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, Sąd Rejonowy uznał, iż jest to przyczyna rzeczywista. Natomiast rozpatrując zachowanie M. G. (1) w kontekście ustalenia, czy stanowi ono ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, Sąd miał na względzie między innymi treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 roku (II PK 81/13, LEX 1438800), według którego „przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo”. „Obowiązki pracownika (o których naruszeniu mówi art. 52 k.p.) mogą być uregulowane w ustawie (por. np. ogólnie obowiązujący art. 100 k.p., a także tzw. pragmatyki służbowe dotyczące różnych pracodawców i grup pracowników), w regulaminie organizacyjnym obowiązującym u pracodawcy, w innych aktach prawa zakładowego (np. w statucie uczelni), w zakresie czynności przekazanych pracownikowi, wreszcie w umowie o pracę. Każdego pracownika obowiązuje podstawowy zakres obowiązków pracowniczych wynikający z art. 100 k.p. (...). Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku” (wyrok SN z 05 sierpnia 2015 roku, I PK 271/14, LEX 2026881). „Zakres

obowiązków pracowniczych określają przepisy prawa pracy, postanowienia umowy o pracę oraz - jeżeli chodzi o ich konkretny kształt - zwyczaj zakładowy” (wyrok SN z 23 października 2003 roku, IPK 425/02, OSNAPiUS 2004 nr 20, poz. 345, str. 920).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, nie ulega wątpliwości zdaniem Sądu Rejonowego, iż do podstawowych obowiązków M. G. (1) należał nie tylko obowiązek przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz dbałości o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia (art. 100 § 2 ust. 2 i 4 k.p.), lecz również obowiązki wynikające z regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy, jak również zakresu obowiązków powoda. W ocenie Sądu Rejonowego, zachowanie powoda polegające na braku dbałości o dobro zakładu pracy i nieprzebrzeganiu obowiązkowi ochrony jego mienia poprzez niedokonywanie wbrew obowiązkowi czynności pobierania opłaty wysokości 4 złotych od sztuki zwierzęcia za ocenę budowy, co doprowadziło do narażenia pracodawcy na szkodę finansową, stanowiło ciężkie zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie sposób przy tym zaakceptować argumentu przedstawianego przez stronę powodową, jakoby powód (zwłaszcza w świetle rzekomego polecenia pracodawcy oraz wyników kontroli Krajowego Centrum Hodowli) był niejako zwolniony od stosowania cennika i innych przepisów ustanowionych przez pracodawcę, bowiem z mocy art. 100 § 1 k.p. 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. Analizując wskazany argument na wstępie należy wskazać, iż kwestia ewentualnej zgodności z przepisami prawa powszechnie obowiązującego, przepisów obowiązujących u pracodawcy nie była, jak wskazał sam powód, przyczyną niestosowania cenników, lecz ich odmienna, od powszechnej u pracodawcy, interpretacja. Dodatkowo, jak wyżej wskazano, wyniki kontroli przeprowadzonej przez Krajowe Centrum Hodowli nie odnoszą się do niezasadności stosowania opłat za ocenę budowy, lecz do wystawiania świadectw hodowlanych bez wniosku hodowców, a nawet gdyby kontrolujący zakwestionowali zasadność pobierania opłat za ocenę budowy, to wiedzę o ewentualnej niezgodności cenników z przepisami (choć wynikającą jedynie z kontroli), powód uzyskałby dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy, podczas gdy jego praktyka trwała już od co najmniej 1,5 roku. Zatem w przypadku, gdyby M. G. (1) powziął jakkolwiek wątpliwość co do zasadności obowiązujących cenników, winien te okoliczności wyartykułować przełożonemu, bądź pracodawcy, czego nie uczynił. Nie sposób także przy tym zaakceptować stanowiska strony powodowej, iż działanie powoda było usprawiedliwione poleceniem przełożonego. Po pierwsze, w świetle zgromadzonego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego trudno zdaniem Sądu przyjąć, iż takie polecenie zostało wydane, bowiem co najwyżej można mówić o przyzwoleniu przełożonego, natomiast nawet przy odmiennym uznaniu, że polecenie ze strony J. M. zostało wydane, to powód jako wieloletni zootechnik, tym bardziej cieszący się opinią dobrego i sumiennego fachowca, winien zaakcentować niezgodność takiego polecenia z przepisami obowiązującymi u pracodawcy i odstąpić od jego wykonania, bądź zwrócić się o wyjaśnienie wątpliwości do przełożonych kierownika filii, czego jak sam wskazał, nie uczynił.

Zatem Sąd pierwszej instancji, jakkolwiek nie podzielił przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w punkcie 1, to uznał za uzasadnioną przyczynę wskazaną w punkcie 2 (z eliminacją zarzutu niedokonywania osobistych oględzin zwierząt). „Pracodawca powinien wskazać wszystkie przyczyny uzasadniające w jego ocenie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a dla uznania zgodności z prawem tego rozwiązania wystarczające jest, aby jedna ze wskazanych przyczyn okazała się zasadna” (postanowienie SN z 04 sierpnia 2003 roku, I PK 218/03, Legalis 237690; por. też uzasadnienie wyroku SN z 05 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNAPiUS 2006 nr 17-18, poz. 265, str. 723). „W przypadku wskazania więcej niż jednej przyczyny, nie wszystkie muszą zostać udowodnione, aby wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za uzasadnione. Przyczyny prawdziwe powinny jednak pozostawać "w istotnej proporcji" do przyczyn nieprawdziwych. W przeciwnym razie wypowiedzenie może zostać zakwestionowane jako nieuzasadnione (mimo stwierdzenia zasadności jednej czy dwóch spośród większej liczby przyczyn”, wyrok SN z 14 kwietnia 2015 roku, II PK 140/14, MoPr 2015 nr 10, str. 541). Mając powyższe na względzie, Sąd Rejonowy uznał, iż przyczyna oceniona jako rzeczywista jest przyczyną o zdecydowanie większej wadze, niż przyczyna, która okazała się nieprawdziwa. W ocenie Sądu, warto też zwrócić uwagę na bardziej stanowcze stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w postanowieniu z dnia 26 marca 2013 roku (II PK 322/12, Legalis 734528), zgodnie z którym „rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1k.p.)

nie jest niezgodne z prawem, choćby pracodawca oprócz właściwej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie, podał także przyczyny nieuzasadnione. Wystarczy udowodnienie jednej istotnej przyczyny, uzasadniającej przyjęty tryb rozwiązania umowy o pracę, choćby pozostałe przyczyny okazały się nieuzasadnione albo nie zostały udowodnione, aby uznać, że zwolnienie pracownika z pracy było zgodne z prawem”.

W ocenie Sądu Rejonowego, uznana za rzeczywistą i zasadną przesłanka rozwiązania z M. G. (1) stosunku pracy może być uznana przez pracodawcę za podstawę utraty zaufania do pracownika. Jak słusznie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 roku (II PK 140/14, MoPr 2015 nr 10, str. 541), „jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie”.

Sąd Rejonowy wskazał także, że jako bezpośrednie przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę te wymienione w punktach 1 i 2. Natomiast okoliczności podane przez pracodawcę w obszernym uzasadnieniu oświadczenia, należy traktować po części, jako rozwinięcie przyczyn bezpośrednich, natomiast w pozostałym zakresie, jako ukazanie szerszej perspektywy zachowania powoda.

Podsumowując rozważania poczynione w przedmiotowej sprawie na podstawie analizy i oceny zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd pierwszej instancji przyjął, iż M. G. (1) naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze w sposób zawiniony. Sąd dokonując oceny zachowania powoda w kontekście bezprawności jego działania i zawinienia miał na względzie także treść postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2015 roku (III PK 30/15, LEX 2026131), zgodnie z którym „w żadnym razie nie jest możliwe przyjęcie, że sama bezprawność zachowania pracownika uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nawet w przypadku wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, konieczną przesłanką rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę pozostaje przesłanka winy. W razie rozwiązania umowy w tym trybie, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy” (por. też wyrok SN z 10 marca 2015 roku II PK 105/14, LEX 1663403).

Sąd wskazał także, że nie sposób także pominąć stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 06 października 2015 roku (III PK 158/14, Legalis 1378836), zgodnie z którym „naruszenie owych (podstawowych) 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)”. W ocenie Sądu, jak już wyżej wskazano, M. G. (1) w sposób rażący naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, powodując tym samym zagrożenie interesu pracodawcy. W ramach oceny stopnia ciężkości uchybień powoda, Sąd wziął pod uwagę między innymi właściwości i rodzaj pracy wykonywanej przez M. G. (1) oraz łączące się z tym wymagania, a także całokształt postępowania powoda (por. wyrok SN z 18 listopada 2003 roku, I PK 575/02, Legalis 217895). Nawiązując do powyższego orzeczenia, okoliczności ujawnienia zachowania powoda (oraz jego przełożonego) wynikające z wymiany informacji między hodowcami z różnych filii pozwanego oraz fakt, iż hodowcy poczuli się traktowani przez (...) w sposób bez uzasadnienia nierówny, spowodowały niewątpliwe zagrożenie dla interesów pracodawcy nie tylko tych majątkowych, ale również polegających na utracie zaufania hodowców do pozwanego. Nie ulega także wątpliwości Sądu, iż zachowanie powoda cechowała umyślność, a przynajmniej rażące niedbalstwo.

Wobec powyższych okoliczności, w niniejszej sprawie, w ocenie Sądu Rejonowego, pozwany skutecznie zrealizował nałożony nań procesowy obowiązek i za pomocą zaferowanych dowodów w pełni uzasadnił decyzję o zwolnieniu powoda w trybie dyscyplinarnym, przy jednoczesnym wykazaniu, iż został zachowany termin określony w art. 52 § 2 k.p.

W świetle poczynionych ustaleń zarzucane powodowi zachowanie stanowiło uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę (było bezprawne, zawinione i niosło istotne oraz realne zagrożenie interesów pracodawcy), wobec czego Sąd Rejonowy oddalił jego roszczenie (pkt I wyroku).

O kosztach postępowania, orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust. 1 pkt 1) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu zasądając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego (pkt II wyroku). Dokonując powyższego rozstrzygnięcia, Sąd miał na uwadze, iż zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w postanowieniu z dnia 12 maja 2011 roku (I PZ 8/11, LEX 1402592), zgodnie z którym „podstawę obliczenia opłaty z tytułu zastępstwa procesowego strony w sprawie o przywrócenie do pracy i łącznie z nim dochodzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy stanowi stawka minimalna określona w § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349).

Apelację od powyższego wyroku złożył powód zaskarżając go w całości oraz zarzucając:

1) nie uwzględnienie przez Sąd pierwszej instancji kluczowego dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy faktu, a mianowicie tego, że przyczyny dyscyplinarnego zwolnienia powoda sformułowane w oświadczeniu pozwanego z dnia 19.08.2015 o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia, enumeratywnie wymienione w punkcie II. ppkt 1. i 2. na stronie 1. tego oświadczenia, dotyczą tego samego (rzekomego) naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych tj. niedokonywania „oceny zwierzęcia na podstawie bezpośrednich oględzin pod względem zdrowia, budowy, i rozwoju oraz liczby prawidłowości wykształcenia sutków” przed wpisem do księgi, a zarzut ten jest w świetle materiału dowodowego i ustaleń Sądu I. Instancji nieuzasadniony (do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia);

Dalej z ostrożności procesowej zaskarżonemu wyrokowi skarżący zarzucił:

2) brak wnikliwego, wyczerpującego i obiektywnego wykazania przez Sąd w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn uznania, że powód działał w sposób zawiniony i to w ramach winy umyślnej albo rażącego niedbalstwa - a stanowi to niewątpliwie kluczową kwestię w przedmiotowym procesie; jawi się brak odpowiedniego odniesienia Sądu do właściwości i charakteru M. G. (1) jak i właściwości i charakteru pracy powoda u pozwanego, nie uwzględnieniu ilości czasu i sił poświęcanych przez powoda na pracę u pozwanego - powód obsługiwał stado 1230 loch (na 1600 loch w filii (...)), tym samym nie zrozumienie, że powód był oddany pracy na najniższym szczeblu struktury organizacji (...) i wykonywał ją tak samo od lat u pozwanego i nigdy (przed lipcem 2015 r.) nie zwracano mu uwagi, że wykonuje swoje zadania nieprawidłowo, wręcz przeciwnie w 2011 r. powód otrzymał odznaczenie honorowe na wniosek pozwanego, nadto praktycznie co miesiąc otrzymywał premie finansowe z (...) do sierpnia 2015 r. (poza lipcem 2015 r. podczas, gdy już w sierpnia 2015r. powód otrzymał kolejną premię finansową 5%); powód autentycznie działał ze świadomością dobrze, rzetelnie i prawidłowo wykonywanej pracy, nie miał żadnych wątpliwości co do swojego rozumienia cennika, regulaminu wewnętrznego i ustawy, powód był pewien prawidłowo wykonywanej pracy - powtórzyć trzeba, że nikt nigdy wcześniej (ani kierownik filii w O. J. M. ani koordynator M. M. - którego powód do lipca 2015 roku "w ogóle nie widział na oczy") nie zwracał powodowi uwagi na to, że postępuje niewłaściwie (również księgowe z filii biura w O., które odbierały regularnie, raz w miesiącu, dokumenty od powoda, przygotowywały zestawienia i przesyłały je drogą elektroniczną do (...)) - powyższego Sąd I instancji nie wziął pod rozwagę; nadto w stadach prowadzonych przez powoda odbywały się regularnie kontrole z ramienia (...) (protokół jednej z takich kontroli w aktach sprawy); powód obsługiwał również stado samego K. Z. — członka Zarządu (...), i ten również nie widział nic złego w procedurach i trybie postępowania powoda sąd nie wyjaśnił, z jakich obiektywnych, wszechstronnie ustalonych powodów przyjął, że powód działał w sposób zawiniony (wina umyślna, „a przynajmniej rażące niedbalstwo” — str. 21. uzasadnienia, dlaczego rażące niedbalstwo, może tylko niedbalstwo...tego Sąd w ogóle nie analizuje i nie wyjaśnia), rzuca się w oczy, że Sąd skupił się w swoich rozważaniach na wykazaniu bezprawności działania powoda, a bardzo marginalnie odniósł się do sprawy zawinienia powoda, stopnia tego zawinienia - tym bardziej trudno odnieść się w apelacji do zaskarżonego wyroku w pełni;

3) błędne przyjęcie przez Sąd I instancji, że powód dopuścił się ciężkiego-zawinionego i o znacznym stopniu winy (w ocenie Sądu wina umyślna, a przynajmniej rażące niedbalstwo) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

4) nie uwzględnienie przez Sąd I instancji w pisemnym uzasadnieniu faktu notoryjnego - dla Sądu faktu notoryjnego m.in. z uwagi na prowadzenie procesu w sprawie IV P 568/15 kierownika filii biura P. w O. - J. M., a mianowicie bardzo istotnego dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, że nie tylko powód i nie tylko J. C. (1) byli podwładnymi kierownika filii w O. J. M., ale był nim również zootechnik R. Z. który również - tak samo jak powód - nie pobierał 4 zł za ocenę budowy przez wpisem świni do księgi, gdy nie wystawiał świadectwa hodowlanego; Sąd nie uwzględnił w pisemnym uzasadnieniu tego, że ww. R. Z. otrzymał za takie samo uchybienie, które zarzuca się powodowi tylko i wyłącznie karę porządkową nagany (a powód jak sam twierdzi, stał się „kozłem ofiarnym” na ołtarzu przedmiotowej „afery”) - pracował u pozwanego w filii w O. do czasu przejścia w styczniu 2017 r. na emeryturę; dalej idąc tokiem wywodów Sądu nie można powiedzieć, że zwyczaj zakładu pracy powoda - filii biura (...) w O. - był taki jak przedstawiał to świadek J. C. (1) i to nie tylko powód i nie tylko J. M. nie pobierali 4 zł za ocenę budowy przed wpisem świni do księgi, gdy nie wystawiali świadectwa hodowlanego, ale również R. Z.; nasuwa się nieoparty wniosek, że to pozwany nierówno traktuje pracowników (inaczej został potraktowany powód, inaczej R. Z., i inaczej członek zarządu K. Z., który kierując się wywodami Sądu (str. 15 uzasadnienia) – godził się na bezprawne praktyki powoda – a tylko z powodem pozwany rozwiązał umowę o pracę i to w trybie dyscyplinarnym);

5) błędne przyjęcie przez Sąd I instancji, że od uzyskania przez pozwanego wiadomości uzasadniającej rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia do dnia otrzymania przez powoda tego oświadczenia w dniu 20.08.15 r. nie upłynął 1 miesiąc (art. 52 par. 2 k.p.), podczas, gdy w ocenie powoda termin ten zaczął biec 15.07.2015 r. - ponieważ już wówczas pracodawca dysponował wiadomością kluczową dla sprawy dot. „niepobierania przez powoda od hodowców wszystkich należnych opłat”, „nie wystawianie zaświadczeń hodowlanych wpisanych przez powoda knurów - te okoliczności pozwany podniósł również w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w części II. (str. 2) z 19.08.2015 r., czyli miała ona dla pozwanego istotne znaczenie (na tyle istotne, żeby rozwiązać z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia - skoro powołuje się na nie również w oświadczeniu z 19.08.2015 r.), ww. okoliczności znane były pozwanemu już, co najmniej od 15.07.2015 r. i od tego dnia pozwany miał czas 1 miesiąca na to, by doprecyzować uzyskane wiadomości uzasadniające rozwiązanie z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia i do 15.08.2015 r. przekazać powodowi oświadczenie o takim rozwiązaniu z nim umowy o pracę - tym bardziej, że protokół z kontroli wewnętrznej był w posiadaniu pozwanego już od 31.07.2015 r.

Ponadto skarżący wniósł o przeprowadzenie dowodu z:

- odznaczenia honorowego powoda z 2011 r. - na okoliczność uznania, jakim cieszył się powód u pozwanego,

- wydruków ze strony (...) dot. aktualnego składu zarządu głównego - na okoliczność tego, że w składzie zarządu (...) do dziś zasiada K. Z.;

- wydruk ze strony (...) jego struktury organizacyjnej, na okoliczność tego, że powód pracował na najniższym szczeblu przedstawionej „drabinki” i winien być należycie kontrolowany zarówno przez kierownika filii, koordynatora, ale i przez dyrektora biura (...) - T. B.;

- dowód otrzymywania premii przez powoda od pozwanego w okresie od I-VI 2015 r. w dniu 21.08.2015 r. na okoliczność zadowolenia pozwanego z pracy wykonywanej przez powoda i na okoliczność podważenia twierdzeń T. B. słuchanego w charakterze strony na rozprawie poprzedzającej wydanie zaskarżonego wyroku, że od dawna miał zastrzeżenia do pracy powoda i że dane uzyskane z pracy powoda zostały rzekomo przez (...) usunięte z systemu;

- pisma z Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 27.01.2016 i 29 .06.2016; postanowienie Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie, a dokładnie treść uzasadnienia tego postanowienia z dnia 02.12.2016 r. oraz pismo z Prokuratury Rejonowej w Hławie z dnia 25.07.2016 r. na okoliczność obalenia twierdzeń, które padły z ust T. B.



Przesłuchiwanego w charakterze strony jakoby (...) nie miało żadnych zastrzeżeń wobec niektórych praktyk (...) w kwestii m.in. zaświadczeń hodowlanych.

Apelujący wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa, tj. uznanie za bezskuteczne rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie kosztów procesu od pozwanego na rzecz powoda według norm przepisanych; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Olsztynie.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powoda w części zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy wskazać, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, że sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55.). Dodatkowo należy wskazać, że dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez sąd orzekający dwóch naczelných obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami kodeksu postępowania cywilnego oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Rozstrzygnięcie to winno również znajdować poparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych.

Kontrola zaskarżonego wyroku pozwoliła przyjąć, iż w przedmiotowej sprawie Sąd pierwszej instancji nie uczynił zadość wymaganiom opisanym na wstępie.

Sąd ten w pisemnych motywach wyroku wskazał wprawdzie, na jakich dowodach oparł się przy jego wydaniu. Wskazał również podstawę swojego rozstrzygnięcia. Jednakże zdaniem Sądu Okręgowego, przyznając słuszność zarzutom apelacji, Sąd Rejonowy zebrany w sprawie materiał dowodowy nie ocenił prawidłowo, dokonując częściowo niewłaściwych ustaleń stanu faktycznego.

Mając powyższe na uwadze, a zatem uznając zebrany przez Sąd pierwszej instancji materiał dowodowy za wystarczający, Sąd Okręgowy częściowo skorygował ustalenia faktyczne sprawy.

Sąd odwoławczy podziela poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne za wyjątkiem ustalenia, iż brak poboru przez powoda opłaty za czynność oceny knurów przy wpisie do księgi było z jego strony działaniem umyślnym (a zatem celowym) bądź wynikającym z rażącego niedbalstwa (co stanowi jeden z elementów zastosowania konstrukcji prawnej z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Sąd Okręgowy nie podziela też ustalenia, iż wymieniony miał obowiązek każdorazowo – bez wniosku hodowcy (przy przeznaczeniu knura na rzeź) – obowiązek wystawienia zaświadczenia hodowlanego i co za tym idzie poboru opłaty za tę czynność.

Zdaniem Sądu odwoławczego konsekwencją powyższego stanu rzeczy jest to, iż ocena budowy (i zarazem obowiązek poboru opłaty za tę czynność) występuje zarówno przy wpisie do ksiąg (rejestr) jak przy wystawieniu świadectwa hodowlanego. Przy czym przy wpisie do ksiąg zwierzęcia nie musi następować – bez wniosku bądź wbrew wnioskowi hodowcy – wystawienie świadectwa hodowlanego. Taki sposób postępowania przewidział pracodawca skoro nadał nowe brzemienne cennikowi już po dniu 1 lipca 2015 r., wskazując, wprost, iż opłata jest pobierana w wypadku „ocena budowy loszek i knurów przy kwalifikacji/wpisie do ksiąg/rejestru loszek i knurów za 1 szt. – 4 zł” (alternatywa rozłączna). Zdaniem Sądu również ustawa o organizacji hodowli i rozrodzie zwierząt gospodarskich z dnia z dnia 29 czerwca 2007 r. (Dz.U. Nr 133, poz. 921) wyraźnie rozróżnia, że następstwem dokonania czynności związanych z wpisem do ksiąg jest wydanie hodowcy – za opłatą – świadectwa wpisu (art. 25 ust.1. pkt 2 ustawy), zaś w przypadku zamiaru hodowcy przeznaczenia zwierzęcia do handlu na jego wniosek wystawia się za pobraniem odrębnej opłaty świadectwo hodowlanego (art. 26 ustawy). Zarzuty apelacji w podanym zakresie okazały się uzasadnione.

Odnosząc się kolejno do zarzutów apelacji wskazać należy, że rację ma skarżący, iż po dokonaniu przez Sąd pierwszej instancji konfrontacji zarzutów sformułowanych przez powoda w pozwie z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a przede wszystkim z ustalonym stanem faktycznym, zarzut ten ostał się w znacznie okrojonej formie, gdyż ustalono - wbrew twierdzeniom pracodawcy – że powód dokonywał wpisu zwierzęcia do księgi knurów po przeprowadzeniu jego rzeczywistej oceny na miejscu. Ostatecznie jedyne, co można było zarzucić powodowi to, iż nie pobierał on za tę ocenę opłaty w wysokości 4 zł.

Niemniej jednak Sąd Okręgowy podziela ustalenie Sądu Rejonowego w tej kwestii, iż w świetle brzmienia regulacji wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy (w okresie spornym) za taką czynność – dokonania oceny knura (u hodowcy) przy wpisie do księgi – winna zostać pobrana opłata w wysokości 4 zł. Zapis ten w ocenie Sądu wydaje się jasny – opłatę w wysokości 4 zł pobiera się przy czynności w postaci oceny knurów, przy czym należy podkreślić, że jednocześnie regulacja ta nie dokonywała rozróżnienia czy ocena ta była przeprowadza na potrzeby wpisu do księgi, czy z wystawieniem zaświadczenia hodowlanego. Skoro tak to opłata ta winna zostać pobrana przy każdej z tych czynności – przy wystawieniu zaświadczenia hodowlanego oraz przy wpisie do księgi knurów – skoro niezbędnym elementem dokonania tych czynności było właśnie dokonanie oceny zwierzęcia (bezpośrednich jego oględzin pod względem zdrowia, budowy – wzorca racy, rozwoju oraz liczby i prawidłowości wykształcenia sutków).

Powyższe nie uzasadnia jednak przyjęcia, iż zarzut powoda jest słuszny, w zakresie, jakim podnosi, że pozwany pracodawca składając oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia sformułował jedną tego przyczynę. Istotnie pozwany literalnie wskazuje, iż „przyczyną” (w domyśle powoda „jedną oraz jedyną”) złożenia spornego oświadczenia jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to dalej precyzuje, że naruszenie dotyczy wskazanych dwóch, odpowiednio wymienionych w punkcie II ppkt 1 i 2 oświadczenia obowiązków pracowniczych. Jeden z nich został przez powoda naruszony.

Przechodząc, zatem do omówienia dalszych zarzutów apelacji wskazać należy, że według art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków.

Zgodnie z poglądem utrwalonym zarówno w nauce prawa pracy, jak i orzecznictwie w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także **zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo** (por. wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 r. II PK 46/2009 LexPolonica nr 2051719).

Przy ocenie zasadności rozwiązania umowy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych konieczne jest wyjaśnienie zwrotów, które składają się na tę przesłankę, tj. „ciężkiego naruszenia” oraz „podstawowych obowiązków pracowniczych”. Albowiem, aby można było dokonać zwolnienia dyscyplinarnego pracownik musi naruszyć jeden z podstawowych obowiązków, a ponadto jego naruszenie musi mieć charakter ciężki.

Brak w zachowaniu pracownika, któregokolwiek z tych zwrotów skutkować będzie niemożnością rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zwrotem „podstawowych obowiązków pracowniczych” ustawodawca posługuje jedynie w art. 211 k.p., który to za podstawowy obowiązek uznaje przestrzeganie przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Niemniej jednak nie jest to jedyny przepis bądź podstawa do uznania danego obowiązku pracownika za podstawowy. Także z innych przepisów możemy wyprowadzić i wskazać „podstawowe obowiązki pracownika”. Takim przepisem jest choćby art. 100 k.p. Ponadto również w umowach o pracę zawieranych z pracownikiem czy w regulaminach pracy mogą być zawarte „podstawowe obowiązki pracownika”, których ciężkie naruszenie może skutkować zwolnieniem dyscyplinarnym.

Po stronie podmiotów i organów stosujących przepisy leży każdorazowa ocena w ramach kontroli następczej, czy czyn pracownika stanowił naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 400/00). Przypomnieć, zatem wypada, na czym polega stosunek pracy, albowiem zrozumienie tego, co łączy pracownika i pracodawcę, pozwala nam wyznaczyć linię, która pokazuje, które naruszenia przez pracownika stanowią podstawę do rozważania przez pracodawcę możliwości rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Najogólniej rzecz ujmując pracownik zobowiązuje się za wynagrodzeniem do wykonywania osobiście pewnych czynności pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy, w czasie i miejscu wskazanym przez pracodawcę. Zakres tych czynności naturalnie określa umowa o pracę. Ale to nie wszystko, albowiem niektóre czynności, do jakich zobowiązuje się pracownik są na tyle ogólne, że wymagają dookreślenia. Dlatego też normalną praktyką jest uszczegółowienie zadań pracownika poprzez przydzielanie zakresu obowiązków. Pracownik wtedy zna swoje obowiązki, zaś pracodawca nie musi na bieżąco wydawać poleceń. Oprócz zakresu obowiązków są jeszcze, przynajmniej u niektórych pracodawców, regulaminy pracy (bądź instrukcje), które również wyznaczają ramy, w których pracownik może swobodnie, bez narażania się na negatywne konsekwencje, wykonywać swoje obowiązki.

Zatem podkreślenia wymaga fakt, że tzw. dyscyplinarka związana jest – jak wskazuje redakcja przepisu – z rażącym naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Co oznacza, iż wszelkie naruszenia nie mieszczące się w zakresie podstawowych obowiązków pracownika, nie mogą stanowić podstawy rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym. W niniejszej sprawie nie jest spornym to czy „dbałość o dobro zakładu pracy i przestrzeganie obowiązku ochrony jego mienia”, a zatem „pobieranie opłat w wysokości 4 zł (netto) od sztuki zwierzęcia” za przeprowadzenia jego oceny pod względem zdrowia, budowy (zgodności z wzorcem rasy) i rozwoju (...) należało do podstawowych obowiązków powoda, spornym jest jak wskazuje apelacja ocena Sądu Rejonowego działania powoda, jako umyślanego, bądź charakteryzującego się, co najmniej rażącym niedbalstwem. W podanym zakresie zarzut apelacji należało podzielić.

Konstrukcja prawna z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. dotyczy czynu, na który składa się nie tylko ze strony przedmiotowej – czynu, zdarzenia, zachowania (tutaj brak poboru opłaty w wysokości 4 zł za dokonaną czynność oceny budowy knura przy wpisie do księgi), ale też wymaga kwalifikowanej strony podmiotowej (postawienia pracownikowi zarzutu, iż czynności tę podjął w sposób umyślny – celowy, bądź rażąco niedbały). Zdaniem Sądu Okręgowego rozważania Sądu Rejonowego w tej części są pobieżne, stąd uzasadnionym wydaje się także zarzut powoda, iż Sąd zasadniczo „nie rozważył w ogóle zagadnienia zawinienia powoda, które jest kluczowe do uznania za zasadne rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia”.

Jakkolwiek, zatem można i należy podzielić zapatrywanie Sądu Rejonowego w zakresie wypełnienia przez powoda swoim zachowaniem przedmiotowej przesłanki czynu zakwalifikowanego przez pracodawcę z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego – niepobieranie opłat od hodowców za wykonaną czynność w postaci oceny knura przy wpisie do księgi; rację w tym zakresie Sądowi pierwszej instancji oddaje sam powód), to ocena ta winna być inna w zakresie kwalifikacji zachowania od strony podmiotowej.

W tym ostatnim wypadku rozstrzygnąć należało czy brak pobierania opłat od hodowców było działaniem umyślnym, kierunkowym (zachowanie zmierzające do uszczuplenia dochodu pracodawcy w postaci opłat, a jednocześnie

zmierzające do wzbogacenia hodowców – brak uiszczenie przez nich opłat, które w normalny toku czynności winny byli uiścić), czy też działaniem subiektywnie usprawiedliwionym, nieintencjonalnym aczkolwiek nieprawidłowym (niedbalstwo). Zdaniem Sądu Okręgowego ustalenia faktyczne sprawy nie dają podstawy do oceny, iż zachowanie powoda - przez pryzmat rażącego niedbalstwa (rozumianego, jako brak zachowania minimalnych, elementarnych, zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji) - skoro brak poboru opłat przez powoda mógł być albo intencjonalny (umyślny) albo usprawiedliwiony okolicznościami sprawy – niedbalstwo (zgodnie z definicją niedbalstwa sprawca - pracownik nie przewiduje możliwości nastąpienia szkodliwych skutków, choć może i powinien je przewidzieć). Natomiast przypisanie zachowaniu powoda tak rozumianej cechy zachowania (niedbalstwa) nie wypełnia cech konstrukcji prawnej z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i nie zezwala pracodawcy na rozwiązanie z pracownikiem umowy w trybie dyscyplinarnym.

Sąd dostrzega pewną niekonsekwencję Sądu Rejonowego, który w uzasadnieniu orzeczenia wskazuje, jakoby powód miał ulec namowom hodowców i odstępując od pobierania opłat, i mając świadomość obowiązku ich pobrania, celowo ich nie pobrał, czym działał na szkodę pracodawcy, dalej jednak Sąd Rejonowy wskazuje, że wątpliwości dotyczące interpretacji przepisów i prawidłowej praktyki winien był rozwiązać przez skonsultowanie się z przełożonym (zatem Sąd niejako dostrzega w zachowaniu powoda umyślność, jak i tylko w tym przypadku niedbalstwo). Daleko idące są wnioski Sądu Rejonowego, że odmienna praktyka pracowników pozwanego pozostałych jego filii, w sposób automatyczny przesądza, że taką wiedzę winien mieć także powód.

Dowolną oceną wykazał się także Sąd Rejonowy w zakresie badania zapisów przebiegu spotkania z dnia 15 lipca 2015 r., jakoby deklaracje powoda o pomocy w odzyskaniu niepobranych od rolników opłat miały wskazywać na intencjonalne działania skarżącego. Sąd Rejonowy w dalszej części uzasadnienia, bowiem wyraźnie wskazuje, że protokół z tego spotkania nie odnosił się do sytuacji związanej z pobieraniem opłat za ocenę budowy przy kwalifikacji (wpisie do księgi), a zatem sytuacji, do której mianowicie odnosi się oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wręczone powodowi. Zatem z ww. notatki nie sposób wywodzić wniosków w zakresie motywów zachowania, intencji, świadomości powoda w zakresie poboru opłat za dokonanie oceny przy wpisie knura do księgi.

Odnośnie przeprowadzonego wnioskowania Sądu pierwszej instancji, z którego wynika, iż skoro pozostali pracownicy filii pozwanego (poza (...)) zapis cennika uznawali za jasny (pobór opłaty należy się za dokonanie czynności oceny knura przy wpisie do księgi,) to taką też świadomość musiał mieć sam pracownik, należy uznać także za dowodne. Stan wiedzy, możliwości percepcyjne i interpretacyjne są właściwościami indywidualnymi. Zatem z faktu, iż inni pracownicy pozwanego nie mieli problemów z jego interpretacją nie musi oznaczać automatycznie, iż takowych nie miał sam powód. Wskazać w tym miejscu można tylko na J. M. - przełożonego powoda (!), którego zeznań również nie można dyskwalifikować jedynie z tego powodu, że z nim pozwany rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia. Natomiast zeznania innych świadków (strony pozwanej) w zakresie interpretacji cennika na potrzeby konkretnego układu faktycznego (z ich punktu widzenia tylko teoretycznego) przy dodatkowo znanym im sporze w interpretacji cennika i fakcie jego późniejszej zmiany, nie dowodzą i nie mogą dowodzić o możliwej (jasnej i stanowczej) interpretacji cennika w zakresie obowiązku pobierania opłaty przy czynności oceny budowy knura przy wpisie do księgi. Do wyłożenia sprawy jasno należy podkreślić ponownie, że ocena budowy knura była przeprowadzana nie tylko przy wpisie do księgi, ale także była nierozłącznym elementem wystawienia zaświadczenia hodowlanego i przy każdej z tych czynności (oceny budowy na potrzeby wpisu do księgi i jako oceny budowy przy wystawieniu świadectwa hodowlanego) była odrębnie pobiera opłata 4 zł.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony, zatem materiał dowodowy nie daje podstaw, aby przypisać powodowi umyślnego zamiaru zaniechania poboru opłat przy czynności oceny budowy knura przy wpisie do ksiąg.

Do właściwej oceny podmiotowej zarzucanego powodowi działania pomocnym jest wskazanie na przebieg zmian cennik pozwanego, który w ocenie Sądu może stanowić o uzasadnieniu stanowiska powoda (choć nie o jego prawidłowości). Cennik ten na początku przewidywał jedną łączną opłatę za wystawienie zaświadczenia hodowlanego (którego niezbędnym elementem była ocena budowy zwierzęcia). Po rozbiciu opłat – 4 zł za czynność oceny zwierzęcia (niezbędna do wystawienia zaświadczenia hodowlanego) i wystawienie świadectwa hodowlanego – 12 zł (później

16 zł) powód mógł mieć wątpliwości czy jest to zmiana formalna (czysto techniczne rozbitcie jednej dotychczasowej opłaty na dwie za ocenę zwierzęcia i za wystawienie zaświadczenia hodowlanego), czy zmiana merytoryczna, gdzie opłata 4 zł miała być pobierana zarówno przy ocenie budowy zwierzęcia przy wpisie do księgi (po której to czynności nie następowało wydanie zaświadczenia hodowlanego ze względu na brak wniosku hodowcy) jak i przy wydaniu zaświadczenia hodowlanego. Interpretacja zapisu cennika przez powoda było zrozumiała, wyłumaczalna (aczkolwiek błędna). W kontekście przytoczonych okoliczności faktycznych, w tej sytuacji nie sposób przypisać powodowi celowego, świadomego łamania zapisu regulacji wewnętrznych pracodawcy. Dodatkowo materiał dowodowy nie dał podstaw do stwierdzenia, iż w zakresie prawidłowej interpretacji cennika powód był informowany w tym względzie przez przełożonych.

W dalszej części podnieść należy, iż późniejsza zmiana zapisów spornego cennika po dniu rozwiązania z powodem umowy o pracę (po dniu 1 lipca 2015 r.) w brzmieniu „ocena budowy loszek i knurów przy kwalifikacji/wpisie do ksiąg/rejestru loszek i knurów za 1 szt. – 4 zł” dowodzi tylko, iż zapis cennika mógł być niejasny i nieprecyzyjny (przez dodanie zwrotu ocena budowy knurów przy wpisie do ksiąg nie było już wątpliwości, iż za tę czynność należy pobierać opłatę). W konsekwencji powód - zdaniem Sądu Okręgowego - miał podstawy ku temu, aby intepretować cennik w sposób przez siebie podany.

Podkreślić też należy, iż ze względu na skalę szacowanej szkody będącej wynikiem braku poboru opłaty za dokonanie oceny zwierzęcia przy wpisie do księgi (kwota ok. 25000 zł na przestrzeni 1,5 roku), w porównaniu z kwotą wskazaną w oświadczeniu pracodawcy, nie wydaje się, aby ten fakt, nie mógłby zostać pomocniczo brany pod uwagę przy ocenie przesłanki „ciężkości” naruszenia przez powoda jego obowiązku.

Reasumując Sąd Okręgowy dostrzega słuszność stanowiska powoda, braku wyraźnej kwalifikacji strony podmiotowej zarzucanego skarżącemu czynu. To wyżej opisane okoliczności (późniejsza zmiana treści cennika, w tym jego jeszcze wcześniejsze brzemienie, znacznie mniejsza skala szkody, fakt działania innych pracowników pozwanego w takim samym mylnym przeświadczeniu o sposobie rozumienia treści cennika) wskazują, iż powodowi nie można przypisać działań kierunkowych (umyślności), a co najwyżej niedbalstwa (nie przewidywał on możliwości nastąpienia szkodliwych skutków w postaci naruszenia zapisów cennika i braku poboru stosowanych opłat choć mógł i powinien to przewidzieć).

Podkreślić przy tym należy, iż w orzecznictwie przyjmuje się iż jedynie wyjątkowo można na podstawie samych przesłanek obiektywnych (samego zachowania sprawy) wnioskować o jego winie (przesłance subiektywnej) – uzasadnienie wyroku SN z dnia 19.04.2006 r II PK 304/05 OSNP 2007/7-8/103. Zaś wykazanie umyślności działania okoliczności obciążą zgodnie z regułą wyrażoną w art. 6 k.c. pracodawcę. Sama zaś ocena winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, odbywa się przez pryzmat całokształtu okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS2000, Nr 20, poz. 746; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526; z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762; z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 133/07, LEX nr 863912). W tym kontekście trzeba wskazać, że przy ocenie stopnia winy uwzględnia się zarówno stan świadomości, jak i woli pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 Nr 14, poz. 424). Pierwszy aspekt koncentruje uwagę na relacji zachodzącej między powinnością pracownika a jego stanem wiedzy (stan świadomości), drugi skupia uwagę na stosunku psychicznym sprawy do popełnionego czynu. W orzecznictwie podkreśla się również doniosłość pobudek określonego działania pracownika, jego intencji, a także stopnia świadomości co do naruszenia obowiązków pracowniczych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 1998 r., I PKN 253/98, OSNAPiUS 1999 Nr 16, poz. 513; z dnia 7 maja 1998 r., I PKN 57/98, OSNAPiUS 1999 Nr 9, poz. 299). Pamiętać należy, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika powinno być stosowane wyjątkowo i ostrożnie (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 269; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 Nr 20, poz. 746; z dnia 21 października 1999 r., I PKN 308/99, OSNAPiUS 2001 Nr 5, poz. 154; z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 642/99, OSNAPiUS 2001 Nr 20, poz. 619 oraz z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 381).

Odnosząc te uwagi do ustalonego przez Sąd Okręgowy okoliczności podmiotowych zachowania powoda nie sposób stwierdzić, iż można mu przypisać działanie kwalifikujące do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na stwierdzenie, aby jego zachowaniu towarzyszyła umyślność (rażące niedbalstwo) wobec czego pracodawca niezasadnie rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Okoliczność ta w ocenie Sądu Okręgowego nie uzasadnia jednak uwzględnienia roszczenia powoda, tj. przywrócenia do pracy.

Zgodnie z art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W orzecznictwie zgodnie się przyjmuje, iż odmowa przywrócenia do pracy z powołaniem się na niecelowość lub niemożliwość uwzględnienia takiego żądania może mieć miejsce wówczas, gdy jest uzasadniona wskazaniem takich przyczyn, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 25.11.2014 r. I PK 98/14, wyrok SN z dnia 17 marca 2016 r. III PK 84/15 III PK 84/15).

Naruszenie obowiązków pracowniczych zarzucane powodowi w ocenie Sądu Okręgowego kwalifikuje się jako uzasadniona przesłanka wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.). Zdaniem Sądu Okręgowego zapis cennika przewidujący pobór opłaty za dokonanie czynności oceny knura (u hodowcy) winien wzbudzić u powoda na tyle uzasadnione wątpliwości, iż winien on skonsultować tą kwestię z przełożonymi. Skoro, bowiem cennik posługiwał się ogólnym zwrotem – ocena budowy knura opłata 4 zł za szt. – bez rozróżnienia, czy ocena budowy była przeprowadzana na potrzeby wpisu do księgi, czy wystawienia zaświadczenia hodowlanego to powinien on przyjąć, iż winna być ona pobierana przy obu czynnościach.

Skoro powód miał wątpliwości w tej kwestii to słusznie Sąd Rejonowy wskazuje, iż powinien je wyjaśnić ze swoimi przełożonymi. Zarzut skierowanym do powoda sprowadza się do tego, iż co prawda nie sposób mu zarzucić celowego działania zmierzającego do naruszenia wzorca zachowania wskazanego w cenniku (pobór opłaty za przeprowadzenie oceny budowy przy wpisie do księgi) to jednak z racji samego brzmienia jego zapisów przy pojawiających się z jego stronach wątpliwościach kwestie te winien zgłosić (skonsultować) z przełożonymi. Jeśli jednak nie miał wątpliwości w zakresie interpretacji cennika to okoliczność ta tym bardziej przemawia na jego niekorzyść gdyż oznacza to, iż bez uzasadnionych powodów dokonał jego interpretacji wbrew zapisom cennika.

W tym aspekcie należy wskazać, iż w orzecznictwie przyjmuje się, iż przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód dla pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinienia pracownika (por. wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 r. I PK 79/07). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista; nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy; brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 OSNAPiUS 1998/20 poz. 598 z wyrok SN dnia 11 lipca 2006 r. I PK 305/2005 LexPolonica nr 1044887). Odnosząc te uwagi do oceny zachowania powoda nie ulega wątpliwości, iż wskazane uchybienie uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) i nie mogą być uznane jako jednorazowe „drobne uchybienie obowiązkom pracowniczym”, o którym mowa w wytycznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. (teza VI). III PZP 10/85 OSNC 1985/11/164 (uzasadnienie wyroku SN z dnia 25.10.1995.10.25 I PRN 77/95 OSNP 1996/11/153), co uzasadniałoby odmienną ocenę.

Zdaniem Sądu przywrócenie powoda do pracy byłoby również niecelowym, gdyż z okoliczności sprawy, w tym treści złożonego oświadczenia przez pracodawcę, wynika, iż ten utracił do powoda zaufanie.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia z dnia 6 lipca 2016 r., w sprawie o sygn. akt II PK 182/15, wskazał, że w świetle okoliczności konkretnej sprawy należy badać, czy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10. W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika. Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia z punktu widzenia kryterium „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy („ciężkie” czy „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.). Niecelowość orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej zaś z na tyle nagannym postępowaniem, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyroki Sądu Najwyższego z: 10 października 2000 r., I PKN 66/00 OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 235; 18 marca 2008 r., II PK 258/07, 5 sierpnia 2014 r., I PK 41/14). Po drugie: należy co do zasady przyjąć, że odmowa przywrócenia do pracy z powołaniem się na niecelowość uwzględnienia takiego żądania powinna być uzasadniona wskazaniem takich przyczyn, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę. W szczególności, np. nieuwzględnienie żądania przywrócenia do pracy ze względu na jego niecelowość, wynikającą z utraty zaufania, powinna być merytorycznie uzasadniona podobnie jak wypowiedzenie umowy o pracę z takiego powodu. Skutek takiej decyzji sądu jest bowiem, poza uzyskaniem odszkodowania rekompensującego jedynie i najczęściej częściowo szkodę (krzywdę) poniesioną przez pracownika wskutek bezprawnego lub bezzasadnego rozwiązania stosunku pracy, tożsamy z wypowiedzeniem, tzn. polega na utracie pracy (z dnia 25 listopada 2014 r., I PK 98/14, OSNP 2016 nr 6, poz. 67).

Zatem Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że uzasadnione jest stanowisko pozwanego „o utracie zaufania” do powoda, nawet, jeżeli nie zostało potwierdzone, iż jego zachowanie nosiło znamiona umyślności, gdyż udowodnione uchybienie podstawnemu obowiązkowi, zdaniem Sądu mogło zostać ocenione przez pozwanego, jako na tyle ważne, iż uniemożliwiałoby współpracę stron w ramach stosunku pracy. W ocenie Sądu reaktywowany stosunek pracy nie miałby możliwości prawidłowego funkcjonowania, co też w sposób czytelny ukazał przebieg niniejszego postępowania.

Odnosząc się do ostatniego z zarzutów apelacji, tj. błędnego przyjęcia przez Sąd pierwszej instancji, iż od uzyskania przez ozwanego wiadomości uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia do dnia otrzymania przez powoda tego oświadczenia w dniu 20 sierpnia 2015 r. nie upłynął jednomiesięczny termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., podczas gdy zdaniem skarżącego termin ten zaczął biec już od dnia 15 lipca 2015 r., ponieważ to od tego dnia pracodawca dysponował – w ocenie powoda kluczową informacją – „niepobierania przez podda od hodowców wszystkich należnych opłat”, podkreślenia powtórnie wymaga, że sprawa toczyła się na tle rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 k.p. Ustanie stosunku pracy w tym trybie, ze względu na rozmiar konsekwencji dla pracownika, wymaga zaistnienia szczególnych okoliczności, wymienionych w art. 52 § 1 pkt 1 - 3 k.p. Od pracodawcy zawsze wymagane jest rozważne podjęcie decyzji w tej kwestii, do czego musi dysponować dostateczną wiedzą. Nie może on jednak zwlekać zbyt długo z podjęciem decyzji i z tego względu ustawodawca ogranicza go w możliwości rozwiązania stosunku pracy treścią art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Wątpliwości interpretacyjne może budzić użyty końcowej części przepisu zwrot dotyczący uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jego zbyt restrykcyjna wykładnia utrudniałaby lub nawet uniemożliwiała zastosowanie rozwiązania dyscyplinarnego w praktyce, z kolei wykładnia zbyt liberalna niweczyłaby

ochronę, jaką gwarantuje on pracownikowi. Z tego względu w orzecznictwie Sądu Najwyższego od wielu lat kształtują się standardy w świetle, których wypada dokonywać oceny, czy pracodawca dochowuje terminu, wynikającego z art. 52 § 2 k.p.

Już w okresie, następującym bezpośrednio po wejściu w życie Kodeksu pracy stwierdzano, że przez wyrażenie „uzyskanie przez zakład pracy wiadomości” (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., sygn. I PRN 74/76, zob. także wyrok z dnia 21 października 1999 r., sygn. I PKN 318/99). Nie wchodzi, zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego). Sprawdzenie to powinno nastąpić w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, które wypada wszcząć niezwłocznie a także sprawnie przeprowadzić. Obie te cechy zostały zaproponowane i przyjęte w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z dnia 26 marca 1998 r., sygn. I PKN 5/98 oraz z dnia 24 lipca 2009 r., sygn. I PK 44/09).

W dniu 15 lipca 2015 r. miało miejsce spotkanie powoda m.in. z przełożonymi dotyczące nie wystawiania zaświadczeń hodowlanych w prowadzonych przez niego hodowlach. Na spotkaniu tym nie była poruszana kwestia braku poboru opłaty przy wpisie zwierząt (knurów) do ksiąg (co znalazło się później w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracy). Pracodawca nie miał też wówczas informacji o rozmiarze poniesionej szkody w tym zakresie (została ona później oszacowana i określona w oświadczeniu o wypowiedzeniu). Dopiero na skutek przeprowadzonej kontroli wewnętrznej trwającej od 28 lipca 2015 roku do 31 lipca 2015 roku, której celem było dokładne zbadanie okresu i skali naruszeń obowiązków pracowniczych przez powoda oraz zbadanie dodatkowych wątków, które nie były poruszane na spotkaniu z dnia 15 lipca 2015 r. (pobór opłaty za ocenę budowy przy wpisie do księgi) pracodawca dysponował pełną wiedzą o działaniu skarżącego. Ujawnienie pełnego obrazu i kontekstu działalności pracownika wymagało m.in. porównania danych i ich analizy znajdujących się w komputerowym systemie hodowlanym - (...) i w komputerowym systemie księgowym - (...), przez dedykowanego do tego celu i zaznajomionego z działaniem tych systemów osób.

W tym kontekście nie może ulegać wątpliwości, iż termin z art. 52 § 2 k.p. w przypadku pozwanego pracodawcy zaczął biec dopiero po zapoznaniu się z wynikami kontroli wewnętrznej, która ujawniała skale naruszenia obowiązków przez pracownika oraz wskazywała nowe wątki piętujące nieprawidłowości zachowania się pracownika, a w tej sytuacji nie może być mowy o naruszeniu przez Sąd pierwszej instancji prawa materialnego tj. art. 52 § 2 k.p. w konfrontacji do niekontestowanych w tym zakresie przez apelującego ustaleń faktycznych.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy wskazuje, iż wniosek dowodowy zgłoszony w apelacji należało ocenić, jako spóźniony, a nadto nie przydatny do rozstrzygnięcia sprawy. Zgodnie, bowiem z art. 217 § 1 k.p.c., strona może przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na poparcie swoich twierdzeń aż do zamknięcia rozprawy, zaś ich pominięcie może nastąpić jedynie w okolicznościach określonych w art. 207 § 6 k.p.c. i art. 217 § 2 k.p.c. Zdaniem Sądu Okręgowego, pozytywne rozpatrzenie omawianego wniosku dowodowego spowodowałoby zwłokę w rozpoznaniu sprawy, gdyż - jak słusznie zauważył skarżący - został on zgłoszony dopiero w apelacji, a nadto, jako środek zwalczania argumentacji Sądu Rejonowego, co nie wymagało przeprowadzania dodatkowych dowodów. Z powyższych powodów wnioski dowodowe Sąd oddalił.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy w oparciu o art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, iż zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 22 699,92 zł tytułem odszkodowania (w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia licznego jak ekwiwalent za urlop) i w pozostałym zakresie powództwo i apelację powoda oddalił (punkt I i III wyroku).

O kosztach sądowych orzeczono jak w punkcie II i IV przyjmując, iż pozwany winien zwrócić powodowi koszty zastępstwa procesowego za postępowanie przed sądem I i II instancji, tj. na podstawie przepisu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz



ponoszenia przez skarb państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 490) w przypadku I instancji oraz w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) w przypadku II instancji. Sąd Okręgowy wskazuje, iż pozwany pracodawca przegrał sprawę w rozumieniu art. 98 k.p.c., gdyż sąd drugiej instancji reformatoryjnie uwzględnił alternatywne roszczenie odszkodowawcze w miejsce (zamiast) niecelowego przywrócenia do pracy (por. postanowienie SN z dnia 06.09.2011 r., II PZ 20/11, Legalis nr 461916).

W punkcie V Sąd orzekł o obowiązku zwrotu powodowi uiszczonych opłat od pozwu i apelacji, natomiast w punkcie VI Sąd orzekł o nakazaniu ściągnięcia od pozwanego na rzecz skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Olsztynie kwoty 1135 zł tytułem opłaty od pozwu, a odpowiadającej wpisowi stosunkowemu od wartości przegranego przez pozwanego pracodawcę w całości alternatywnego i ekwiwalentnego roszczenia odszkodowawczego (por. uchwała SN z dnia 05 marca 2007 r., I PZP 1/07, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 269).

/-/ SSO T. Madej /-/ SSO B. Kurowska (spr.) /-/ SSO B. Łożyńska – Motyka