

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21.07.2023 roku Sąd Rejonowy w Kutnie, IV Wydział Pracy po rozpoznaniu sprawy z powództw Z. K. (1) i K. G. (1) przeciwko P. Ż. o zapłatę:

I.

- 1) oddalił powództwo Z. K. (1),
- 2) zasądził od Z. K. (1) na rzecz P. Ż. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu,
- 1) oddalił powództwo K. G. (1),
- 2) zasądził od K. G. (1) na rzecz P. Ż. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

P. Ż. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...). Do zakresu jego działalności należał m.in. przewóz mleka od dostawców do odbiorcy mleka, którym była spółka (...). k.

Powód Z. K. (1) zatrudniony był u pozwanego od dnia 1 sierpnia 2015 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierowca – mechanik. Średnie wynagrodzenie z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia Z. K. (1) wynosiło 4.748,87 zł brutto.

K. G. (1) zatrudniony był u pozwanego od dnia 1 kwietnia 2021 r. na stanowisku kierowca – mechanik. Średnie wynagrodzenie z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia K. G. (1) wynosiło 3.300 brutto.

Do zadań pracownika na stanowisku kierowcy – mechanika należała obsługa techniczna pojazdu oraz zbiórka mleka od rolników do beczkowozu, na terenie powiatów (...) i (...), zgodnie z ustalonym przez pracodawcę i odbiorcę mleka harmonogramem.

Do stycznia 2022 r. zebrane mleko po zakończeniu zbiórki było odwożone do mleczarni (...) Sp. z o.o. w K., OSM w Ł., OSM w S. i OSM w S.. Od stycznia 2022 r. zmieniono system dostaw o tyle, że mleko było przelewane do innych pojazdów, na terenie zbiórki w ustalonym miejscu (m.in. na stacji paliw w D. oraz w T. i K.) zgodnie z dyspozycją pracodawcy. Tym samym samochód-cysterna, stanowiący narzędzie pracy powodów nie wjeżdżał do mleczarni.

Z. K. (1) oraz K. G. (1) świadczyli pracę w systemie pracy dwudniowej naprzemiennie, wykorzystując do tego samochód marki S. z beczką o pojemności ok. 16.500 litrów.

W związku z faktem, że siedziba pracodawcy znajdowała się w znacznej odległości od obszaru, na którym zbierane było mleko, K. G. (1) oraz Z. K. (1) prowadzili bieżącą obsługę techniczną ciągnika samochodowego oraz obsługę beczki na mleko na terenie miejsca zamieszkania K. G. (1) w G. Św. M. i w okolicy. Odbywało się to w uzgodnieniu z pracodawcą oraz odbiorcą mleka. Do czynności tych należało mycie samochodu i beczki zewnętrzne oraz wewnętrznie, utrzymanie odpowiedniego stanu podzespołów ciągnika w tym ogumienia oraz wszelkie inne czynności, w tym naprawy pojazdu na okolicznych stacjach obsługi. Ciągniki siodłowe parkowane były na posesji K. G. (1) od wiosny 2022 roku.

W czasie, gdy mleko po zbiórce było odwożone do mleczarni, beczki były myte bezpośrednio po rozładunku w mleczarni, na dedykowanych do tego stanowiskach. Gdy przyjęto system odbierania mleka przez inne pojazdy, po uzgodnieniu z odbiorcą mleka (...) G. sp. k., mycia beczki dokonywali Z. K. (1) i K. G. (1). Zasadniczo było możliwe korzystanie z dedykowanych specjalistycznych myjni, jednak w praktyce mycie wykonywano na terenie posesji K. G. (1), gdzie też pojazd parkował. Mycie beczki wewnętrzne odbywało się w uzgodnieniu z przedstawicielami

(...) G., środkami za które płaciła ta firma. Według przyjętej procedury przy myciu wewnętrznym chemią beczki dokonywano jej płukania ilością 200 – 250 litrów, a następnie spuszczano wodę z beczki po płukaniu (otwierano zawory, co umożliwiało grawitacyjny spływ cieczy). W celu uniknięcia pozostałości w beczce po płukaniu, każdorazowo powodowie jadąc do pierwszego dostawcy mleka sprawdzali u niego czy beczka jest pusta i czy nie pozostały w niej pozostałości po myciu.

W dniu 10 września 2022 r. K. G. (1) mył beczkę zewnątrz oraz wewnątrz na terenie własnej posesji. W dniu 11 września 2022 r. powód Z. K. (1) rozpoczął pracę przed godziną 4, kiedy to odebrał samochód z posesji K. G. (1) w miejscowości G., po czym ruszył w trasę po odbiór mleka. Tego dnia pracownicy (...) G. sp. k. zaplanowali kontrolę. Przeprowadzili ją w taki sposób, że czekali na wyjazd cysterny z miejsca parkowania i pojechali za nią do pierwszego gospodarstwa rolnego, w którym miało nastąpić tankowanie mleka. Po tym jak Z. K. (1) wjechał na teren gospodarstwa, kontrolujący ujawnili się i dokonali sprawdzenia zawartości beczki poprzez odkręcenie zaworów. W beczce ujawniono znaczne ilości słonej wody, co utrwalono na sporządzonym nagraniu. Zasolenie wody ustalono organoleptycznie, tj. kontrolujący spróbowali wypływającego płynu. Po tym zdarzeniu spółka (...) k. zaprzestała współpracy z pozwanym. W kontroli nie uczestniczyli pracownicy pozwanego.

Mechanizm oszukiwania na ilości dostarczonego mleka co do zasady przebiega według następujących założeń: dolanie do mleka samej wody jest łatwe do ustalenia za pomocą krioskopu. Dlatego typowym jest, że osoby chcące zwiększyć ilość płynu dostarczonego do odbiorcy mleka a chcące uniknąć łatwego wykrycia, że dołały wody dodają także znaczne ilości soli, rzędu kilkunastu kilogramów. Zysk z takiego procederu uzyskuje się poprzez podział sumy uzyskanej za wodę przez rolnika (producenta mleka) z innymi osobami uczestniczącymi w takim procederze. W okresie poprzedzającym kontrolę z 11 września 2022 r. odbiorca mleka zwracał pozwanemu uwagę na problemy z jakością dostarczanego mleka. W ocenie powoda ilość płynu spuszczonego z beczki i utrwalona na nagraniu była rzędu 500-600 litrów, co przełożyłoby się na wypłatę przez odbiorcę na rzecz producenta dodatkowe kwoty kilkuset złotych.

Oświadczeniami zawartymi w pismach z dnia 28 września 2022 r. kierowanymi zarówno do Z. K. (1) jak i K. G. (1) pozwany rozwiązał z powodami umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazano na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na dolaniu do zbiornika z transportowanym mlekiem wody, co zostało wykryte, ujawnione i utrwalone przez pracowników spółki (...). k. na nagraniu trwającym około 10 minut, a następnie zabezpieczonym przez nich i okazanym pracodawcy dnia 16 września 2022 r. Dalej wskazano, że działania powodów należy zakwalifikować do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ze względu na to, że pozwany utracił do powodów jako pracodawca zaufanie, a spowodowane to zostało zagrożeniem interesów prowadzonej przez pozwanego działalności gospodarczej, jak również spółki (...) sp.k. i nieuczciwością powodów.

W przedsiębiorstwie pozwanego nie istnieją już stanowiska pracy, na których zatrudnieniu byli powodowie, albowiem utracił on zlecenia na obsługę tych tras i tych odbiorców. Informacja o wynikach kontroli z 11 września 2022 r. rozniosła się po regionie i negatywnie wpłynęła na opinię o firmie pozwanego. Wynagrodzenie pozwanych nie było uzależnione od ilości odebranego mleka.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy dokonał na podstawie dowodów w postaci dokumentów przedłożonych do akt sprawy, w tym kserokopii tych dokumentów, które nie budzą wątpliwości. Ponadto ustaleń dokonano także na podstawie zeznań świadków oraz stron, które w odpowiedniej części stanowiły podstawę ustaleń faktycznych. Sąd nie dał przy tym wiary zeznaniom Z. K. i K. G., że ujawniona w zbiorniku woda stanowiła w istocie pozostałość mycia beczki w poprzednim dniu. K. G. (1) nie potrafił bowiem jednoznacznie wskazać, czy dokonał opróżnienia beczki z wody czy też nie, nie wytłumaczył także przyczyn, dla których miałby tego zaniechać, choć stanowiło to rutynową czynność. Ustalenia o tym, że zawartość beczki była wodą z solą dokonano na podstawie zeznań świadka R. N. (1), który osobiście spróbował cieczy wypływającej z beczki. W sprawie ustalono, że pobrane zostały płyny owej cieczy, jednak ostatecznie nie wykonano jej badań. Należało to jednak uznać za drugorzędne, gdyż wyniki takich badań, względnie tożsamość próbki uzyskanej od odbiorcy mogłaby być kwestionowana w toku postępowania i trudno wyobrazić sobie taki sposób postępowania z próbkami przez podmiot prywatny, który wykluczyłby takie

zarzuty. Należało jednak ocenić, zdaniem Sądu Rejonowego, że pracownicy odbiorcy nie mieli motywacji, by podawać nieprawdę. Nadto za racjonalne należało uznać przyjęcie, że osobami zainteresowanymi fałszowaniem mleka byli jego producenci, który jednak musieli korzystać z pomocy obsługi cysterny. Za całkowicie wykluczone należało uznać, w ocenie Sądu I Instancji, aby zaleganie płynu w zbiornikach było wynikiem przeoczenia. Nie jest argumentem po temu umorzenie przez prokuraturę postępowania przygotowawczego (okoliczność niesporna między stronami). Przeoczenia o jakim mowa musieliby dokonać tego samego dnia obaj powodowie, z których jednak mył beczkę, a drugi odbierał ją i zabierał w trasę. Jest przy tym jasne, że otwarcie zaworów po umyciu zbiorników (każda z cystern posiada grodzie i składa się w praktyce z kilku zbiorników) i spuszczenie płynu jest standardową czynnością, bez której mycie nie jest ukończone. Nadto brak wiadomości o tym, by sól była środkiem typowo używanym przy myciu zbiorników na mleko. Wreszcie sam fakt, że odbiorca mleka nie informując pozwanego przeprowadził kontrolę angażując w tym celu swoich pracowników we wczesnych godzinach porannych wskazuje, że działanie to było uzasadnione interesem biznesowym odbiorcy. Za wiarygodne należało zatem uznać zeznania pozwanego o tym, że odbiorca sygnalizował niską jakość dostarczanego mleka. Nadto jasnym jest, że odbiorca stracił do P. Ż. zaufanie, co wprawdzie objawiło się nie informowaniem o zaplanowanej kontroli, a następnie rozwiązaniem umowy. Sąd Rejonowy pominął wniosek strony pozwanej, która wnosila o zlecenie biegłemu obliczenia ilości płynu spuszczonego z beczki (w oparciu o średnicę zaworu spustowego i czas wypływania cieczy). Sąd ocenił, że precyzyjne określenie tej ilości nie jest konieczne dla wydania rozstrzygnięcia. Nadto zważywszy, że nagranie pochodziło od podmiotu trzeciego, tj. odbiorcy mleka. Dlatego wbrew stanowisku strony powodowej Sąd Rejonowy nie ocenił pochodzenia nagrania za wątpliwe.

W oparciu o tak poczynione ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy uznał oba powództwa za niezasadne. Podstawę rozwiązania umowy o pracę z powodami stanowił art. 52 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z dorobku orzeczniczego sądów powszechnych i Sądu Najwyższego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Naruszenie musi być zatem spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz musi stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest bowiem nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę jedynie wyjątkowo. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97). Jak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 9 grudnia 1976 r. (I PRN 111/76) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo, a ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (por. wyrok Sąd Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99 i z 21 września 2005 r., II PK 305/04). Intencje pracownika, pobudki jego działania należy uznać za elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ten skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy. Rozważając kwestię samej winy podnieść należy, zdaniem Sądu Rejonowego, że w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo

lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, 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. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Różnica między opisanymi postaciami winy jest wyraźna; inne okoliczności świadczą o rażącym niedbalstwie, a inne o umyślności. Nie jest więc prawnie możliwe zakwalifikowanie tego samego zachowania pracownika jednocześnie jako umyślnego i rażąco niedbałego naruszenia podstawowego obowiązku w rozumieniu art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Sąd I instancji podkreślił, że z materiału dowodowego wynika, że oświadczenie pozwanego o definitywnym rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone powodom na piśmie, z zachowaniem miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia od dowiedzenia się o przyczynie uzasadniającej podjęcie decyzji, zawierało pouczenie o przysługującym prawie odwołania się do sądu pracy i przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy w tym trybie: ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na dolaniu do zbiornika z transportowanym mlekiem wody, a także utrata zaufania pracodawcy spowodowana zagrożeniem interesów prowadzonej przez pozwanego działalności gospodarczej, jak również spółki (...) sp.k. i nieuczciwością powodów. W ocenie Sądu Rejonowego treść tego oświadczenia spełnia wymogi określone art. 30 § 4 k.p. Wprawdzie w oświadczeniu nie wskazano daty kiedy powodowie mieli dopuścić się wskazanego naruszenia, jednak jak wynika z treści pozwu potrafili oni wskazać dokładną datę i godzinę zdarzenia, mieli więc świadomość jakiej sytuacji dotyczy przywołana przez pracodawcę przyczyna. Zgodnie z treścią przepisu 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. Praca w ramach stosunku pracy ma charakter pracy podporządkowanej, co oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń pracodawcy (działających w jego imieniu osób). Ponadto na pracownika nałożony został obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Bezsporne w sprawie było, że do obowiązków pracowniczych powodów należało m.in. mycie beczki po każdym załadunku mleka zakończone płukaniem beczki czystą wodą. Była to czynność standardowa, powtarzalna. Zdaniem Sądu Rejonowego nie ma znaczenia to, że prokuratura rejonowa umorzyła postępowanie przygotowawcze wszczęte na skutek zawiadomienia dokonanego przez pozwanego (okoliczność niesporna między stronami). Orzeczenie tego rodzaju nie wiąże sądu pracy. Nadto brak możliwości przypisania popełnienia przestępstwa na gruncie postępowania karnego nie wyłącza ustalenia, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w postępowaniu przed sądem pracy. Ciężkie naruszenie obowiązków ma miejsce nawet wówczas, gdy istnieje samo zagrożenie interesów pracodawcy. Pogląd ten trzeba uzupełnić o stwierdzenie, że interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkody majątkowej oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy, czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy. Orzecznictwo sądowe stoi też na stanowisku, że przy spełnieniu pozostałych warunków, umowa może zostać rozwiązana w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku działania przeciwko innemu podmiotowi, jeśli prowadzi ono do utraty zaufania przez pracodawcę (postanowienie Sądu Najwyższego z 8 listopada 2022 r., III PSK 239/21).

Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwany w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wprost wskazał na dolanie przez pracownika wody do zbiornika z transportowanym mlekiem. Okoliczności sprawy wskazują, że dolanie takie rzeczywiście miało miejsce. Nadto w ustalonych okolicznościach faktycznych, gdy powodowie wspólnie zajmowali się obsługą samochodu i w naprzemiennych dniach kierowali samochodem odbierając mleko od producentów, dolanie woli i dosypanie soli należy uznać za przejaw wspólnego procederu. Za niewiarygodne należy uznać, zdaniem Sądu Rejonowego, wyjaśnienia powodów w zakresie w jakim twierdzili oni, że dokonywali sprawdzenia beczki dopiero na miejscu pierwszego załadunku. Transport mleka jako towaru szybko ulegającego naturalnemu zepsuciu, musi być przeprowadzany szybko i sprawnie. Trudno więc wyobrazić sobie sytuację, że czynność w postaci wypompowywania resztek po płukaniu mogłaby być swobodnie dokonywana w trakcie odbioru mleka. Nadto pozostawienie wody z płukania w zbiorniku przez znaczny okres czasu także powodowałoby pogorszenie jakości mleka, gdyż doprowadziłoby do namnożenia drobnoustrojów i w zasadzie niweczyłoby cel mycia. W świetle standardowości czynności składających

się na mycie zbiornika wykluczyć należy, aby przypadkiem stało się tak, że jednego dnia jeden z powodów zapomniał spuścić popłuczyn z cysterny, drugi zapomniał sprawdzić, czy została ona opróżniona, zaś płyn w cysternie w niewiadomy sposób okazał się zawierać znaczną domieszkę soli. W świetle faktu, że są to znamiona procedury zmierzającego do zawyżania sum wypłacanych przez odbiorcę mleka, do rąk producenta mleka, który jednak nie posiada kontroli nad pojazdem za wykluczone należało uznać, że doszło do przypadkowego zbiegu okoliczności, a nadto że w procedurze uczestniczył tylko jeden z powodów. Tym samym należy uznać, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę musi zostać uznana za rzeczywistą. Co więcej stwierdzić należy, że w ustalonych okolicznościach sprawy zdumienie budziłaby sytuacja, w której pracodawca nie zwolniłby dyscyplinarnie powodów, przez których działania utracił zlecenia na znacznym obszarze kraju, a także zaufanie u odbiorców – co źle rokuje na jego działalność także w przyszłości.

Orzekając w tak zakreślonych granicach, Sąd Rejonowy uznał, że powodowie swoim działaniem rzeczywiście naruszyli swoje podstawowe obowiązki pracownicze, a także narazili pracodawcę na szkodę. Każdy z powodów bowiem, niezależnie od tego czy tego dnia faktycznie fizycznie dołał wody, czy jedynie prowadził tak „przygotowany” samochód, był zobowiązany do mycia beczki zgodnie z przyjętym protokołem a także kontrolowania stanu samochodu, w tym jego części ładunkowej przed waniem ładunku. W tej sytuacji, nawet gdyby hipotetycznie i wbrew wymowie materiału dowodowego uznać, że rzeczywiście woda znajdująca się w beczce była pozostałością po myciu, to odpowiedzialność za tą sytuację spoczywa zarówno na Z. K. (1) jak i K. G. (1). K. G. (1) miał bowiem obowiązek spuszczenia wody z beczki po dokonaniu płukania, Z. K. (1) natomiast powinien skontrolować czy czynność ta została dokonana przed rozpoczęciem pracy danego dnia. Nawet przy przyjęciu wersji powodów należy zatem stwierdzić, że dopuścili się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, potencjalnie prowadzącego do naruszenia interesów zarówno pracodawcy jak i jego kontrahenta (odbiorcy mleka) - choć naturalnie nie zostało to z oczywistych względów wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Nie byłaby to bowiem przyczyna rzeczywista.

W ocenie Sądu Rejonowego, za niewiarygodne należy uznać wyjaśnienia powodów w zakresie w jakim twierdzili oni, że dokonywali sprawdzenia beczki dopiero na miejscu pierwszego załadunku. Transport mleka jako towaru szybko ulegającego naturalnemu zepsuciu, musi być przeprowadzany szybko i sprawnie. Trudno więc wyobrazić sobie sytuację, że czynność w postaci wypompowywania resztek po płukaniu mogłaby być swobodnie dokonywana w trakcie odbioru mleka. Nadto pozostawienie wody z płukania w zbiorniku przez znaczny okres czasu także powodowałoby pogorszenie jakości mleka, gdyż doprowadziłoby do namnożenia drobnoustrojów i w zasadzie niweczyłoby cel mycia.

Zdaniem Sądu I instancji, w omawianej sprawie należało ocenić, że powodowie nie tylko rażąco naruszyli swoje obowiązki pracownicze, ale także narazili pracodawcę na szkodę. Dostarczenie odbiorcy mleka o pogorszonych parametrach (i to niezależnie od tego, czy wynikałoby to z rozcieńczenia wodą czy nieprawidłowego mycia zbiornika) naraziło pracodawcę nie tylko na straty materialne, ale także wizerunkowe. Pamiętać należy, że z punktu widzenia dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarczające jest szeroko rozumiane zagrożenie interesów pracodawcy, nawet gdy realnie nie wyrządzono mu szkody (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2020 r., III PK 118/19). Przy czym wspomnieć należy, że po zaistnieniu sytuacji będącej podstawą zwolnienia, spółka (...) k. zaprzestała współpracy z pozwanym.

Zdaniem Sądu I instancji powodowie swoim zachowaniem naruszyli podstawowe obowiązki pracownicze, a naruszenie to miało charakter ciężki. Ciężar ten wynikał zarówno ze skutków w zakresie nieprawidłowego przygotowania pojazdu do transportu mleka, jak i negatywnego wpływu postawy powodów na zakład pracy, poprzez narażenie go na utratę zaufania kontrahentów. Tym samym, pracodawca był uprawniony do zastosowania normy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i rozwiązania zarówno z K. G. (1) jak i Z. K. (1) umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, co skutkuje uznaniem, że wniesione powództwa są pozbawione podstaw faktycznych i prawnych i podlegają oddaleniu w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. nie znajdując podstaw do odstąpienia od wyrażonej w tym przepisie zasady odpowiedzialności za wynik postępowania. Powodowie przegrali sprawę w całości, wobec czego zasądzono od każdego z nich na rzecz strony pozwanej zwrot pełnych kosztów procesu. Wysokość zasądzonych

kwoty odpowiada stawce minimalnej zastępstwa radcowskiego, ustalonej stosownie do § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265 z późn. zm.).

Apelację od powyższego wyroku wnieśli powodowie reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając go w całości.

Wyrokowi zarzucili:

1. naruszenie prawa materialnego, które miało wpływ na wynik sprawy:

a) art. 30 § 4 kp w zw. Z art. 52 § 1 pkt. 1 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie , że ocena prawdziwości i formalnej legalności zwolnienia dyscyplinarnego powodów może wykraczać poza granice zarzutu skonkretyzowanego przez pozwanego w pisemnym oświadczeniu dotyczącym ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na dolaniu wody do zbiornika z mlekiem transportowanym przez pracownika, co zostało wykryte, ujawnione i utrwalone przez pracowników spółki komandytowej (...) na nagraniu trwającym ok. 10 min., a następnie zabezpieczonym przez nich i okazanym pracodawcy w dniu 16.09.2002 r podczas, gdy utrwalone stanowisko judykatury wskazuje, że pozwany pracodawca w toku sprawy sądowej zainicjowanej odwołaniem od wręzonego zwolnienia dyscyplinarnego pozbawiony jest możliwości powoływania się na niewskazane pracownikowi przyczyny, nawet gdyby mogły uzasadniać tryb zwolnienia z pracy w świetle powoływanych przepisów, a ponadto w oświadczeniu nie wskazano daty zdarzenia,

b) art. 52 § 1 pkt. 1 kp poprzez błędne zastosowanie w sytuacji, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstawy do przyjęcia, że powodowie dopuścili się naruszenia obowiązków pracowniczych, w tym ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż Z. K. kierującemu pojazdem w dniu 11.09.2022 r w sposób oczywisty nie udowodniono, aby dolewał wody do cysterny z już nalany mlekem, a K. G. tego dnia nie wykonywał pracy zgodnie z harmonogramem, natomiast powodowie nie otrzymali zarówno od pracodawcy, jak i od firmy, dla której pracodawca skupował mleko żadnego regulaminu ani procedury mycia beczki po jej opróżnieniu z mleka, stosując tylko własne zasady przyjętej kontroli wewnętrznej polegające na sprawdzeniu przed pierwszym tankowaniem mleka czy nie ma pozostałości po myciu beczki, a w przypadku, gdyby były, usunięciu pozostałości przez tankowaniem mleka u pierwszego dostawcy;

2. naruszenie przepisów prawa procesowego polegające na błędnym ustaleniu stanu faktycznego poprzez to, że sąd ustalił, że :

a) zasadniczo było możliwe korzystanie z dedykowanych specjalistycznych myjni,

b) w beczce ujawniono znaczne ilości słonej wody, co utrwalono na sporządzonym nagraniu, a zasolenie wody ustalono organoleptycznie przez świadka R. N.

c) istniał mechanizm oszukiwania na ilości dostarczonego mleka

d) w ocenie pozwanego ilość płynu spuszczonego z beczki i utrwalona na nagraniu była rzędu 500 – 600 litrów, co przełożyłoby się na wypłatę przez odbiorcę na rzecz producenta dodatkowo kwoty kilkuset złotych

e) powodowi uprawiali wspólny proceder dolewania wody i dosypywania soli, zajmując się wspólnie obsługą samochodu, w naprzemiennych dniach kierując samochodem i odbierając mleko od producentów;

3. naruszenie przepisów prawa procesowego polegające na błędnym ustaleniu stanu faktycznego sprawy poprzez to, iż sąd pominął w ustaleniach faktycznych istotną treść postanowienia PR w G. umarżającego postępowanie w sprawie o popełnienie przestępstwa z art. 286 kk;

4. naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego polegającą na dowolnym, a nie swobodnym uznaniu sprzecznym z zasadami doświadczenia życiowego w następującym zakresie:

a) sąd dopuścił dowód z nagrania filmu, co miało miejsce w dniu 11.09.2022 r, w okolicznościach, kiedy wniosek ten był kwestionowany przez powodów w pismach procesowych i powinien być oddalony,

b) sąd w sposób spreczny z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym w oparciu o zeznania świadka R. N., przyjął, że woda w beczce była zasilona na podstawie badania organoleptycznego w/wym. Świadka, w sytuacji, gdy świadek pobrał próbkę cieczy z beczki do badań, których jednak ani pracodawca, ani firma skupująca mleko przez zaniechanie nie przeprowadziła,

c) sąd przyjął, że w beczce znajdowało się 500-600 litrów wody po myciu, w okolicznościach, gdy beczka posiadała urządzenia pomiarowe umożliwiające wyliczenie ilości przelanego mleka, co pozwalało również na sprawdzenie ilości wody po myciu beczek w trakcie kontroli, a ponadto określenie ilości wylanej wody (nie zmieszanej z mlekiem), mogło mieć charakter orientacyjny,

d) sąd bezkrytycznie przyjął, że okoliczności sprawy wskazują, że dolanie wody do mleka miało miejsce, a dolanie wody i dosypanie soli należy uznać za przejaw wspólnego procederu zmierzającego do zwiększenia ilości mleka, które powodowało określone zyski dla odbiorcy mleka, co wskazywałoby na to, że działało dodatkowo wspólnie z odbiorcą mleka, czego w sprawie nie wykazano,

e) sąd uznał wyjaśnienia powodów za niewiarygodne w takim zakresie, że dokonywali sprawdzenia beczki dopiero na miejscu załadunku, w sytuacji, gdy wcześniej ustalił, że w celu uniknięcia pozostałości w beczce po płukaniu każdorazowo jadąc do pierwszego dostawcy sprawdzili u niego ostatecznie czy beczka jest pusta i czy nie pozostały w niej pozostałości po myciu na posesji K. G. (1), zdarzyło się w przeszłości, że pozostała woda po umyciu beczki dlatego w ramach wewnętrznej kontroli stanu beczki po myciu wykonywali dodatkowo przed pierwszym nalaniem mleka do beczki stan beczki tym bardziej, że mycia beczki dokonywał kierowca, który danego dnia zbierał mleko i po zakończeniu dnia mył beczkę, a następnego dnia zbiórkę mleka prowadził drugi z powodów, który tym bardziej sprawdzał stan beczki po umyciu przez drugiego kierowcę przed pierwszym zalaniem mleka w tym celu aby skontrolować czy dostatecznie opróżniono beczkę po myciu.

W związku z tymi zarzutami wniósł o:

I. zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie I1) w odniesieniu do powoda Z. K. poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika w kwocie 13500 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie oraz w punkcie I2) i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 2700 zł i za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1800 zł wedle norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie,

II. zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie II 1) w odniesieniu do powoda K. G. poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika w kwocie 3300 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie oraz w punkcie II2) i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 675 zł i za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 450 zł wedle norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Wniósł o zwrócenie się do Sądu Rejonowego w (...) o doręczenie odpisu postanowienia sądu w przedmiocie rozpoznania żalenia na postanowienie z dnia 3 marca 2023 roku.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił:

Postanowieniem prokuratora PR w G. z dnia 3.03.2023 roku zostało umorzono dochodzenie o czyn z art. 286 § 1 kk z zawiadomienia P. Ż. (w sprawie doprowadzenia w nieustalonym okresie nie później niż 11.09.2022 r w miejscu nieustalonym, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej (...) M. G. sp,k. do niekorzystnego rozporządzenia mieniem własnym w nieustalonej kwocie, poprzez wprowadzenie wskazanej spółki w błąd, co do parametrów transportowanego mleka i rozcieńczaniu wskazanego produktu wodą, wobec stwierdzenia, iż brak jest danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia czynu). W uzasadnieniu wskazano, że m.in. iż w sprawie w sposób jednoznaczny nie ustalono w jakich okolicznościach w cysternie służącej do odbioru mleka znalazła się woda i kto jest za to odpowiedzialny, nie uzyskano również jednoznacznych dowodów wskazujących, że pozostawienie wody w zbiorniku było działaniem celowym, zmierzającym do popełnienia oszustwa. Podniesiono, także m.in. M. G. zeznał, że żadna mleczarnia nie zgłaszała im nieprawidłowości dotyczących dostarczanego mleka, a zgodnie z jego wiedzą przed każdym przyjęciem było ono badane.

/postanowienie – k. 122-133/

Postanowieniem z dnia 21 lipca 2023 roku Sąd Rejonowy w (...) utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie. W uzasadnieniu wskazano m.in. że żaden z przeprowadzonych dowodów nie uzasadnia choćby przypuszczenia, że wskazywane przez skarżące osoby (będące jego byłymi pracownikami) przed dniem 11.09.2022 r rozmyślnie rozcieńczały odbierane od producentów mleko i wprowadzały w błąd co do jego faktycznych właściwości zarówno nabywcę jak i swojego prawodawcę, nadto nie zabezpieczono ani nie zweryfikowano w sposób przewidziany przepisami cysterny użytkowanej przez Z. K. oraz ujawnionej cieczy, nie ustalono rzeczywistej ilości i składu.

/postanowienie – k. 192/

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy podnieść, że w niniejszym postępowaniu Sąd rozpoznał sprawę na posiedzeniu niejawnym.

Stosownie do art. 374 i 375 k.p.c., co do zasady, apelacja podlega rozpoznaniu na rozprawie, nie mniej w każdej sprawie w razie uznania, że przeprowadzenie rozprawy apelacyjnej nie jest konieczne, apelacja może zostać rozpoznana na posiedzeniu niejawnym, chyba że strona w apelacji lub w odpowiedzi na apelację zażądała przeprowadzenia rozprawy. Sąd drugiej instancji związany jest wnioskiem strony o przeprowadzenie rozprawy, za wyjątkiem wypadków, gdy cofnięto pozew lub apelację albo w sprawie zachodzi nieważność postępowania.

W rozpoznawanej sprawie strony nie wnosiły w apelacji oraz odpowiedzi na apelację o rozpoznanie sprawy na rozprawie, a złożone dotychczas pisma procesowe i brak wniosków dowodowych, które wymagały przeprowadzenia rozprawy, dawały podstawę do przyjęcia, że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne.

Odnosząc się do zarzutów o charakterze procesowym, podnieść należy, że art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru

określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 327¹ k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139).

Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy Sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa w świetle cytowanych wytycznych, w szczególności została dokonana bez jego właściwej analizy, co doprowadziło ostatecznie Sąd Rejonowy do nieprawidłowego uznania prawdziwości wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Odnosząc się do zarzutów, które miały wpływ na wynik sprawy to wskazać należy, iż Sąd Rejonowy niezasadnie uznał, że postanowienie w przedmiocie umorzenia dochodzenia pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia. W istocie sąd nie jest związany tym rozstrzygnięciem w świetle art. 11 kpc, jednakże analiza jego treści była konieczna, aby ocenić prawidłowo materiał dowodowy w niniejszym postępowaniu (konsekwentnie Sąd Okręgowy dopuścił dowód zawarty w apelacji w postaci postanowienia Sądu Rejonowego w (...), na mocy którego postanowienie zostało utrzymane w mocy). I tak Sąd Rejonowy poczynił ustalenia, co do istnienia procederu fałszowania ilości dostarczanego mleka do mleczarni wyłącznie opierając się na twierdzeniach pozwanego, tymczasem już z treści uzasadnienia wskazanego postanowienia wynika, że mleczarnie nie zgłaszały zastrzeżeń co do jakości dostarczanego surowca, a świadek R. N. zeznał, że wcześniej nie było żadnych podejrzeń. Kategoryczne ustalenie więc, że istniał ten proceder i powodowie byli w niego uwikłani nie znajduje podstaw w materiale dowodowym. Sąd Rejonowy przyjął, iż w becze ujawniono znaczne ilości słonej wody, gdy tymczasem z załączonego nagrania wynika jedynie, że woda wypływa, a świadek mówi, że woda jest słona. Ostatecznie zaoferowany materiał dowodowy nie dał podstaw do ustalenia, ile tej wody faktycznie było i jaki był jej stopień zasolenia. Natomiast Sąd Rejonowy wywodzi z tej okoliczności udział powodów w fałszowaniu ilości mleka, wypłatę przez odbiorcę na rzecz producenta dodatkowo kwoty kilkuset złotych. Tymczasem brak jest jakiegokolwiek dowodu co do tego, aby to powodowie mieliby czerpać jakikolwiek korzyści czy działali w porozumieniu z producentami. Abstrahując od zarzutów apelacji co do

„ułamności” dowodu w postaci załączonego nagrania, to podnieść należy, że nie wynika z niego nic innego, jak tylko wypływ wody po odkręceniu zaworów w cysternie. Tym samym Sąd Rejonowy nieprawidłowo przyjął, że okoliczności sprawy wskazują, że dolanie wody do mleka miało miejsce, a dolanie wody i dosypanie soli należy uznać za przejaw wspólnego procederu zmierzającego do zwiększenia ilości mleka, które powodowało określone zyski dla odbiorcy mleka, co wskazywałoby na to, że działało dodatkowo wspólnie z odbiorcą mleka.

Wobec nieprawidłowej oceny materiału dowodowego, zasadne okazały się także zarzuty naruszenia prawa materialnego.

Podkreślić w tym miejscu należy, że w myśl z art. 52 § 1 pkt. 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z poglądu ugruntowanego w orzecznictwie wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (vide wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, opubl. OSNAPiUS 1998/9/269) .

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt. 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (vide wyrok Sadu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt. 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (vide wyrok Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (tak wyrok Sądu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7–8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt. 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych jak już wyżej wskazano nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 kp i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstokroć podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Zgodnie z treścią art. 100 kp 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. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Utrata zaufania, o ile jest należycie umotywowana stanowi zwykle podstawę do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W przypadku zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika konieczne jest spełnienie jednej z enumeratywnie wymienianych okoliczności w art. 52 § 1 pkt 1-3 k.p. Z tego względu utratę

zaufania należałoby zakwalifikować pod pojęcie "ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych", a to z kolei wymaga odpowiedniego kontekstu sytuacyjnego. /tak SN w postanowieniu z dnia 16.11.2022 r, III PSK 1/22/

Co istotne, pracodawca, rozwiązując umowę o pracę z pracownikiem na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jest obowiązany podać w oświadczeniu doręczanym pracownikowi przyczynę (przyczyny) swojej decyzji (art. 30 § 4 k.p.). Istotne jest również to, że - jak zgodnie przyjmuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego - wskazanie przyczyny (przyczyn) rozwiązania (wypowiedzenia) umowy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Inaczej rzecz ujmując, okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu (wypowiedzeniu) stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością rozwiązania./tak wyrok SN z dnia 16.11.2022 r (...) 1/22/

W niniejszej sprawie należało ocenić, czy przyczyny rozwiązania z powodami umowy o pracę trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były konkretne, rzeczywiste i prawdziwe, które można było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy niezasadnie przyjął, że wskazane przyczyny w oświadczeniach pracodawcy są prawdziwe.

Według pracodawcy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków miało polegać na:

- dolaniu do zbiornika
- z transportowanym mlekiem wody,
- co zostało wykryte, ujawnione i utrwalone przez pracowników spółki (...) k. na nagraniu trwającym około 10 minut, a następnie zabezpieczonym przez nich i okazanymi pracodawcy dnia 16 września 2022 r. Dalej wskazano, że działania powodów należy zakwalifikować do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ze względu na to, że pozwany utracił do powodów jako pracodawca zaufanie, a spowodowane to zostało zagrożeniem interesów prowadzonej przez pozwanego działalności gospodarczej, jak również spółki (...) sp.k. i nieuczciwością powodów.

Odnosząc się do tak wskazanej przyczyny, wskazać należy, że z żadnego z zaoferowanych w toku procesu dowodów, wbrew nieprawidłowym ustaleniom Sądu Rejonowego, a w szczególności z nagrania z przebiegu kontroli, nie wynika czynność któregośkolwiek z powodów w postaci dolewania wody do transportowanego mleka. Z bezspornych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że w cysternie tego dnia nie było mleka. W oświadczeniu nie wskazano daty, kiedy powodowie mieli dopuścić się wskazanego naruszenia, a więc dolania wody do mleka. Nagranie ujawnia jedynie wodę w cysternie, która nie zawierała mleka, w nieokreślonej ilości i stopniu zasolenia. Pozwany powołuje się także na utratę zaufania w związku z zagrożeniem interesów pracodawcy, wskazanej spółki i nieuczciwość powodów, natomiast skoro nieprawdziwa pozostaje pierwsza część oświadczenia, utrata zaufania, wobec braku udowodnienia, że doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, nie może stanowić podstawy w tym kontekście sytuacyjnym do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Należy też przypomnieć, że powodowie otrzymali oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia o jednakowej treści. Jak wykazano powyżej, w sposób nieuprawniony Sąd Rejonowy ocenił, że powodowie wspólnie dolali wodę i dosypali soli, co miało być przejawem wspólnego procederu. Przy czym Sąd Rejonowy podkreśla, że nie ma znaczenia, który z powodów faktycznie fizycznie dolał wody, czy jedynie prowadził tak „przygotowany” samochód. Trzeba podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest szczególnym trybem rozwiązania umowy o pracę, zatem czyn stanowiący jego podstawę powinien być konkretny i przypisany do konkretnego pracownika i dający się zweryfikować. Sąd Rejonowy w sposób nieprawidłowy przyjął, opierając się jedynie na nieuzasadnionych przypuszczeniach, co do istnienia procederu zmierzającego do zawyżana sum wypłacanych przez odbiorcę mleka oraz do udziału w nim powodów, bowiem twierdzenia w tym zakresie pozwanego nie znalazły potwierdzenia w innym materiale dowodowym, w szczególności prowadzone w tym zakresie dochodzenie zostało umorzona. Sąd Rejonowy wykroczył także poza granicę treści rozwiązania umów o pracę, rozważył bowiem uchybienia

powodów przy myciu pojazdu, wywodząc ostatecznie, że powodowie swoim zachowaniem naruszyli podstawowe obowiązki pracownicze, a naruszenie to miało charakter ciężki, a ciężar ten wynikał zarówno ze skutków w zakresie nieprawidłowego przygotowania pojazdu do transportu mleka, jak i negatywnego wpływu postawy powodów na zakład pracy, poprzez narażenie go na utratę zaufania kontrahentów. Taka konkluzja pozostaje w pełnym oderwaniu od treści oświadczeń pracodawcy, a w istocie w przypadku tego rodzaju zaniedbań, mogłyby stanowić co najwyżej podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd zmienił zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 1 kpc, orzekając co do istoty sprawy w ten sposób, że:

- na podstawie art. 56 § 1 kp w zw. Z art. 58 kp w zw. Z art. 36 § 1 pkt. 2 i 3 kp zasądził na rzecz powodów odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w wysokości wynagrodzeń przysługujących za okres wypowiedzenia (odpowiednio za 3 i 1 miesiąc), w kwotach żądanych przez apelujących;

- o odsetkach za opóźnienie Sąd orzekł na podstawie art. 481 kpc od dnia następnego po doręczeniu odpisu pozwu/ por. wyrok SN z dnia 15.11.2006, I PK 112/06/

- o kosztach zastępstwa procesowego za I instancję Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia MS z dnia 22.10.2015 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz.U.2023.1935 t.j./, mając na względzie to, że stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawiłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia./ por w tym zakresie postanowienie SN z dnia 23.10.2012 r, II PZ 31/12, postanowienie SN z dnia 13.03.2012 r, II PZ 3/12, postanowienie SN z dnia 9.06.2010 r, II PZ 20/10/;

- o rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art.477 (2) kpc

O kosztach zastępstwa procesowego za II Instancję Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia MS z dnia 22.10.2015 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz.U.2023.1935 t.j./ , także w stawkach minimalnych, mając na względzie cytowane powyżej orzecznictwo.