

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 października 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSR Iwona Dzięgielewska
Ławnicy:	Alicja Szumańska Krzysztof Stasinowski
Protokolant:	Iwona Wołyniec

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2018 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa S. P.

przeciwko pozwanej K. P. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. P. (1) w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. Powództwo oddała;
2. Nie obciąża powódki S. P. kosztami zastępstwa procesowego w sprawie.

VI P 332/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 7 listopada 2017 r. powódka S. P. wystąpiła z powództwem przeciwko pozwanej K. P. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. P. (1) w W. o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, otrzymanego w dniu 20 października 2017 r., za bezzasadne i bezskuteczne oraz o przywrócenie do pracy. Wniosła o obciążenie pozwanego kosztami procesu (pozew k. 1).

W uzasadnieniu wskazała, że pracowała u pozwanej przez około 1,5 roku na podstawie umowy zlecenia. W październiku 2017 r. strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca miał wiedzę, że powódka jest w ciąży. W dniu 20 października 2017 r. została oskarżona o kradzież 100 zł, na podstawie zapisów z monitoringu. Powódka podniosła, że nie zgadza się z postawionymi jej zarzutami. Prawdziwym powodem zwolnienia był fakt, że była w ciąży. Podniosła, że nigdy nikomu nic nie ukradła, nie miała problemów z prawem. Rozwiązanie umowy o pracę odbyło się wbrew przepisom kodeksu pracy, w oparciu o nierzetelnie wyjaśnione okoliczności faktyczne (pozew k. 1-2).

W odpowiedzi na pozew pozwana K. P. (1) prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. P. (1) w W. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania (odpowiedź na pozew k.19-22).

W uzasadnieniu pozwana zaprzeczyła wszelkim wnioskom i twierdzeniom wskazanym w pozwie, z wyjątkiem wyraźnie przyznanych. Pozwana przyznała, że zwalniając powódkę działała pod wpływem silnych emocji, wywołanych faktem naruszenia zaufania przez powódkę. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę nie była jednak ciąża powódki. Jeszcze przed podpisaniem umowy o pracę miała wiedzę, że powódka jest w ciąży więc gdyby nie chciała z nią współpracować nie zawierałaby umowy o pracę. Umowa została z nią rozwiązana w związku z zaniechaniem obowiązków pracowniczych przez powódkę, które doprowadziły do utraty zaufania (odpowiedź na pozew k.19-22).

Na rozprawie w dniu 16 kwietnia 2018 r. powódka wskazała, że wnosi o przywrócenie jej do pracy do zakończenia urlopu macierzyńskiego (rozprawa k. 37v). Na rozprawie w dniu 6 czerwca 2018 r. powódka wniosła także o sprostowanie świadectwa pracy. Pozwany wniosł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych (protokół k. 46v).

Na rozprawie w dniu 5 września 2018 r. powódka podtrzymała powództwo o przywrócenie do pracy oraz o zmianę świadectwa pracy przez wykreślenie zapisu o dyscyplinarnym zwolnieniu. Rozszerzyła powództwo o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy – od dnia 20 października 2017 r. do dnia dzisiejszego (protokół k. 56v).

W piśmie z dnia 12 września 2018 r. powódka wyjaśniła, że domaga się wynagrodzenia od pozwanej za okres od dnia zwolnienia tj. 21 października 2017 r. do dnia wydania ostatecznego wyroku w niniejszej sprawie. Przy czym podała, że należy uznać, iż od dnia 23 października 2017 r. do dnia 24 kwietnia 2018 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i otrzymywała zasiłek chorobowy wg wydanego zaświadczenia z ZUS z dnia 6 września 2018r. Wniosła o uznanie, że w tym okresie gdyby nie pozostawała bez pracy mimo ciąży, w której była istniałaby szansa, że mogłaby wykonywać pracę i tym samym poniosła straty. Przedstawiła szczegółowe wyliczenia. Wartość przedmiotu sporu określiła ostatecznie na kwotę 19.452,96 zł, a następnie pomniejszyła o koszty uzyskania przychodu 8.948,70 zł netto, po czym wartość przedmiotu sporu wyniosła 10.504,26 zł. (pismo k. 59-60).

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmienionym kształcie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka pracowała u pozwanej na podstawie umowy zlecenia od 1 maja 2016 r. do 30 września 2017 r. Następnie w dniu 30 września 2017 r. strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Średnie wynagrodzenie powódki wynosiło 1.651,69 zł brutto (umowa o pracę k. 6-7; umowy zlecenia k. 52-54; zaświadczenie – akta osobowe powódki).

Na codzien powódka pracowała sama. Do jej obowiązków, zarówno w okresie pracy na podstawie umowy zlecenia jak i umowy o pracę, należała obsługa klienta i sprzątanie. Jako ekspedientka miała nieograniczony dostęp do kasy. Kiedy przychodziła rano do pracy otrzymywała gotówkę po osobie pracującej przed nią, zazwyczaj był to mąż pozwanej. Przed zamknięciem sklepu, jeżeli przyjechali właściciele, to oni zabierali pieniądze, w innym wypadku przenosiła pieniądze z kasy do łazienki na zapleczu. Kiedy właściciele wyjeżdżali zapisywała utarg z całego dnia. Nie rozliczała utargu każdego dnia. Nie prowadzono rozliczeń kasowych, powódka nie podpisywała umowy o powierzeniu pieniędzy (zeznania świadka E. Ś. k.47v – 48v; zeznania powódki S. P. k. 48v - 50).

W czerwcu 2017 r. założono w sklepie monitoring. Powódka miała wiedzę na temat działającego w sklepie monitoringu. Zdarzały się powódce sytuacje, że źle wydała resztę klientowi, zdarzały się niedobory kasowe (zeznania świadka E. Ś. k.47v – 48v; zeznania powódki S. P. k. 48v - 50).

Dnia 19 października 2017 r. powódka była w sklepie sama. Nagranie z monitoringu uwidocznilo sytuację, które legło u podstaw późniejszego rozwiązania z powódką umowy o pracę. Klientka zapłaciła powódce 100 zł w banknocie.

Powódka wydała resztę natomiast banknot 100 zł nie trafił do kasetki z pieniędzmi, tylko został odłożony na stole, na torebki foliowe. Po wyjściu klientki powódka przystąpiła do obsługi kolejnego klienta, który płacił kartą. Po wydaniu paragonu fiskalnego banknot zsunął się na podłogę wraz z torebkami. Powódka podniosła je i odłożyła na miejsce. Banknot pozostał razem z paragonami pod ladą, pod prawą stopą powódki. Nagranie zarejestrowało, jak powódka schyla się, wyjmując pojemnik, porządkuje ladę. Po chwili powódka odłożyła pojemnik na miejsce schylając się pod ladę. Do sklepu wszedł następny klient i dokonał zakupu towaru, płacąc gotówką. Powódka wydała resztę pieniędzmi z kasy. Do sklepu weszły kolejne 3 osoby, w tym partner powódki. Około godziny 11:08 powódka schyliła się po raz kolejny i zebrała jedynie paragony znajdujące się pod ladą. Po czym zaczęła obsługiwać nowego klienta. Klient zapłacił gotówką. Nagranie uwidoczniło, że o 11:09:20 powódka przesunęła prawą nogą banknot dalej, który zniknął z pola widzenia monitoringu. W międzyczasie partner pozwanej odszedł od powódki, klientów już nie było. Powódka pozostawała w gotowości do pracy. O godzinie 11:14:39 do sklepu wszedł nowy klient, który za zakup zapłacił kartą, w sklepie w dalszym ciągu przebywał partner pozwanej. O godzinie 11:31 powódka wróciła na miejsce pracy z uwagi na pojawienie się klienta. Po wyjściu klienta powódka obsłużyła kolejnego. Po wyjściu klientki powódka zajęła się naklejaniem cen na towary jak również sprzątnięciem lady. O 11:43 weszli nowi klienci – 3 osoby z dziećmi. Podczas obsługi klientów kasa była cały czas otwarta. O godzinie 11:38:30 do sklepu weszła E. Ś., matka partnera pozwanej. W jej obecności powódka kontynuowała sprzątnięcie lady sklepowej z okruszków, zaczęła zamiatać podłogę. Zachowanie powódki wydało się Ś. podejrzane i zwróciło jej szczególną uwagę. O godzinie 11:41:05 powódka za pomocą szczotki spod lady wygarnęła banknot o nominale 100 zł. Czując obecność Ś., powódka własnorecznie podniosła, wytarła i odłożyła banknot do kasy fiskalnej. W sklepie pojawił się nowy klient, który został obsłużony przez E. Ś. (dowodu z nagrania utrwalonego na nośniku w postaci pendrive z kamer monitoringu znajdujących się w pozwanym zakładzie pracy obejmujących stanowisko pracy powódki z dnia 19 października 2017 r.; protokół k. 46v-47v).

O podejrzanym zachowaniu powódki E. Ś. poinformowała pozwana, która po zapoznaniu się z nagraniem z monitoringu podjęła decyzję o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Podczas konfrontacji z powódką na pytanie, w jaki sposób banknot znalazł się na podłodze stwierdziła że nie wie i najprawdopodobniej wypadło z kasy przy rozliczaniu pieniędzy za dostawę pieczywa. Pokazując jej zapis z kamer pozwana zapytała dlaczego nie odłożyła banknotu zaraz po przyjęciu od klientki do kasy. Powódka odpowiedziała, że miała kolejkę w sklepie i było zmieszanie, co nie miało miejsca. Pozwana utraciła zaufanie do powódki przez to, co zobaczyła na zapisie z monitoringu, a nie odłożenie banknotu 100 zł do kasetki uznała za próbę kradzieży. Nastąpiła utrata zaufania poprzez to co zobaczyłam na monitoringu oraz nie odłożenie banknotu 100 zł do kasetki było próbą kradzieży. (zeznania świadka E. Ś. k.47v – 48v; zeznania pozwanej K. P. (2) k.72v - 73 e-protokół (...) (...) i k.73-74 e- protokół (...) (...)).

Dzień po zdarzeniu tj 20 października 2017 r. pozwana, w obecności E. Ś. wręczała powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Wręczenie wypowiedzenia nastąpiło zaraz po przyjściu powódki do pracy. W pisemnym uzasadnieniu pozwana podała, że powódka zatrudniona została na stanowisku kasjer – sprzedawca i do jej obowiązków głównych należało – sprzedaż pieczywa i wyrobów cukierniczych. Od momentu zatrudnienia pracownicy jej zachowanie budziło jej podejrzenia co do uczciwości. W dniu 19 października 2017 r, w godzinach przedpołudniowych osoba współpracująca z prowadzonym przez nią sklepem zauważała podejrzane zachowanie powódki przy kasie w momencie wejścia jej do sklepu. Kiedy powódka zorientowała się że nie jest sama w sklepie poczyniła dziwne ruchy związane ze sprzątnięciem. Podczas tych czynności wypadł jej na podłogę banknot o nominale 100 zł. Potwierdziło to przypuszczenia o jej nieuczciwości. Pozwana zawarła pouczenie o terminie miejscu i sposobie odwołania do Sądu pracy (rozwiązanie umowy o pracę k. 3).

Powódka zapoznała się z pismem, zaprzeczała że nie wzięła pieniędzy. Odmówiła podpisania. W dniu 23 października 2017 r. pozwana wystawiła powódce świadectwo pracy (świadectwo pracy k. 4-5; zeznania powódki S. P. k.48v - 50 i k.73-73v e- protokół (...) (...) oraz pozwanej K. P. (2) k.72v - 73 e-protokół (...) (...) i k.73-74 e- protokół (...) (...))

Od września 2018 r. pozwana zatrudniła nową osobą na stanowisku ekspedientki.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy. Aktach osobowych powódki, na podstawie dowodu z nagrania utrwalonego na nośniku w postaci pendrive z kamer monitoringu znajdujących się w pozwanym zakładzie pracy obejmujących stanowisko pracy powódki z dnia 19 października 2017 r., na podstawie zeznań świadka E. Ś. k.47v – 48v, powódki S. P. k.48v - 50 i k.73-73v e- protokół (...) (...) oraz pozwanej K. P. (2) k.72v - 73 e-protokół (...) (...)i k.73-74 e- protokół (...)(...)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka E. Ś. bowiem były one logiczne, spójne i korespondowały z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w tym z zeznaniami pozwanej oraz kluczowym dowodem w postaci nagrania z kamer monitoringu znajdujących się w zakładzie pracy. Podobnie Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanej. Zeznaniom powódki Sąd nie dał wiary w zakresie w jakim pozostawały w sprzeczności ze stanem faktycznym ustalonym w sprawie. Sąd nie dał wiary, że powódka nie zauważyła faktu, że banknot 100 zł spadł z lady, nie wytłumaczyła także wiarygodnie swojego zachowania po przyjęciu banknotu od klienta.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Określona w tym artykule dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach uzyskania zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy.
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana zamieściła także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Zauważyć należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy jest przypadkiem szczególnym, i nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazać jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wskazana przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista, a ponad to powinna uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r.) Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (vide wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Sąd Najwyższy w sprawie II PK 305/04 w wyroku z dnia 21 września 2005 roku stwierdził: „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”. Prawo cywilne w zakresie deliktów prawa cywilnego

rozdziela, analogicznie jak prawo karne, dwie postaci winy: winę umyślną, dolus i nieumyślną – niedbalstwo, culpa. Wina umyślna zachodziła będzie wtedy, gdy sprawca chce (dolus directus) wyrządzić drugiemu szkodę (czyli: ma świadomość szkodliwego skutku swego zachowania się i przewiduje jego nastąpienie, celowo do niego zmierza) lub co najmniej świadomie godzi się na to (dolus eventualis – wina nieumyślna zachodziła będzie wówczas, gdy sprawca wprawdzie przewiduje możliwość wystąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć albo też nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć powinien i może je przewidzieć. W obu formach mamy do czynienia z niedbalstwem (culpa), bowiem w prawie cywilnym, odmiennie niż w prawie karnym, obie postaci winy nieumyślnej sprowadza się do niedbalstwa kolei pojęcie niedbalstwa wiąże się w prawie cywilnym z niezachowaniem wymaganej staranności. Dlatego chcąc dokonać oceny, kiedy mamy do czynienia z winą w postaci niedbalstwa, decydujące znaczenie ma miernik staranności, jaki przyjmuje się za wzór prawidłowego postępowania (vide Komentarz do art.415 Kodeksu cywilnego, Agnieszka Rzetecka-Gil, Lex/el.,2011). Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (vide wyr. SN z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), intencje pracownika, pobudki jego działania - to 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 ów 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 (vide uzasadnienie wyr. SN z 20.05.1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; por. wyr. SN z 15.04.1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467). Naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p., (vide wyr. SN z 24.11.1998 r., I PKN 456/98, OSNAPiUS 2000/1/25).

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy jest zatem dopuszczalne, jeżeli pracownik nie tylko obiektywnie naruszy podstawowe obowiązki pracownicze, ale nadto, gdy naruszenie to jest subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim, zaś ocena stopnia winy pracownika musi być dokonywana z uwzględnieniem rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności, koniecznego zaufania pracodawcy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r. I PKN 850/00). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest również cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (vide wyrok SN z dnia 01 grudnia 1998 r. I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49) i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

W świetle w/w przepisów i orzecznictwa, po przeprowadzeniu dokładnej analizy całokształtu materiału dowodowego w sprawie, Sąd doszedł do przekonania że złożone przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było zasadne. Sąd pragnie przy tym podkreślić, że na uwadze miał także dodatkowo szczególną sytuację bowiem umowa o pracę z powódką rozwiązana została bez wypowiedzenia w czasie gdy powódka była pracownikiem objętym szczególną ochroną, była bowiem w ciąży.

Zgodnie z art. 177 § 1 kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownicą będącą w ciąży oraz podczas urlopu macierzyńskiego, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy, a zakładowa organizacja związkowa, która reprezentuje pracownicę, wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Sąd poddał zatem szczegółowej analizie czy w realiach niniejszej sprawy zachodziły przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy powódki. Zgodnie z ogólną zasadą rozkładu ciężaru dowodów w procesie (art. 6 k.c. w zw z art. 300 k.p.) ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis ten w procesie cywilnym jest ściśle związany z przepisami kodeksu postępowania cywilnego regulującymi zasady prowadzenia dowodów. W myśl art. 3 k.p.c. strony sporu są obowiązane dawać wyjaśnienia co do

okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody, przy czym obowiązek wskazywania dowodów dotyczy stwierdzenia faktów, z których strony wywodzą skutki prawne (art. 232 zd. 1 k.p.c.). Rozkładem ciężaru dowodów w procesie cywilnym rządzą następujące reguły: po pierwsze faktów tworzących prawo powinien w zasadzie dowieść powód; dowodzi on również fakty uzasadniające jego odpowiedź na zarzuty pozwanego; pozwany dowodzi fakty uzasadniające jego zarzuty przeciwko roszczeniu powoda; Po drugie faktów tamujących oraz niweczących powinien dowieść przeciwnik tej strony, która występuje z roszczeniem, czyli z zasady pozwany. Sąd Najwyższy niejednokrotnie wypowiedział się w kwestii rozkładu ciężaru dowodu w sporze dotyczącym rozwiązania stosunku pracy. W ocenie SN w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (vide wyrok SN z dnia 8 marca 1977 r., I PKN 68/96, LEX nr 30003). W sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, mimo iż pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne. Podobna sytuacja dotyczy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy należy zważyć, iż przyczyna wskazana przez pracodawcę była konkretna i uzasadniona. W ocenie Sądu pracodawca wykazał, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, przede wszystkim swoim zachowaniem spowodowała utratę zaufania pracodawcy, co w sytuacji gdy pozwana powierzała powódce kasę sklepową i w związku z tym pieniądze miało kluczowe znaczenie. W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego, na skutek przesłuchania świadka i pozwanej, a w szczególności na podstawie nagrania z kamer monitoringu Sąd ustalił, iż zachowanie powódki mogło stanowić podstawę do utraty zaufania pozwanej względem powódki. Sąd miał przy tym na uwadze fakt, że powódka nie była nowym pracownikiem, a okoliczność ta w tej konkretnej sprawie niejako obciążała powódkę. Pozwana obdarzyła ją zaufaniem, zatrudniając na podstawie umowy o pracę. Sąd przy tym uznał za wiarygodne twierdzenia pozwanej, że gdyby powodem zwolnienia powódki była ciężka powódka nie zatrudniałaby jej w ogóle na umowę o pracę. Zatrudniając powódkę miała do niej zatem zaufanie, uważał ją za sprawdzonego pracownika, powierzyła jej pieniądze. Co prawda wcześniejsze podejrzenia co do nieuczciwości powódki nie zostały wykazane w niniejszym procesie to jednak sam fakt, w jaki sposób powódka zachowywała się na nagraniu stanowił powód uzasadniający utratę zaufania względem niej. Zarzut stawiany powódce nie był zarzutem kradzieży w rozumieniu kodeksu karnego, nie wypełniał znamion przestępstwa, zarzut dotyczył kwestii zaufania. W ocenie Sądu dowód z nagrania świadczy przeciwko powódce. Powódka twierdziła, że miała zwyczaj odkładania pieniędzy obok, aby miała pewność ile pieniędzy dał jej klient. Zdarzało się kilka razy, że klient oszukał ją i źle wydał mu resztę. Miała też zwyczaj trzymania pieniędzy klienta w ręku dopóki nie wyda reszty. Twierdziła, że schylając się po paragony w celu wyrzucenia ich do śmieci, nie widziała banknotu. Zdaniem Sądu wyjaśniła, dlaczego nie odłożyła banknotu do kasy nie wytłumaczyła jednak swojego zachowania po przyjęciu banknotu 100 zł od klienta. Zachowanie to nie było racjonalne jak w przypadku gdyby nie został upuszczony na podłogę. Sąd nie dał wiary, że nie zauważyła faktu, iż spadł z lady i uznał że jej zachowanie świadczy przeciwko niej. Powódka próbowała, w ocenie Sądu - co widać na nagraniu, ukryć banknot, a dopiero czując obecność świadka, po jego ujawnieniu odłożyła go do kasy. Zachowanie to mogło zostać potraktowane jako próba zaboru mienia, a dbałość o mienie pracodawcy to nadrzędna wartość i podstawowy obowiązek pracowniczy - w myśl przepisu art 100 § 1 pkt 4 kodeksu pracy. Powyższe skutkować może rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzeniem, jeżeli towarzyszy temu zła wola po stronie pracownika. Zdaniem Sądu pozwana wykazała złą wolę powódki, a co za tym idzie okoliczności uzasadniające przypuszczenie co do nieuczciwości powódki poprzez dowód z nagrania kamer z zakładu pracy, a powódka nie wyjaśniła racjonalnie z czego wynikało jej zachowanie po upadnięciu banknotu na podłogę. Także okoliczność, że powódka nie była rozliczana z utargu w kasie może, w ocenie Sądu, przemawiać za usiłowaniem zaboru mienia pracodawcy.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., nie obciążając powódki kosztami procesu. Sposób skorzystania z przepisu art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Ustalenie, czy w danych okolicznościach zachodzą „wypadki szczególnie uzasadnione”, ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie

sądu, która następuje niezależnie od przyznanego zwolnienia od kosztów sądowych (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie, I ACa 2058/14, LEX nr 1820933). Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 30 lipca 2015 roku, I ACa 279/15, LEX nr 1950637). Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy, Sąd biorąc pod uwagę fakty związane z przebiegiem procesu oraz okoliczności sprawy i sytuację życiową powódki, zgodnie z zasadą słuszności, nie obciążył powódki kosztami procesu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.

Zarządzenie; odpis doręczyć powódce oraz pełnomocnikowi pozwanego.