

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Wioletta Jodłowska - Nowicka
Ławnicy:	E. M. (1) A. M.
Protokolant:	Łukasz Michaluk

po rozpoznaniu w dniu 09 grudnia 2015 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. S., A. Ś.

przeciwko (...) Spółdzielni (...) w L.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. Przywraca powódkę A. S. do pracy w pozwanej (...) Spółdzielni (...) w L. na poprzednie warunki pracy i płacy;
2. Zasądza od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w L. na rzecz powódki A. S. kwotę 5100 zł (pięć tysięcy sto złotych) tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanego w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia z pkt 1;
3. Przywraca powódkę A. Ś. do pracy w pozwanej (...) Spółdzielni (...) w L. na poprzednie warunki pracy i płacy;
4. Zasądza od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w L. na rzecz powódki A. Ś. wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy począwszy od dnia 14 marca 2015 r. przyjmując miesięczne wynagrodzenie w wysokości 2000 zł (dwa tysiące złotych) pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanego w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia z pkt 3;
5. Zasądza od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w L. na rzecz powódki A. S. kwotę 960 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
6. Zasądza od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w L. na rzecz powódki A. Ś. kwotę 1860 zł (jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
7. Nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w L. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. kwotę 66 zł (sześćdziesiąt sześć złotych) tytułem zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W.;

8. Nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w L. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. kwotę 1275 zł (jeden tysiąc dwieście siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniona była powódka A. S.;

9. Nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w L. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. kwotę 2400 zł (dwa tysiące czterysta złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniona była powódka A. Ś..

UZASADNIENIE

W dniu 23 marca 2015 r. A. Ś. wniosła do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W. VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozew przeciwko (...) Spółdzielni (...) w L. o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 6.000 zł. W uzasadnieniu wskazała, że podczas nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby otrzymała od pracodawcy informację o przeprowadzonej w dniu 30.01.2015 r. inwentaryzacji oraz stwierdzonym na jej podstawie niedoborze, w związku z czym powódka została wezwana do zapłaty na rzecz pracodawcy kwoty 2.059,80 zł na podstawie zwartej między stronami umowy o odpowiedzialności materialnej. Powódka nie uznała tych roszczeń, gdyż po pierwsze nie podpisywała takiej umowy, a po drugie nie była obecna przy inwentaryzacji, co mogło wiązać się z przypuszczeniem, że pracodawca usiłował ją obciążyć odpowiedzialnością za zdarzenie, które nie miało miejsce i na które powódka nie miała wpływu. Pozwany w dniu 13.03.2015 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia, uzasadniając swoją decyzję ciężkim naruszeniem przez powódkę obowiązków pracowniczych, w szczególności wyrażającym się w przywłaszczeniu mienia, opuszczaniu zakładu pracy bez usprawiedliwienia, o czym miały świadczyć pisemne oświadczenia pracowników pozwanego z dnia 19.02.2015 r. Powódka występując z pozwem wskazywała, że rozwiązanie umowy nastąpiło po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, że dokonanie inwentaryzacji bez udziału powódki i nieprzedstawienie jej wyników było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, zwłaszcza że powódka była w zaawansowanej ciąży oraz że przyczyny rozwiązania umowy o pracę były nieprawdziwe a rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy była krytyka pracodawcy oraz odmowa zwrotu kwoty 2.059,80 zł. (pозew z załącznikami – k. 1-16)

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazała, że powódka wraz z innymi pracownikami zawarła z pozwanym umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie z dnia 11 października 2014 r. W dniu 30 stycznia 2015 r. strona pozwana przeprowadziła inwentaryzację w sklepie, w którym pracowała powódka, w wyniku której stwierdzono niedobór w łącznej kwocie 18.538,23 zł. Pismem z dnia 17 lutego 2015 r. pozwana poinformowała wszystkich pracowników będących stronami umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, iż w wyniku rozliczenia inwentaryzacji kwota niedoboru przypadająca na każdego pracownika wynosi 2.059,80 zł. W odpowiedzi na powyższe pismo pracownicy w dniach 18-19 lutego 2015 r. złożyli pisemne wyjaśnienia, iż wyłączną winę za powstały niedobór ponoszą kierownik sklepu – (...) i zastępca kierownika sklepu – (...). Mając na uwadze powyższe pozwany rozwiązał umowę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Przyczyną rozwiązania umowy było przywłaszczenie mienia pracodawcy (wynoszenie towaru ze sklepu bez płacenia ceny) oraz opuszczanie miejsca pracy bez usprawiedliwienia pozostawiając placówkę handlową bez należytego nadzoru. O powyższym pozwany dowiedział się nie w dniu przeprowadzenia inwentaryzacji, tylko w dniach 18-19 lutego 2015 r., kiedy to inni pracownicy sklepu złożyli pisemne wyjaśnienia co do osób odpowiedzialnych za niedobór, w związku z czym oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało wniesione w terminie. (odpowiedź na pozew z załącznikami – k. 22-79)

Powyższa sprawa została zarejestrowana i prowadzona pod sygn. akt VI P 129/15.

W dniu 23 marca 2015 r. A. S. wniosła do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W. VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozew przeciwko (...) Spółdzielni (...) w L. o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 5.100 zł. W uzasadnieniu

wskazała, że podczas nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby otrzymała od pracodawcy informację o przeprowadzonej w dniu 30.01.2015 r. inwentaryzacji oraz stwierdzonym na jej podstawie niedoborze, w związku z czym powódka została wezwana do zapłaty na rzecz pracodawcy kwoty 2.059,80 zł na podstawie zwartej między stronami umowy o odpowiedzialności materialnej. Powódka nie uznała tych roszczeń, gdyż po pierwsze nie podpisywała takiej umowy a po drugie nie była obecna przy inwentaryzacji, co mogło wiązać się z przypuszczeniem, że pracodawca usiłował ją obciążyć odpowiedzialnością za zdarzenie, które nie miało miejsce i na które powódka nie miała wpływu. Pozwany w dniu 13.03.2015 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia, uzasadniając swoją decyzję ciężkim naruszeniem przez powódkę obowiązków pracowniczych, w szczególności wyrażającym się w przywłaszczeniu mienia, opuszczaniu zakładu pracy bez usprawiedliwienia, o czym miały świadczyć pisemne oświadczenia pracowników pozwanego z dnia 19.02.2015 r. Powódka występując z pozwem wskazywała, że rozwiązanie umowy nastąpiło po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, że dokonanie inwentaryzacji bez udziału powódki i nieprzedstawienie jej wyników było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oraz że przyczyny rozwiązania umowy o pracę były nieprawdziwe a rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy była krytyka pracodawcy oraz odmowa zwrotu kwoty 2.059,80 zł. (pozew z załącznikami – k. 1-12)

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazała, że powódka wraz z innymi pracownikami zawarła z pozwanym umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie z dnia 11 października 2014 r. W dniu 30 stycznia 2015 r. strona pozwana przeprowadziła inwentaryzację w sklepie, w którym pracowała powódka, w wyniku której stwierdzono niedobór w łącznej kwocie 18.538,23 zł. Pismem z dnia 17 lutego 2015 r. pozwana poinformowała wszystkich pracowników będących stronami umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, iż w wyniku rozliczenia inwentaryzacji kwota niedoboru przypadająca na każdego pracownika wynosi 2.059,80 zł. W odpowiedzi na powyższe pismo pracownicy w dniach 18-19 lutego 2015 r. złożyli pisemne wyjaśnienia, iż wyłączną winę za powstały niedobór ponoszą kierownik sklepu – (...) i zastępca kierownika sklepu – (...). Mając na uwadze powyższe pozwany rozwiązał umowę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Przyczyną rozwiązania umowy było przywłaszczenie mienia pracodawcy (wynoszenie towaru ze sklepu bez płacenia ceny) oraz opuszczanie miejsca pracy bez usprawiedliwienia pozostawiając placówkę handlową bez należytego nadzoru. O powyższym pozwany dowiedział się nie w dniu przeprowadzenia inwentaryzacji, tylko w dniach 18-19 lutego 2015 r., kiedy to inni pracownicy sklepu złożyli pisemne wyjaśnienia co do osób odpowiedzialnych za niedobór, w związku z czym oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało wniesione w terminie. (odpowiedź na pozew z załącznikami – k. 23-85)

Powyższa sprawa została zarejestrowana i prowadzona pod sygn. akt VI P 130/15.

Zarządzeniem z dnia 11 czerwca 2015 r. zarządzono na podstawie art. 219 k.p.c. połączenie sprawy o sygn. akt VI P 130/15 ze sprawą o sygn. akt VI P 129/15 i prowadzenie ich w dalszym ciągu pod sygn. VI P 129/15. (zarządzenie w sprawie VI P 130/15 – k. 87)

Na rozprawie w dniu 21 października 2015 r. pełnomocnik powódki A. Ś. wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy z uwagi na fakt, iż powódka w chwili rozwiązywania umowy o pracę była w ciąży. (protokół – k. 149, pismo procesowe – k. 211)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. Ś. była zatrudniona w (...) Spółdzielni (...) w L. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 kwietnia 2014 r. na stanowisku kierownika sklepu nr 34. A. S. była zatrudniona w (...) Spółdzielni (...) w L. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 kwietnia 2014 r. na stanowisku zastępcy kierownika sklepu. (umowa o pracę A. Ś. – k. 5, umowa o pracę A. S. – k. 5 akt sprawy VI P 130/15)

W dniu 11 października 2014 r. pomiędzy (...) Spółdzielnią (...) w L. a A. Ś., A. S. i pozostałymi pracownikami pracującymi w sklepie 34 w L., została zawarta umowa o współodpowiedzialności materialnej za powierzone

mienie, na podstawie której pracownicy podjęli się łącznie pieczy nad powierzonym mieniem i przyjęli wspólną odpowiedzialność materialną za szkodę spowodowaną powstaniem niedoboru w tym mieniu lub jego uszkodzeniem w częściach równych. (umowa o odpowiedzialności materialnej – k. 8-10)

A. Ś. i A. S. dokonywały zakupów w sklepie, w którym były zatrudnione. Za zakupiony towar płaciły gotówką bądź kartą płatniczą. Pracodawca premiował dokonywanie zakupów przez pracowników w ten sposób, że po zrobieniu zakupów naliczane były im punkty, które po przekroczeniu odpowiedniego progu zamieniane były na bony. (zeznania A. Ś. na rozprawie w dniu 9 grudnia 2015 r. 01:55:58-02:11:50, zeznania A. S. na rozprawie w dniu 9 grudnia 2015 r. 01:29:49-01:55:50)

W dniu 30 stycznia 2015 r. pracodawca przeprowadził inwentaryzację w sklepie nr 34 w L.. O planowanej inwentaryzacji poinformował A. Ś. i A. S. listami wysłanymi 27 stycznia 2015 r., które nie zostały przez nie odebrane. W tym okresie były one nieobecne w pracy, przy czym nieobecności te były usprawiedliwione. A. Ś. przebywała wtedy na zwolnieniu lekarskim, zaś A. S. odbierała czas wolny w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. (pismo z 27.01.2015 r. – k. 39-41, pismo z 27.01.2015 r. – k. 42-44, zeznania A. Ś. na rozprawie w dniu 9 grudnia 2015 r. 01:55:58-02:11:50, zeznania A. S. na rozprawie w dniu 9 grudnia 2015 r. 01:29:49-01:55:50, protokół inwentaryzacji – k. 62-64, zeznania świadka E. M. (2) na rozprawie w dniu 9 grudnia 2015 r. 00:31:33:00:59:57, zeznania świadka M. P. (1) na rozprawie w dniu 9 grudnia 2015 r. 01:19:01-01:27:55)

Pracodawca pismem z 17 lutego 2015 r. zawiadomił osoby zatrudnione w sklepie nr 34, tj. A. Ś., A. S., E. M. (3), I. S., K. K., M. Z., W. P., B. A. i M. P. (2) o tym, iż w wyniku rozliczenia inwentaryzacji z 30 stycznia 2015 r. powstał niedobór w wysokości 18.538,23 zł i zgodnie z § 2 umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej z dnia 11 października 2014 r. kwota niedoboru przypadająca na każdego pracownika wynosi 2.059,80 zł. W odpowiedzi na powyższe A. Ś. i A. S. pismem z 4 marca 2015 r. oświadczyły pracodawcy, że nie uznawały jego roszczeń co do zasady jak i wysokości, gdyż po pierwsze inwentaryzacja była przeprowadzona bez ich udziału a po drugie pod ich nieobecność w pracy, co mogło wiązać się z przypuszczeniem, że próbowano obciążyć je odpowiedzialnością za zdarzenie, które nie miało miejsca, względnie na które nie miały wpływu. (pismo z 17.02.2015 r. – k. 6, odpowiedź A. Ś. – k. 7, odpowiedź A. S. – k. 7 akt sprawy VI P 130/15, zeznania A. Ś. na rozprawie w dniu 9 grudnia 2015 r. 01:55:58-02:11:50, zeznania A. S. na rozprawie w dniu 9 grudnia 2015 r. 01:29:49-01:55:50, zeznania świadka E. M. (2) 00:31:33:00:59:57)

Pozostali pracownicy sklepu nr 34 rozmawiali o zaistniałej sytuacji z prezesem, która poleciła im pisemne ustosunkowanie się do przyczyn powstania niedoboru. M. Z. napisała, że nie widziała, by ktokolwiek z pracowników działał celowo na szkodę sklepu, natomiast widziała wiele nieprawidłowości w zarządzaniu. M. P. (2) wskazał, że zaistniała sytuacja dotyczyła nieuczciwości kierownictwa. W. P. napisała, że zauważyła jak kierowniczkę brały dużo zakupów na dziale mięsnym, za które nie płaciły. K. K. także napisała, że ówczesne kierownictwo sklepu nie płaciło za wynoszony towar. E. M. (3) nie poczuwała się do odpowiedzialności za tak wysoki niedobór i uważała, że wynikał on z okradania przez własnych kierowników, o czym dowiedziała się od W. P., E. M. (4) i M. O.. B. A. wskazała, że personel był pozostawiony samemu sobie oraz że kiedy pracowała, to personel płacił za zakupy na stanowisku monopolowym a kierownictwo płaciło za jakieś drobne rzeczy. W/w prosili jednocześnie o zwolnienie ich z obowiązku zapłaty przypadających na nich części długu. (oświadczenia – k. 66-71, zeznania świadka E. M. (3) na rozprawie w dniu 21 października 2015 r. 00:14:11-00:41:00, zeznania świadka K. K. na rozprawie w dniu 21 października 2015 r. 00:41:32-00:53:37, zeznania świadka M. Z. na rozprawie w dniu 21 października 2015 r. 00:54:06-01:05:36, zeznania świadka W. P. na rozprawie w dniu 21 października 2015 r. 01:06:08-01:17:47 i na rozprawie w dniu 9 grudnia 2015 r. 00:25:41-00:31:07, zeznania świadka B. A. na rozprawie w dniu 21 października 2015 r. 01:18:13-01:25:55, zeznania świadka E. M. (4) na rozprawie w dniu 21 października 2015 r. 01:26:25-01:33:55, zeznania świadka M. O. na rozprawie z dnia 9 grudnia 2015 r. 00:13:03-00:23:27, zeznania świadka E. M. (2) na rozprawie z dnia 9 grudnia 2015 r. 00:31:33:00:59:57, zeznania świadka I. S. na rozprawie z dnia 9 grudnia 2015 r. 00:53:17-00:59:57, zeznania świadka M. P. (2) na rozprawie z dnia 9 grudnia 2015 r. 01:00:19-01:12:34)

A. Ś. w dniu 12 marca 2015 r. była w 22 tygodniu ciąży. (zaświadczenia lekarskie – k. 15-16)

W dniu 16 marca 2015 r. odbyło się spotkanie przedstawiciela pracodawcy z A. S. i A. Ś., na którym prezes zarządu poinformowała je, że pozostali pracownicy w pisemnych oświadczeniach wskazali, że w ich ocenie za niedobór odpowiedzialne były kierowniczkę sklepu. Prezes oczekiwała, że one zapłacą zastrzegając, że zawiadomi prokuraturę. Pracownicy nie zgodzili się z tym stanowiskiem, dlatego pracodawca złożył im pismami datowanymi na dzień 13 marca 2015 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. W uzasadnieniu wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na tym, że jako odpowiednio kierownik i zastępca kierownika dopuściły się czynów polegających na przywłaszczeniu sobie mienia pracodawcy (wynoszenia towaru ze sklepu bez zapłaty ceny) oraz opuszczanie bez usprawiedliwienia miejsca pracy pozostawiając placówkę handlową bez należytego nadzoru, o czym pracodawca uzyskał wiadomość z pisemnych oświadczeń innych pracowników złożonych w dniu 19 lutego 2015 r., po przeprowadzeniu inwentaryzacji w dniu 30 stycznia 2015 r., za okres od dnia 12 października 2014 r. do dnia 30 stycznia 2015 r., w wyniku której stwierdzono niedobór w wysokości 18.538,23 zł. (oświadczenia o rozwiązaniu umowy – k. 11, oświadczenia o rozwiązaniu umowy – k. 11 akt sprawy VI P 130/15, zeznania A. Ś. na rozprawie w dniu 9 grudnia 2015 r. 01:55:58-02:11:50, zeznania A. S. na rozprawie w dniu 9 grudnia 2015 r. 01:29:49-01:55:50)

A. Ś. i A. S. poprosiły pracodawcę o udostępnienie im kopii pism złożonych przez pozostałych pracowników sklepu nr 34, którzy oskarżali ich o kradzież (wynoszenie towaru ze sklepu), ale prośba ta nie została uwzględniona. (prośba – k. 12, zeznania A. Ś. na rozprawie w dniu 9 grudnia 2015 r. 01:55:58-02:11:50, zeznania A. S. na rozprawie w dniu 9 grudnia 2015 r. 01:29:49-01:55:50)

Po rozwiązaniu umowy pracodawca wezwał A. Ś. i A. S. do zapłaty solidarnie kwoty 18.538,23 zł w związku z przywłaszczeniem mienia pracodawcy. (wezwanie do zapłaty – k. 13)

Na skutek zawiadomienia prezesa zarządu (...) Spółdzielnia (...) w L. o popełnienie przestępstwa z art. 284 § 1 kk prowadzone było dochodzenie. Dochodzenie to zostało umorzone postanowieniem z dnia 28 lipca 2015 r. wobec braku dowodów. (postanowienie – k. 183)

Po umorzeniu dochodzenia pracodawca wezwał poszczególnych pracowników do zapłaty przypadających na każdego z nich kwoty 2.059,69 zł. (wezwanie do zapłaty – k. 147)

Miesięczne wynagrodzenie A. Ś., liczone na zasadach obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.373,68 zł. (zaświadczenie o zarobkach – k. 58)

Miesięczne wynagrodzenie A. S., liczone na zasadach obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.658,75 zł. (zaświadczenie o zarobkach – k. 35 akt sprawy VI P 130/15)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów. Dowody z dokumentów nie budziły wątpliwości co do informacji w nich zawartych, jak i autentyczności, w związku z czym zostały przez Sąd uznane za wiarygodne. Sąd ustalił ponadto stan faktyczny w całości na podstawie zeznań powódek, które były spójne, kategoryczne, wzajemnie się uzupełniały, w związku z czym Sąd uznał je za wiarygodne i przekonujące. Należy przy tym podkreślić, iż zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu to nie powódki były zobowiązane do wykazania nieprawdziwości przyczyn rozwiązania umowy, tylko pozwany pracodawca powinien był przedstawić dowody potwierdzające prawdziwość powołanych przez niego w piśmie z 13 marca 2015 r. przyczyn. Tym samym brak przedstawienia przez powódki paragonów potwierdzających zapłatę ceny za zakupione przez nie towary w żadnej mierze nie stanowi okoliczności leżących po ich stronie, zwłaszcza że nie miały one podstaw do ich przechowywania.

Sąd w przeważającej części nie dał wiary zeznaniom świadków w zakresie potwierdzenia prawdziwości zarzutów stawianych powódkom w oświadczeniu o rozwiązaniu z nimi stosunku pracy. Zeznania osób, które miały być bezpośrednimi obserwatorami zachowań zarzucanych powódkom, nie były kategoryczne ani pewne i opierały się głównie na przypuszczeniach, które ostatecznie nie zostały potwierdzone w postępowaniu karnym.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w obu sprawach połączonych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia było zasadne i zasługiwało na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana złożyła obu powódkom w dniu 16 marca 2015 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, iż nastąpiło to na podst. art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Zgodnie z jego treścią, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie obowiązków pracowniczych może być podstawą niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę tylko wówczas, gdy przedmiotem naruszenia był obowiązek o charakterze podstawowym. Obowiązki pracownika zostały określone m.in. w art. 100 i 211 k.p. Ocena, czy dany obowiązek pracownika ma charakter podstawowy, musi się łączyć z charakterem wykonywanej przez niego pracy, czego przykładem może być obowiązek przestrzegania tajemnicy. Dalsze obowiązki pracownika mogą być ustalane w umowie o pracę, np. obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy czy obowiązek niepodejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia. Umowa może też nadawać niektórym z tych obowiązków charakter podstawowy, stanowiąc, iż ich naruszenie zagrożone jest zwolnieniem dyscyplinarnym pracownika. Konkretyzacja podstawowych obowiązków pracownika może następować także w regulaminie pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wymienia się m.in. następujące przypadki naruszenia obowiązków pracowniczych: nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, bezzasadna, bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia dotyczącego pracy, nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, wyrządzenie szkody pracodawcy, świadczenie pracy po spożyciu alkoholu, zakłócanie porządku i spokoju w pracy, naruszenie przez pracownika odpowiedzialnego za bezpieczne warunki pracy zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast „zwykłe zaniedbanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie mogą być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. (wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 191/97, OSNP 1998/9/268).

W pierwszej kolejności należy zbadać, czy rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia spełnia wymogi formalne sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym oświadczenie jednej ze stron o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę rozwiązania oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Podana przyczyna powinna być dostatecznie skonkretyzowana, jasna i zrozumiała przede wszystkim dla adresata - pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577, M.Prawn. 1999/11/45). Jest to szczególnie istotne, gdyż wskazanie przyczyny rozwiązania umowy przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach a okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). W rozpoznawanej sprawie rozwiązanie umowy o pracę zachowało wymogi formalne określone w art. 30 § 3-5 k.p. Złożono je w formie pisemnej, zostały w nim również wskazane przyczyny rozwiązania umowy. Pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy zawierało również pouczenie o przysługującym odwołaniu do Sądu Pracy. Strona pozwana zachowała także termin na złożenie tego oświadczenia wynoszący 1 miesiąc od uzyskania wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy wskazany w art. 52 § 2 k.p. Wbrew bowiem stanowisku powódek, rozwiązanie z nimi umowy o pracę nie nastąpiło w związku ze stwierdzonym w dniu 30 stycznia 2015 r. niedoborem, tylko w związku z wynikami postępowania wyjaśniającego, czyli uzyskaniem oświadczeń innych pracowników w dniu 19 lutego 2015 r. i właśnie od tej daty należało liczyć termin 1 miesiąca. Należy zatem uznać, że pod tym względem wypowiedzenie było prawidłowe.

Zgodnie z ugruntowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków, obowiązek udowodnienia zawinionego zachowania pracownika spoczywa - zgodnie z regułą określoną w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - na pracodawcy (wyrok SN z dnia 6 lutego 1997 r. I PKN 68/96 OSNP 1997/18/339). Art. 6 k.c. stanowi, iż ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. W świetle zaś art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Rozumując a contrario, w sytuacji, gdy strona nie przedstawiła dowodów, należy uznać, iż dany fakt nie został wykazany. Należy zaakcentować, iż zgodnie z zasadą kontradyktoryjności ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego, a zatem to strony, a nie Sąd są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. W związku z tym ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu obciążają stronę, która nie dopełniła ciężącego na niej obowiązku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 1999 roku, I CKN 415/99, LEX nr 8305). Ponadto wymaga podkreślić, iż samo twierdzenie strony powodowej nie jest dowodem, a twierdzenia dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę zgłaszającą (art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.c.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 roku, PKN 660/00, „Wokanda” 2002/7-8/44).

W ocenie Sądu strona pozwana nie wykazała naruszenia przez powódek podstawowych obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji zasadności rozwiązania z nimi umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Należy przy tym zaznaczyć, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie prawdziwości przyczyn rozwiązania z powódkami umowy o pracę i strony przedstawiały diametralnie różne stanowiska w tym zakresie oraz przeciwstawne dowody. Tym samym podzielenie stanowiska jednej z nich oznaczało brak dania wiary przeciwnikowi. Nadto okoliczności te mogły zostać ustalone w realiach niniejszej sprawy tylko na podstawie dowodów osobowych.

Dokonując ustaleń faktycznych Sąd miał zatem na uwadze treść art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności - por. wyrok SN z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, OSNPG 1967, nr 5-6, poz. 21; uzasadnienie wyroku SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 632/98, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 382; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, LEX nr 80266; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 18 lipca 2002 r., IV CKN 1256/00, LEX nr 80267). Konsekwencją obowiązywania zasady swobodnej oceny dowodów jest to, że nie ma reguły nakazującej całkowite uznanie wiarygodności lub jej braku określonego środka dowodowego oraz że sąd może określonym zeznaniom świadka lub strony częściowo dać lub nie dać wiary, pod tym jednak warunkiem, że stanowisko swoje w sposób przekonujący uzasadni w konfrontacji z całokształtem zebranego materiału dowodowego.

Z analizy zarzutów przedstawionych powódkom, zawartych w treści oświadczenia z 13 marca 2015 r. wynika, że dotyczyły one przede wszystkim przywłaszczenia mienia pracodawcy w kwocie 18.538,23 zł. Na tę okoliczność zgłoszono dowody z przesłuchania świadków i stron procesu. Z analizy zeznań świadków – współpracowników powódek wynika, że żadna z tych osób nie widziała sytuacji, co do której miała pewność, że powódki pobrały ze sklepu towar, za który nie zapłaciły. Główne zarzuty miały być sformułowane przez M. O. i E. M. (4), które obserwowały, że powódki odkładały sobie do chłodni mięso i nie widziały, by potem za nie płaciły. E. M. (4) jednak w toku postępowania sądowego zeznała, że nie zwracała uwagi na zachowania powódek ani nie dopytywała się ich, czy zamierzają zapłacić za towar, bo nie miała zawartej umowy o odpowiedzialności materialnej, jak również nie zajmowała się obsługą kas, które znajdowały się w innym miejscu niż chłodnia. Z kolei M. O. zeznała, że powódki brały towar, który był ważony i przygotowywany na ich prośbę i który następnie wyносиły do chłodni. Z jej miejsca pracy nie było widać kas, w związku z czym konsultowała się z pracownikami pracującymi przy kasach, które nie były pewne, czy powódki płaciły. Pozostali pracownicy relacjonowali ich podejrzenia. Na przykład, jak zeznała W. P., przekonanie o kradzieżach dokonywanych przez powódki wynikało z tego, że kasjerki nie były pewne, czy powódki płaciły za towar, a nie z tego, że ktoś widział konkretną sytuację, by powódki zabrały towar i za niego nie zapłaciły. Jednocześnie bezsporne było,

co opisała szczegółowo E. M. (4), że towar dla powódek był ważony, a następnie drukowana była cena, co w ocenie Sądu w świetle zasad doświadczenia życiowego jest normalnym zachowaniem poprzedzającym zapłatę, bez którego byłoby to niemożliwe. Co więcej, świadkowie widzieli jak powódki płaciły za drobne zakupy lub widzieli jak płaciły jakieś pieniądze, ale nie wiedzieli, za co konkretnie płaciły. I. S. wprost przyznała, że nie tylko powódki, ale także inni pracownicy najpierw odkładali dla siebie towary, za które płacili później i praktyka taka nikogo nie dziwiła. Strona pozwana przy tym wskazywała, że zabór towaru miał dotyczyć przede wszystkim stanowiska mięsnego.

Oceniając stanowisko strony pozwanej należy zatem zwrócić uwagę, iż przypisanie powódkom pełnej odpowiedzialności za powstały niedobór oznaczałoby, iż przez okres 3,4 miesięcy każda z nich dokonałaby zaboru towaru za kwotę około 9.000 zł czyli około 2.500 zł miesięcznie, co w przybliżeniu równałoby się około 125 kg mięsa przyjmując średnią cenę 20 zł za kilogram, około 6 kg mięsa dziennie. Taka ilość towaru w świetle zasad doświadczenia życiowego z pewnością zwracałaby powszechną uwagę, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Świadkowie wskazywali natomiast, że transakcje powódek, co do których nie byli pewni, miały miejsce może kilka razy. Za całkowicie sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego należy także uznać także sytuacje, w których pracownicy ponoszący odpowiedzialność materialną wraz z powódkami, mając podejrzenia co do zaboru przez nie mienia pracodawcy, nie zgłaszały tego faktu przełożonym powódek albo zgłaszały je, ale zarząd pozwanego nie reagowałby na takie doniesienia. Co najmniej zdziwienie musi budzić znoszenie takiego stanu rzeczy i brak jakiegokolwiek rozmowy z powódkami. Należy przy tym podkreślić, że żadna z w/w osób nie miała w swoim zakresie obowiązków nadzoru nad powódkami, które przebywały w różnych miejscach sklepu lub w biurze i które dokonywały wpłat za towar o różnych porach, co uniemożliwiało w ocenie Sądu ich kontrolę. Z zeznań współpracowników powódek wynikało natomiast, że obwiniali je oni o niewłaściwe zarządzanie, w związku z którym nie poczuli się oni do odpowiedzialności za powstały niedobór, nie stanowiło to jednak dowodu potwierdzającego kradzież towarów przez powódki. Wątpliwości budzą także okoliczności przeprowadzenia samej inwentaryzacji w dniu 30 stycznia 2015 r. wobec pozbawienia powódek możliwości wzięcia w niej udziału. Inwentaryzacja odbyła się pod usprawiedliwioną nieobecnością w pracy obu powódek i nie zostały one o niej poinformowane z odpowiednim wyprzedzeniem ani nie zapewniono im możliwości wskazania zastępcy, wbrew treści § 22 ust. 2 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 października 1974 r. w sprawie wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie.

Z drugiej strony Sąd miał na uwadze treść zeznań powódek, które przekonująco wyjaśniały, że zawsze płaciły za zakupiony towar, ale nie zawsze bezpośrednio po jego przygotowaniu, tylko czasami tuż przed wyjściem oraz że w związku z zakupami otrzymywały od pracodawcy bony. Zeznania powódek, w przeciwieństwie do zeznań świadków, były konsekwentne i kategoryczne. Z tych względów Sąd uznał, że zarzut przywłaszczenia mienia pracodawcy przez A. Ś. i A. S. był nieprawdziwy. Potwierdzeniem powyższego było także ustalenie w toku dochodzenia, iż brak było dowodów pozwalających na przypisanie personalnie winy za powstały niedobór kierownictwu sklepu czy innym osobom, co skutkowało jego umorzeniem. Złożone w niniejszym postępowaniu zeznania w żadnej mierze nie podważały tych ustaleń.

Odnosząc się do drugiej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. opuszczania bez usprawiedliwienia miejsca pracy, to także ona nie została wykazana. Przede wszystkim należało mieć na uwadze, że jak wskazał Sąd Najwyższy w sprawie II PK 305/04 w wyroku z dnia 21 września 2005 roku, „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 rozróżnia, analogicznie jak prawo karne, dwie postacie 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. Z 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 (por. 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 (umyślność lub rażące niedbalstwo - 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 (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; wcześniej wyr. SN z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). Naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p., (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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r. I PKN 850/00). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. gdyż o istnieniu winy i jej stopniu wnioskuje się z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy. Oczywiście jest, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w razie braku winy pracownika stanowi naruszenie tego przepisu. Badając zatem przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stwierdzić należy, iż dla rozstrzygnięcia zasadności lub niezasadności rozwiązania umowy o pracę w tym trybie istotne, jeśli nie decydujące znaczenie ma stopień winy pracownika w trakcie naruszenia wskazanych powyżej obowiązków pracowniczych. Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest również cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (por. 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 rozpoznawanej stronie pozwana musiałaby zatem wykazać, że powódki poważnie naruszyły dyscyplinę pracy w stopniu pozwalającym na przypisanie im winy. W rozpoznawanej sprawie brak było jakichkolwiek podstaw do poczynienia tego typu ustaleń faktycznych. Przede wszystkim pracodawca nie przedstawił podstawowych dokumentów do rozliczania czasu pracy takich jak lista obecności ani nie wskazał nawet, w jakich dniach miało dochodzić do nieusprawiedliwionych nieobecności powódek. Powyższe zarzuty pracodawcy opierały się tylko na oświadczeniach podwładnych powódek, którzy nie zajmowali się rozliczaniem ich czasu pracy ani tym bardziej nadzorem nad jego przestrzeganiem. Nadto powódki z racji sprawowanych funkcji nierzadko opuszczały sklep w celach służbowych, z czego nie miały obowiązku tłumaczyć się podległym im pracownikom. Z tych względów stwierdzenie, że „kierowniczkę wychodziły kiedy chciały”, stanowiło w ocenie Sądu dowolną opinię, niemającą oparcia w rzeczywistości. Z drugiej strony, skoro pracodawca zdecydował się na rozwiązanie z tej przyczyny umów o pracę z powódkami bez zachowania okresu wypowiedzenia, to w świetle doświadczenia życiowego niewiarygodne jest, by w żaden sposób nie dokumentował naruszenia przez powódki ich czasu pracy czy by nie udzielał im wcześniej upomnień. Z zeznań świadków wynikało natomiast, że powódki miały opuszczać sklep wielokrotnie, stąd zdziwienie budziłoby akceptowanie tego stanu rzeczy przez pracodawcę. Nadto należy mieć na uwadze to, że A. S. była nieobecna w pracy w okresie inwentaryzacji z powodu odbioru godzin wolnych w zamian za pracę w godzinach, co zostało uzgodnione z

pracodawcą. Nielogiczne jest zatem, że ten sam pracodawca następnie zarzucał jej samowolne opuszczanie stanowiska pracy. Z tych względów Sąd uznał także ten zarzut za gołosłowny i nieudowodniony.

Strona pozwana w toku procesu stawiała powódkom także inne zarzuty, niż te wskazane w oświadczeniu z dnia 13 marca 2015 r., związane z nieprawidłowym zarządzaniem przez powódki sklepem nr 34. np. dotyczące kontroli dostaw, zamykania i otwierania sklepu czy pracy obu kierowniczek na jednej zmianie. Należy jednak zwrócić uwagę, że żadna z tych przyczyn nie została wskazana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dokładne opisanie tych przyczyn jest natomiast szczególnie istotne, gdyż wskazanie przyczyny rozwiązania umowy przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach a okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością rozwiązania umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem udowodnienie zasadności wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy, może on to jednak czynić jedynie w oparciu o przyczyny wskazane w swoim oświadczeniu woli. Zakres określonej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest bowiem istotny przede wszystkim z punktu widzenia obrony pracownika przed nieuzasadnionym rozwiązaniem. Obrona ta stawałaby się iluzoryczna, gdyby pracodawca w toku sporu sądowego mógł powołać inną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy o pracę od tej, którą wskazał w pisemnym oświadczeniu (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 roku, sygn. I PKN 571/98, OSNP 2000, Nr 7, poz. 266). Rozszerzenie katalogu przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło dopiero na etapie postępowania sądowego, w związku z czym Sąd pozbawiony był możliwości badania prawdziwości przyczyn rozwiązania z powódkami umów o pracę poza tymi wskazanymi w oświadczeniu pracodawcy z dnia 13 marca 2015 r. Te zaś, jak już wskazano powyżej, były nieprawdziwe i nie uzasadniały rozwiązania łączącego strony stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódkami za nieuzasadnione, a tym samym niezgodne z prawem. W konsekwencji żądanie powódek o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy należało uwzględnić na podst. art. 56 § 1 k.p., o czym orzeczono w pkt 1 i 3 wyroku. Powódki bowiem konsekwentnie wnosiły o przywrócenie do pracy. Wykładnia rozważanego przepisu oraz analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego prowadzi do wniosku, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (wyrok SN z dnia 24 września 2009 r. w sprawie II PK 69/09, Lex nr 529773). W rozpoznawanej sprawie pozwany nie wskazał i nie wykazał żadnych okoliczności wskazujących, iż przywrócenie powódek do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. W tym stanie rzeczy Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu. Konsekwencją przywrócenia powódek do pracy jest także uwzględnienie powództwa w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. A. S. przysługiwało wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za 3 miesiące w oparciu o treść przepisu art. 57 § 1 k.p. A. Ś. przysługiwało zaś na podstawie art. 57 § 2 k.p. wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, jako pracownikowi szczególnie chronionemu, bowiem w dacie rozwiązania z nią stosunku pracy była ona w ciąży. Za podstawę wynagrodzenia Sąd przyjął miesięcznie odpowiednio kwoty 1.700 zł w przypadku A. S. i 2.000 zł w przypadku A. Ś., zgodnie z żądaniem pozwu, jednak pod warunkiem wynikającym z art. 48 § 1 k.p., o czym orzeczono w pkt 2 i 4 wyroku. Należy przy tym wskazać, że zgodnie z zaświadczeniem pracodawcy średnie miesięczne wynagrodzenia powódek liczone na zasadach obowiązujących przy wyliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy były wyższe, jednakże Sąd był związany określonymi przez nie żądaniami, zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, iż powódki były reprezentowane przez zawodowego pełnomocnika.

Powódki wygrały proces w całości, dlatego też stosownie do treści art. 98 k.p.c. strona pozwana powinna zwrócić im poniesione koszty procesu, na które składało się, w przypadku A. S., wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 960 zł zgodnie z § 6 ust 4 i §12 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, a w przypadku A. Ś. wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 1.860 zł zgodnie z § 6 ust 5 i

§ 12 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, o czym orzeczono w pkt 5 i 6 wyroku.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. kwotę 1.275 zł, stanowiącą opłatę od pozwu, od której zwolniona była z mocy ustawy powódka A. S., kwotę 2.400 zł, stanowiącą opłatę od pozwu, od której zwolniona była z mocy ustawy powódka A. Ś. oraz kwotę 66 zł tytułem zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa tytułem zwrotu kosztów podróży świadków. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem - kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Z powyższych względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.