

Sygn. VPa 113/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2017 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska

SSO Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 23 maja 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa D. B. i A. M.

przeciwko B. G. prowadzącego (...) w C.

o odszkodowanie i wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanego B. G. prowadzącego (...) w C. od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydziału Pracy

z dnia 11 października 2016r. sygn. IV P 65/15

1. zmienia zaskarżony wyrok:

a) *w punkcie „3” (trzecim) w ten sposób, że zasądza od pozwanego B. G. prowadzącego (...) w C. na rzecz powódki D. B. kwotę 7.000,00 (siedem tysięcy) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 23 lipca 2015 roku do dnia zapłaty, a w pozostałej części tj. powyżej kwoty 7.000,00 (siedem tysięcy) złotych uchyla zaskarżony wyrok i umarza postępowanie w tym zakresie,*

b) *w punkcie „7” (siódmym) w ten sposób, że zasądzoną w nim kwotę obniża z kwoty 1.800,00 (jeden tysiąc osiemset) złotych do kwoty 960,00*

(dziewięćset sześćdziesiąt) złotych,

c) *w punkcie „4” (czwartym) w ten sposób, że zasądza od pozwanego B. G. prowadzącego (...) w C. na rzecz powódki A. M. kwotę 7.000,00 (siedem tysięcy) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 23 lipca 2015 roku do dnia zapłaty, a w pozostałej części tj. powyżej kwoty 7.000,00 (siedem tysięcy) złotych uchyla zaskarżony wyrok i umarza postępowanie w tym zakresie,*

d) *w punkcie „8” (ósmym) w ten sposób, że zasądzoną w nim kwotę obniża z kwoty 1.800,00 (jeden tysiąc osiemset) złotych do kwoty 960,00*

(dziewięćset sześćdziesiąt) złotych,

2. oddala apelację w pozostałej części,

3. zasądza od pozwanego B. G. prowadzącego (...) w C. na rzecz powódek: A. M. i D. B. kwoty po 120,00 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu części kosztów za instancję odwoławczą, a w pozostałym zakresie koszty pomiędzy stronami wzajemnie znosi,

4. prostuje z urzędu oczywistą omyłkę pisarską zawartą w komparycji i sentencji zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w miejsce pozwanego „ (...) w C. ” wpisuje „B. G. prowadzącego (...) w C. ”,

5. prostuje z urzędu oczywistą omyłkę pisarską zawartą w punkcie „8” (ósmym) sentencji zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w miejsce (...) wpisuje (...).

Sygn. akt V Pa 113/16

UZASADNIENIE

Pozwami z dnia 01 lipca 2015 roku D. B. i A. M. wniosły o zasądzenie od pozwanego B. G. prowadzącego (...) w C.:

1. kwoty 5700 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu , tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem niesłuszne rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.,
2. kwoty 7000 zł z należnymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe w okresie od 16 czerwca 2012 roku do 16 czerwca 2015 roku,
3. kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego .

W uzasadnieniu pozwów powódki wskazały, iż zatrudnione były u pozwanego na stanowisku hodowca trzody chlewnej, na czas nieokreślony: D. B. od dnia 1 czerwca 2007 roku, a A. M. od dnia 1 lutego 2010 roku . Zdaniem powódek wypowiadając umowę o pracę naruszono przepisy obowiązującego prawa tj. art . 52 par 1 pkt 1 k.p., gdyż powódki nie dopuściły się żadnych zarzucanych im czynów tj. opuszczenia stanowiska pracy bez usprawiedliwienia w dniu 15 czerwca 2015 roku, jak również nieobecności na dyżurze w dniu 14 czerwca 2015 roku. Powódki podniosły również brak spójności między treścią pisma rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a treścią protokołu w stanach faktycznych tych dokumentów.

Powódki wniosły również o wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny w okresie od 16 czerwca 2012 roku do dnia 16 czerwca 2015 roku, gdyż zgodnie z powołaną umową zatrudnione były na pełny etat w wymiarze 40 godzin tygodniowo.

Sprawy zarejestrowane zostały pod sygnaturami IV P 65/15, IV P 66/15 .

Postanowieniem z dnia 08 lipca 2015 roku Sąd Rejonowy w Radomsku połączył do wspólnego rozpoznania sprawę o sygn. IV P 65/15 z powództwa D. B. , przeciwko (...) G. B. w C. o odszkodowanie i wynagrodzenie ze sprawą sygn. akt IV P 66/15 z powództw A. M. przeciwko (...) w C. o odszkodowanie i wynagrodzenie i prowadził dalej pod wspólną sygnaturą akt IV P 65/16.

W odpowiedzi na pozwy powódek wniósł o oddalenie obu powództw w całości jako bezzasadne oraz o zwrot kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przypisanych . W uzasadnieniu strona pozwana przyznała , iż w dniu 15 czerwca 2015 roku powódki pojawiły się w pracy i podpisały listę obecności , jednakże do pracy nie przystąpiły z powodu otrzymania wynagrodzenia w pomniejszonej wysokości, co było spowodowane nieobecnością w pracy z powodu choroby. Nieobecność spowodowana była nadużyciem alkoholu przez powódki i związana z tym niemożność podjęcia pracy. Ustosunkowując się do zarzutu naruszenia przez pozwanego przepisu art. 52 par 1 pkt 1 k.p. , pozwany wskazał , iż zmniejszenie wynagrodzenia dla powódek było podyktowane faktem nieobecności w pracy powódek, co potwierdzały zwolnienia lekarskie. Nadto pozwany wskazał, iż powódki mogły wykonywać pracę

w godzinach nadliczbowych jedynie na polecenie lub za zgodą bezpośredniego przełożonego. Godziny nadliczbowej pracy były odnotowywane i na podstawie tychże godzin wypłacano następnie powódkom wynagrodzenie.

Wyrokiem z dnia 11 października 2016 roku, w sprawie sygn. akt IV P 65/15 Sąd Rejonowy w Radomsku:

1. zasądził od pozwanej (...) w C. na rzecz powódki D. B. kwotę 7.790,70 (siedem tysięcy siedemset dziewięćdziesiąt 70/100) złotych tytułem odszkodowania wobec rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty,

2. zasądził od pozwanej (...) w C. na rzecz powódki A. M. kwotę 7.697,40 (siedem tysięcy sześćset

dziewięćdziesiąt siedem 40/100) złotych tytułem odszkodowania wobec rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty,

3. zasądził od pozwanej (...) w C. na rzecz powódki D. B. kwotę 11.898,80 (jedenaście tysięcy osiemset dziewięćdziesiąt osiem 80/100) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami od dnia 16 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty,

4. zasądził od pozwanej (...) w C. na rzecz powódki A. M. kwotę 12.267,90 (dwanaście tysięcy dwieście sześćdziesiąt siedem 90/100) złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami od dnia 16 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty,

5. nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności w stosunku do kwoty 2.596,90 (dwa tysiące pięćset dziewięćdziesiąt sześć 90/100) złotych,

6. nadał wyrokowi w punkcie drugim rygor natychmiastowej wykonalności w stosunku do kwoty 2.565,80 (dwa tysiące pięćset sześćdziesiąt pięć 80/100) złotych

7. zasądził od pozwanej (...) w C. na rzecz powódki D. B. kwotę 1.800,00 (jeden tysiąc osiemset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

8. zasądził od pozwanej (...) w C. na rzecz powódki D. B. kwotę 1.800,00 (jeden tysiąc osiemset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Powódka D. B. została zatrudniona 21 lutego 2005 roku w Gospodarstwie Rolnym w C. na stanowisku hodowca trzody chlewnej na okres próbny do dnia 20 maja 2005 roku, z wynagrodzeniem 850 zł miesięcznie brutto plus nadgodziny (umowa podpisana była z B. i A. G.).

Dnia 21 maja 2005 roku, przedłużono D. B. umowę o pracę do dnia 31 maja 2006 roku z wynagrodzeniem 850 zł miesięcznie brutto plus nadgodziny.

W dniu 27 maja 2006 roku przedłużono D. B. umowę o pracę na czas określony od dnia 01 czerwca 2006 roku do dnia 31 maja 2007 roku z wynagrodzeniem 900 zł miesięcznie brutto plus nadgodziny (umowę podpisano z B. G.).

W dniu 25 maja 2007 roku B. G. (...) zawarł umowę o pracę z D. B. (dzień rozpoczęcia pracy 01.06.07r) na czas nieokreślony, z wynagrodzeniem 940 zł brutto miesięcznie plus nadgodziny.

Powódka A. M. została zatrudniona umową z dnia 09 stycznia 2008 roku w Gospodarstwie Rolnym w B. u J. G. (okres rozpoczęcia pracy od 10 stycznia 2008 roku) na stanowisku Pracownika F. na okres próbny do dnia 31 stycznia 2009 roku, z wynagrodzeniem 1130 zł miesięcznie brutto plus nadgodziny.

Dnia 30 stycznia 2009 roku, B. G. (...) przedłużył A. M. umowę o pracę od dnia 01 lutego 2009 roku do dnia 31 stycznia 2010 roku z wynagrodzeniem 1280 zł brutto miesięcznie plus nadgodziny .

Powódka A. M. w dniu 02 .02.2010 roku podpisała umowę z właścicielem (...) w C. B. G. o pracę na czas nieokreślony (dzień rozpoczęcia pracy 01.06.07r)z wynagrodzeniem 940 zł brutto miesięcznie plus nadgodziny. Przed rozwiązaniem umowy powódka otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2.565,80 zł brutto.

Z dniem 18 czerwca 2015 roku umowa zawarata w dniu 01 .02.2010 roku pomiędzy D. B. a B. G. właścicielem (...) w C. została rozwiązana na podstawie art. 52 par 1 pkt 1 k.p. tj ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przed rozwiązaniem umowy powódka otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2.596,90 zł brutto.

W dniu 15 czerwca 2015 roku powódki D. B. i A. M. stawily się w pracy o godzinie 6.00 , wpisały sie na listę obecności jednakże , nie podjęły pracy. Następnie zgłosiły się do kierownika S. K. z wątpliwościami dotyczącymi wyliczenia wynagrodzenia .

Właściciel B. G. wezwał powódki na rozmowę do N.. Powódki opuściły stanowiska pracy i udały się pod wskazane miejsce.

W centrali obecni byli: A. G. , B. G. , żona A. G. i J. G.. Podczas rozmowy pracodawca poinformował powódki o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 15 czerwca 2015 roku , a także nakazał im opuścić teren zakładu pracy .

Zawiadomienia o rozwiązaniu pracy zostały wysłane pocztą do powódek.

Powódki po powrocie z N. nie wróciły do miejsca pracy. Po przeprowadzonej ro rozmowie D. B. , udała się do lekarza i otrzymała zwolnienie lekarskie.

Z dniem 18 czerwca 2015 roku umowa zawarta w dniu 01 .02.2010 roku pomiędzy A. M. a B. G. właścicielem (...) w C. została rozwiązana na podstawie art. 52 par 1 pkt 1 k.p. tj. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych .

Według pozwanego postawą do rozwiania umowy o pracę były częste nieobecności powódek, które to przebywały na zwolnieniach lekarskich .

Powódki chciały podwyższenia wynagrodzenia i namawiały resztę pracowników do wspólnego dochodzenia zmiany w wynagrodzeniu.

Zgodnie z obwieszczeniem z dnia 02.01.2011 roku o czasie pracy w (...) ustalono podstawowy system czasu pracy - wykonywania pracy przez 8 h dziennie (od 6 rano do 15) z wprowadzeniem 1 h przerw , która to mogła być podzielona na części . Praca wykonywana od poniedziałku do piątku z możliwością wykonywania pracy w soboty ze względu na potrzeby pracodawcy. Praca wykonywana w godzinach nadliczbowych w dni wolne od pracy, a także w niedziele i święta wymaga każdorazowej zgody pracodawcy lub wskazanej przez osoby .

W miejscu pracy prowadzona była ewidencja czasu pracy, sporządzana na podstawie harmonogramu czasu pracy. Harmonogram wynikał z danego miesiąca i dni przepracowania. Każdy z pracowników podpisywał ewidencję pracy po uzyskaniu wynagrodzenia za dany miesiąc.

D. B. twierdzi, iż nie otrzymała wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jak również tzw. premii uznaniowej .

D. B. i A. M. pracowały w godzinach od 6.00 do 15.00 - czasem można było pracować do godziny 16.00 lub 14.00 w zależności od potrzeb pracownika , łącznie z sobotą. Dwa razy w miesiącu był dyżur w niedzielę w godzinach od 6.00 do 11.00.

B. G. wskazuje, że pracownicy otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze oraz wynagrodzenie za nadgodziny, za pracę w godzinach nadliczbowych . Księgowa zajmująca się wynagrodzeniem dla pracowników rozdzielała uzyskane przez pracownika godziny pracy dzieląc je na nadliczbowe oraz premię uznaniową.

Z opinii biegłej sądowej wynika , iż przy założeniu , że powódka A. M. pracowała od godziny 6 do 15 ,łącznie z sobotą , a w niedzielę od 6 do 11 , przy założeniu , że praca co 2 tygodnie z uwzględnieniem że w zakładzie pracy obowiązywała 1h bezpłatnej przerwy . Za rok 2012,2013 ,2014,2015 należność za godziny nadliczbowe wynosi 12.267,90 zł .

Z opinii biegłej sądowej wynika , iż przy założeniu , że powódka D. B. pracowała od godziny 6 do 15 ,łącznie z sobotą , a w niedzielę od 6 do 11 , przy założeniu , że praca co 2 tygodnie z uwzględnieniem że w zakładzie pracy obowiązywała 1h bezpłatnej przerwy . Za rok 2012,2013 ,2014,2015 należność za godziny nadliczbowe wynosi 11.898,80 zł .

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił na podstawie:

- dokumentacji w postaci umów o pracę D. B. z dnia 27 maja 2006 roku i z dnia 25 maja 2007 roku, umów o pracę A. M. z dnia 25 maja 2007 roku i z dnia 10 października 2007 roku, z dnia 9 stycznia 2008 roku, świadectw pracy, zaświadczeń pracy, obwieszczenia z dnia 3 stycznia 2016 roku, kserokopii ewidencji czasu pracy od grudnia 2012 roku do maja 2015 roku oraz listy obecności

- wyjaśnień informacyjnych D. B., B. G.

- zeznań M. D., S. K., R. Ł., M. Ś., M. K., D. B., M. Ś.

-- opinii głównej i uzupełniającej biegłego sądowego z dziedziny finansów i (...).

Sąd I instancji stwierdził, że załączone do akt dowody z dokumentów, w których autentyczność i prawdziwość nie była kwestionowana , oraz na podstawie pisemnej opinii biegłej oraz opinii pisemnej uzupełniającej. Uzupełnieniem rzeczowego materiału dowodowego jest materiał osobowy , który w ocenie Sądu nie budzi wątpliwości i zaliczony został w poczet wiarygodnych źródeł dowodowych .

Przy tak ustalonym stanie faktycznym i po dokonaniu oceny zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd Rejonowy uznał r oszczenia powódek za zasadne i zasługujące na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd Rejonowy powołał brzmienie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, tj.:

1. pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;
2. w czasie trwania umowy o pracę, pracownik popełnił przestępstwo, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, pod warunkiem, że przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
3. pracownik ze swojej winy utracił uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

W dalszej kolejności Sąd I instancji wskazał na przepis art. 52 § 2 k.p., w myśl którego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, iż w razie niespełnienia przesłanek wskazanych w cytowanych przepisach, bądź naruszenia innych przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługują określone roszczenia względem pracodawcy, stosownie do dyspozycji art. 56 § 1 k.p., który stanowi: pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. Zgodnie zaś z art. 58 zd. 1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Kontynuując swój wywód, Sąd I instancji podniósł, że w orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości, że dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia uregulowana w art. 52-53 k.p.c., stanowi tryb o charakterze nadzwyczajnym. W związku z tym powinien być on stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika.

Co do zasady nie wywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia według Sądu Rejonowego jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy podstawowych obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter ciężki. Sąd I instancji wskazał, iż Kodeks pracy nie zawiera katalogu określającego, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie przyjmuje się, że musi to być świadome i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika. Czyn taki może polegać na działaniu lub zaniechaniu. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że naruszenie takie powinno nieść za sobą odpowiedni ciężar gatunkowy. Ciężkie naruszenie przez pracownika zachodzi wówczas, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy, co potwierdzają w ocenie Sądu Rejonowego wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 roku, sygn. akt I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396, z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13, Lex nr 1438800, z dnia 14 stycznia 2014 roku, sygn. akt III PK 50/13, Lex nr 1448752

W tym miejscu Sąd Rejonowy podkreślił, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi spełniać także wymogi formalne określone przez prawo. I tak, zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały. Powinna być to jednocześnie rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być przy tym wedle Sądu Rejonowego na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności – u zwalnianego pracownika), co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć, na co wskazywać ma uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 roku, sygn. I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595. W dalszej kolejności Sąd I instancji powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, sygn. akt I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313, w którego uzasadnieniu wskazano, że przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika. Ocena zaś prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności przedmiotowej sprawy, Sąd I instancji wskazał, że powódki zawarły z pozwanym umowy o pracę na czas nieokreślony i świadczyły ją w sposób należyty, A. M. od dnia 2 października 2010 roku, a D. B. od dnia 15 maja 2007 roku (data rozpoczęcia pracy 1 czerwca 2007 roku). W ocenie Sądu Rejonowego wskazane przez stronę pozwaną jednorazowe opuszczenie zakładu pracy, nie świadczy o tym, iż strona pozwana porzuciła pracę, a tym samym dokonała ciężkiego naruszenia przepisów obowiązującego prawa dotyczącego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Sąd I instancji wziął pod uwagę, że obie powódki były gotowe do podjęcia pracy w dniu 15 czerwca 2016 roku, przysły do pracy na wskazaną godzinę, podpisały listę obecności, po odbyciu rozmowy z A. G. i J. G. zostały zwolnione z pracy bez wypowiedzenia oraz nakazano im natychmiastowe opuszczenia

miejsca pracy. W konsekwencji powódki nie wróciły na miejsce pracy, co w ocenie pozwanego było podstawą do rozwiązania umowy o pracę z powódkami ze wskazaniem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych .

Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji uznał, że zastosowanie w sprawie ma art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Sąd Rejonowy uznał, że odszkodowanie należne powódkom zgodnie z art. 58 k.p przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd I instancji skonstatował, że skoro umowa o pracę została zawarta między stronami na czas nieokreślony , to zgodnie z art. 36 par 1 pkt 3 k.p. okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące , jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata .

Mając powyższe na względzie Sąd uznał , iż zasadne jest zasądzenie na rzecz powódek:

1. D. B. od pozwanego kwoty 7 790,70 zł tytułem odszkodowania wobec rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów w tym trybie tj. 3 miesięczny wynagrodzenie w kwocie 2596,90zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.
2. A. M. od pozwanego kwoty 7 697,40 zł tytułem odszkodowania wobec rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów w tym trybie tj. 3 miesięczny wynagrodzenie w kwocie 2565,80zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Odnosząc się zaś do punktu 3 i 4 wyroku, Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 151⁴ par 2 k.p. kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w godzinę i święta przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w wart. (...) par 1 k.p jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w przedmiotowej sprawie pozwany nie wykazał czy za pracę w niedzielę i święta powódki otrzymywały dni wolne. Zauważył, że w niniejszej sprawie była prowadzona ewidencja czasu pracy od grudnia 2012 roku do maja 2015 roku wraz z listami obecności. Zgodnie z wliczeniami biegłego sądowego ds. finansów i księgowości biorąc pod uwagę stanowiska powódek oraz 1 godzinną przerwę w czasie pracy oraz wynagrodzenie uzyskiwane przez powódki pozwany nie uwzględnił w wynagrodzeniu za dany miesiąc liczby nadgodzin. Zatem roszczenie powódek dochodzone w pozwie o nadgodziny jest zdaniem Sądu I instancji zasadne .

Kontynuując swoje rozważania, Sąd Rejonowy powołał się na wyliczenia biegłego sądowego, który przy założeniu że powódka D. B. pracowała w okresie od dnia 16 czerwca 2012 roku do dnia 15 czerwca 2015 od godziny 6 do 15, łącznie z sobotą, a w niedzielę od 6 do 11 ustalił, że należność za godziny nadliczbowe wyniosła 11.898,80 zł . Przyjmując zaś takie założenia do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe należnego powódce A. M., biegły sądowy ustalił należność w wysokości 12 267,90 zł .

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd w wyroku od pozwanego na rzecz powódek :

1. w punkcie 3 na rzecz powódki D. B. kwoty 11898,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawnymi odsetkami od dnia 16 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty
2. w punkcie 4 na rzecz powódki A. M. kwoty 12267,90 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawnymi odsetkami od dnia 16 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie 5 i 6 na podstawie art. 477 2 § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika tj. odpowiednio do kwoty 2596,90 zł i do kwoty 2565,80 zł.

Kierując się tymi samymi zasadami Sąd I instancji zasądził od pozwanego jako strony przegrywającej sprawę na rzecz powódki D. B. kwotę 1.8000 zł tytułem wynagrodzenia pełnomocnika, co odpowiada w ocenie Sądu Rejonowego treści przepisu § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu – pkt 7, a na rzecz powódki A. M. również kwotę 1.8000 zł tytułem wynagrodzenia pełnomocnika, co odpowiada wedle Sądu Rejonowego treści przepisu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu – pkt 8.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pozwany, zaskarżając wyrok Sądu I instancji w całości. Pozwany skonstruował następujące zarzuty:

1. mające wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów postępowania tj. art. 460 § 1 k.p.c. w zw. z art. 3 k.p. oraz art. 194 § 1 k.p.c. poprzez nieprawidłowe oznaczenie strony pozwanej jako (...) w C. zamiast B. C. 104, (...)-(...) M. prowadzący gospodarstwo rolne pod firmą (...) z siedzibą w C. 104, (...)-(...) M., oraz nie dopozwanie do udziału w sprawie B. G. jako osoby fizycznej, czego konsekwencją jest wydanie wyroku przeciwko podmiotowi nie będącemu pracodawcą powódek, jak również nie mającemu zdolności sądowej ani procesowej,

2. mające wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów postępowania tj. art. 321 § 1 k.p.c. poprzez zasądzenie w pkt 3 i pkt 4 zaskarżonego wyroku ponad żądanie powódek,

3. mające wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części tj. list płac, z których wynikają kwoty faktycznie wypłacone powódkom, ewidencji czasu pracy, z których wynika czas faktycznie przepracowany przez powódki oraz zeznań świadków:

4. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na nieuzasadnionym przyjęciu, iż powódki zostały zwolnione dyscyplinarnie w dniu 15 czerwca 2016r. oraz nakazano im natychmiastowe opuszczenie pracy, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, iż pracodawca zaproponował im powrót do pracy lub rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron, a powódki opuściły w tym dniu pracę samowolnie i bez usprawiedliwienia a od dnia następnego przedstawiły zwolnienia lekarskie,

5. sprzeczność w ustaleniach faktycznych polegającą na przyjęciu, iż powódki otrzymywały wynagrodzenie w kwocie: D. B. 2.596,90zł miesięcznie, A. M. 2.565,80zł miesięcznie i w takich kwotach nadając wyrokowi w pkt 1 i pkt 2 rygor natychmiastowej wykonalności oraz jednocześnie w kwestii dotyczącej otrzymywanego wynagrodzenia łącznie z wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych - nie uwzględnienie wynagrodzenia otrzymywanego przez powódki w ww. kwotach,

6. sprzeczność ustaleń faktycznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym polegającą na ustaleniu, iż kwoty otrzymywane przez powódki w pozycji „premia uznaniowa” nie były wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych,

7. naruszenie prawa materialnego poprzez jego niezastosowanie do ustalonego stanu faktycznego tj. art. 151⁴ § 2 k.p. poprzez nie uwzględnienie, iż powódkom wykonującym pracę na stanowiskach kierowniczych przysługuje

wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jedynie za pracę w niedziele i święta.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. w zw. z art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. pozwany wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. Alternatywnie na podstawie art. 382 k.p.c w zw. z art. 241 k.p.c. pozwany wniósł o powtórzenie postępowania dowodowego poprzez przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego ds. rachunkowości na okoliczność wysokości wypłaconego powódkom wynagrodzenia za

pracę w godzinach nadliczbowych z uwzględnieniem kierowniczego charakteru zajmowanych przez nie stanowisk. W razie uwzględnienia powyższego wniosku na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w zw. z art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości.

Natomiast w razie uznania, iż pozwana nie posiadała zdolności sądowej bądź procesowej na podstawie art. 386 § 2 k.p.c. w zw. z art. 379 pkt 2 k.p.c. oraz art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. pozwany domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości, zniesienie postępowania przed sądem I instancji w zakresie dotkniętym nieważnością i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

W wypadku orzeczenia co do istoty sprawy pozwany wniósł o zasądzenie od obu powódek na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 23 maja 2017 roku pełnomocnik pozwanego poparł apelację, a pełnomocnik powódek wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja pozwanego okazała się częściowo uzasadniona .

Ma bowiem rację apelujący, iż Sąd Rejonowy wydając zaskarżony wyrok w części dotyczącej żądania powódek wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wyrokował ponad żądanie czym naruszył przepis art. 321 kpc.

Zgodnie z art. 321 § 1 KPC sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie.

Lektura akt wykazała, iż w pozwach obie powódki reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika żądały zasądzenia na ich rzecz kwot po 7000 zł z należnymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 16 czerwca 2012 r. do 16 czerwca 2015 r. W uzasadnieniu pozwu każda z powódek wskazała , iż brak dokumentów źródłowych uniemożliwia im dokładne określenie żądania z tego tytułu i za okres 36 miesięcy przekroczy ono kwotę 7000 zł.

W toku postępowania Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii biegłego ds. księgowości , aby wydała opinię według kilku wariantów. Na rozprawie w dniu 23 sierpnia 2016 r. pełnomocnik powódek poparł powództwo w tym zakresie wnosząc o zasądzenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w wysokości obliczonej przez biegłą . Sąd Rejonowy ustalając ostatecznie wysokość należnego powódkom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oparł się na wariancie drugim przy założeniu , iż pracowały one od 6 -15 łącznie z sobotą, a w niedzielę od 6 do 11 przy założeniu, iż praca w soboty i niedzielę był wykonywana co 2 tyg i z uwzględnieniem 1 godzinnej przerwy bezpłatnej.

I tak według biegłej powódce D. B. należała się kwota 11.898,80 zł, zaś powódce A. M. kwota 12.267,90 zł. (vide : k. 494-496 akt) .

W sytuacji opisanej powyżej zasądzenie wskazanych kwot było bezzasadne, albowiem nie doszło w żadnym razie do skutecznego rozszerzenia powództwa przez ich pełnomocnika.

Stosownie bowiem do treści art. 193 § 2¹ KPC - z wyjątkiem spraw o roszczenia alimentacyjne zmiana powództwa może być dokonana jedynie w piśmie procesowym. Przepis art. 187 stosuje się odpowiednio.

Zgodnie z art. 187 KPC pozew powinien zawierać żądanie dokładnie określone zarówno pod względem podmiotowym, jak i przedmiotowym. W żądaniu powód powinien wskazać, jakiego wyroku oczekuje od sądu. **Dokładnie określone przez powoda żądanie określa granice rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy przez sąd.** Wynikający z art. 321 § 1 KPC zakaz orzekania ponad żądanie, będący przejawem zasad dyspozycyjności i kontrydiktoryjności, oznacza, że o treści wyroku zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym decyduje żądanie strony. Sąd nie może

zasądzać czego innego od tego, czego żądał powód, więcej niż żądał powód, ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda.

Pismo rozszerzające powództwo winno zatem odpowiadać warunkom pozwu, w tym także co do koniecznej ilości odpisów, dla doręczenia ich przez sąd stronie przeciwnej. Ma to istotne znaczenie chociażby dla ustalenia daty doręczenia przeciwnikowi takiego pisma, a w konsekwencji daty odsetek zwłoki.

Reasumując Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, iż ustne zgłoszenie nowego żądania czy też rozszerzenie powództwa na rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku należało uznać w tej sytuacji za bezskuteczne albowiem mogło być dokonane jedynie w piśmie procesowym - art. 193 § 2 KPC, czemu pełnomocnik powódek nie sprostał.

Rozszerzenie powództwa w formie ustnej na rozprawie byłoby skuteczne tylko wówczas, gdyby powódki nie były reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika, co wynika wprost z przepisu art. 466 KPC.

Sąd Okręgowy podziela w tym zakresie pogląd Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 9 września 2014 r. wydany w sprawie I A Ca 326/14, w którym ten uznał, iż w sytuacji gdy w wyroku sąd orzeknie ponad żądanie powoda sformułowane w pozwie i w toku postępowania to zaskarżony wyrok w tym zakresie należały uchylić i umorzyć postępowanie w tej części.

Z tych też względów uwzględniając w tej części apelację pozwanego Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 3 KPC orzekł jak w punktach 1 a i c sentencji.

Apelacja pozwanego w pozostałym zakresie podlega oddaleniu, albowiem zarzuty w niej zawarte okazały się chybione.

W szczególności nie ma racji apelujący, iż strony powodowe nieprawidłowo określiły stronę pozwaną. Już z treści samych pozwów wynika, iż jako pozwany wskazany był B. G. (...), zaś Sąd Rejonowy określając stronę pozwaną posługiwał się jej określeniem widniejącym we wszystkich dokumentach pozwanego gdzie określony był jako (...), C.. Trudno zgodzić się pozwanym iż prowadzi to do nieważności postępowania i konieczności dopozwania B. G. do udziału w sprawie. Pozwanym od samego początku jest bowiem prawidłowo wskazany B. G. prowadzący (...), a zmiana szyku i umiejscowienie go na końcu nazwy jest bez znaczenia. Inna byłaby sytuacja gdyby strona jako pozwanego wskazał tylko (...), wówczas zarzut wskazany w apelacji okazałby się skuteczny.

Nie uzasadniony jest też w ocenie Sądu Okręgowego zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc kpc poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części tj. list płac, z których wynikają kwoty faktycznie wypłacone powódkom, ewidencji czasu pracy, z których wynika czas faktycznie przepracowany przez powódki oraz zeznań świadków.

Sąd Rejonowy prawidłowo oparł się na II wariantcie opinii, albowiem materiał dowodowy, w tym zeznania świadków M. Ś. oraz S. K.. Ten ostatni był przełożonym powódek. Z zeznań tych wynika, iż obie powódki pracowały jednakowo od 6 -15 łącznie z sobotą a w niedzielę od 6 do 11 przy założeniu, iż praca w soboty i niedzielę był wykonywana co 2 tyg i z uwzględnieniem 1 godzinnej przerwy bezpłatnej. I tak według biegłej powódce D. B. należała się kwota 11.898,80 zł, zaś powódce A. M. kwota 12.267,90 zł. (vide : k. 494-496 akt). Obniżenie tychże kwot do 7000 zł wynikało tylko i wyłącznie z braku skutecznego rozszerzenia powództwa powyżej wskazanych w pozwach żądań z tego tytułu.

Uznanie przez Sąd Rejonowy opinii w tym wariantcie za wiarygodne nie narusza reguł wynikających z art. 233 kpc .

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd powyższego przepisu wymaga wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego i poczynione w sprawie ustalenia faktyczne są – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowe. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną

przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. Premia uznaniowa nie jest składnikiem wynagrodzenia stanowiącym dodatek za godziny nadliczbowe, jest to zupełnie niezależny od wymiaru czasu pracy składnik i zasadnie Sąd Rejonowy nie uznał jej wypłaty jako wywiązanie się pracodawcy z obowiązku zapłaty powódkom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Sąd za bezzasadny należało także uznać zarzut naruszenia przepisu art. 151⁴ § 2 k.p. poprzez nie uwzględnienie, iż powódkom wykonującym pracę na stanowiskach kierowniczych przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jedynie za pracę w niedziele i święta.

Sąd Rejonowy jak też Sąd Okręgowy prawidłowo oddaliły wniosek dowodowy pozwanego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego przy założeniu, iż powódki zajmowały stanowisko kierownicze, albowiem taka opinia byłaby zupełnie bezprzedmiotowa. Nawet bowiem gdyby przyjąć, jak tego chce pozwany, iż powódki pracowały jako brygadystki, to nie są to w żadnym razie stanowiska o których mowa w powołanym wyżej przepisie.

Ocena zajmowanego stanowiska jako kierowniczego ma w świetle art. 151[4] § 1 KP przede wszystkim to znaczenie, że przepis ten dotyczy pracowników, których stanowisko pozwala na wydawanie poleceń związanych z pracą innym pracownikom, w tym poleceń dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych pod nadzorem zlecającego.

To do pracodawcy należy organizacja czasu pracy pracownika, w tym także tego zatrudnionego na kierowniczym stanowisku, w sposób optymalnie umożliwiający wykonanie obowiązków pracowniczych w normatywnym czasie pracy. Materiał dowodowy nie potwierdził, że powódki pełniły funkcję kierownicze w rozumieniu przepisu art. 151.4 kp. Z lektury akt nie wynika, iż jaką wyodrębnioną komórkę organizacyjną w strukturze firmy miały kierować, kto im miał podlegać organizacyjnie. A nawet gdyby hipotetycznie założyć, iż stanowisko brygadzysty stanowiło funkcje kierowniczą to i tak żądanie zasądzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe byłoby zasadne.

Praca w godzinach nadliczbowych bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia jest możliwa w sytuacjach o charakterze wyjątkowym, okazjonalnym i sporadycznym. Jeżeli więc praca jest wykonywana stale ponad ustawowy czas pracy osób zajmujących kierownicze stanowiska (a tych osób również dotyczą normy czasu pracy wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów ustawowych o charakterze gwarancyjnym), to przepis art. 151

§ 1 KP nie ma zastosowania.

Chybiony okazał się także zarzut pozwanego zgłoszony w apelacji sprzeczności ustaleń Sądu ze zgromadzonymi dowodami polegający na nieuzasadnionym przyjęciu, iż powódki zostały zwolnione dyscyplinarnie w dniu 15 czerwca 2016r. oraz nakazano im natychmiastowe opuszczenie pracy, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, iż pracodawca zaproponował im powrót do pracy lub rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron, a powódki opuściły w tym dniu pracę samowolnie i bez usprawiedliwienia a od dnia następnego przedstawiły zwolnienia lekarskie.

Lektura akt, a w szczególności zeznania przesłuchanych w sprawie świadków potwierdzają, iż powódki już wcześniej zgłaszały swojemu przełożonemu żądanie podwyższenia im wynagrodzenia, zaś pozwany nie podjął żadnych działań zmierzających do ustosunkowania się do tych próśb. Kiedy w dniu 15 czerwca 2016 r. pozwany nadal zachowywał bierność w podjęciu tego tematu sam kierownik polecił im wyjazd do siedziby firmy i opuszczenie miejsca pracy nastąpiło bez wątplenia za jego zgodą. Rozmowy zakończyły się fiaskiem i fakt, że powódki już tego dnia nie wróciły do pracy wynikał z tego, iż w tymże dniu zgłosiły się do lekarza i przedstawiły pracodawcy zwolnienia lekarskie. Taka

niesubordynacja mogłaby stanowić podstawę do rozwiązania z powódkami umowy o pracę za wypowiedzeniem. Ma w tej sytuacji rację Sąd Rejonowy, iż całokształt okoliczności związanych z sytuacją w pracy i zachowaniem samego pozwanego poprzez lekceważenie wcześniejszych próśb powódek o podwyżkę przemawiają za tym, iż brak jest w zachowaniach powódek znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Powódki należycie wywiązywały się ze swoich obowiązków, otrzymywał z tego tytułu premię, pracowały zarówno w dni powszednie jak i w soboty i niedzielę zgodnie z grafiką obowiązującym u pozwanego, a zatem zastosowanie trybu dyscyplinarnego tylko z uwagi na zgłoszenie żądań podwyżek wynagrodzeń jest w ocenie Sądu Okręgowego nieuprawnione. Efekt zachowań powódek w dniu 15 czerwca był tylko przejawem ich determinacji wobec całkowitego pomijania tego tematu przez pozwanego.

Prawidłowo zatem Sąd Rejonowy uznał, iż rozwiązanie z powódkami umów o pracę w trybie art. 52 kp było bezzasadne i zasądził na ich rzecz odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 kp.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację pozwanego w pozostałej części jako nieuzasadnioną.

O kosztach orzekł na podstawie art. 100 kpc.