

Sygn. akt VII Pa 24/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2013 r.

Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

**Przewodniczący: SSO Liliana Gambal (spr.)**

**Sędziowie: SSO Izabela Głowacka-Damaszko SSO Anna Rej-Żuk**

Protokolant: Joanna Pajorska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 maja 2013 r. w J.

sprawy z powództwa K. D. i M. Z.

przeciwko H. F. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą P. C. – (...).Produkt-F.w W.

o odszkodowanie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w J.

z dnia 27 listopada 2012 r. sygn. akt IV P 150/11

apelację oddala.

**Sygn. akt VII Pa 24/13**

## UZASADNIENIE

**Powódka K. D.** w pozwie przeciwko H. F. prowadzącemu działalność pod nazwą Piekarnia-Cukiernia-(...).Produkt-F. domagała się kwot: 3.879,68 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, 1247,04 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, 4158 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz wystawienia świadectwa pracy zawierającego rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

**Powódka M. Z.** (poprzednio S.) domagała się kwot: 3.879,68 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, 1316,32 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, 4158 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz nakazanie wystawienia świadectwa pracy zawierającego rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

**W odpowiedzi na pozwy H. F. prowadzący działalność pod nazwą P. C..Produkt-F.w W.** wniósł o oddalenie powództw w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych i kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Pozwany podniósł, że do rozwiązania umowy o pracę z powódka M. Z. bez wypowiedzenia z winy pracownika doszło w dniu 13.05.2012 r. Rozwiązanie z powódka umowy o pracę było uzasadnione, albowiem powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci niedbałego i niestaranego wykonywania powierzonych obowiązków, narażania na straty firmy pozwanego poprzez niezamawianie wystarczającej ilości pieczywa i innych wyrobów pszennych, niewłaściwego zachowania wobec pracodawcy, nieprzestrzegania czasu pracy, braku prowadzenia dokumentacji (...), braku porządku na stanowisku pracy, świadczenia pracy pod wpływem alkoholu, nieprowadzenia bieżącej ewidencji czasu pracy, braku

ewidencjonowania sprzedaży na kasie fiskalnej, niewłaściwego odnoszenia się do klientów, podawania kierownictwu nieprawdziwych informacji o stanie towaru, nielegalnego pożyczania pieniędzy z kasy. Pozwany podał przy tym, że naliczył i przekazał powódce ekwiwalent za 7 dni urlopu. Także roszczenia powódki odnośnie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie znajdują oparcia w dokumentacji księgowej. Powódka w okresach od lipca 2010 r. do grudnia 2010 r. świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych w łącznej ilości 136 godzin oraz w okresie od stycznia 2011 r. do kwietnia 2011 r. w ilości 80 godzin, za który to czas pracy wypłacono jej wynagrodzenie.

Także rozwiązanie z powódką K. D. umowy o pracę było uzasadnione. Powódka dopuściła się licznych naruszeń obowiązków pracowniczych. Było to w szczególności niedbałe i niestaranne wykonywanie powierzonych obowiązków, narażanie na straty firmy pozwanego poprzez niezamawianie wystarczającej ilości pieczywa i innych wyrobów pszennych, niewłaściwe zachowanie wobec pracodawcy, nieprzestrzeganie czasu pracy, brak prowadzenia dokumentacji (...), brak porządku na stanowisku pracy, świadczenie pracy pod wpływem alkoholu, nieprowadzenie bieżącej ewidencji czasu pracy, brak ewidencjonowania sprzedaży na kasie fiskalnej, niewłaściwe odnoszenie się do klientów, podawanie kierownictwu nieprawdziwych informacji o stanie towaru, nielegalne pożyczanie pieniędzy z kasy. Powódce również wypłacono ekwiwalent za 7 dni urlopu wypoczynkowego. Roszczenie zgłoszone przez powódkę z tego tytułu pozwany uznał za wygórowane. W zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe pozwany podniósł, że powódka w okresie od czerwca 2010 r. do grudnia 2010 r. przepracowała 136 godzin nadliczbowych a w okresie od stycznia 2011 r. do kwietnia 2011 r. 96 godzin nadliczbowych, za które otrzymała wynagrodzenie.

W toku postępowania powódki cofnęły powództwa w zakresie ekwiwalentów za urlop wypoczynkowy.

**Wyrokiem z dnia 27.11.2012 r.** Sąd Rejonowy w J.Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I zasądził od pozwanego H. F.prowadzącego działalność P. C.- (...).Produkt-F.w W.na rzecz powódek: M. Z.kwotę 3.682,89 zł, K. D.kwotę 6.294 zł, w punkcie II umorzył postępowanie z powództwa: K. D.w zakresie kwoty 1.747,04 zł oraz M. Z.w zakresie kwoty 1.316,32 zł, w punkcie III dalej idące powództwa oddalił, w punkcie IV zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.043 zł tytułem kosztów sądowych, zaś w punkcie V zwolnił powódki od obowiązku zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej.

Sąd Rejonowy oparł się na następujących ustaleniach:

K. D.była zatrudniona u pozwanego H. F.prowadzącego działalność pod nazwą P. C. Produkt F.na podstawie umowy o pracę na czas określony od 14.09.2010 r. do 31.03.2010 r. i od 01.04.2010 r. do 31.03.2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 1386 zł.

M. Z. była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę początkowo na czas określony od 05.07.2010 r. do 30.09.2010 r., od 01.10.2010 r. do 31.01.2011 r., a następnie od dnia 01.02.2011 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 1386 zł.

Powódki pracowały w sklepie - (...) w K.. Obsada sklepu była pięcioosobowa. Oprócz powódek pracowały tam W. R., M. K.i D. J.. M. K.pełniła funkcję kierownika sklepu.

Sklep był czynny przez 7 dni w tygodniu, od poniedziałku do piątku od 6 rano do 18.00, w soboty od 6 do 16, a w niedzielę od 8 do 16. W okresie letnim sklep był czynny w niedzielę do godziny 19.00. Rano przychodziły 2 pracownice na godz.5, jedna na godz.7, a dwie następne na 10. Osoby, które przychodziły na 5 kończyły pracę o godz.13, przychodzące na 7 o 15, a te z godz.10 kończyły pracę o godz.18. Pracownicy pracowali w co drugą sobotę - raz po 2 osoby, a raz po 3. Podobnie w niedzielę. Zmiana, która pracowała w soboty pracowała także w niedzielę. Za pracę w niedzielę pozwany wypłacał 60 zł miesięcznie. Powódki świadczyły pracę w godzinach nadliczbowych. K. D. w roku 2010 przepracowała 308 godzin nadliczbowych, a w roku 2011 - 157 godzin nadliczbowych. M. Z. w 2010 r. przepracowała 278 godzin nadliczbowych, a w roku 2011 - 141 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie należne powódkom z tego tytułu wynosiło dla K. D. - 6360,72 zł, dla M. Z. 5.723 zł. Pozwany wypłacił z tego tytułu K. D. 4.224,72

zł. a M. Z. 3.810,08 zł. Nie zostało wypłacone powódkom wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w wysokości dla: K. D. 2.136 zł i M. Z. 1.912,92 zł.

W dniu 06.05.2011 r. pozwany rozwiązał z powódką K. D. umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując jako przyczynę niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, rażące i skandaliczne wykonywanie pracy narażające firmę na straty oraz niewłaściwe zachowanie w stosunku do właściciela.

W dniu 13.05.2011 r. pozwany rozwiązał z powódką M. Z. umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wręczyła jej B. K.. Przy czynności tej ustnie podała przyczynę wskazaną w oświadczeniu pisemnym.

W dniu 13.05.2011 r. zostały zwolnione z pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika także M. K. i D. J.. W dniu 09.05.2011 r. do sklepu została skierowana M. M. (1).

Powódkom wypłacono ekwiwalent za 7 dni urlopu wypoczynkowego. Wynagrodzenia miesięczne wynosiły: K. D. - 1818,14 zł, zaś M. Z. - 1769,97 zł.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwa co do zasady zasługiwały na uwzględnienie. W trakcie procesu cofnięto powództwa o wypłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z uwagi na jego wypłatę. Wobec powyższego Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w tym zakresie (pkt II wyroku).

W dalszym ciągu Sąd Rejonowy ocenił, że pozwany nie wskazał rzeczywistej i konkretnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódkami, co starał się konwalidować w trakcie postępowania. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powódką K. D. wskazano niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, rażące i skandaliczne wykonywanie pracy, narażające firmę oraz niewłaściwe zachowanie w stosunku do właściciela, a w przypadku M. Z. - ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu I instancji przytoczenie w przypadku powódki M. Z. samego zapisu ustawowego nie może być traktowane jako podanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy, tym bardziej w trybie art.52 kp. Pismo z oświadczeniem o rozwiązaniu stosunku pracy wręczyła jej B. K., która odczytała jedynie jego treść. Nie można zatem przyjąć, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką była konkretna, rzeczywista i prawdziwa. Także niekonkretna była przyczyna rozwiązania stosunku pracy z K. D.. Jej również nie wyjaśniono, dlaczego zostaje zwolniona, zaś treść pisma z rozwiązaniem stosunku pracy jest enigmatyczna, bez odniesienia do konkretnych zdarzeń. Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany nie wykazał, by powódka miała świadomość przyczyn rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu I instancji zeznania świadków jedynie w części były wiarygodne. Sąd wskazał, że M. D. zeznała, iż widziała pijaną K. D. w sklepie. Wg świadka powódki za to właśnie zdarzenie zostały zwolnione, o czym świadek wie od W. R.. Zdaniem Sądu Rejonowego powyższe zeznania nie korespondowały z przyczynami zwolnienia powódek wskazanymi w oświadczeniach pozwanego, a spożywanie alkoholu w zakładzie pracy i w czasie pracy jest na tyle poważnym uchybieniem pracowniczym, że pozwany wprost wyartykułowałyby takie zdarzenie w oświadczeniu o rozwiązaniu umów o pracę. Z kolei B. K. zeznała, że w przypadku K. D. przyczyną zwolnienia było podanie nieprawdziwych informacji o ilości pieczywa w sklepie. Świadek jednak nie wiedziała, czy pozwany rozmawiał z powódką o tej przyczynie. M. S. została natomiast zwolniona, ponieważ były podejrzenia, że oszukuje. Świadek słyszała także, że powódki spożywały alkohol na terenie sklepu, ale nigdy tego nie zauważyła. Zdaniem Sądu I instancji, mając na względzie, że świadek była przełożoną powódek, trudno uznać, że dysponując taką wiedzą na temat zachowania powódek nie podjęła wcześniej stosownych kroków. W dalszym ciągu Sąd podniósł, że już na podstawie powyższych zeznań widać jak różne przyczyny rozwiązania stosunków pracy były wskazywane. Zatem przy tak ogólnym sformułowaniu przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powódką K. D. nie można wskazać na konkretne zdarzenie będące podstawą do jego rozwiązania.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał roszczenia powódek o odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia za uzasadnione co do zasady. W przypadku powódki M. Z. odszkodowanie było uzasadnione do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia (art.58 kp), zaś w przypadku K. D. do wysokości trzymiesięcznego

wynagrodzenia (umowa o pracę na czas określony do 2016 r. -art.58 kp.). Biorąc pod uwagę zgłoszoną wysokość roszczenia przez K. D. z tego tytułu Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4158 zł.

Zdaniem Sądu I instancji, co do zasady zasługiwały na uwzględnienie także roszczenia powódek odnośnie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Opierając się na opinii biegłej z zakresu księgowości Sąd wskazał, że powódki przepracowały odpowiednio: K. D. w 2010 r. 308 godzin nadliczbowych, a w roku 2011 - 157 godzin nadliczbowych; M. Z. w roku 2010 r. przepracowała 278 godzin nadliczbowych, a w roku 2011 - 141 godzin nadliczbowych. Wynagrodzenie należne powódkom z tego tytułu wynosiło: K. D. - 6360,72 zł, M. Z. 5.723 zł. Pozwany wypłacił powódkom z tego tytułu K. D. 4.224,72 zł i M. Z. 3.810,08 zł. Nie zostało wypłacone powódkom wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w wysokości: K. D. 2.136 zł i M. Z. 1.912,92 zł. Sąd uznał roszczenia powódek do tych wysokości za uzasadnione. Powyższe kwoty zostały zasądzone od pozwanego na rzecz powódek w oparciu o art.151<sup>1</sup> § 1 kp. Sąd Rejonowy uznał opinię biegłej za wiarygodną i rzeczową wskazując, że została oparta na ustaleniach Sądu płynących z materiału dowodowego. Nie uwzględniono przy tym dowodów z list obecności, ponieważ były sporządzane w oderwaniu do rzeczywistej obecności pracowników sklepu, czego dowodzą m.in. zeznania świadka B. O.. Sąd Rejonowy nie skorzystał także z raportów kasowych podnosząc, że mogły być dowodem jedynie na okoliczność daty i godziny sporządzenia raportów, a nie czasu pracy powódek. Nie mogły być natomiast utożsamiane z godziną zamknięcia sklepu, albowiem także po zamknięciu kas są wykonywane w sklepie inne czynności, np. porządkowe. Dni i godziny otwarcia sklepu i czas pracy powódek Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków: B. K., M. K., M. M. (2), W. R., D. J., E. R., ponieważ zeznania tych osób jedynie w niewielkiej części się różniły, co pozwoliło na uznanie ich zeznań w zakresie czasu pracy sklepu i powódek za wiarygodne.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy uznał za zasadne w sumie roszczenia powódek co do kwot: wobec K. D. - 6.294 zł i M. Z. - 3.682,89 zł.

Sąd Rejonowy oddalił roszczenie powódek o sprostowanie świadectw pracy jako przedwcześnie. Pracodawca zobowiązany jest z urzędu dokonać takiego sprostowania w przypadku uprawomocnienia się wyroku zasądzającego odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Orzekając o kosztach sądowych Sąd Rejonowy obciążył nimi stronę pozwaną, tj. częściowo kosztami opinii oraz opłat sądowych od uiszczenia, których powódki były ustawowo zwolnione. Na podstawie art.102 kpc Sąd zwolnił powódki od kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej w części, w jakiej ich powództwo zostało oddalone z uwagi na ich sytuację materialną i charakter dochodzonych roszczeń.

***Od powyższego orzeczenia apelację wniósł pozwany***, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego, poprzez jego błędne zastosowanie, tj. art.30 § 4 KP przez przyjęcie, iż pozwany dokonując rozwiązania umowy o pracę z powódką ad. 2 bez wypowiedzenia z dnia z 13.05.2011 r. oraz dokonując rozwiązania z powódką ad. 1 umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 06.05.2011r. nie podał przyczyny niniejszego rozwiązania umów o pracę ograniczając się jedynie do wskazania "nazbyt ogólnych" podstaw rozwiązania stosunków pracy z powódkami, podczas gdy wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania stosunku pracy w pełni uzasadniały rozwiązanie z powódkami umów o pracę.

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, poprzez jego błędne zastosowanie, tj. art.56 § 1 KP przez przyjęcie, iż rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu z powódkami umów o pracę w tym trybie, podczas gdy umowa o pracę została rozwiązana zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz była w pełni uzasadniona.

3) naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art.321 § 1 KPC w zw. z art.300 KP poprzez zmianę podstawy prawnej roszczenia strony powodowej wyrażonej w pozwie powódki ad. 1 z dnia 18.05.2011r. oraz w pozwie powódki ad.2 z dnia 18.05.2011r., tym samym wydanie orzeczenia przekraczającego zakres podstawy faktycznej wynikającej z powództwa strony powodowej.

4) naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art.233 § 1 KPC w zw. z art.6 § 2 KC w zw. z art.300 KP poprzez niedokonanie przez Sąd I instancji pełnej analizy zabranego materiału dowodnego oraz poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów polegającej na przyjęciu za podstawę wyroku jedynie twierdzeń strony powodowej, w sytuacji niepowołania przez powódki dodatkowych dowodów, tym samym odmawiając wiary innym wnioskowi dowodowemu przywołanym przez pozwanego oraz przez przyjęcie, iż pozwany nie przedstawił ustnie przyczyn rozwiązania umów z powódkami przed wręczeniem oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy,

5) naruszenie prawa procesowego, tj. art.232 KPC w zw. z art.300 KP poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów polegające na przyjęciu, iż dowody przedstawione przez stronę powodową potwierdzają roszczenia powódek względem pozwanego w stopniu umożliwiającym akceptację powództwa, podczas gdy dowody przytoczone przez powódki, nie potwierdzają twierdzeń podniesionych przez stronę powodową.

6) naruszenie prawa procesowego, tj. art.232 KPC w zw. z art.300 KP poprzez pominięcie dowodów zgłoszonych przez pozwanego w piśmie z dnia 20.12.2011 r. oraz pominięcie zastrzeżeń zgłoszonych przez pełnomocnika pozwanego do protokołu rozprawy z dnia 20.12.2011r. w trybie art.162 KPC.

7) naruszenie prawa procesowego, tj. art.232 KPC w zw. z art.300 KP poprzez błędne przyjęcie, iż pozwany nie zgłosił zarzutów do opinii biegłego sądowego A. G. z dnia 25.06.2012r., podczas gdy strona pozwana pismem z dnia 10.09.2012 r. oraz pismem z dnia 16.10.2012 r. zgłosiła zarzuty do niniejszej opinii, do których jednakże nie ustosunkował się Sąd,

8) nieuzasadnioną odmową odroczenia rozprawy z dnia 21.11.2012 r., pomimo umotywowanego wniosku pełnomocnika pozwanego, pozbawiając pozwanego prawa do obrony i reprezentowania swojego stanowiska na posiedzeniu sądowym,

9) naruszenie prawa procesowego, tj. art.328 § 2 KPC poprzez nieprecyzyjne i niepełne sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku, poprzez nie wystarczające wskazanie podstaw faktycznych i prawnych uzasadniających wydanie powyższego orzeczenia.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o:

1) uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości,

2) zasądzenie od strony powodowej solidarnie na rzecz pozwanego kosztów postępowania w pierwszej instancji oraz postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych oraz zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł; względnie:

1) uchylenie wyroku Sądu I instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi.

2) zasądzenie od strony powodowej solidarnie na rzecz pozwanego kosztów postępowania w pierwszej instancji oraz postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych oraz zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych oraz oceny prawnej rozpoznawanej sprawy.

Sąd Okręgowy w całości podzielił stanowisko i argumentację Sądu I instancji, że umowy o pracę z powódkami zostały rozwiązane w sposób niezgodny z przepisami dotyczącymi trybu rozwiązywania umów bez wypowiedzenia, z uwagi na niewskazanie przez pozwanego pracodawcę rzeczywistej przyczyny zwolnienia powódek. Zgodnie bowiem z art.30 § 4 kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna takiego rozwiązania. Prawidłowe rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, wymaga przy tym nie

tylko samego istnienia przyczyny wypowiedzenia, ale i wskazania jej w oświadczeniu pracodawcy skierowanym do pracownika. Właściwe określenie przez pracodawcę przyczyny zwolnienia pracownika jest o tyle istotne, że podane przyczyny wiążą następnie pracodawcę w toku potencjalnego sporu sądowego. W trakcie postępowania sądowego pracodawca nie może bowiem „rozszerzyć” oświadczenia, powołując się na okoliczności, których nie przytoczył w jego treści (por. m. in. wyrok SN z dnia 19.04.2010 r., sygn. akt II PK 306/09).

Przyczyna wskazana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę winna być przy tym konkretna i precyzyjna tj. sformułowana w taki sposób, aby pracownik miał świadomość zarzutów przed którymi musi się bronić w przypadku sporu, a Sąd go rozstrzygający miał możliwość weryfikacji jej zasadności. W okolicznościach przedmiotowej sprawy należało zgodzić się z oceną Sądu Rejonowego o zbyt ogólnikowym sformułowaniu przez pozwanego przyczyn rozwiązania z powodkami umów o pracę bez wypowiedzenia z ich winy, co w konsekwencji uniemożliwiło dokonanie merytorycznej oceny dokonanych rozwiązań. Wprawdzie art.30 § 4 k.p. nie precyzuje sposobu określenia przyczyny ani stopnia jej szczegółowości, a przyczyna może być sformułowana w piśmie pracodawcy o tyle ogólnie, o ile okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi czy wynikają z innych dokumentów, ale wbrew twierdzeniom pozwanego, w razie ewentualnego sporu sądowego, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że okoliczności rozwiązania stosunku pracy, bez względu na ich prawdziwość, były zwalnianemu pracownikowi znane. W rozpoznawanej sprawie pozwany w żaden sposób nie wykazał, aby powódki posiadały wiedzę o przyczynach rozwiązania z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia w trybie art.52 § 1 k.p. Odnosząc się do argumentacji apelującego można zwrócić uwagę, że chociaż istotnie, jak podnosił pozwany, także ustne rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę jest skuteczne, to jednak taka forma oświadczenia pracodawcy powoduje nabycie przez pracownika roszczeń określonych w art.56 k.p. Innymi słowy niezachowanie formy pisemnej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie pozbawia skuteczności samego oświadczenia, jednakże w razie wniesienia przez pracownika stosownego powództwa skutkuje, w zależności od rodzaju zgłoszonego żądania, przywróceniem do pracy bądź zasądzeniem odpowiedniego odszkodowania. Mając to na uwadze, tym bardziej nie pozbawia skuteczności oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie dość szczegółowe jego uzasadnienie pisemne. Zbyt ogólne wskazanie przyczyn rozwiązania umowy o pracę w trybie art.52 § 1 k.p. oznacza jednak dla pracodawcy dodatkowy obowiązek wykazania, że przyczyny zwolnienia były nie tylko uzasadnione merytorycznie, ale również konkretne i jako takie znane pracownikowi w chwili dojścia do niego oświadczenia pracodawcy. Tymczasem, w niniejszej sprawie, jak słusznie podniósł Sąd Rejonowy, nie można było wskazać żadnych konkretnych okoliczności mogących podlegać ocenie pod kątem zasadności rozwiązania z powodkami stosunków pracy. Wprawdzie przesłuchiwani w sprawie świadkowie zeznawali odnośnie rozmaitych zarzucanych powodkom uchybień w pracy, ale były to jedynie ogólne informacje, często znane tylko ze słyszenia, a ponadto nie wynikało z nich, że takie właśnie a nie inne naruszenia stanowiły podstawę zwolnienia powódek bądź – w przypadku zeznań B. K. – że dana przyczyna była znana zwalnianej powódce. Także świadek J. K., który twierdził, że słyszał rozmowę telefoniczną pozwanego z jego czterema pracownikami nie potrafił podać, z kim pozwany dokładnie rozmawiał, ani tym bardziej, jakie zarzuty postawione zostały każdej z rozmówczyń. Prawdłowo Sąd I instancji ocenił zatem, że na podstawie zeznań świadków nie ma możliwości ustalenia okoliczności uszczegóławiających, w stosunku do każdej z powódek, lakonicznie podanych w oświadczeniach pozwanego podstaw rozwiązania z nimi umów o pracę, czego konsekwencją stało się uznanie roszczeń powódek o odszkodowania za zasadne.

W dalszym ciągu za całkowicie chybiony uznać należało zarzut naruszenia przepisów art.321 § 1 k.p.c. w zw. z art.300 k.p. poprzez zmianę podstawy prawnej roszczenia strony powodowej wyrażonej w pozwach powódek oraz wydanie orzeczenia przekraczającego zakres podstawy faktycznej wynikającej z powództwa. Jak wynika jednoznacznie z treści obu pozwów, powódki od początku postępowania domagały się zasądzenia odszkodowań za niezgodne z prawem rozwiązanie z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz wystawienia nowego świadectwa pracy. Wszystkie zgłoszone przez powódki roszczenia zostały przez Sąd I instancji prawidłowo ocenione i uwzględnione w sentencji zaskarżonego orzeczenia. Sąd Rejonowy w żaden sposób nie wykroczył przy tym ponad żądanie ani nie wyrokował co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem.

Chybione okazały się również zarzuty apelującego dotyczące nieuwzględnienia jego zastrzeżeń do opinii biegłej sądowej z zakresu księgowości. Jak słusznie wskazał bowiem Sąd Rejonowy pismo z dnia 03.10.2012 r. sporządzone przez doradcę podatkowego powoda i zawierające uwagi do opinii biegłej, przekazane zostało do Sądu po upływie wyznaczonego terminu do wniesienia zastrzeżeń, i to pomimo wcześniejszego wydłużenia tego terminu na żądanie powoda o 14 dni. Niemniej jednak biorąc pod uwagę treść przedmiotowych uwag Sąd Okręgowy zważył, że Sąd I instancji odniósł się w istocie do podniesionych zastrzeżeń wskazując, że opinia oparta została na ściśle określonych ustaleniach Sądu płynących ze zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd I instancji wyczerpująco wyjaśnił przy tym kwestię nieuwzględnienia dowodów z list obecności, czy raportów kasowych, a także wskazał w jakim zakresie, na czyich zeznaniach i dlaczego się oparł ustalając dni i godziny otwarcia sklepu, w którym pracowały powódki. Sąd Odwoławczy w całości podziela argumentację Sądu Rejonowego w tym zakresie, bez potrzeby ponownego jej przytaczania.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji powoda, która jako bezzasadna podlegała oddaleniu na mocy art.385 k.p.c.