

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 lutego 2015r. przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. P. Ł. wniósł o zasądzenie na jego rzecz:

- kwoty 3.500 zł brutto stanowiącej równowartość wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 2 lutego 2015r. do dnia 28 lutego 2015r. wraz z odsetkami od dnia ich wymagalności to jest 11 marca 2015r. tytułem wynagrodzenia za pracę,
- kwoty 1.633 zł brutto, stanowiącej równowartość wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 marca 2015r. do dnia 14 marca 2015r. wraz z odsetkami od dnia 15 marca 2015r.
- ustalenia, że rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy pozwanym (...) S.A. z siedzibą w W. a P. Ł. nastąpiło w dniu 14 marca 2015r. , a nie jak to wskazał pozwany w dniu 20 lutego 2015r.,
- sprostowania świadectwa pracy za okres obejmujący faktyczny okres zatrudnienia uwzględniający żądanie pozwu tj. okres od dnia 5 listopada 2015r. do dnia 14 marca 2015r. oraz w zakresie dni zaległego niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 4 dni,
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podnosił, iż od dnia 4 listopada 2014r. był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony tj. od 5 listopada 2014r. do dnia 29 maja 2015r. W dniu 2 lutego 2015r. pracodawca złożył powodowi wypowiedzenie umowy nie wskazując przyczyn. Jednocześnie nakazał mu wykorzystać urlop wypoczynkowy w wymiarze 4 dni i określił termin rozwiązania umowy przy zachowaniu dwutygodniowego okresu wypowiedzenia na dzień 20 lutego 2015r. Jak podniósł powód, z treści § 10 pkt. 2 umowy o pracę wynika, że można wypowiedzieć umowę o pracę jedynie ze skutkiem na koniec miesiąca z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Według powoda błąd ten pozbawił go części wynagrodzenia do dnia 14 marca 2015r. jak również równowartości ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (pозew k. 3-6).

W odpowiedzi na pozew, pozwany (...) S.A. z siedzibą w W. uznał powództwo P. Ł.:

- w zakresie żądanej przez powoda kwoty wynagrodzenia w wysokości 3.500 zł brutto stanowiącej wynagrodzenia za miesiąc luty 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2015r. do dnia zapłaty,
- w zakresie ustalenia że umowa o pracę rozwiązała się z dniem 28 lutego 2015r.
- w zakresie obowiązku sprostowania świadectwa pracy w ten sposób, iż okres stosunku pracy trwał od 5 sierpnia 2014r. do dnia 28 lutego 2015r.

W pozostałym zakresie pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany podniósł, że w treści § 10 umowy o pracę strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy w drodze pisemnego wypowiedzenia złożonego z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego. Pozwany w dniu 2 lutego 2015r. doręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 20 lutego 2015r. Pozwany omyłkowo nie zastosował korzystniejszego dla pracownika okresu wypowiedzenia. Jak wskazał pozwany przy prawidłowym zastosowaniu umownego okresu wypowiedzenia, umowa powinna rozwiązać się z dniem 28 lutego 2015 roku. Wobec zastosowania krótszego okresu wypowiedzenia, w sprawie winien znaleźć zastosowanie art. 49 k.p., tym samym uprawnione jest żądanie powoda w zakresie wynagrodzenia za okres do chwili rozwiązania umowy, tj. 28 lutego 2015 roku i w zakresie ustalenia, że stosunek pracy rozwiązał się z dniem 28 lutego 2015 roku. Nieuprawnionym natomiast jest zgłoszenie żądania wypłaty wynagrodzenia za okres od dnia 1 do 14 marca 2015r. Wykładania gramatyczna postanowienia § 10 ust. 2 umowy o pracę mówi wprost, iż skutek na koniec miesiąca kalendarzowego odnosi się do momentu rozwiązania o pracę, a nie momentu złożenia oświadczenia woli. Nieuprawnionym jest również żądanie sprostowania świadectwa

pracy w zakresie niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. W tym zakresie pracodawca skorzystał z uprawnienia wynikającego z art. 167¹ k.p. i udzielił pracownikowi urlopu w wymiarze 4 dni (odpowiedź na pozew k. 37-39).

Pismem z dnia 22 czerwca 2015r. pełnomocnik powoda P. Ł. zmodyfikował żądanie pozwu w punkcie 4, w zakresie sprostowania świadectwa pracy za okres obejmujący faktyczny okres zatrudnienia uwzględniający jego żądanie w punkcie 3 to jest za okres od dnia 5 listopada 2015r. do dnia 14 marca 2015r. (pismo odpowiedź z dnia 22.06.2015r, k. 63-65, k. 70).

W toku procesu strony podtrzymywały swoje stanowisko w sprawie (protokół rozprawy k. 70).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. Ł. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w W. w okresie od 5 sierpnia 2014r. do 4 listopada 2014r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, na stanowisku sales dealer (akta osobowe cz. B). Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 29 maja 2015 roku (k. 8).

Z tytułu wykonywania pracy pracownik P. Ł. otrzymywał stałe wynagrodzenie miesięczne w wysokości 3.500 zł brutto (§ 4 - umowa o pracę k. 8).

W § 10 ust. 2 umowy o pracę z dnia 4 listopada 2014r. strony zastrzegły możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę przed upływem okresu na jaki została zawarta w drodze pisemnego wypowiedzenia złożonego drugiej stronie, z zachowaniem prawa do dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego (umowa z dnia 4 listopada 2014r. k. 10).

W dniu 2 lutego 2015r. pracodawca (...) S.A. z siedzibą w W. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 20 lutego 2015r. Jednocześnie pracodawca zobowiązał P. Ł. do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w wymiarze 4 dni. W okresie wypowiedzenia zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy (rozwiązanie umowy o pracę, akta osobowe cz. B, akta k. 7).

Wynagrodzenie brutto powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.500 zł miesięcznie (zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach k. 41).

W dniu 21 lutego 2015r. pracodawca (...) S.A. z siedzibą w W. wystawił świadectwo pracy P. Ł. z którego wynika, iż okres zatrudnienia trwał od dnia 5 sierpnia 2014r. do dnia 21 lutego 2015r. (akta osobowe cz. B).

Niniejszy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy w postaci dokumentów, których wiarygodność nie budziła wątpliwości i nie była przez strony kwestionowana.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo w ocenie Sądu Rejonowego było częściowo uzasadnione.

W niniejsze sprawie kwestią sporną było ustalenie rzeczywistego ostatecznego terminu z którym winno nastąpić rozwiązanie stosunku pracy przy prawidłowym zastosowaniu § 10 ust. 2 łączącej strony umowy.

Powód stał na stanowisku, że łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 14 marca 2015 roku, a pozwany, iż nastąpiło to z dniem 28 lutego 2015r.

Zgodnie z art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zgodnie z dyspozycją z art. 30 § 2(1) k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

Strony korzystając z kompetencji wynikającej z normy z art. 33 k.p., w ramach umowy z 4 listopada 2014 roku, zamieściły zapis o możliwości „wcześniejszego rozwiązania umowy (...) w drodze pisemnego wypowiedzenia złożonego drugiej stronie, z zachowaniem prawa do dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego”.

Poza sporem pozostaje okoliczność, iż pozwany 2 lutego 2015 roku złożył pracownikowi P. Ł. oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, wskazując jako datę rozwiązania stosunku pracy dzień 20 lutego 2015r., tj odnosząc się do normatywnego wzorca z art. 30 § 2(1) k.p. Pozwany polecił powodowi wykorzystanie 4 dni urlopu wypoczynkowego. Poza sporem (okoliczność przyznana) pozostaje fakt, iż pozwany zastosował okres wypowiedzenia z pominięciem zapisów łączącej strony umowy, co skutkowało jednocześnie wystawieniem wadliwego świadectwa pracy.

W toku przewodu, Sąd przeprowadził zawnioskowane przez strony dowody, tym samym w świetle przedstawionych przez strony argumentacji, brak podstaw aby uznać, że strony stosunku pracy, negocjowały treść § 10 umowy z 4 listopada 2015 roku. Zatem analiza powołanego zapisu winna opierać się na normach z art. 65 § 1 i 2 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.).

Mając na względzie przedstawioną argumentację, wskazać należy iż wykładnia powołanego zapisu z umowy z 4 listopada 2014 roku, przedstawiona przez pozwanego, odpowiada wzorcowi normatywnemu wynikającemu z wykładni przepisu art. 30 § 2(1) k.p. Analiza materiału dowodowego, mając na względzie normę z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., nie daje podstaw w ocenie Sądu Rejonowego, do innego wniosku aniżeli, taki że skutek określony w powołanym przepisie, odnosi się do momentu rozwiązania stosunku pracy. Do innych wniosków nie uprawnia również wykładnia literalna – zważyć należy, że strony przewidziały możliwość rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, nawiązując do uprawnienia przewidzianego w art. 33 k.p. Możliwość, przesunięcia skutku samego rozwiązania umowy o pracę z kolei nawiązuje do instytucji opisanej w art. 30 § 2(1) k.p.

Mając na względzie powyższą argumentację, należało uznać, iż prawidłowe zastosowanie przez pozwanego powołanych przepisów, powodowało rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy z dniem 28 lutego 2015 roku. Zgodnie z art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Mając na względzie powołany przepis, należało uznać za uzasadnione roszczenie powoda, w zakresie wynagrodzenia za luty 2015 roku, roszczenie o ustalenie daty rozwiązania stosunku pracy, lecz jedynie do 28 lutego 2015 roku i żądanie sprostowania świadectwa pracy w takich granicach (art. 97 k.p.).

Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany korzystał z dyspozycji z art. 167 (1) k.p., polecając powodowi wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, tym samym żądanie sprostowania świadectwa w tym zakresie należało uznać za nieuzasadnione. Zgodnie z powołanym przepisem w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

Z tych wszystkich względów, Sąd orzekł jak w pkt. I – IV sentencji.

Sąd prowadził postępowanie w składzie o którym mowa w art. 47 § 1 k.p.c. mając na względzie, że istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami było niesporne, co wynika jednoznacznie również ze stanowiska przedstawionego na rozprawie (k. 70).

W odniesieniu do kosztów sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c., wobec częściowego tylko uwzględnienia żądań stron. Sąd miał na uwadze, iż strony w równym lub mniej więcej tym samym stopniu przegrały sprawę, a ponadto każda z nich poniosła koszty w tej samej lub zbliżonej wysokości.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Zarządzenie: (...).