

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22.04.2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Anna Staszkievicz

Protokolant Ewelina Gwizdź

po rozpoznaniu w dniu 22.04.2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **W. S.**

przeciwko **T. G.**

o sprostowanie świadectwa pracy, ekwiwalent za urlop, odprawę

I. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.473,28 zł (trzy tysiące czterysta siedemdziesiąt trzy złote 28/100), tytułem odprawy;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 174 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

UZASADNIENIE

Powód W. S. w pozwie wniesionym przeciwko T. G. domagał się sprostowania świadectwa pracy poprzez wpisanie w punkcie 4 tego świadectwa „w tym za 6 dni wypłacono ekwiwalent pieniężny”, wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 dni w wysokości 300 zł oraz wypłacenia odprawy pieniężnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, tj. 4.000 zł z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych. W uzasadnieniu powód wskazał, że w okresie zatrudnienia, tj. od 03 października 2011 r. do 14 lipca 2012 r. nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 7 dni za 2011 r. oraz 16 dni za 2012 r. Wykorzystał tylko 17 dni urlopu wypoczynkowego - 7 dni urlopu zaległego i 10 dni za 2012 r. W dniu 28 czerwca 2012 r. otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 14 lipca 2012 r. W okresie wypowiedzenia pracodawca wysłał go na niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powód wskazał, że skoro dwutygodniowy okres wypowiedzenia kończył się w sobotę 14 lipca 2012 r., to nie mógł się rozpocząć w czwartek 28 czerwca, tylko w poniedziałek 02 lipca, inaczej bowiem trwałby nie 14 lecz 18 dni. Podniósł, że nie mógł przebywać na urlopie wypoczynkowy w dniach 28 i 29 czerwca, albowiem nie rozpoczął się jeszcze okres wypowiedzenia. W dniu 10 lipca udał się na zwolnienie lekarskie, co spowodowało przerwanie urlopu wypoczynkowego. W związku z tym od 02 lipca do 09 lipca zdążył wykorzystać jedynie 6 dni urlopu. Za pozostałe 6 dni powinien otrzymać ekwiwalent pieniężny. Pracodawca odmówił sprostowania świadectwa pracy i wypłaty ekwiwalentu za 2 dni urlopu wypoczynkowego. Pracodawca wypłacił mu ekwiwalent pieniężny za 4 dni urlopu. Powód wskazał ponadto, że pracodawca odmówił mu wypłaty odprawy pieniężnej powołując się na przepis art. 30 § 4 kp, zgodnie z którym pracodawca nie ma obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Dwukrotnie ustnie przekazano mu, że jedyną przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę są

przyczyny ekonomiczne. Taką też przyczynę wskazano w wypowiedzeniach umów o pracę jego współpracowników, którzy posiadali umowy o pracę na czas nieokreślony. Poza przyczynami ekonomicznymi pracodawca nie wskazał innych powodów uzasadniających rozwiązanie z nim umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwany T. G. wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazał, iż bezspornym jest, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony, tj. od 03 października 2011 r. do 14 lipca 2012 r. na stanowisku konserwatora, pracownika gospodarczego. Strony zawierając powyższą umowę zastrzegły prawo jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Pozwany skorzystał z tego prawa i oświadczeniem z dnia 28 czerwca 2012 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 14 lipca 2012 r. Powód za okres zatrudnienia u pozwanego nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w ilości 23 dni roboczych, z tego 7 dni za 2011 r. i 16 dni za 2012 r. Wykorzystał z tego 19 dni roboczych, w tym 8 dni urlopu w okresie od 28 czerwca 2012 r. do 09 lipca 2012 r. Ponieważ powód od dnia 10 lipca 2012 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, za pozostałe 4 dni urlopu wypoczynkowego został mu wypłacony ekwiwalent pieniężny w dniu 16 lipca 2012 r. Strona pozwana, wypowiadając powodowi umowę o pracę, nie miała prawnego obowiązku podania mu przyczyny wypowiedzenia. Powód nie był informowany, że przyczyny jego zwolnienia mają charakter ekonomiczny. Pozwany wskazał, że u podstaw zwolnienia powoda nie leżały przyczyny ekonomiczne ani też likwidacja jego stanowiska pracy. Nie miały miejsca u pozwanego zwolnienia grupowe. Jedyną przyczyną rozstania się z powodem była negatywna ocena jego pracy, słaba wydajność oraz nie wywiązywanie się z nałożonych obowiązków, nieprzydatność zawodowa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Bezspornym jest, że W. S. był zatrudniony przez T. G., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Usługi (...) w K., jako konserwator, pracownik gospodarczy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 03 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. W okresie od dnia 03 października 2011 r. do dnia 02 stycznia 2012 r. strony łączyła umowa o pracę na okres próbny.

Bezspornym jest, że w umowie o pracę na czas określony strony zastrzegły możliwość rozwiązania umowy o pracę za 2 - tygodniowym okresem wypowiedzenia.

Bezspornym jest, że w dniu 28 czerwca 2012 r. W. S. otrzymał od pracodawcy pismo, w którym wypowiedziano mu umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 14 lipca 2012 r. W piśmie tym nie wskazano przyczyny wypowiedzenia. W piśmie tym W. S. został zobowiązany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia.

W okresie maj, czerwiec, lipiec 2012 r. nie były przeprowadzane w Hotelu (...) w K., w którym zatrudniony był W. S., zwolnienia grupowe z przyczyn ekonomicznych. W czerwcu 2012 r. w hotelu było zatrudnionych około 280-300 pracowników.

Dowód: zeznania świadka K. G. k. 33,

zeznania świadka A. M. k. 33-33v,

zeznania przedstawiciela pozwanego D. S. (1) k. 54-54v;

W dniu 28 czerwca 2012 r. wypowiedziano umowy o pracę czterem pracownikom działu technicznego, w tym W. S.. Za wyjątkiem W. S. pozostali pracownicy posiadali umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony i jako przyczynę wypowiedzenia każdemu z nich umowy wskazano przyczyny ekonomiczne. Pozostali trzej pracownicy zostali poinformowani o prawie do odprawy.

Dowód: zeznania świadka J. B. k. 32v,

zeznania świadka K. G. k. 33,

zeznania świadka A. M. k. 33-33v,

zeznania świadka D. S. (2) k. 53v,

zeznania powoda W. S. k. 53v-54 i 32v;

zeznania przedstawiciela pozwanego D. S. (1) k. 54-54v;

W czerwcu 2012 r., poza czterema pracownikami działu technicznego, nie było innych zwolnień pracowników z przyczyn ekonomicznych. Po zwolnieniu W. S. nie została zatrudniona inna osoba na jego miejsce, a pozostali pracownicy działu technicznego muszą we własnym zakresie radzić sobie z ilością obowiązków.

Dowód: zeznania przedstawiciela pozwanego D. S. (1) k. 54-54v;

Przez cały okres zatrudnienia W. S. nie był upominany ustnie, ani pisemnie, nie otrzymał też żadnej nagany. Od lutego 2012 r. jego przełożonym był Ł. R.. Nigdy nie przekazywał on W. S. uwag na temat jego pracy, ani osobiście, ani za pośrednictwem innych osób.

Dowód: zeznania świadka Ł. R. k. 33v-34,

zeznania powoda W. S. k. 53v-54 i 32v;

W okresie zatrudnienia w Hotelu (...) w K., W. S. oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymywał tzw. premię uznaniową. Sposób jej przyznawania był uregulowany w regulaminie wynagradzania. W § 5 regulaminu wynagradzania wskazano, że powyższej premii pracownik nie otrzymuje lub otrzymuje ją w obniżonej wysokości w przypadku: nie przepracowania wszystkich dni roboczych w miesiącu, opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia oraz spóźnień w miesiącu, nieterminowego wykonania pracy, wykonania pracy nienależytej jakości. Decyzje w sprawie przyznania premii podejmuje przełożony pracownika.

Dowód: kopia regulaminu wynagradzania k. 59-63;

W. S. otrzymał w 2012 r. premię uznaniową odpowiadającą: 65% wynagrodzenia w miesiącu styczniu, 60% wynagrodzenia w miesiącu lutym, 40% wynagrodzenia w miesiącu marcu, 45% wynagrodzenia w miesiącu kwietniu, 50% wynagrodzenia w miesiącu maju, 15% wynagrodzenia w miesiącu czerwcu. W miesiącu lipcu 2012 r. nie otrzymał premii.

Dowód: kopie list płac powoda k. 81-82;

W. S., w okresie zatrudnienia przez T. G., nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w ilości 23 dni roboczych, z tego 7 dni za 2011 r. i 16 dni za 2012 r. Wykorzystał z tego 19 dni urlopu, w tym 8 dni urlopu w okresie od 28 czerwca 2012 r. do 09 lipca 2012 r. Ponieważ W. S. od dnia 10 lipca 2012 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, za pozostałe 4 dni urlopu wypoczynkowego za 2012 r. został mu wypłacony ekwiwalent pieniężny w dniu 16 lipca 2012 r.

Dowód: kopie rocznych kartotek absencji k. 19 i 83-84;

W dniu 23 lipca 2012 r. W. S. otrzymał świadectwo pracy z dnia 14 lipca 2012 r., w którym wskazano, że wykorzystał 16 dni urlopu wypoczynkowego oraz, że przysługuje mu ekwiwalent pieniężny za 4 dni niewykorzystanego urlopu.

Dowód: świadectwo pracy k. 2 części C akt osobowych;

W dniu 24 lipca 2012 r. W. S. zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, że nabył prawo do ekwiwalentu za 6 dni urlopu wypoczynkowego.

Dowód: wniosek z dnia 24 lipca 2012 r. k. 3 części C akt osobowych;

W piśmie z dnia 25 lipca 2012 r. pracodawca odmówił W. S. zmiany zapisów w wystawionym świadectwie pracy.

Dowód: pismo z dnia 25 lipca 2012 r. k. 3 części C akt osobowych;

Średnie miesięczne wynagrodzenie W. S. z ostatnich trzech miesięcy, liczone na zasadach ekwiwalentu za urlop, wynosiło 3.473,28 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 18.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało częściowo na uwzględnienie.

Powód dochodził w niniejszym postępowaniu od pozwanego sprostowania świadectwa pracy poprzez wpisanie w punkcie 4 tego świadectwa „w tym za 6 dni wypłacono ekwiwalent pieniężny”, wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 dni w wysokości 300 zł oraz wypłacenia odprawy pieniężnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, tj. 4.000 zł z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych.

Powód domagał się zatem odprawy wynikającej z regulacji zawartych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z dnia 22 maja 2003 r.). W zakresie tego żądania Sąd uznał powództwo za uzasadnione.

Stosownie do treści art. 1 ust. 1 tej ustawy, przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników (ust. 2 tego artykułu).

W myśl art. 8 ust. 1 tej ustawy, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Ponadto zgodnie z art. 10 ust. 1 tej ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 03 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. W okresie od dnia 03 października 2011 r. do dnia 02 stycznia 2012 r. strony łączyła umowa o pracę na okres próbny.

Zgodnie z przepisem art. 33 kp, przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W niniejszej sprawie umowa łącząca strony spełniała wszystkie kryteria wskazane w art. 33 kp, a zatem była zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy i przewidywała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Z tych względów strona pozwana była uprawniona do wypowiedzenia powodowi zawartej z nim umowy o pracę na czas określony.

Stosownie do treści art. 30 § 4 kp, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Żaden z przepisów kodeksu pracy nie nakłada na pracodawcę obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Tym samym wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony może nastąpić z jakiegokolwiek przyczyny. W konsekwencji pracownik zwolniony z pracy, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony, nie może domagać się odszkodowania z powodu niedostatecznego uzasadnienia wypowiedzenia lub braku takiego uzasadnienia.

Biorąc jednak pod uwagę, że w niniejszym postępowaniu powód dochodził odprawy wynikającej z regulacji zawartych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Sąd był zobligowany do zbadania przyczyn leżących u podstaw wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a dokładnie, czy to wypowiedzenie wynikało z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

W oparciu o zgromadzone w sprawie materiały dowody, w szczególności zeznania świadków K. G., A. M. oraz przedstawiciela pozwanego D. S., nie można stwierdzić, aby w chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę u strony pozwanej następowały zwolnienia grupowe w myśl przepisów art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z zeznań D. S. (1) wynika, że oprócz zwolnienia czterech pracowników działu technicznego, nie następowały w tym czasie dalsze zwolnienia.

Należało zatem zbadać, czy wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy powodowi były przyczyny niedotyczące pracownika, o czym stanowi przepis art. 10 ust. 1 powołanej ustawy. Powód powoływał się bowiem na to, że był informowany o tym, że zostaje zwolniony z przyczyn ekonomicznych i nie była mu wskazywana inna przyczyna rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu, przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe dało podstawy do stwierdzenia, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi stosunku pracy była redukcja etatów w dziale technicznych, w którym zatrudniony był powód, wynikająca z trudności finansowych pracodawcy i konieczności szukania oszczędności. Wprawdzie pozwany argumentował, że jedyną przyczyną rozstania się z powodem była negatywna ocena jego pracy, słaba wydajność oraz nie wywiązywanie się z nałożonych obowiązków, nieprzydatność zawodowa. Sąd jednak nie uznał tego stanowiska za przekonywujące i wiarygodne.

Z treści zeznań przedstawiciela pozwanego D. S. (1) wynika, że pozostali pracownicy, którzy otrzymali wypowiedzenia umowy o pracę wraz z powodem, otrzymali wypowiedzenia z przyczyn ekonomicznych. Te przyczyny ekonomiczne nie dotyczyły powoda. Na zwolnienie powoda złożyły się uwagi co do jego pracy i taki wniosek złożył Ł. R. D. S. (1) przyznał jednocześnie, że nie rozmawiałem z Ł. R. na ten temat, jakie były uwagi do pracy powoda, tylko podpisał wniosek o zwolnieniu go z pracy. Zeznał, że po zwolnieniu powoda inna osoba nie została zatrudniona na jego miejsce, zaś inni pracownicy techniczni muszą sobie radzić z taką ilością obowiązków, która w danym dniu istnieje. Poza tymi

czterema pracownikami z działu technicznego, nie było innych zwolnień pracowników z przyczyn ekonomicznych. D. S. (1) wskazał przy tym, że w tym dziale jest największa ilość osób i tam można było poczynić pewne oszczędności, stąd wynikały zwolnienia pracowników w tym dziale. Również świadek K. G. zeznał, że pozostali trzej pracownicy, którzy zostali zwolnieni w tym samym dniu co powód, mieli wskazane w wypowiedzeniach, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn ekonomicznych. Świadek ten zeznał również, iż poinformował powoda o braku konieczności wskazania mu przyczyny wypowiedzenia. Wskazał, że jedną z przyczyn tego wypowiedzenia była zła jakość pracy świadczonej przez powoda. Z kolei świadek Ł. R., który był bezpośrednim przełożonym powoda od lutego 2012 r. zeznał, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było nie wykonywanie poleceń. Świadek ten wskazał również, że była obniżana powodowi premia pracownicza z uwagi na to, że nie wykonywał swoich czynności. Zeznał jednocześnie, że nie rozmawiał z powodem na ten temat, że są uwagi do jego pracy.

Biorąc pod uwagę treść powyższych zeznań Sąd nie uznał za wiarygodne stanowiska pozwanego, iż przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była negatywna ocena jego pracy. Z analizy akt osobowych powoda nie wynika, aby kiedykolwiek były do niego kierowane uwagi w zakresie świadczonej przez niego pracy, bądź aby był karany karami porządkowymi. Ł. R. zaprzeczył, aby takie uwagi przekazywał powodowi. Świadek ten zeznał wprawdzie, że powodowi była obniżana premia pracownicza z uwagi na jakość świadczonej przez niego pracy. W ocenie Sądu pozwany nie wykazał jednak, aby taka sytuacja faktycznie miała miejsce. W toku postępowania pozwany wskazał, że w 2012 r. W. S. otrzymał premię uznaniową odpowiadającą: 65% wynagrodzenia w miesiącu styczniu, 60% wynagrodzenia w miesiącu lutym, 40% wynagrodzenia w miesiącu marcu, 45% wynagrodzenia w miesiącu kwietniu, 50% wynagrodzenia w miesiącu maju, 15% wynagrodzenia w miesiącu czerwcu. W miesiącu lipcu 2012 r. nie otrzymał premii. Już choćby z tego zestawienia wynika, że premia przyznawana powodowi nie ulegała sukcesywnemu obniżaniu, albowiem w kwietniu wynosiła ona 45 % wynagrodzenia, zaś w maju 50%. Ponadto należy zwrócić uwagę, iż sposób obliczania i przyznawania tej premii miał charakter całkowicie uznaniowy. W § 5 regulaminu wynagradzania wskazano różne przesłanki przyznawania tej premii, jak również obniżania jej wysokości. Za nieracjonalne należy natomiast uznać zachowanie pracodawcy, który przez kilka miesięcy nie komunikuje pracownikowi zastrzeżeń co do sposobu i jakości świadczenia przez niego pracy, po czym zwołania go z takiego powodu.

Z tych względów Sąd uwzględnił roszczenie powoda w zakresie odprawy i zasądził na jego rzecz z tego tytułu kwotę 3.473,28 zł, tj. w wysokości jego jednomiesięcznego wynagrodzenia brutto. Roszczenie ponad tą kwotę Sąd oddalił w punkcie II wyroku.

W ocenie Sądu, nie zasługiwały natomiast na uwzględnienie pozostałe roszczenia powoda, tj. w zakresie sprostowania świadectwa pracy oraz wypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 dni. W tym zakresie Sąd podzielił stanowisko strony pozwanej wyrażone w odpowiedzi na pozew. Błędnie przyjmuje bowiem powód, że dwutygodniowy okres wypowiedzenia nie rozpoczął się w czwartek 28 czerwca 2012 r., tylko w poniedziałek 02 lipca 2012 r., inaczej bowiem trwałby nie 14 lecz 18 dni. W związku z tym powód przyjął, że nie mógł przebywać na urlopie wypoczynkowy w dniach 28 i 29 czerwca 2012 r., albowiem nie rozpoczął się jeszcze okres wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią art. 30 § 2¹ kp, okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Przepis ten dotyczy wszystkich rodzajów umów o pracę, których wypowiedzenie jest dopuszczalne. Wprowadzenie tym przepisem terminu wypowiedzenia (sobota lub ostatni dzień miesiąca) powoduje, że przewidziany okres wypowiedzenia może ulec przedłużeniu ponad okres przewidziany prawem lub umową. Przykładowo trzymiesięczny okres wypowiedzenia złożonego 15 stycznia upłynie z końcem kwietnia (patrz: Kazimierz Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 30 Kodeksu pracy, opublikowany w systemie LEX).

Nie może zatem ulegać wątpliwości, że dwutygodniowy okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę rozpoczął się w dniu 28 czerwca 2012 r., a jego termin końcowy został prawidłowo ustalony przez stronę pozwaną na dzień 14 lipca 2012 r.

Stosownie do treści art. 167¹ kp, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155¹.

Powód wykorzystał 19 dni urlopu z przysługujących mu 23 dni urlopu, w tym 8 dni urlopu w okresie od 28 czerwca 2012 r. do 09 lipca 2012 r. Ponieważ W. S. od dnia 10 lipca 2012 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, pozwany prawidłowo ustalił, że za 4 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2012 r. przysługuje mu ekwiwalent pieniężny.

Z tych względów w punkcie II wyroku Sąd oddalił powyższe roszczenia powoda w całości, jako nieuzasadnione.

Sąd nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 kpc, zgodnie z którym sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Sąd na podstawie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 174 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony. Kwota ta odpowiada po zaokrągleniu wysokości 5 % kwoty zasądzonej tytułem odprawy ($3.473,28 \times 5 \% = 173,66$).