

Sygn. akt VI P 143/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Bogumiła Wacława Karpińska

Jadwiga Janina Piłatkowska

Protokolant: protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 10 listopada 2016 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa K. M.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w D.

o odszkodowanie, ekwiwalent pieniężny za urlop

orzeka:

1. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w D. na rzecz powoda K. M. kwotę 600,00 zł (sześćset złotych zero groszy) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;
2. w pozostałym zakresie oddala powództwo;
3. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj. do kwoty 208,57 zł (dwieście osiem złotych pięćdziesiąt siedem groszy);
4. nie obciąża stron kosztami procesu.

Bogumiła Wacława Karpińska SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Jadwiga Janina Piłatkowska

Sygn. akt. VI P 143/15

UZASADNIENIE

Powód K. M. w pozwie z dnia 2 kwietnia 2015 r przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w D. kwoty 876,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w kwocie 1416,67 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Powód K. M. podnosił, że od 1 stycznia 2012 r. był zatrudniony przez pozwaną na stanowisku Specjalisty ds. BHP na 1/6 etatu z wynagrodzeniem 287 zł brutto miesięcznie (1/6 najniższej płacy). Od 1 kwietnia 2012 r. aneksem do umowy o pracę nr 1/12 zostało zmienione mu miejsce wykonywania umówionej pracy na (...)

Z uwagi na fakt, że siedziba pozwanej spółki jest oddalona od jego miejsca zamieszkania około 30 km powód, ustalił z prezesem zarządu pozwanej - G. P., że będzie stawiał się w pracy w zależności od potrzeb. Komunikowali się za pomocą poczty elektronicznej, telefonu etc. Tak to funkcjonowało ponad trzy lata i obie strony były zadowolone. Nigdy przez cały okres pracy nie był proszony o podpisywanie listy obecności. Po ok. pół roku od podpisania umowy o pracę powód powoli zaczął orientować się, że prezes zarządu pozwanej - G. P. zaczął zlecać mu prowadzenie szkoleń z zakresu BHP dla pracowników spółki pod firmą: „(...)spółka z ograniczoną odpowiedzialnością” z siedzibą w D.. W spółce tej pozwana miała swoje udziały. Powód wywodził, że szkolił tam osoby zatrudnione na stanowiskach handlowców. Polecenia takie otrzymywał od prezesa pozwanej G. P. za pośrednictwem O. A., która pełniła w pozwanej spółce funkcję Dyrektora Biura Zarządu i Administracji, a później Specjalisty ds. Kadr. W związku z powyższym wykonywał pracę w dwóch w/w spółkach mając umowę o pracę tylko w jednej z nich. Było to dla niego niezrozumiałe, ponieważ nikt go nie poinformował o takich okolicznościach. Tolerował taką sytuację, pomimo, że ilość pracy ulegała podwojeniu. Z uwagi na sytuację na rynku pracy nie miał innego wyjścia. Pełną świadomość sytuacji uzyskał w lutym 2015 r. Miał wykonać procedurę badania okoliczności trzech wypadków handlowców zatrudnionych w (...) Sp. z o. o.

W piśmie procesowym z dnia 4 maja 2016 roku powód doprecyzował żądanie o ekwiwalent i wnosił o zasądzenie tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy kwoty 600 złotych brutto.

Pozwany (...) Sp. z o.o. wnosił o oddalenie pozwu w całości. Jednocześnie pozwana zaproponowała zawarcie ugody, na następujących warunkach: że K. M. wykorzystał urlop za 2012 oraz 2013 rok, nie wykorzystał urlopu za 2014 rok (5 dni) oraz za 2015 rok (3 dni), który powinien być wykorzystany w całości w okresie wypowiedzenia na mocy porozumienia stron, do którego nie doszło. Przy niewykorzystaniu urlopu w okresie wypowiedzenia, kwota ekwiwalentu wynosiłaby: 480,33 zł. Powodowi K. M. przysługiwałoby wynagrodzenie za 4 miesiące (od marca do czerwca 2015 roku), w przypadku, gdy wypowiedzenie na mocy porozumienia stron zostałoby złożone w marcu. Wówczas wynagrodzenie wyniosłoby netto do wypłaty: 834,28 zł. Kwota wskazana w punkcie 3 jest dla nas bezsporna i stanowi propozycję ugody.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód K. M. od 1 stycznia 2012 r. był zatrudniony przez pozwaną na stanowisku Specjalisty ds. BHP na 1/6 etatu z wynagrodzeniem 287 zł brutto miesięcznie (1/6 najniższej płacy). Od 1 kwietnia 2012 r. aneksem do umowy o pracę nr 1/12 zostało zmienione mu miejsce wykonywania umówionej pracy na (...)

Powód- świadczył dla Spółki pracę z zakresu BHP i utrzymania czystości. W zakres obowiązków powoda wchodziło przeprowadzanie szkoleń BHP, wykonywanie protokołów z wypadków, współpraca z działem administracyjnym i bieżące sprawy z zakresu BHP. Powód zgłaszał się na wezwanie telefoniczne bądź e-mail do pracy w celu przeprowadzenia szkolenia BHP. Nie podpisywał listy obecności.

dowód: umowa o pracę – k.44, zaświadczenie o zarobkach – k. 40, zeznania świadka O. A., świadka S. S. rozprawa 28 kwietnia 2016 r, zeznanie powoda rozprawa z 10 listopada 2016 roku, zeznania powoda -rozprawa 10 listopada 2016 r, zeznania prezesa pozwanej M. P. rozprawa 10 listopada 2016 r,

Po wydzieleniu z firmy (...) Sp. z o.o. drugiej spółki o nazwie (...) Sp. z o.o. K. M. świadczył usługi również dla tej spółki. Było to możliwe na mocy umowy porozumienia i wzajemnego świadczenia usług pomiędzy (...) Sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o. z dnia 30.06.2012.

Dowód: umowa o pracę k.13, aneks do umowy o pracę k. 14, umowa o współpracy i wzajemnym świadczeniu usług. k. 38-39

Wydzielenie drugiej spółki wiązało się ze zwiększeniem ilości zatrudnienia i tym samym ilością pracy dla K. M.. Pracodawca wydał powodowi polecenie sporządzenia protokołów powypadkowych osób zatrudnionych w (...) Sp. z o.o. , na co powód nie chciał się zgodzić. W związku z tym zdarzeniem pracodawca wydał powodowi polecenie, że ma on codziennie stawiać się do pracy na jedną godzinę. Powód nie wykonywał na rzecz pozwanego żadnej pracy w okresie od listopada 2014 r do marca 2015 roku.

Powód odmówił jednak świadczenia pracy w takim systemie i nie stawiał się do pracy już od początku marca. Na takie zachowanie pracownika firma zareagowała pismem z 11.03.2015 roku, w którym wzywała powoda do wyjaśnienia przyczyn nieobecności jego w pracy. Pismem z dnia 18 marca 2015 r pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych związanych z trwającą ponad 2 tygodnie nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy.

dowód: pismo z dnia 11 marca 2015 r i pismo z dnia 18 marca 2015 roku k. 15-16 korespondencja mailowa k.17-20, świadectwo pracy k.42

zeznania świadka O. A. i świadka S. S. - rozprawa 28 kwietnia 2016 r; zeznania powoda -rozprawa 10 listopada 2016 r, zeznania prezesa pozwanej M. P. rozprawa 10 listopada 2016 r,

Powód wykorzystał urlop wypoczynkowy za lata 2012 -2013 r wymiarze po 5 dni. Powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego za lata 2014 r w wymiarze pięciu dni oraz za 2015 rok w wymiarze 3 dni. Pracodawca powinien wypłacić powodowi ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 834,28 złotych. Powód żądał zapłaty tytułem ekwiwalentu kwoty 600 złotych brutto

dowód: podanie o urlop k. 61, 62; zeznania powoda -rozprawa 10 listopada 2016 r, zeznania prezesa pozwanej M. P. rozprawa 10 listopada 2016 r,

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło: 208,57 złotych.

bezsporne, a nadto zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 40

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty (w tym akta osobowe pozwanego), które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności, w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści. Sąd dał również wiarę zeznaniom świadka O. A., świadka S. S. oraz zeznaniom stron.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Przepis art. 52 k.p. nie podaje katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Podstawowe obowiązki pracownika określone zostały w art. 100 § 2 k.p. i należy do nich między innymi przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Na uwadze należy

mieć, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym i stąd przepisy (art. 52 k.p.), które je przewidują nie powinny być interpretowane w sposób ekstensywny, prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązania umowy o pracę w tym trybie przez pracodawcę.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy powinno być złożone na piśmie, a pracodawca musi wskazać przyczynę wypowiedzenia (art. 30§3i4k.p.). Przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być konkretna, dostatecznie sprecyzowana i rzeczywista (por. wyrok SN z dnia 13.05.1998r., I PKN 105/98, OSNAP 1999/10 335 : wyrok SN z dnia 01.10.1997r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427, wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 OSNAP 1998/20/598), a sąd bada zasadność rozwiązania stosunku pracy w kontekście przyczyny sformułowanej przez pracodawcę w oświadczeniu. Pracodawca nie może w toku procesu powoływać się na dodatkowe okoliczności nie wskazane w oświadczeniu (wyrok SN z dnia 15 października 1999 r. I PKN 319/99. OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152, wyrok SN dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688). Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi ocenę słuszności wypowiedzenia /rozwiązania umowy i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia/rozwiązania stosunku pracy w postępowaniu sądowym. W razie wystąpienia przez pracownika z roszczeniem o zasądzenie odszkodowania bądź przywrócenie do pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, to na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania zasadności wypowiedzenia.

W tym miejscu wyjaśnić należy co kryje się w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Zgodnie z poglądem zarówno w doktryny jak i orzecznictwa (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97. OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 396; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r.. I PKN 570/97. OSNAPiUS 1999 Nr 5. poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r.. I PKN 188/99. OSNAPiUS 2000 Nr 22, poz. 818; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r.. I PKN 634/00. OSNAPiUS 2003 Nr 16. poz. 381; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 Nr 16, poz. 242). w pojęciu tym mieszczą się trzy elementy, a mianowicie:

- bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego);

-naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy;

-zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu następstw działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2001 r.. I PKN 634/00. OSNAPiUS 2003 Nr 16. poz. 381).

Odwołać się również należy, że do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2009 roku (II PK 273/08. LEX nr 1157553), gdzie analizując wcześniejsze orzecznictwo wyjaśnił, że ocena, czy dane naruszenie obowiązku (obowiązków) jest ciężkie należy oceniać indywidualnie, z uwzględnieniem zasady, że tzw. dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest szczególnym (nadmierzającym) sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności ocena ta musi, więc uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. Przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art.52 § 1 pkt 1 k.p. stanowić może, zatem tylko takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy (nasilenia złej woli) w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze. Przy ocenie winy uwzględniać trzeba okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Inaczej rzecz ujmując, warunkiem zastosowania powołanego przepisu jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy, zwłaszcza, gdy dotyczy to osoby lub członka organu zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą (por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN

62/76, OSNCP 1977 Nr 4. poz. 81; z dnia 2 czerwca 1997 r.. 1 PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 269; z dnia 25 maja 1999 r., I PKN 655/99. OSNAPiUS 2001 Nr 22. poz. 658; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99. OSNAPiUS 2000 Nr 20. poz. 746; z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 482/99, OSNAPiUS 2001 Nr 11. poz. 378; z dnia 16 listopada 2006 r.. II PK 76/06. OSNP 2007 nr 21-22. poz. 312).

Zachowanie pracownika polegające na naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych podlega więc ocenie w aspekcie podmiotowych (rodzaj i stopień zawinienia) oraz przedmiotowych (bezpprawność działania i narażenie pracodawcy na szkodę) przesłanek zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Brak jednej z nich stanowi o bezzasadności rozwiązania umowy o pracę na podstawie wymienionego przepisu (tak również w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r.. 1 PKN 473/99. OSNAPiUS 2001 Nr 10, poz. 348 i z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07. Lex nr 448851).

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być konkretna, rzeczywista, a nadto dostatecznie sprecyzowana. Ma to znaczenie w ewentualnym sporze, albowiem postępowanie sądowe może toczyć się w granicach zarzutu sformułowanego w piśmie rozwiązującym, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać tryb art. 52 k.p.

W przedmiotowej sprawie niesporne było, że do skutecznego rozwiązania między stronami stosunku pracy doszło na skutek oświadczenia złożonego przez pracodawcę w dniu 18 marca 2015 roku.

Odnosnie do przyczyny wskazanej przez pozwaną w oświadczeniu rozwiązującym, jako „nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy ponad dwa tygodnie” należy wskazać, że Kodeks pracy nie przewiduje możliwości „rozwiązania” stosunku pracy przez jej porzucenie przez pracownika. Porzucenie pracy jako sposób wygaśnięcia, a nie rozwiązania stosunku pracy przewidziane było w art. 64 k.p. , który to przepis jednak został z dniem 02.06.1996 r. skreślony na mocy art. 1 pkt 62 ustawy z dnia 02.02.1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Odtąd powstrzymanie się przez pracownika od świadczenia pracy może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

W ocenie Sądu, odtworzony na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego stan faktyczny sprawy pozwala na jednoznaczny wniosek, że powód w okresie od 1 marca aż do otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie stawiał się do pracy zgodnie z poleceniem pracodawcy. Powód motywował to faktem, że codzienne stawianie się do pracy na jedną godzinę jest dla niego nieopłacalne z uwagi na koszty które musiałby ponieść z dojazdami do miejsca pracy. Trudno nie przyznać racjonalności stanowisku powoda tyle, że pracownik jest zobowiązany stosować się do poleceń pracodawcy co wynika z treści Art. 100. § 1 kodeksu pracy zgodnie, z którym pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Bezsporne jest, że umowa o pracę nie wskazywała, w jakie dni tygodnia powód ma stawiać się do pracy.

Pracownik ma obowiązek wykonania polecenia, jeżeli spełnia ono trzy warunki: dotyczy pracy, jest zgodne z przepisami prawa pracy oraz zgodne z umową o pracę. Polecenie dotyczy pracy wówczas, gdy jest związane ze stosunkiem pracy. Wykracza poza tę granicę np. polecenie załatwienia prywatnej sprawy przełożonego lub uczestnictwa w akcji społecznej, ewentualnie politycznej.

Zgodność polecenia z umową o pracę oznacza przede wszystkim polecenie wykonywania prac (czynności) wynikających z określonego w umowie rodzaju pracy. Pracownik jest obowiązany do wykonywania innej pracy tylko wtedy, gdy wynika to z przepisu Odnosi się to także do innych elementów umowy, np. miejsca i czasu pracy. Sąd zwraca uwagę, iż zgodnie z treścią art. 42 § 4 kodeksu pracy wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Umowa o pracę nie wskazywała, w

jakie dni tygodnia powód ma stawiać się do pracy, zatem powinien stawiać się do pracy na każde wezwanie pracodawcy w wymiarze określonym w umowie.

Odmowa wykonania polecenia wiąże się z ryzykiem pracownika, że zostaną wobec niego zastosowane przez pracodawcę sankcje, a organ rozpoznający spór (sąd) podzieli punkt widzenia pracodawcy, a nie wnoszącego powództwo pracownika. Według wyroku SN z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 323, bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia, zagrażająca istotnym interesom pracodawcy, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 323/07, OSNP 2009, nr 21-22, poz. 276, polecenia pracodawcy mogą mieć charakter sformalizowany w postaci zarządzenia przewidującego obowiązek przestrzegania przez pracownika określonych procedur. Postępowanie pracownika niezgodne z tymi procedurami, z powołaniem się na odmienną praktykę, stanowi naruszenie przez niego jego obowiązków, mogące uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

Obowiązkiem pracownika jest stawienie się w pracy i gotowość do jej świadczenia. W ocenie sądu doszło do ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, a co za tym idzie, że złożone przez pozwaną w dniu 19 marca 2015 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione.

Mając na uwadze powyższe sąd oddalił powództwo w punkcie drugim wyroku.

Na marginesie stwierdzić należy, że powodowi przysługuje prawo do wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązaniu za porozumieniem stron w przypadku zmiany warunków zatrudnienia. Powód nie skorzystał z tej możliwości.

Jeśli chodzi o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy to sąd na podstawie art. 171. § 1. kodeksu pracy zasądził na rzecz powoda ekwiwalent za urlop, którego wymiar (7 dni) był bezsporny między stronami - w wysokości żądanej przez powoda tj kwoty: 600 złotych brutto. Powód nie zgodził się na ugodę na warunkach zaproponowanych przez stronę pozwaną. Zgodnie z treścią art. 321 § 1 k.p.c sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Mając na uwadze powyższe sąd zasądził jak w punkcie pierwszym wyroku.

Nadto, na zasadzie art. 477² § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika i z tego względu Sąd w niniejszej sprawie orzekł rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 208,57 zł w punkcie trzecim orzeczenia.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art 102 kpc w punkcie czwartym wyroku.

ZARZĄDZENIE

(...)