

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Protokolant: Dorota Węgrzyn

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 05 października 2017 r. we W.

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowo-Uslugowemu (...) w D.

o wynagrodzenie, o wydanie świadectwa pracy

I. powództwo oddała;

II. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka A. K. pozwem wniesionym w dniu 29 marca 2017 r., (data prezentaty biura podawczego), sprecyzowanym następnie na rozprawie w dniu 8 września 2017 r., skierowanym przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu Handlowo-Uslugowemu (...) w D. domagała się:

- zasądzenia od pozwanego kwoty 5.822,44 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za miesiąc styczeń 2017 roku (2.911,22 zł) i luty 2017 roku (2.911,22 zł) wraz z ustawowymi odsetkami licznymi od kwoty 2.911,22 zł od dnia 1 lutego 2017r. do dnia zapłaty i od kwoty 2.911,22 zł od dnia 1 marca 2017 r. do dnia zapłaty;
- nakazania pozwanemu wydania świadectwa pracy stwierdzającego, iż umowa łącząca strony trwała od dnia 10 września 2015 r. do dnia 28 lutego 2017 r., z uwzględnieniem zmiany w zakresie urlopu.

Nadto domagała się zasądzenia od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania pozwu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która to umowa została wypowiedziana przez pracodawcę, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, oświadczeniem, które otrzymała w dniu 24 listopada 2016 r.

Kolejno powódka podała, że po wypowiedzeniu jej umowy o pracę, pracę świadczyła jeszcze przez okres jednego miesiąca, natomiast w dniu 2 stycznia 2017 r. pracodawca oświadczył jej, że nie dopuści jej do dalszego świadczenia pracy. W tym stanie rzeczy powódka podniosła, że pismem z dnia 3 stycznia 2017 r. wezwała pracodawcę do dopuszczenia jej do pracy, natomiast kolejnymi pismami wezwała pracodawcę do zapłaty wynagrodzenia za pracę. Podała, że z winy pracodawcy nie mogła świadczyć pracy przez okres dwóch miesięcy wypowiedzenia, wobec czego jej żądania zasługują na uwzględnienie. Na poparcie swoich racji powódka przytoczyła treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia

9 października 2008 r. w sprawie II PK 60/08, w którym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że nieprawidłowo wskazany okres wypowiedzenia nie może działać na szkodę pracownika. Jednocześnie zaznaczyła, że pracodawca nie uznał swojego błędu i wydał jej świadectwo pracy nieuwzględniające 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Pozwany wniósł, jak należy przyjąć z treści pisma z dnia 21 kwietnia 2017r., o oddalenie powództwa. (pismo, k. 17)

W uzasadnieniu stanowiska podał, że w treści oświadczenia o wypowiedzeniu omyłkowo oznaczył 3-miesięczny okres wypowiedzenia jednak po spostrzeżeniu błędu tj.

w dniu 28 listopada 2016r. dokonał sprostowania rozwiązania umowy oznaczając, że okres wypowiedzenia umowy wynosi jeden miesiąc. Wskazał, że wyjaśnił powódce, iż doszło do pomyłki i przedłożył jej sprostowanie rozwiązania jednak powódka odmówiła podpisania dokumentu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. K. była zatrudniona u pozwanego, tj. w Przedsiębiorstwie Handlowo - Usługowym (...) w D. początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 2 września 2015 r. na okres próbny od dnia 10 września 2015 r. do dnia 10 listopada 2015 r., następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 10 listopada 2015 r. na czas określony od dnia 11 listopada 2015 r. do dnia 31 marca 2016 r.

i kolejno na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 kwietnia 2016 r. na czas określony od dnia 1 kwietnia 2016 r. do dnia 31 lipca 2016 r., w całym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kucharza.

W dniu 1 sierpnia 2016 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę, na podstawie której powódka została zatrudniona u pozwanego na czas nieokreślony, począwszy od dnia

1 sierpnia 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kucharza, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2.911,22 zł.

W związku z zawartą umową o pracę na czas nieokreślony pozwany przedstawił powódce w dniu 1 sierpnia 2016 r. informację o warunkach zatrudnienia powódki, w której zaznaczył, że długość okresu wypowiedzenia jest zgodna z art. 36 § 1 k.p.

Dowód: - umowa o pracę na okres próbny z dnia 02.09.2015 r., w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę na czas określony z dnia 10.11.2015 r., w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę na czas określony z dnia 01.04.2016 r., w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.08.2016 r., k. 4 oraz w aktach osobowych powódki,

- informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 01.08.2016 r., w aktach osobowych powódki,

- świadectwo pracy z dnia 31.12.2016r., w aktach osobowych powódki

- zeznania świadka E. J., k. 40-47

- przesłuchanie powódki A. K., k. 25-27

W dniu 24 listopada 2016 r. pozwany wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, datowane na dzień 31 sierpnia 2016 r.

W treści w/w pisma pozwany wskazał, że umowa o pracę ulega rozwiązaniu

z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 listopada 2016 r., a jako przyczynę wypowiedzenia podał likwidację stanowiska pracy.

Powyższe pismo sporządzone zostało przez zewnętrzne biuro księgowo, współpracujące z pozwanym, przy czym pozwany nie informował, że w treści pisma ma być wpisany trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Powyższe pismo pozwany podpisał działając z zaufaniu do biura księgowego w zakresie prawidłowości sporządzenia dokumentu.

Dowód: - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 31.08.2016 r., k. 5 oraz w aktach osobowych powódki,

- zeznania świadka M. H., k. 40-47

- zeznania świadka E. J., k. 40-47

- przesłuchanie powódki A. K., k. 25-27

- przesłuchanie pozwanego, k. 40-47

Po kilku dniach od wręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany uzyskał z biura księgowego, telefonicznie, informację, że w wypowiedzeniu umowy o pracę został błędnie wskazany okres wypowiedzenia, ponieważ powinien być wpisany jednomiesięczny okres wypowiedzenia.

Z uwagi na powyższe pozwany polecił sporządzenie sprostowania do oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W konsekwencji biuro księgowo sporządziło w dniu 28 listopada 2016 r. pismo, które zostało zatytułowane: „Sprostowanie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem”, w treści którego wskazano, że pozwany rozwiązuje z powódką umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 grudnia 2016 r., jako przyczynę wskazując likwidację stanowiska pracy.

Powyższe pismo zostało przesłane pozwanemu na pocztę elektroniczną, jeszcze w listopadzie 2016 roku, i wydrukowane przez pozwanego w obecności pracownika E. J..

Niezwłocznie po sporządzeniu pisma przez biuro księgowo i jego otrzymaniu, tj., w dniu jego otrzymania, pozwany wręczył powódce powyższe oświadczenie, wyjaśniając, iż biuro księgowo błędnie wskazało okres wypowiedzenia i powódkę faktycznie obowiązuje jednomiesięczny okres wypowiedzenia.

Po zapoznaniu się z treścią pisma powódka oświadczyła jednak, że nie podpisze pisma wskazując, że obowiązuje ją trzymiesięczny okres wypowiedzenia, który upłynie dopiero w dniu 28 lutego 2017 r.

Dowód: - sprostowanie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 28.11.2016 r., w aktach osobowych powódki,

- zeznania świadka R. Y., k. 40-47

- zeznania świadka M. H., k. 40-47

- zeznania świadka E. J., k. 40-47

- przesłuchanie powódki A. K., k. 25-27

- przesłuchanie pozwanego, k. 40-47

Po wypowiedzeniu umowy o pracę powódka w dniu 6 grudnia 2016 r. a następnie w okresie od dnia 13 grudnia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. przebywała na zwolnieniu chorobowym.

W dniu 2 stycznia 2017 r., bez poinformowania o tym pracodawcy, powódka stawiała się w firmie pozwanego celem świadczenia pracy. O w/w fakcie R. Y. poinformował pozwanego, który wówczas był nieobecny w pracy.

Pozwany stawiał się w firmie około 15:30 i oświadczył powódce, że obowiązywał ją jednomiesięczny termin wypowiedzenia, wobec czego nie jest już pracownikiem firmy. Nadto oświadczył jej, że ma się już nie stawiać w pracy.

Dowód: - zaświadczenia o niezdolności do pracy, w aktach osobowych powódki

- świadectwo pracy z dnia 31 grudnia 2016r., w aktach osobowych powódki

- zeznania świadka R. Y., k. 40-47

- przesłuchanie powódki A. K., k. 25-27

- przesłuchanie pozwanego, k. 40-47

W dniu 3 stycznia 2017 r. powódka stawiała się w zakładzie pracy pozwanego, zgłaszając gotowość do pracy i powołując się na fakt, iż obowiązuje ją trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Pozwany odmówił dopuszczenia powódki do pracy, konsekwentnie wskazując, iż w myśl obowiązujących przepisów, powódkę obowiązywał jednomiesięczny okres wypowiedzenia, natomiast wskazanie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia stanowiło wyłącznie omyłkę biura księgowego.

Wobec tego, w piśmie z dnia 3 stycznia 2017 r. i ponownie w piśmie z dnia 11 stycznia 2017 r., skierowanym do pozwanego, powódka zgłosiła pracodawcy gotowość do świadczenia pracy.

Jednocześnie pismem z dnia 8 lutego 2017 r. powódka wezwała pozwanego do zapłaty kwoty 2.911,22 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2017 roku.

Następnie, tj. pismem z dnia 3 marca 2017 r. powódka wezwała pozwanego do zapłaty kwoty 2.911,22 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2017 roku i kwoty 2.911,22 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za luty 2017 roku.

Dowód: - pismo powódki z dnia 03.01.2017 r., k. 6

- wezwanie do zapłaty z dnia 8 lutego 2017r., k. 9

- pismo powódki z dnia 11 stycznia 2017 r., k. 10

- pismo powódki z dnia 3 marca 2017r., k. 11

- zeznania świadka E. J., k. 40-47

- przesłuchanie powódki A. K., k. 25-27

- przesłuchanie pozwanego, k. 40-47

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pozwany wystawił powódce w dniu 31 grudnia 2016 r. świadectwo pracy, potwierdzające okres zatrudnienia powódki

u pozwanego od dnia 10 września 2015 r. do dnia 31 grudnia 2016 r.

Jednocześnie w punkcie 4 podpunkt 1) oznaczył, że w okresie zatrudnienia powódka wykorzystwała urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni w roku zwolnienia, w tym wypłacono ekwiwalent pieniężny za 15 dni, w tym urlop na żądanie: 0 dni.

Nadto w świadectwie pracy umieszczone zostało pouczenie o prawie wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy oraz w przypadku nieuwzględnienia w/w wniosku o prawie do żądania sprostowania świadectw pracy przez sąd, w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy.

Świadectwo pracy zostało doręczone powódce w dniu 9 stycznia 2017 r.

Dowód: - świadectwo pracy z dnia 31 grudnia 2016 r., w aktach osobowych powódki

- potwierdzenie nadania i odbioru, w aktach osobowych powódki

- pismo powódki z dnia 11 stycznia 2017 r., k. 10

W dacie złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powódkę obowiązywał jednomiesięczny okres wypowiedzenia.

Strony nie uzgodniły, na w/w dzień, trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

Dowód: - informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 01.08.2016 r., w aktach osobowych powódki,

- zeznania świadka R. Y., k. 40-47

- zeznania świadka E. J., k. 40-47

- przesłuchanie powódki A. K., k. 25-27

- przesłuchanie pozwanego, k. 40-47

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2.911,22 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia, k. 16

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powódka, po sprecyzowaniu żądania pozwu, domagała się zasądzenia od pozwanego kwoty 5.822,44 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za miesiąc styczeń 2017 roku i luty 2017 roku, opierając żądanie na podstawie art. 49 k.p. – jak wynika z uzasadnienia żądania pozwu, oraz nakazania pozwanemu wydania świadectwa pracy stwierdzającego, iż umowa łącząca strony trwała od dnia 10 września 2015 r. do dnia 28 lutego 2017 r., z uwzględnieniem zmiany w zakresie urlopu.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa podnosząc, że łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów w tym w szczególności na dokumentacji akt osobowych powódki, pismach powódki: z dnia 3 stycznia 2017 r., z dnia 11 stycznia 2017 r. i z dnia 3 marca 2017 r., wezwaniu do zapłaty z dnia 8 lutego 2017 r. oraz zaświadczeniu o zarobkach powódki bowiem żadna ze stron postępowania nie podważyła skutecznie ich prawdziwości

i wiarygodności.

Sąd oparł się również na dowodzie z zeznań świadków E. J., M. H. i R. Y. a także na przesłuchaniu pozwanego dając w całości wiarę ich zeznaniom jako spójnym, logicznym i wzajemnie ze sobą korespondującym a także na przesłuchaniu powódki, przy czym Sąd dał wiarę jej zeznaniom jedynie w zakresie w jakim pozostawały one zgodne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

W szczególności Sąd dał wiarę zeznaniom w/w świadków i pozwanego w zakresie w jakim podali oni, że do rozwiązania z powódką umowy o pracę doszło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę jak również, że w tak złożonym powódce przez pozwanego oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany omyłkowo błędnie oznaczył termin okresu wypowiedzenia na trzy miesiące. Co jednak ważne z zeznań świadków E. J. i R. Y. a także z przesłuchania pozwanego jednoznacznie i zgodnie wynika, że jeszcze przed upływem okresu wypowiedzenia umowy o pracę, tj. jeszcze w 2016 roku pozwany skutecznie skorygował błąd swojego oświadczenia woli w tym zakresie informując powódkę, że umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. okresu jaki obowiązywał powódkę zgodnie z treścią art. 36 k.p. Jak wynika bowiem z przeprowadzonych ustaleń faktycznych okres zatrudnienia powódki u pozwanego wynosił wówczas więcej niż 6 miesięcy ale mniej niż 3 lata, gdyż powódka była zatrudniona u pozwanego począwszy od dnia 10 września 2015 r.

W tym zakresie podkreślenia wymaga, iż podanie w wypowiedzeniu błędnego okresu wypowiedzenia podobnie jak i terminu jego upływu nie ma wpływu na skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę, którego istotą jest jedynie wyrażony w oświadczeniu zamiar rozwiązania umowy o pracę. Przepis art. 30 § 4 k.p. w zakresie wymogów formalnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ustanawia jedynie powinność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, z czym koresponduje zresztą przepis art. 49 k.p. stanowiący, że 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.

Co do zasady należy zatem przyjąć, że umowa o pracę ulega rozwiązaniu z upływem okresów wypowiedzenia ustanowionych w treści art. 36 k.p. chyba, że strony stosunku pracy uzgodniły odmiennie długość okresu wypowiedzenia.

Ustanowienie odmiennych niż określone w treści art. 36 k.p. terminów wypowiedzenia wymaga jednak zgodnych oświadczeń obu stron stosunku pracy.

W konsekwencji przyjąć należy, iż wskazanie przez pracodawcę dłuższego niż wynikający z treści art. 36 k.p. terminu wypowiedzenia umowy o pracę może być uznane za swoistą propozycję umownego przedłużenia okresu wypowiedzenia o ile wynika to z woli pracodawcy, nie zaś z jego omyłki, którą skutecznie zakomunikował pracownikowi wskazując mu jednocześnie nowy okres wypowiedzenia umowy zgodny z treścią obowiązujących w tym zakresie przepisów.

Co jednak ważne wskazanie przez pracodawcę dłuższego niż wymagany okresu wypowiedzenia - oparte na jego woli, nie zaś na błędzie pracodawcy -, nie wiąże samego pracownika, który może zaprzestać świadczenia pracy z upływem okresu właściwego, chyba że dłuższy okres wypowiedzenia jest zgodny z jego wolą i interesem. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2008 r., II PK 60/08, OSNP 2010, nr 5-6, poz. 62)

W rezultacie powyższego przyjąć należy, w ocenie Sądu, iż tylko wynikające z woli pracodawcy wskazanie dłuższego niż ustawowy okres wypowiedzenia umowy o pracę może być uznane za swoistą, skierowaną do pracownika, propozycję zawarcia porozumienia co do przedłużenia okresu wypowiedzenia i tylko takie oświadczenie może być przedmiotem oceny pracownika co do tego czy wyrazi na powyższe zgodę czy nie.

W niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała jednak miejsca.

Wprawdzie pozwany pracodawca w dniu 24 listopada 2016 r. wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, wskazując w treści pisma, że umowa o pracę ulega rozwiązaniu z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia jednak już w treści tak zredagowanego pisma oznaczył jednocześnie, że okres wypowiedzenia upłynie w dniu 30 listopada 2016 r., co jednoznacznie wskazuje na wewnętrzną sprzeczność i niespójność tak zredagowanego oświadczenia. Co jednak ważne tak oznaczony okres wypowiedzenia nie wynikał i nie był oparty na woli pozwanego ale na jego błędzie. Samo pismo sporządzone zostało bowiem przez zewnętrzne biuro księgowe, współpracujące z pozwanym, przy czym pozwany nie informował, że w treści pisma ma być wpisany trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Co równie istotne z uwagi na fakt, że kilka dni po wręczeniu powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, pozwany uzyskał

z biura księgowego, telefonicznie, informację, że w wypowiedzeniu umowy o pracę został błędnie wskazany okres wypowiedzenia, ponieważ powinien być wpisany jednomiesięczny okres wypowiedzenia, pozwany polecił dokonanie sprostowania oświadczenia, co jednoznacznie wskazuje, iż wolą pozwanego nie było zastosowanie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W konsekwencji wydanego polecenia biuro księgowe sporządziło w dniu

28 listopada 2016 r. pismo „Sprostowanie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem”, w treści którego wskazano, że pozwany rozwiązuje z powódką umowę o pracę

z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu

31 grudnia 2016 r., a które to pismo zostało przesłane pozwanemu na pocztę elektroniczną, jeszcze w listopadzie 2016 roku, i wydrukowane przez pozwanego w obecności pracownika E. J.. Jednocześnie niezwłocznie po sporządzeniu pisma przez biuro księgowe

i jego otrzymaniu, tj., w dniu jego otrzymania, pozwany wręczył powódce powyższe oświadczenie, wyjaśniając, iż biuro księgowe błędnie wskazało okres wypowiedzenia

i powódkę faktycznie obowiązuje jednomiesięczny okres wypowiedzenia, jednak powódka po zapoznaniu się z treścią pisma oświadczyła, że nie podpisze pisma wskazując, że obowiązuje ją trzymiesięczny okres wypowiedzenia, który upłynie dopiero w dniu 28 lutego 2017 r. Fakt wręczenia powódce oświadczenia pracodawcy korygującego oznaczony termin wypowiedzenia jeszcze w 2016 roku potwierdził w swych zeznaniach pozwany, przy czym jego zeznania w tym zakresie pozostawały spójne z zeznaniami świadka E. J., która potwierdziła, że była świadkiem jak pozwany drukował sprostowanie wypowiedzenia umowy co miało miejsce w 2016 roku, oraz z zeznaniami świadka R. Y., który potwierdził, że był świadkiem wręczenia powódce przez pozwanego sprostowania do wypowiedzenia umowy o pracę. Z zeznań pozwanego wynika natomiast, że sytuacja ta miała miejsce pod koniec listopada 2016 roku.

Tym samym niewątpliwie pozwany pracodawca jeszcze przed upływem okresu wypowiedzenia powódce umowy o pracę skutecznie skorygował swoje oświadczenie

o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w zakresie okresu wypowiedzenia informując powódkę, że okres wypowiedzenia umowy wynosi jeden miesiąc. Co ważne, jak już zaznaczono powyżej, złożone uprzednio oświadczenie w zakresie wskazania trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia nie mogło stanowić skutecznej i wiążącej propozycji umownego wydłużenia okresu wypowiedzenia, a zatem propozycji którą powódka mogła przyjąć bądź odrzucić, bowiem nie było ono oparte na woli pracodawcy co do wydłużenia okresu wypowiedzenia ale na jego błędzie, o którym powódka została poinformowana niezwłocznie.

Tym samym, skoro oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone powódce w dniu 24 listopada 2016 r., zaś do rozwiązania umowy z powódką doszło

z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, bieg jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, liczony zgodnie z przepisem art. 36 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art.

30 § 2¹ k.p., upłynął z dniem 31 grudnia 2016 r.

W konsekwencji powyższego brak było podstaw do uwzględnienia powództwa

w zakresie żądania zasądzenia wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia, tj. za styczeń i luty 2017 roku a opartego, jak wynika z uzasadnienia żądania pozwu, na treści

art. 49 k.p.

Zgodnie bowiem z treścią powołanego przepisu art. 49 k.p. wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy o pracę przysługuje pracownikowi wówczas, gdy przy dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę zastosowany został krótszy od wymaganego okres jej wypowiedzenia, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Brak było również podstaw do uwzględnienia żądania powódki nakazania pozwanemu wydania świadectwa pracy stwierdzającego, iż umowa łącząca strony trwała od dnia 10 września 2015 r. do dnia 28 lutego 2017 r., z uwzględnieniem zmiany w zakresie urlopu, i to nie tylko z uwagi na fakt, że strony łączyła umowa o pracę do dnia 31 grudnia 2016 r. ale w szczególności wobec faktu, iż pozwany w dniu 31 grudnia 2016 r. wystawił powódce świadectwo pracy, które doręczone zostało powódce w dniu 9 stycznia 2017 r., czym spełnił obciążający go na podstawie art. 97 § 1 k.p. obowiązek.

Wprawdzie w tak wystawionym świadectwie pracy potwierdził jedynie okres zatrudnienia powódki u pozwanego od dnia 10 września 2015 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. jednak po pierwsze było to zgodne z faktycznym okresem zatrudnienia powódki, po drugie zaś nawet przy przyjęciu błędu w określeniu okresu zatrudnienia powódki, powódce nie przysługiwało roszczenie o wydanie świadectwa pracy ale o jego sprostowanie, o czym powódka została prawidłowo pouczona w treści wydanego jej świadectwa pracy. Takiego jednak roszczenia powódka wobec pozwanego nie zgłosiła.

W tych okolicznościach Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku i powództwo oddalił.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie II wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca

2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594).

W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu i kosztów na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powódka jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie jej kosztami postępowania. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku.