

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 lutego 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo E. J. skierowane przeciwko Drugiemu Urzędowi Skarbowemu Ł. w Ł. i Naczelnikowi Drugiego Urzędu Skarbowego Ł. w Ł. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (pkt I wyroku), nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego Drugiego Urzędu Skarbowego Ł. w Ł. (pkt II) oraz obciążył i nakazał przyznać ze Skarbu Państwa –Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego M. J. prowadzącej Kancelarię Radcy Prawnego w Ł. przy ul. (...) lokal (...) kwotę 2.295,40 zł tytułem kosztów nie opłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce E. J. przez pełnomocnika z urzędu (pkt III).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny.

Powódkę E. J. od dnia 1 stycznia 1995 roku łączył stosunek pracy z pozwanym Drugim Urzędem Skarbowym Ł. w Ł. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. W 2010 roku u powódki pojawiły się problemy zdrowotne skutkujące dłuższymi zwolnieniami lekarskimi. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 4 września 2012 do 4 marca 2013 roku, a od 5 marca 2013 do 2 lipca 2013 roku pobierała świadczenie rehabilitacyjne. Świadczenie rehabilitacyjne na dalszy okres zostało powódce przyznane od 3 lipca 2013 roku do 27 lutego 2014 roku. W dniu 12 czerwca 2013 roku pozwany poinformował Związek Zawodowy (...) przy Drugim Urzędzie Skarbowym Ł. o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit b kodeksu pracy. Związek zawodowy w dniu 14 czerwca 2013 roku w piśmie skierowanym do pozwanego zgłosił sprzeciw i wniósł o ponowne przeanalizowanie sprawy. W dniu 24 czerwca 2013 roku pozwany doręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako podstawę prawną art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. i podając, iż powodem rozwiązania umowy o pracę jest niezdolność do pracy powódki wskutek choroby trwająca dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, który upłynął w dniu 2 czerwca 2013 roku. Dnia 28 czerwca 2013 roku powódka złożyła u pozwanego pismo, w którym zgłosiła gotowość powrotu do pracy na podstawie art. 53 § 5 k.p. w związku z ustaniem przyczyny dłuższej nieobecności. Pozwany poinformował powódkę w dniu 2 lipca 2013 roku, iż w związku przyznanym do dnia 2 lipca 2013 roku prawem do świadczenia rehabilitacyjnego brak było możliwości skorzystania z uprawnienia wynikającego z art. 53 § 5 k.p. Powódka przed wręczeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie składała oświadczenia o rezygnacji z przyznanego świadczenia rehabilitacyjnego. Powódka miała świadomość, że pracodawca miał prawo rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 53 k.p., odbyła także w tym przedmiocie rozmowę z Naczelnikiem Urzędu Skarbowego Ł. na początku okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powódki nie było zasadne i podlegało oddaleniu.

Sąd meriti zważył, że z uwagi na brak legitymacji procesowej biernej podlegało oddaleniu wprost powództwo skierowane przeciwko Naczelnikowi Drugiego Urzędu Skarbowego Ł. w Ł..

Oddaleniu podlegało także powództwo skierowane przeciwko pracodawcy powódki –Drugiemu Urzędowi Skarbowemu Ł. w Ł.. Sąd meriti przytaczając treść art. 264 § 1 k.p. art. 265 k.p., wskazał, że w jego ocenie brak było podstaw do uwzględnienia zarzutu pozwanego o przekroczeniu przez powódkę terminu do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę wobec prawidłowego oznaczenia przez powódkę strony pozwanej w toku procesu. Podstawową zasadą prawa pracy jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, wyłącznie na drodze sądowej uruchamianej przez odwołanie się pracownika do sądu rejonowego - sądu pracy (art. 44 i 45 KP), w kodeksowym terminie prawa materialnego 7 dni od dnia doręczenia mu pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Wadliwe wypowiedzenie jest czynnością prawną zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczną,

ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy, także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia. Przekroczenie przy tym terminu do wniesienia odwołania uniemożliwia ocenę zasadności merytorycznej decyzji rozwiązującej stosunek pracy i powoduje oddalenie powództwa. Uwzględniając okoliczność, iż powódka w ustawowym terminie złożyła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, błędnie jedynie oznaczając stronę procesu jako Naczelnika Urzędu Skarbowego Ł. w Ł. i dokonując prawidłowego oznaczenia strony pozwanej na posiedzeniu wyjaśniającym w dniu 28 października 2013 roku, a także, iż w tym czasie działała w procesie samodzielnie bez udziału pełnomocnika procesowego Sąd uznał, iż spełnione zostały przesłanki do zastosowania w przedmiotowej sprawie art. 265 § 1 kp. Nie można także pomijać okoliczności, iż powódka w spornym czasie nadal leczyła się psychiatrycznie z uwagi na zły stan zdrowia psychicznego, co mogło również mieć wpływ na zdolność właściwego precyzowania wniosków i podejmowanych czynności, w tym prawidłowego oznaczenia strony procesu.

Przechodząc do merytorycznej oceny powództwa precyzowanego jako roszczenie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy Sąd meriti przytaczając treść art. 53 § 1 ust. 1 lit „b” k.p. oraz § 3, 4 i 5 k.p. podkreślił, że powyższa regulacja stwarza pracodawcy możliwość natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niezawinionych przez pracownika w przypadku przedłużającej się usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Zgodnie z art. 41 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia określony został w przytoczonym wyżej art. 53 § 1 ust. 1 lit „b”, tj. w przypadku pracownika zatrudnionego u danego pracodawcy dłużej niż 6 miesięcy i powinien przekraczać łączny okres pobierania wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy, zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

Zdaniem Sądu Rejonowego w sprawie niniejszej bezspornym jest fakt zatrudnienia powódki u pozwanego przez okres przekraczający 6 miesięcy. Powódka wykorzystała 182 dni okresu zasiłkowego, bowiem przebywała na zwolnieniu lekarskim od 4 września 2012 do 4 marca 2013 roku, a następnie od 5 marca 2013 do 2 lipca 2013 roku pobierała świadczenie rehabilitacyjne. Rozwiązanie umowy o pracę zostało powódce doręczone po upływie 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, tj. w dniu 24 czerwca 2013 roku. Sąd podkreślił, iż powódka nie zrezygnowała z pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przed datą otrzymania rozwiązania umowy o pracę. Nadto, rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w trakcie trwania niezdolności do pracy, ponieważ przyczyna nieobecności trwała w dalszym ciągu. Niewątpliwie sytuacja rodzinna i finansowa powódki jest trudna. Każde rozwiązanie stosunku pracy wiąże się z reguły z ujemnymi konsekwencjami dla pracownika, związanymi z utratą pracy. Zdaniem Sądu nie można pomijać kwestii, iż powódka korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego, aż do lutego 2014 roku, a więc była nadal niezdolna do pracy. A zatem w okolicznościach sprawy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p. doręczone powódce w dniu 24 czerwca 2013 roku Sąd uznał za zgodne z prawem i uzasadnione. Powództwo precyzowane o przywrócenie do pracy podlegało zatem oddaleniu. Tym samym brak było podstaw do zasądzenia na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w zakresie żądanym przez stronę powodową na mocy art. 57 k.p., albowiem roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest skorelowane z roszczeniem o przywrócenie do pracy i zasadnością tego roszczenia.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., nie obciążając powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce przez pełnomocnika z urzędu obejmującego opłatę i udokumentowane wydatki Sąd orzekł na mocy §15, §16 w zw. z § 6 ust. 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w związku z §2 ust 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.).

Powyższe orzeczenie w zakresie pkt I zaskarżył pełnomocnik powódki.

Apelujący podniósł, że Sąd Rejonowy błędnie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, a przede wszystkim mylnie przyjął, że brak rezygnacji powódki z pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przed datą otrzymania rozwiązania umowy o pracę przemawia za przyjęciem, iż stosunek pracy powódki został rozwiązany bez wypowiedzenia z zachowaniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Powódka bowiem była gotowa zrezygnować ze świadczenia rehabilitacyjnego w przypadku przywrócenia jej do pracy przez pracodawcę. Nie uczyniła tego natomiast ze względu na swoją trudną sytuację osobistą i majątkową wobec braku pewności czy w przypadku rezygnacji przez nią ze świadczenia rehabilitacyjnego zostanie faktycznie przywrócona do pracy. Dodatkowo skarżący wskazał, że początkowo świadczenie rehabilitacyjne było przyznane powódce do dnia 2 lipca 2013 roku, pozwany zaś doręczył jej rozwiązanie umowy pracę w dniu 24 czerwca 2013 roku. Powódka zatem w tej dacie nie wiedziała jeszcze o tym, czy świadczenie rehabilitacyjne za dalszy okres zostanie jej przyznane. Powódka czuje się również pokrzywdzona faktem, że nie została uwzględniona jej trudna sytuacja majątkowa i osobista.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powódki do pracy oraz o zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za pracę za każdy miesiąc pozostawania bez pracy począwszy od 24 czerwca 2013 roku do marca 2014 roku w kwotach wskazanych w apelacji. Ponadto skarżący wniósł o przyznanie od Skarbu Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych oraz zwrot niezbędnych udokumentowanych wydatków radcy prawnego w kwocie 4,20 zł stanowiących koszt przesłania apelacji do Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, XI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych listem poleconym i oświadczyła, że koszty te nie zostały zapłacone w całości ani w części.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik strony pozwanej wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 26 czerwca 2014 roku pełnomocnik powódki poparł apelację. Z ostrożności procesowej wniósł o nieobciążanie powódki kosztami procesu z uwagi na jej trudną sytuację materialną. Ponadto złożył wniosek o przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu wraz z rachunkiem (na kwotę 4.20 zł).

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego.

Skarżący nie podnosi żadnych konkretnych uchybień Sądu Rejonowego w zakresie oceny materiału dowodowego, które mogłyby zostać zweryfikowane w postępowaniu odwoławczym. Skarżący przedstawił jedynie własne wnioski i opinię prawną, co nie jest wystarczające dla przyjęcia obrazu przepisów postępowania procesowego i przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów.

Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Taka ocena, dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły

logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2010 roku, II UK 154/09 LEK nr 583803), z istoty zatem sędziowskiej oceny wynika jej swoboda, ale nie dowolność.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy nie naruszył reguł oceny materiału dowodowego - w żaden sposób dokonana ocena materiału dowodowego nie jest dowolna. Podkreślić należy, że stan faktyczny sprawy nie budził w zasadzie wątpliwości, ponieważ Sąd Rejonowy oparł się głównie na dokumentacji załączonej do akt sprawy. Przede wszystkim nie było wątpliwości, że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 4 września 2012 do 4 marca 2013 roku, a od 5 marca 2013 do 2 lipca 2013 roku pobierała świadczenie rehabilitacyjne. Bezsprzecznie świadczenie rehabilitacyjne na dalszy okres zostało powódce przyznane od 3 lipca 2013 roku do 27 lutego 2014 roku. Nie było także wątpliwości, że w dniu 24 czerwca 2013 roku pozwany doręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako podstawę prawną art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. i podając, iż powodem rozwiązania umowy o pracę jest niezdolność do pracy powódki wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, który upłynął w dniu 2 czerwca 2013 roku. Nie kwestionowana była także okoliczność, iż w dniu 28 czerwca 2013 roku powódka złożyła u pozwanego pismo, w którym zgłosiła gotowość powrotu do pracy na podstawie art. 53 § 5 k.p. w związku z ustaniem przyczyny dłuższej nieobecności. Powyższe okoliczności zostały przez Sąd Rejonowy uwzględnione, ponieważ stanowiły podstawę dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych. Jednak odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez pełnomocnika powódki, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności, pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena była dowolna. W konsekwencji ustalonego stanu faktycznego, Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał i zastosował przepisy prawa materialnego oraz dokonał ich właściwej interpretacji. Skarżący natomiast w żaden skuteczny sposób nie podważył przeprowadzonych przez Sąd Rejonowy rozważań prawnych w zakresie braku podstaw do skorzystania przez pracodawcę z przysługującego uprawnienia wynikającego z art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. Zauważyć należy, że w wymiarze temporalnym pracownicy niezdolni do pracy z powodu choroby są na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. maksymalnie chronieni przez 272 dni w ramach podstawowego okresu zasiłkowego i połączonego z nim świadczenia rehabilitacyjnego. Jeżeli świadczenie rehabilitacyjne zostało przyznane na czas dłuższy niż trzy miesiące, pracodawca może rozwiązać umowę w 91 dniu pobierania tego świadczenia. Oznacza to, że ustawodawca zabezpieczył interes pracownika wyposażając go w dość długi okres ochronny czyli czas, w którym nie można rozwiązać z nim umowy o pracę. Jednak z drugiej strony nie mógł kompletnie pominąć interesu pracodawcy i nie zakreślić okresu ochronnego dla zapewnienia stabilności i pewności obrotu prawnego. Jedynym wymogiem usprawiedliwiającym złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy we wskazanym trybie jest trwająca niezdolność do pracy i brak gotowości pracownika do jej kontynuowania. Zatem skorzystanie przez pracodawcę z zagwarantowanego prawem uprawnienia nie może być nadużyciem. Co w konsekwencji powoduje, że nie jest możliwe w świetle zasad współżycia społecznego uznanie zachowania pozwanego za nieprawidłowe, skoro mieści się ono w ramach tej normy.

Wbrew twierdzeniom skarżącego nie było możliwe kontynuowanie zatrudnienia przez powódkę w sytuacji zrezygnowania przez nią ze świadczenia rehabilitacyjnego. Ze zgromadzonego w aktach materiału dowodowego wynika, że E. J. była nadal niezdolna do pracy i stan ten trwał aż do końca lutego 2014 roku. Natomiast - jak słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy - zakaz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby, a do pracy zgłasza się w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy (wyrok SN z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 415/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 342). Zatem trwająca niezdolność do pracy niweczyła możliwość kontynuowania zatrudnienia przez powódkę.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów procesowych. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Co miało swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką było uzasadnione. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu za drugą instancję Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z § 15 w zw. § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 13 ust 1 pkt 1 w zw. § 2 ust 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 490), uwzględniając podatek VAT oraz poniesione koszty w wysokości 8,40 zł.

Sąd Okręgowy pragnie wskazać, że koszty procesu za I instancję zostały nieprawidłowo ustalone przez Sąd Rejonowy. Do rozszerzenia powództwa doszło w trakcie procesu. W związku z tym okoliczność ta winna być uwzględniona – przy ustalaniu kosztów - dopiero przy następnej instancji. Zaś Sąd I instancji winien zasądzić koszty od pierwotnie zgłoszonego roszczenia.

Sąd Okręgowy nie pomijając powyższej zasady stoi na stanowisku, że na etapie postępowania apelacyjnego koszty procesu winny być policzone tylko od jednego, pierwotnie zgłoszonego roszczenia tj. przywrócenia do pracy. Co do drugiego roszczenia wskazać należy, że wprawdzie nie zostało ono zgłoszone w sposób nieuprawniony ale nieprawidłowy tj. z pominięciem regulacji kodeksowych. Przepis art. 57 § 1 k.p. stanowi, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Natomiast § 2 art. 57 stanowi, że jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Oznacza to, że wysokość wynagrodzenia ma charakter limitowany i zależy bezpośrednio od okresu nieświadczenia pracy w ramach rozwiązanej bez wypowiedzenia umowy. W wymiarze temporalnym okres ten liczy się od dnia następującego po dniu ustania stosunku pracy i trwa do dnia faktycznego podjęcia pracy, a nie dnia zgłoszenia gotowości do jej podjęcia w trybie art. 48 § 1 k.p. w zw. z art. 57 § 4 k.p. Artykuł 57 § 1 k.p. jako regułę wprowadza zarówno dolną, jak i górną granicę wysokości wynagrodzenia. W tym pierwszym wymiarze wynosi ona jeden miesiąc. Oznacza to, że nawet jeżeli pracownik nie świadczył pracy krócej niż jeden miesiąc, uprawniony jest do otrzymania miesięcznego wynagrodzenia. Ponadto ustawodawca wyznaczył górną granicę wysokości wynagrodzenia na trzy miesiące. Zatem jeżeli nawet pracownik pozostawał bez pracy dłużej, nie może otrzymać wyższego wynagrodzenia, chyba że została ona zniesiona w obowiązujących u pracodawcy swoistych źródłach prawa pracy albo postanowieniach obligacyjnych. Jest to dopuszczalne ze względu na semiimperatywny charakter tej regulacji. W płaszczyźnie podmiotowej § 2 art. 57 k.p. ma charakter normy szczególnej. Zatem nie może być on stosowany do kategorii pracowników w nim nieokreślonych. Jego postanowienia odnoszą się więc wyłącznie do pracowników w wieku przedemerytalnym, pracownic w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracowników-ojców wychowujących dzieci w okresie urlopu macierzyńskiego oraz osób, z którymi rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

W niniejszej sprawie w żadnym wypadku powódka nie kwalifikowała się do objęcia jej dyspozycją art. 57 § 2 k.p. Określenie zatem roszczenia w tak dowolny sposób nie może być pominięte i winno znaleźć odzwierciedlenie przy określeniu wynagrodzenia pełnomocnika z urzędu. W tej sytuacji Sąd Okręgowy przyjął stawkę minimalną wynikającą z § 12 ust. 1 pkt 1 w/w rozporządzenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy orzekł, jak w punkcie 2 sentencji wyroku.