

**Sygn. akt VI Pa 64/13**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 września 2013 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Renata Bukowiecka - Kleczaj
Sędziowie:	SSO Monika Miller-Młyńska (spr.) SSO Andrzej Stasiuk
Protokolant:	sekr.sądowy Agata Furga

po rozpoznaniu w dniu 20 września 2013 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa K. K. (1)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę K. K. (1) od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 stycznia 2013 roku sygn. akt IX P 749/12

**I. oddala apelację**

**II. zasądza od powódki K. K. (1) na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.**

## UZASADNIENIE

W toku procesu, jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie, K. K. (1) domagała się od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. zapłaty odszkodowania w kwocie 20181,80 zł z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Zarzuciła, że w dniu 3 kwietnia 2012r., w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem art. 41 kp. Wysokość dochodzonego odszkodowania powódka wyliczyła mnożąc wysokość średniego wynagrodzenia razy 12 miesięcy (k. 18).

Pozwana spółka wnosila o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, wskazując iż nie naruszyła przepisów o wypowiedaniu umów o pracę zawartych na czas określony.

Wyrokiem z dnia 23 stycznia 2013 r. Sąd Rejonowy Szczecin - Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł (sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów procesu.

**Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:**

W dniu 12 marca 2010 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pakowacz drobiu na okres od 15 marca 2010 r. do 14 października 2010r. W dniu 13 października 2010r. strony podpisały kolejną umowę na czas określony od 15 października 2010r. do dnia 14 października 2013r., na analogicznych warunkach. W obu umowach o pracę strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W związku z urazem doznany podczas wykonywania pracy w okresie od 3 października 2011r. do 1 kwietnia 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 2 kwietnia 2012r. powódka otrzymała od pracodawcy skierowanie na kontrolne badania lekarskie. Tego samego dnia po badaniach powódka stawiała się do pracy wraz z zaświadczeniem stwierdzającym, że jest zdolna do pracy. Pracownik kadr zwalniając powódkę do domu poprosił, żeby stawiała się w pracy następnego dnia w godzinach rannych.

Po stawieniu się w zakładzie pracy w dniu 3 kwietnia 2012r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 21 kwietnia 2012r. Po zapoznaniu się z wypowiedzeniem powódka podpisała wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego na okres od dnia 4 kwietnia 2012r. do dnia 18 kwietnia 2012r. W dniach 19 i 20 kwietnia pracodawca udzielił powódce urlopu okolicznościowego.

Powódka nabyła uprawnienia emerytalne w 2006r. Ekwiwalent za miesiąc urlopu powódki wynosił 1601,81 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

Sąd I instancji przyjął, że podstawę prawną roszczenia K. K. (1) stanowił przepis art. 50 § 3 kp. Wskazał, że strona pozwana nie miała obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawartej na czas określony, zaś Sąd rozpoznając sprawę nie był zobowiązany do przeprowadzania w tym przedmiocie postępowania dowodowego. Sąd rozstrzygający niniejszą sprawę podzielił przy tym stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione (wyrok z dnia 04.03.1999 r., I PKN 607/98, OSN 2000/8/308; wyrok z dnia 08.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321). W konsekwencji Sąd Rejonowy przyjął, że przepis art. 50 kp reguluje naruszenie przepisów przy wypowiedzeniu umowy terminowej przez jej przedwczesne rozwiązanie za wypowiedzeniem. Może ono polegać na niezachowaniu formy pisemnej (art. 30 § 3) lub naruszeniu przepisów o ochronie szczególnej (art. 41, 39 kp).

Wyjaśniając motywy rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy dokonał wykładni przepisu art. 33 k.p. Podniósł, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż pracodawca nie naruszył żadnego z przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę. Zaznaczył, że strony procesu przewidziały w umowie o pracę możliwość jej wypowiedzenia z zachowaniem przewidzianego przez kodeks pracy okresu wypowiedzenia. Korzystając z tej możliwości pracodawca wręczył powódce pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Dalej Sąd Rejonowy zauważył, że w momencie otrzymania wypowiedzenia powódka była w pracy (art. 41 kp) i nie była objęta ochroną z art. 39 kp. Powołał się przy tym na zeznania samej powódki, która podała, że w dniu 3 kwietnia 2012r. stawiała się do pracy zgodnie z dyspozycją pracodawcy, po czym otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie Sądu I instancji z tych zeznań jasno wynika, iż wypowiedzenie nie nastąpiło w momencie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Powódka w dniu 2 kwietnia 2012r. została bowiem zobowiązana do stawienia się w zakładzie pracy kolejnego dnia rano. Zdaniem Sądu bez znaczenia dla oceny skuteczności rozwiązania umowy o pracę jest okoliczność zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy w dniu 2 kwietnia 2012r po zrobieniu badań i w dniu 3 kwietnia 2012r. po wręczeniu wypowiedzenia. W dniu 3 kwietnia 2012r. w chwili wręczenia wypowiedzenia powódka pozostawała w dyspozycji pracodawcy w miejscu jej wyznaczonym. Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia

pracy nastąpiło po wręczeniu wypowiedzenia i nie rozciągnęło się na zdarzenia wcześniejsze. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, iż pracodawca może zwalniać z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia według swego uznania w dowolnym wymiarze, gdyż zawsze jest to korzystne dla pracownika.

W świetle tych argumentów Sąd I instancji nie dopatrywał się, by wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów i z tej przyczyny powództwo oddalił, obciążając powódkę – jako stronę przegrywającą proces – jego kosztami.

### ***Powódka wniosła apelację od powyższego wyroku zaskarżając go w całości.***

Wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego – poprzez uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę której otrzymała nie nastąpiło z naruszeniem art. 41 k.p.;
2. naruszenie przepisów procesowych - poprzez niezarządzenie przerwy w rozprawie po doręczeniu pełnomocnikom pism z dnia 10 stycznia 2013r., co uniemożliwiło stronie powodowej należyłą ocenę wagi wręzonego wówczas dokumentu - k. 52 akt.;
3. błąd w ustaleniach faktycznych - mający istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Powołując się na powyższe podstawy apelacji pełnomocnik powódki (mąż) wniósł o zmianę wyroku i uznanie, że wręczenie wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem prawa, a w szczególności art. 41 k.p. oraz zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania z tego tytułu w kwocie 20.181,80 zł brutto, ewentualnie jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Uzasadniając zarzut naruszenia przepisów procesowych pełnomocnik powódki wskazał, że w dniu 23 stycznia 2013r. Sąd na rozprawie doręczył pełnomocnikom nowe pisma oraz nowy dowód i bez zarządzenia przerwy na zapoznanie się z dokumentami prowadził dalej przewód, uniemożliwiając tym samym pełnomocnikowi powódki zapoznanie się z nowym dokumentem. Wskazał, że ani powódka, ani on sam nie mieli wiedzy, że mogą poprosić o przerwę w rozprawie celem zapoznania się z dokumentem i skonsultowania jego wagi dla rozstrzygnięcia w tym procesie. Pełnomocnik podkreślił przy tym, że powódka podczas postępowania nie korzystała z kwalifikowanej pomocy prawnej, adwokata lub radcy prawnego. Reprezentował ją mąż, który nie jest prawnikiem, a tokarzem po (...) Szkole Zawodowej. Pełnomocnik powódki wskazał przy tym, że w jego ocenie przedłożona karta ewidencji czasu pracy była bardzo istotnym dokumentem, gdyż stanowiła dowód manipulacji faktami przez stronę pozwaną. Apelujący zauważył bowiem, że zasadnicza część ewidencji była sporządzona prawdopodobnie na komputerze pod koniec kwietnia lub na początku maja 2012r., a odrębny dopisek powstał znacznie później, co może sugerować, że dokument został celowo sfałszowany na użytek Sądu. Apelujący zauważył bowiem, że ewidencja bez ręcznego dopisku potwierdza wersję powódki, że w dniu 3 i 4 kwietnia korzystała z urlopu na poszukiwanie pracy.

Zdaniem pełnomocnika w świetle treści karty ewidencyjnej uzasadniony jest również zarzut dokonania przez Sąd I instancji błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Na zakończenie pełnomocnik powódki zauważył, że nawet gdyby przyjąć, że odrębny dopisek na karcie ewidencji pracownika jest zgodny z prawdą, to nie można zdaniem apelującego na tej podstawie uznać, że powódka była w dniu 03 kwietnia 2012r w pracy. Zdaniem apelującego odrębny dopisek świadczy o tym, że powódka w tym dniu miała usprawiedliwioną nieobecność w pracy. Pełnomocnik powódki podkreślił, że wprawdzie prawdą jest, że powódka w dniu 03 kwietnia 2012r., zgodnie z informacją udzieloną jej przez sekretarkę, przysłała do sekretariatu na rozmowę z dyrektorem, jednakże nie jest to równoznaczne ze stawieniem się w pracy i obecnością w pracy. Tym samym, jak wynika z treści art. 41 k.p., nie można było wypowiedzieć jej umowy o pracę jeżeli nie upłynął jeszcze okres do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Na rozprawie w dniu 20 września 2013 r. pełnomocnik powódki podtrzymał apelację.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu oraz kosztów zastępstwa procesowego.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powódki okazała się niezasadna.

Na wstępie należy wskazać, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, trzeba wskazać, że w ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy zebrał w niej materiał dowodowy, który pozwala na ostateczne rozstrzygnięcie sporu. Ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy są właściwe i kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. Sąd Rejonowy w sposób staranny zebrał i rozważył wszystkie dowody, a oceniając je nie naruszył granic ich swobodnej oceny określonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c.

Odnosząc się do argumentów powódki podniesionych w treści apelacji, w pierwszej kolejności trzeba rozważyć zarzuty naruszenia prawa procesowego, bowiem nie budzi wątpliwości, iż ocenę ewentualnych uchybień w zakresie stosowania i wykładni prawa materialnego można skutecznie przeprowadzić jedynie w oparciu o prawidłowo zakreśloną podstawę faktyczną rozstrzygnięcia. W przekonaniu Sądu Okręgowego, żaden z przywołanych przez apelującego zarzutów naruszenia prawa procesowego nie zasługuje jednak na uwzględnienie.

Po pierwsze, chybiony okazał się zarzut naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego prowadzącą do uznania, że nie doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 41 k.p. Jak bowiem stanowi przywołany przepis, wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w

Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Na gruncie poczynionych wyżej rozważań, stwierdzić trzeba, że apelujący nie wykazał, aby Sąd I instancji naruszył powołany wyżej przepis Pełnomocnik powódki, wskazując w apelacji na błędną ocenę materiału dowodowego prowadzącą do uznania przez Sąd Rejonowy, że nie doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 41 k.p. nie przedstawił żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez Sąd ustalenia, ani nie wskazał na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego. W uzasadnieniu swojego wyroku Sąd I instancji szczegółowo wytłumaczył zaś m.in., dlaczego uznał, że wypowiedzenie nie nastąpiło w momencie usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy.

Nie sposób również zgodzić się z argumentami apelacji nakierowanymi na wykazanie, iż na skutek zaniechania zarządzenia przerwy w czasie rozprawy w dniu 23 stycznia 2013 r. doszło do takiego naruszenia przez Sąd I instancji przepisów postępowania, które przełożyło się na treść zaskarżonego wyroku. Po pierwsze bowiem, Kodeks postępowania cywilnego nie przewiduje bowiem obowiązku zarządzania przerwy w celu umożliwienia stronie zapoznania się z dokumentem doręczonym na rozprawie. Oczywiście, należy uznać to w pewnych okolicznościach za konieczne i celowe, jednak to przede wszystkim strona powinna zasygnalizować Sądowi, że potrzebuje czasu na zapoznanie się z określonym dokumentem, bądź przemyślenie jego treści. Z protokołu rozprawy z dnia 23 stycznia 2013r. (co do którego strona nie składała wniosku o jego sprostowanie) nie wynika zaś, aby powódka, bądź jej pełnomocnik taki wniosek w ogóle składali. Dodatkowo jednak należy wskazać, że zdaniem Sądu – z przyczyn, które zostaną wyjaśniono poniżej – doręczony na spornej rozprawie dokument nie miał w ogóle znaczenia dla rozstrzygnięcia, bowiem stan faktyczny sprawy w jego istotnych elementach ustalono przede wszystkim na podstawie zeznań samej powódki.

Przechodząc do oceny kolejnego ze zgłoszonych zarzutów, trzeba podnieść, iż w analizowanym postępowaniu nie sposób również zarzucić Sądowi I instancji naruszenia przepisu art. 50 § 3 k.p. w związku z art. 41 k.p. Wbrew wywodom strony skarżącej Sąd Rejonowy dokonał bowiem prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, który pozwalał, z uwagi na wyczerpujące ustalenia jakie zostały w sprawie przeprowadzone, dojść do przekonania, iż w analizowanej sprawie wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących zakazu wypowiedzania umów w okresie **ochronnym**, o którym mowa w przepisie art. 41 k.p.

Przepis art. 41 k.p. stwierdza, że zakład pracy nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Jest to przepis szczególny, ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana urlopem lub np. chorobą. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w czasie obecności pracownika w pracy jest zatem skuteczne i nie może być podważone przez ochronę stosunku pracy wynikającą z art. 41 k.p., gdyż o bezskuteczności takiego wypowiedzenia decyduje wyłącznie nieobecność pracownika w pracy.

W niniejszym postępowaniu powódka stała na stanowisku, że wypowiedzenie zostało jej złożone w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W tym zakresie wskazywała, że w dniu 3 kwietnia 2012 r. stawiała się jedynie w sekretariacie, gdzie zostało jej wręczone wypowiedzenie i jednocześnie skierowano ją na urlop wypoczynkowy. Zdaniem powódki w rozumieniu omawianego przepisu nie jest zaś "obecnością w pracy" - obecność pracownika w zakładzie pracy bez wykonywania pracy. Wykonywanie pracy jest bowiem zdaniem powódki aktywną formą obecności pracownika w pracy.

Takie twierdzenia nie mogły zostać uznane za trafne.

Przez obecność w pracy należy bowiem rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Z wyjaśnień powódki wynikało jednoznacznie, że w dniu 2 kwietnia 2012 r. wykonała badania kontrolne odnośnie swojej zdolności do podjęcia zatrudnienia po długiej chorobie, na które została skierowana przez pracodawcę. Po wykonaniu badań stawiała się w zakładzie pracy - w sekretariacie - gdzie złożyła zaświadczenie i poprosiła o wskazania, na która zmianę ma się stawić do pracy. Pracownik kadr zwolnił powódkę z obowiązku wykonywania pracy w tym dniu, jednocześnie zobowiązując ją do stawienia się w dniu 3 kwietnia 2012 r. w sekretariacie. W dniu 3 kwietnia 2012 r. zgodnie z poleceniem powódka stawiała się w sekretariacie dyrektora, gdzie wręczono jej wypowiedzenie, a następnie skierowano ją na urlop wypoczynkowy od dnia 4 kwietnia 2012r. Z powyższych ustaleń – dokonanych na podstawie zeznań samej powódki, nie zaś dowodów z dokumentów - wynika więc jednoznacznie, że K. K. w dniach 2 i 3 kwietnia 2012 r. zachowywała się tak, jak pracownik, który zgłasza się w wyznaczonym miejscu pracy w celu świadczenia pracy, czyli wykazuje swoją gotowość do pracy.

W świetle powyższego brak było podstaw do uznania, że wypowiedzenie nastąpiło w momencie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Brak jest bowiem uzasadnienia dla rozciągnięcia ochrony prawnej przewidzianej w art. 41 k.p. na okres, w którym pracownik stawił się w pracy oraz zgłosił gotowość do jej wykonywania. Sama okoliczność, że powódka nie została dopuszczona do faktycznego wykonywania obowiązków wynikających z zajmowanego przez nią stanowiska pracy pozostaje bez znaczenia dla oceny skuteczności rozwiązania umowy o pracę. Nie stanowi usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu art. 41 k.p. okoliczność zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Za inną usprawiedliwioną nieobecność w pracy uznaje się nieobecności nieplanowane, które wynikają z konieczności wykorzystania na inne usprawiedliwione zdaniem ustawodawcy cele - dnia przewidzianego na pracę. Cele te mogą być rodzinne (opieka), socjalne (ślub, pogrzeb), społeczne (praca nauczyciela zawodu), wymiaru sprawiedliwości (świadek). Zwykle ową inną nieobecność w pracy, która jest usprawiedliwiona odnosi się do przypadków wynikających z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281 ze zm.).

Wbrew zapatrywaniu apelującego, nie dyskwalifikuje przyjętej przez Sąd Rejonowy oceny dowodów karta ewidencji czasu pracy powódki z kwietnia 2012 r. Sąd II instancji w tym zakresie podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że wobec przyznania przez powódkę, że zgodnie z poleceniem stawiała się w dniu 3 kwietnia 2012 r. w sekretariacie i była gotowa do świadczenia pracy bez znaczenia pozostawało, że w karcie ewidencji odnośnie dnia 2 i 3 kwietnia użyto symbolu (P) wskazującego na „inną nieobecność płatną”, zamiast symbolu (H) oznaczającego „zwolnienie ze świadczenia pracy”. Ewidencja czasu pracy nie jest dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 § 1 i 2 k.p.c., gdyż podmiot ją sporządzający nie jest organem państwowym, ani organem wykonującym zadania z zakresu administracji państwowej. Tylko dokumenty wystawione przez te organy stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. Natomiast omawianą kartę ewidencji czasu pracy traktuje się w postępowaniu sądowym jako dokument prywatny w rozumieniu art. 245 k.p.c., który stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Dokument taki podlega kontroli co do prawdziwości wskazanych w nim faktów. Sąd nie mógł zatem dokonać ustaleń opartych na dokumencie zawierającym dane, które okazały się niezgodne z prawdą.

W przedstawionej sytuacji słusznie uznał więc Sąd Rejonowy, że nie istniały przeszkody, by strona pozwana wypowiedziała powódce w dniu 3 kwietnia 2012 r. umowę o pracę, gdyż tego dnia powódka była obecna w pracy i była gotowa do jej świadczenia.

Mając powyższe na względzie, uznając bezzasadność apelacji powódki - na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. - orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd Okręgowy zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej. Stosownie do § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2002, nr 163, poz. 1349 ze zm.), zasądzając opłatę za czynności radcy prawnego z tytułu zastępstwa prawnego, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika, a także charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. Podstawę zasądzenia tej opłaty stanowią natomiast stawki minimalne określone w rozporządzeniu. Zgodnie z § 4 ust. 1 i 2 ww. rozporządzenia, wysokość stawki minimalnej zależy od wartości przedmiotu sprawy lub jej rodzaju, a w postępowaniu egzekucyjnym - od wartości egzekwowanego roszczenia, natomiast w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji. Stawka minimalna dla pełnomocnika pozwanego została ustalona w oparciu o treść § 11 ust. 1 pkt 1 tego aktu, który stanowi, iż stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynoszą 60 zł; Przy czym – zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia – w postępowaniu apelacyjnym stawka minimalna za prowadzenie sprawy przed sądem okręgowym wynosi 50 % stawki minimalnej, a jeżeli w pierwszej instancji nie prowadził sprawy ten sam radca prawny - 75 % stawki minimalnej, w obu wypadkach nie mniej niż 60 zł.