

Sygn. akt VPa 169/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Jacek Wilga

SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)

Protokolant: Ewelina Cyrkot

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...)Spółce Akcyjnej w J.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 11 października 2013 roku

sygn. akt IV P 272/13

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 października 2013 r. Sąd Rejonowy w Legnicy w sprawie IV P 272/13 z powództwa J. S. przeciwko (...) S.A. z siedzibą w J. uznał za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane J. S. przez (...) S.A. z siedzibą w J. w dniu 8 lipca 2013 r. (punkt I), zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II) oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 900,00 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona (punkt III).

Rozpoznając sprawę w I instancji Sąd Rejonowy ustalił, iż J. S. jest zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w J. od dnia 30 listopada 1988 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku pracownika produkcji w dziale płynów. W okresie od 31 stycznia do 31 lipca 2011 r. z uwagi na schorzenie kręgosłupa powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie w okresie od 1 sierpnia 2011 r. do 29 września 2011 r. korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego. Ze zwolnienia lekarskiego z uwagi na schorzenie o podłożu ortopedycznym J.

S.korzystała również w okresie od 5 marca 2012 r. do 31 sierpnia 2012 r. Zwolnienia lekarskie były wystawiane powódce przez lekarza na okres od 9 do 21 dni. W związku z faktem, że przełożony powódki był informowany z wyprzedzeniem o nieobecności pracownicy obejmującej okresy przekraczające tydzień, nie planował dla niej pracy w grafiku. Sąd Rejonowy ustalił również, iż powódka była operatorem maszyn strategicznych, które pracowały w ruchu ciągłym. W czasie nieobecności ubezpieczonej, do obsługi tych maszyn kierowano pracowników z innych stanowisk lub działów, a także osoby zatrudnione w firmie na podstawie umowy zlecenia. W lipcu 2012 r. powódka wróciła do pracy zapewniając pracodawcę, że odzyskała zdolność do pracy. W styczniu 2013 r. uJ. S.zdiagnozowano nadczynność tarczycy. W związku z powyższym powódka była niezdolna do pracy nieprzerwanie od 7 stycznia do 7 lipca 2013 r. Zwolnienia lekarskie były jej wystawiane przez lekarza na okres od 9 do 30 dni. W okresach pomiędzy zwolnieniami lekarskimi powódka świadczyła pracę, nie korzystała z urlopów na żądanie oraz nieprzewidzianych zwolnień lekarskich. Sąd Rejonowy ustalił również, iż powódka była pracownikiem wszechstronnym, dyspozycyjnym i sumiennym, zaś pracodawca nie miał zastrzeżeń do jej pracy. Na polecenie pracodawcy świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, w soboty, niedziele lub w święta. Z ustaleń faktycznych wynikało ponadto, iż strona pozwana zawiadomiła reprezentującą powódkę zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, która nie wyraziła zgody na rozwiązanie z umowy o pracę. W dniu 8 lipca 2013 r. pracodawca doręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 października 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał długotrwałe, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy, które dezorganizują pracę działów oraz wymagają podejmowania działań natury organizacyjnej (wyznaczanie zastępstw). W okresie wypowiedzenia powódka świadczyła pracę i nie korzystała ze zwolnień lekarskich.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo J. S.o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Wskazał, iż zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z powołaniem się na orzeczenia Sądu Najwyższego wywodził, iż nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracowników w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenie zastępstwa) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. Argumentował, iż takie wypowiedzenie może być uznane jednak za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w sytuacji, gdy dotyczy długoletniego pracownika nienagannie wykonującego dotąd swoje obowiązki pracownicze. Zdaniem Sądu Rejonowego jakkolwiek powódka w okresie zatrudnienia u strony pozwanej korzystała z długotrwałych zwolnień lekarskich, a okresy jej nieobecności w pracy powtórzyły się trzykrotnie, to jednak przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, aby absencja pracownika pociągała za sobą dezorganizację pracy. Zarówno powódka, jak i inni pracownicy strony pozwanej zostali przeszkoleni do obsługi różnych maszyn, zaś grafik pracy opracowywano z tygodnia na tydzień, przy czym powódka z wyprzedzeniem informowała przełożonego o przedłużeniu zwolnienia lekarskiego. Sąd I instancji wskazał również, iż każda nieobecność w pracy pracownika może w mniejszym lub większym stopniu utrudniać organizację pracy, nie mniej jednak pracodawca, prowadzący działalność gospodarczą, powinien też mieć na uwadze nieuchronność nieobecności swoich pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami czy innymi usprawiedliwionymi przyczynami i w związku z tym tak organizować swoją działalność, by nieobecności te uwzględniać. Zdaniem Sądu Rejonowego strona pozwana nie wykazała również, aby z powodu nieobecności w pracy powódki konieczne było zatrudnienie nowych pracowników (na umowę zlecenie), praca w godzinach nadliczbowych lub w soboty. Co więcej, praca w takim systemie była wykonywana również w okresach obecności powódki w pracy z uwagi na liczbę zleceń realizowanych przez firmę. Sąd Rejonowy podkreślił, iż spośród osób, których absencje chorobowe strona pozwana oceniała, powódka miała najdłuższy staż pracy. Na polecenie pracodawcy świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, w soboty, niedziele lub w święta. Była też pracownikiem wszechstronnym, bowiem potrafiła pracować na różnych maszynach i mogła zastępować inne osoby, a ponadto szkoliła innych pracowników. W okresach kiedy nie korzystała ze zwolnień lekarskich świadczyła pracę bez krótkotrwałych, nieprzewidzianych przerw i nie korzystała z urlopów na żądanie.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było nieuzasadnione.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości strona pozwana, zarzucając:

I. naruszenie przepisów postępowania, przez brak pełnego wszechstronnego i bezstronnego rozważenia oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności poprzez nieuwzględnienie zeznań świadka M. L. oraz strony pozwanej w zakresie dezorganizacji i utrudnień w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa spowodowanej nieobecnością powódki;

II. naruszenie przepisów postępowania, przez sprzeczność ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że nieobecności powódki nie powodowały dezorganizacji i utrudnień w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa;

III. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 45 § 1 k.p. przez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę doręczone powódce jest nieuzasadnione.

Powołując się na powyższe, strona pozwana wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Legnicy oraz o rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania. W uzasadnieniu apelacji podniosła, iż wyrok Sądu Rejonowego przywracający powódkę do pracy stoi w sprzeczności z fundamentalnym prawem pracodawcy do doboru pracowników, którzy będą mu najbardziej przydatni. Wskazała, iż długotrwałe nieobecności powódki nie pozwalały na osiągnięcie celu stosunku pracy jakim jest świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem. Co więcej, absencja J. S. skutkowałą koniecznością zatrudniania innych pracowników w godzinach nadliczbowych lub na podstawie umowy zlecenia, co stanowiło dodatkowe obciążenie finansowe spółki, jak również powodowała dezorganizację pracy, a przynajmniej przyczyniały się do takiej dezorganizacji.

W odpowiedzi na apelację powódka wносиła o jej oddalenie oraz o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że zarzuty podniesione w apelacji są bezpodstawne i nieuzasadnione, gdyż Sąd I instancji nie naruszył przepisów prawa procesowego ani materialnego.

Sąd Okręgowy, przyjmując za własne prawidłowe ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd I instancji w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny sprawy uwzględniając całokształt obszernego materiału dowodowego oraz dokonując jego oceny w ramach przysługującej mu swobody w ocenie dowodów, granic tej swobody nie przekraczając. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ustalił fakty, które uznał za udowodnione, wskazał dowody, na których się oparł oraz wyjaśnił podstawę prawną wyroku, nie naruszył przy tym wskazywanych w treści apelacji przepisów prawa materialnego i procesowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego chybiony był zarzut naruszenia prawa procesowego poprzez nieuwzględnienie zeznań świadka M. L. oraz przedstawiciela strony pozwanej w zakresie dezorganizacji i utrudnień w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa spowodowanej nieobecnością powódki, bowiem nie korespondował z treścią uzasadnienia Sądu pierwszej instancji, z którego jasno wynika, iż zeznania wskazanych świadków stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Jak słusznie wskazała natomiast powódka w odpowiedzi na apelację fakt, iż Sąd Rejonowy nie przypisał poszczególnym dowodom takiego znaczenia, jakiego oczekiwała strona pozwana nie stanowi naruszenia prawa procesowego. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć

równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Ocena wiarygodności i mocy przeprowadzonych dowodów powinna bowiem odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebranym materiałem dowodowym, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd. Tym samym nie jest wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych.

Niezależnie od powyższego należało wskazać, że wbrew zarzutom strony pozwanej, Sąd I Instancji wyprowadził ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznaczny i logiczny poprawnie wniosek, iż długotrwała nieobecność J. S. nie wpływała dezorganizująco na organizację pracy u strony pozwanej.

Jak wynikało z zeznań M. W. oraz z przesłuchania J. S., jakkolwiek powódka była zatrudniona przy obsłudze maszyn o strategicznym znaczeniu dla działalności firmy, to jednak pracownicy zatrudnieni u strony pozwanej w dziale prosków byli przeszkoleni do obsługi różnych maszyn. Zorganizowanie zastępstwa na czas nieobecności J. S. nie wymagało zatem specjalnego, długotrwałego przeszkolenia pracowników, zaś absencja powódki nie prowadziła do wstrzymania lub opóźnienia produkcji. Znamienna jest również okoliczność, że plan pracy w przedsiębiorstwie opracowywano w systemie tygodniowym, zaś zwolnienia lekarskie wystawiane były powódce na okres przekraczający tydzień. Jak wynikało natomiast z zeznań J. S., powódka z wyprzedzeniem informowała przełożonego o przedłożeniu zwolnienia lekarskiego, aby nie ujmował jej w kolejnych grafikach, przy czym pracodawca nie miał uwag względem powódki co do sposobu i terminu przekazywania informacji o rozpoczęciu oraz przedłużeniu okresu zwolnienia lekarskiego. Tym samym należało skonstatować, iż nieobecności powódki nie wpływały negatywnie na organizację pracy w przedsiębiorstwie.

Z niekwestionowanych ustaleń faktycznych wynikało również, że spowodowana długotrwałym urazem kręgosłupa nieobecność powódki nie mogła z przyczyn obiektywnych stanowić dla pracodawcy zaskoczenia i była nieprzewidziana. M. W. zeznał, że został poinformowany przez J. S. o schorzeniu kręgosłupa oraz o planowanym zabiegu medycznym. Niewątpliwie zatem nieobecność powódki z tego powodu nie mogła stanowić zaskoczenia i nie była nieprzewidziana. Ze względu na podłoże niezdolności do pracy kolejne przedłużanie okresu zwolnienia lekarskiego nie powinno stanowić zaskoczenia dla strony pozwanej. O ile obiektywnie nieprzewidziana była dla pracodawcy nieobecność powódki z uwagi na rozpoznaną niedoczynność tarczycy, bowiem po powrocie do pracy w lipcu 2012 r. powódka zapewniała, iż odzyskała zdolność do pracy, to jednak zważyć należy, iż schorzenie uzasadniające korzystanie ze zwolnienia lekarskiego miało charakter odmienny od schorzeń uzasadniających poprzednie okresy absencji. Co więcej, powódka zapewniała pracodawcę o swoim dobrym stanie zdrowia w dobrej wierze, bowiem nadczynność tarczycy została rozpoznana dopiero po tym, jak powódka zasłała w pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego strona pozwana nie zdołała również wykazać, że to właśnie z uwagi na nieobecność J. S. powstała konieczność zatrudnienia nowych pracowników (na umowę zlecenie, na zastępstwo), lub niezbędne było zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych lub w soboty. Praca we wskazanym systemie była wykonywana również w okresach obecności powódki w pracy, z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy. Ponadto, ze zwolnień lekarskich w przedsiębiorstwie korzystali również inni pracownicy. Co więcej, w treści apelacji strona pozwana przyznała, iż spółka nie poniosła strat związanych z długotrwałą nieobecnością powódki z uwagi na fakt, iż „kierownictwo zakładu pracy oraz poszczególnych działów wykazuje się wysoką jakością organizacji pracy”.

Chybiony był również zarzut naruszenia prawa materialnego. Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. 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. W świetle powyższego, zadaniem Sądu rozpatrującego odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę jest ustalenie czy przyczyny podane przez pracodawcę rzeczywiście miały miejsce i czy można je ocenić jako wystarczające uzasadnienie wypowiedzenia. Użyty w art. 45 §1 k.p. zwrot „wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadne” zawiera element ocenny. To sądowi powierzona została ocena zasadności wypowiedzenia w okolicznościach konkretnej sprawy. Prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich przydatności nie jest prawem bezwzględny. Podlega ono ograniczeniu właśnie w myśl art. 45 §1 k.p., z którego wynika, że wypowiedzenie nieuzasadnione może być przez pracownika skutecznie zakwestionowane przed sądem. Rozwiązanie umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem podlega kontroli sądu pracy między innymi również pod kątem spełnienia tej przesłanki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., sygn. akt I PKN 37/97).

W treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę strona pozwana wskazała J. S. jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy długotrwałe, nieprzewidziane i powtarzające się nieobecności w pracy, które dezorganizują pracę działów oraz wymagają podejmowania działań natury organizacyjnej (wyznaczanie zastępstw).

Sądowi Okręgowemu znane jest wynikające z orzecznictwa Sądu Najwyższego stanowisko, zgodnie z którym częste i długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 1998 r., sygn. akt I PKN 35/98). Nieobecności o takim charakterze mogą być ważną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy także w odniesieniu do pracownika nienagannie wykonującego swoje obowiązki chociażby były niezawinione i formalnie usprawiedliwione. Takie nieobecności sprzeczne są bowiem z celem stosunku pracy polegającym na zatrudnianiu pracownika do świadczenia przez niego pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997r., sygn. akt I PKN 422/97). W orzecznictwie Sądu Najwyższego został wyrażony jednak pogląd, że jakkolwiek długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, to jednak takie wypowiedzenie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w sytuacji, gdy dotyczy długoletniego pracownika nienagannie wykonującego dotąd swoje obowiązki pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2003 roku, sygn. akt I PK 96/02). Znane Sądowi Okręgowemu jest również stanowisko, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania, wskazywana na jego uzasadnienie przyczyna nie musi mieć nadzwyczajnej wagi, a pracodawca ma prawo doboru pracowników do wykonywania stawianych przed nim zadań.

Znamienna jest przy tym okoliczność, iż pracodawca prowadzący działalność gospodarczą w sposób racjonalny, mimo, że musi liczyć się z ewentualnymi, spowodowanymi niezdolnością do pracy nieobecnościami nie zatrudnia z reguły pracowników „na zapas” na wypadek tych nieobecności. Każda nieobecność w takiej sytuacji powoduje pewną dezorganizację pracy co nie oznacza jednak każdorazowo możliwości uzasadnionego rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę. Uzasadniająca ją dezorganizacja musi być istotna w skutkach. Usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy tylko wówczas mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy powodując dezorganizację pracy narażają na szwank istotne interesy pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 roku, IPKN 449/00). Dla wykazania zasadności wypowiedzenia (w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.) nie jest w takiej sytuacji wystarczające powołanie się na zatrudnianie dodatkowych pracowników, trudności w zorganizowaniu pracy i dotrzymania terminów zleceń. Pracodawca, który jest przedsiębiorcą powinien organizować swoją działalność gospodarczą biorąc pod uwagę nieuchronność chorób, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności swych pracowników. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecność spowodowaną chorobą może być zatem uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów.

W rozpoznawanej sprawie powódka kwestionowała fakt, iż jej nieobecności dezorganizowały pracę strony pozwanej. Ciężar dowodu dezorganizacji spowodowanej nieobecnością powódki spoczywał więc na stronie pozwanej. Jak wskazywano powyżej, przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, aby długotrwała absencja J. S. doprowadziła do dezorganizacji pracy, a przez to do naruszenia istotnych interesów pracodawcy. Sam fakt długotrwałej nieobecności powódki w pracy bez wykazania, że dezorganizował on pracę strony pozwanej w sposób znaczący nie uzasadnia samodzielnie dokonanego wypowiedzenia jeśli uwzględnić okoliczność, iż spośród osób

korzystających w zakładzie pracy najczęściej ze zwolnień lekarskich powódka ma najdłuższy staż pracy. Jakkolwiek strona pozwana podniosła, iż spośród osób zatrudnionych w firmie J. S. korzystała ze zwolnień lekarskich w największym zakresie, to jednak dotyczyło to wyłącznie okresu ostatnich trzech lat zatrudnienia, bowiem we wcześniejszych latach nie występowały długotrwałe, nieprzewidziane okresy absencji. Co więcej, M. W. podał, iż powódka jest doświadczonym, sumiennym oraz wszechstronnym, bowiem potrafiła pracować na różnych maszynach i mogła zastępować oraz szkolić innych pracowników. Na polecenie pracodawcy świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, w soboty, niedziele lub w święta. Sąd Odwoławczy miał również na uwadze, iż w okresach kiedy nie korzystała ze zwolnień lekarskich, a w tym w okresie wypowiedzenia, powódka świadczyła pracę bez krótkotrwałych, nieprzewidzianych przerw, nie korzystała z urlopów na żądanie, ani krótkich zwolnień lekarskich. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, iż zwolnienia lekarskie powódki wynikały z poważnych schorzeń, nie były rezultatem korzystania z nich w sposób nieuzasadniony.

Sąd Odwoławczy miał również na uwadze, iż bezpośredni przełożony nie typował powódki do zwolnienia. „Typowanie” to miało u strony pozwanej charakter ograniczony jedynie do wskazania osób korzystających najczęściej ze zwolnień lekarskich ze względu na niezdolność do pracy. Ich liczba oraz liczba dni na które opiewały były jedynym i wyłącznym kryterium wskazania osób przewidzianych do rozwiązania stosunku pracy. Wynika to zarówno z twierdzeń strony pozwanej jak i z porównania danych dotyczących liczby i ilości dni zwolnień lekarskich z listą osób wskazanych w zawiadomieniu skierowanym do związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia. Do wypowiedzenia umowy o pracę przewidziane zostały osoby o najwyższej absencji chorobowej bez dokonywania zindywidualizowanej oceny wpływu tych absencji na poziom dezorganizacji pracy u strony pozwanej. Działania strony pozwanej ocenione być mogą w takiej sytuacji jako podjęte w celu wyeliminowania z załogi całej grupy pracowników korzystających ze zwolnień lekarskich bez indywidualnej oceny wpływu zwolnień poszczególnych osób na jej działalność. Dowodów na przeprowadzenie takiej oceny strona pozwana nie przedstawiła.

Odnosnie zarzutu, iż strona pozwana w 2012r. wypowiedziała umowy o pracę również innym pracownikom zatrudnionym w (...)S.A. z siedzibą w J., w stosunku do których sąd uznał wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne argumentując m.in., że kryteria doboru pracowników do zwolnień były niesprawiedliwe, skoro J. S. z dużo wyższym wymiarem nieobecności nie otrzymała wypowiedzenia, należy wskazać, iż każda sprawa tocząca się z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę ma charakter indywidualny. Stąd odmienne i niezależne od siebie przyczyny zadecydowały o zasadności uznania powódce wypowiedzenia niż w przypadku spraw wskazanych przez stronę pozwaną, co wyklucza sprzeczność pomiędzy treścią rozstrzygnięć w tych sprawach.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym Sąd Okręgowy wydał na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust 1 pkt 1 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, zasądając od strony powodowej na rzecz pozwanego kwotę 60,00 zł tytułem zastępstwa procesowego.