

Sygn. akt IVPa 52/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2013 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Danuta Domańska

SSO Lucyna Ramlo

Protokolant E. G.

po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2013 r. w Toruniu

sprawy z powództwa **A. G.**

przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.**

o odszkodowanie i odprawę

na skutek apelacji powódki A. G.

od wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 11 kwietnia 2013 r. sygn. akt IV P 926/12

1. **oddala apelację;**

2. **nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanej za instancję odwoławczą.**

/-/SSO Lucyna Ramlo /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.) /-/SSO Danuta Domańska

Sygn. akt **IV Pa 52/13**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Toruniu wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2013 r. oddalił powództwo; obciążył Skarb Państwa kosztami sądowymi; nie obciążył powódki kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. G. pracowała w (...) sp. z o.o. w P. (w poprzedniku prawnym tej spółki) od 14 października 1997 r. Została zatrudniona w Oddziale w C. na stanowisku pomoc produkcji drzewnej w Wydziale (...). Począwszy od 1 października 1998 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W skład przedsiębiorstwa pozwanej spółki wchodziły trzy zakłady: Zakład Produkcji (...) w C., zakład w P. i zakład w Ż. (okolice K.). Zakłady były samodzielne, każdym z nich zarządzał dyrektor. Zakład w C. produkował na rzecz pozostałych dwóch zakładów. Dyrektorem części produkcyjnej Zakładu w C. był W. R. (planowanie, przygotowanie i wykonanie produkcji, zabezpieczenie pozostałych dwóch oddziałów w półprodukty i tarcicę), zaś dyrektorem całego zakładu w 2012 r. był A. K..

W Zakładzie w C. w 2012 r. pracowało około 350-360 pracowników. Co roku zwolnienia obejmują kilkunastu pracowników. Bywa też, że pozwany zatrudnia nowych pracowników.

W 2010 r. powódka pracowała w Wydziale (...) (WPM) i Dziale (...) (DOS). Jej przełożonym był wówczas P. M., który pełnił obowiązki brygadzysty. W tym czasie powódka pracowała w DOS przy maszynie do wycinania wad drewna (optymalizerka). Jej praca polegała na wybieraniu desek, wykreślaniu sęków i układaniu desek na paletach. Była to ciężka praca fizyczna.

Praca wykonywała była w grupie trzyosobowej. Jedna osoba narzucała deski, a dwie obierały.

Z powodu problemów zdrowotnych związanych z kręgosłupem (przepuklina krążka międzykręgowego na odcinku lędźwiowym) powódka była niezdolna do pracy w okresie od 17 września 2010 r. do 31 stycznia 2011 r. (łącznie 137 dni). W 2008 r. była również niezdolna do pracy w okresie od 16 stycznia do 29 lutego, lecz nie z powodu schorzenia kręgosłupa. Inne niezdolności do pracy miały charakter incydentalny i krótkotrwały.

Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego powódka przystąpiła do pracy, lecz nadal źle się czuła. Z tego powodu poprosiła ówczesnego dyrektora S. P. o przeniesienie na inne stanowisko pracy. Dyrektor przeniósł ją na stanowisko „piła tarczowa”, gdzie wycinała wady, lecz z krótkich desek, co było lżejszą pracą. Niedługo potem dyrektor zażądał, aby powódka dostarczyła zaświadczenie o ograniczeniach zdrowotnych do wykonywanej pracy.

W dniu 1 marca 2011 r. powódka uzyskała zaświadczenie lekarskie, z którego wynikało, że występuje u niej zespół bólowy kręgosłupa lędźwiowego z początkiem zmian zwyrodnieniowych. Lekarz zalecił, aby powódka została zatrudniona na stanowisku niewymagającym dźwigania ciężarów.

Po okazaniu tego zaświadczenia została skierowana na kontrolne badanie lekarskie przez lekarza medycyny pracy.

Na skutek badania przez lekarza medycyny pracy powódka w dniu 3 marca 2011 r. uzyskała zaświadczenie o zdolności do pracy na stanowisku pomocnik stolarza, lecz z ograniczeniem dźwigania przedmiotów powyżej 3 kg. Termin kolejnego badania wyznaczono na styczeń 2014 r.

P. M. uznał, że na dotychczasowym stanowisku pracy (piła tarczowa) trudno będzie o respektowanie ograniczeń wskazanych w zaświadczeniu z 3 marca 2011 r. Mogły się bowiem zdarzyć deski cięższe niż 3 kg. W związku z tym ustalili z dyrektorem, że powódka przejdzie na inne stanowisko, gdzie takiego ryzyka nie będzie lub będzie znacznie mniejsze.

Powódka trafiła ostatecznie do działu strugarek (nadal WPM), którym kierował P. O.. Przez około miesiąc P. O. starał się przydzielać powódkę do takich prac, w przypadku których możliwe było przestrzeganie wyznaczonych zaświadczeniem lekarskim ograniczeń (np. łade, czy przebieganie i odrzucanie desek wadliwych).

Po miesiącu powódka została ponownie skierowana na kontrolne badanie lekarskie. W dniu 26 kwietnia 2011 r. powódka otrzymała zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy bez jakichkolwiek ograniczeń. Datę kolejnego badania wyznaczono na wrzesień 2011 r. Wskutek kolejnego badania, przeprowadzonego w dniu 4 grudnia 2011 r., powódka ponownie uzyskała pełną zdolność do pracy (na okres do grudnia 2015 r.).

Dział strugarek liczył 36 osób i pracował na 3 zmiany. Każda zmiana liczyła około 10 osób. Obsada była stabilna. Poszczególne strugarki obsługiwała różna liczba pracowników, przeważnie 2 lub 4. Nie jest możliwe obsłużenie strugarki jednoosobowo, jak również w niepełnej obsadzie. Obsługa jednoosobowa była tylko w przypadku piły i wkrętarki. W obsadzie dwuosobowej jedna osoba wpuszczała deskę, a druga ją odbierała, a w obsadzie czterosobowej jedna osoba wpuszczała deski, a 3 osoby je odbierały i następnie przebiegały.

Powódka trafiała na różne strugarki, tam gdzie była w danym momencie potrzeba. Pracowała więc przy strugarce, wkrętarce i pile jednotarczowej. P. O., mając w pamięci jej problemy zdrowotne, starał się kierować ją do lżejszych prac.

Pracownicy byli wynagradzania w akordzie.

Powódka była dobrym pracownikiem. W ostatnim okresie pracownicy jej brygady skarżyli się, że jest nieco mniej wydajna.

W okresie od 6 do 14 czerwca 2012 r. powódka była hospitalizowana w Oddziale Neurochirurgii Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w T. z powodu schorzeń kręgosłupa. W tym czasie poddana została operacji foraminotomii i odbarczenia korzenia nerwowego na poziomie L5-S1 po stronie prawej.

W późniejszym okresie powódka była niezdolna do pracy aż do 4 grudnia 2012 r., łącznie 181 dni.

W czasie nieobecności w pracy powódki zachodziła konieczność podejmowania działań organizacyjnych mających na celu zastąpienie powódki, a także innych nieobecnych pracowników. Dział, aby sprawnie funkcjonować, musiał posiadać pełną obsadę. Na wniosek brygadzysty dyrektor przesuwał do WPM pracowników z (...) (WKD). Przesunięcia obejmowały krótsze bądź dłuższe okresy, co najwyżej 2 tygodnie. Zachodziła także konieczność przesuwania urlopów na okres późniejszy.

Pismem z 7 grudnia 2012 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę. Jako przyczynę wskazano: „nieprzewidziana, powtarzająca się, długotrwała absencja chorobowa powodująca dezorganizację pracy, dobór pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań w celu osiągnięcia lepszych rezultatów pracy”.

Wypowiedzenie powódce umowy o pracę wiązało się z przeprowadzonym systematycznie co roku przeglądem kadr. Polegało to na wytypowaniu przez mistrzów do zwolnienia pracowników niewydajnych, przebywających na zwolnieniach lekarskich albo o słabszej jakości pracy. Polecenie w tym zakresie wydawał dyrektor W. R..

Po zakończeniu leczenia powódka czuła się dobrze. Nie było dalszych przeciwwskazań do pracy.

Sytuacja ekonomiczna pozwanego w 2012 r. była dobra. Sprzedaż w tym roku, mimo kryzysu, była na dużo wyższym poziomie niż w roku poprzednim. W 2012 r. nie doszło do utraty istotnego klienta. Odnotowano wprawdzie spadek sprzedaży krawędziaków dla sieci H., lecz w to miejsce od listopada 2012 r. wzrosły zamówienia z sieci I.. To skutkowało przejściowym, lecz znaczącym obniżeniem zysku ze sprzedaży w III kwartale 2012 r. (w wartościach bezwzględnych o (...)zł). W poprzednich dwóch kwartałach przychody ze sprzedaży w porównaniu do 2011 r. wzrosły. W IV kwartale 2012 r. ten trend powrócił, gdyż ponownie przychody ze sprzedaży w porównaniu do 2011 r. wzrosły.

Zakład zaciągnął znaczące kredyty, które miały charakter inwestycyjny. One obniżały rentowność zakładu, lecz nie świadczyły o tym, że jego sytuacja ekonomiczna jest trudna. Zbudowany został nowy tartak, zakupiono maszyny do optymalizacji, zmodernizowana została linia do produkcji wielkowymiarowych konstrukcji drewnianych. W pierwszym półroczu 2012 r. miały miejsce duże inwestycje w zakładzie w Ż. (produkcja mebli), które zakończyły się w drugim półroczu. Inwestycje te spowodowały jeszcze większe zapotrzebowanie na produkcję Zakładu w C..

W drugim półroczu 2012 r. cena drewna wyraźnie spadła w porównaniu do cen z pierwszego półroczu. Zakład miał natomiast problem z tarcicą, którą przez pewien czas w 2012 r. musiał nabywać na zewnątrz. Cena tej tarcicy była wysoka, więc podejmowane były intensywne działania, aby pozyskiwać ją we własnym zakresie. Była to konieczne zwłaszcza z tego powodu, iż znaczące zapotrzebowanie zgłaszał zakład w Ż..

W okresie od 1 września 2012 r. do 30 listopada 2012 r. w Oddziale w C. z 8 pracownikami rozwiązano umowę o pracę na czas określony, z 3 umowa o pracę na czas nieokreślony i 1 umowę o pracę na okres próbny.

W grudniu 2012 r., już po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, odbyło się spotkanie pracowników z dyrektorem Oddziału w C. W. R.. Z reguły tego rodzaju spotkania odbywały się raz na kilka miesięcy. Ich celem było przekazanie pracownikom różnorodnych informacji dotyczących funkcjonowania zakładu oraz motywacja pracowników. W czasie spotkania w grudniu 2012 r. dyrektor, zgodnie z dotychczasowym zwyczajem, poinformował pracowników o

planach produkcyjnych, prognozach, wdrożeniu nowych produktów, wspominał również o strategicznych odbiorcach. Zaznaczył, że sytuacja zakładu jest dość trudna, cena tarcicy jest na wysokim poziomie, zaś zakład w P. przejął część asortymentu Oddziału w C.. Zapowiedział, że nie będzie dalszych zwolnień, lecz od stycznia 2013 r. stawki akordowe zostaną obniżone o 10%. Uzasadniając tą decyzję wskazał, że obecne stawki są za wysokie w stosunku do stawek funkcjonujących w innych zakładach.

Aneks do zarządzenia dyrektora w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników Zakładu Produkcji (...) z 14 grudnia 2012 r. wprowadzone zostały nowe stawki akordowe, które w porównaniu do poprzednich zmalały o 10%.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie ustalono na podstawie dokumentów zebranych w aktach sprawy, a także w oparciu o zeznania świadków M. S., W. R., P. O. i P. M. oraz w oparciu o przesłuchanie powódki A. G.. Co do zasady wypowiedzi wskazanych osób cechowały się wiarygodnością, gdyż w większości istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy kwestiach były one spójne i wzajemnie się uzupełniały.

Sąd pominął dowód z przesłuchania strony pozwanej zgodnie z wnioskiem pełnomocnika pozwanej Spółki.

Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów, albowiem strony nie kwestionowały ich prawdziwości.

Co do szeregu wniosków dowodowych obu stron procesu były zgłaszane wątpliwości w zakresie ich dopuszczalności w kontekście rygorów procesowych wskazanych w art. 207 k.p.c. Nie ma jednak potrzeby szczegółowego odnoszenia się do tych uwag, chociażby z tego powodu, że nie stały się one przedmiotem zastrzeżeń zgłaszanych w trybie art. 162 k.p.c. Ogólnie rzecz biorąc wskazać jedynie należy, że uwzględnienie wniosków dowodowych, do których odnosiły się owe wątpliwości, wynikało stąd, iż nie skutkowało to jakąkolwiek zwłoką w postępowaniu, a okoliczność ta – po myśli art. 207 § 6 k.p.c., uprawnia Sąd do przeprowadzenia dowodu, choćby nie został on zgłoszony w wymaganym terminie.

Poza sporem pozostawały w przedmiotowej sprawie następujące okoliczności:

po pierwsze - powódka była długoletnim pracownikiem pozwanej spółki, zatrudnionym w 2010 r. przy maszynie do wycinania wad drewna,

po drugie – na przełomie 2010 i 2011 roku chorowała, łącznie przez 137 dni,

po trzecie - po powrocie do pracy nadal miała problemy zdrowotne, które skutkowały wystawieniem przez lekarza medycyny pracy zaświadczenie o ograniczeniach w zdolności do pracy polegających na zakazie dźwigania przedmiotów powyżej 3 kg, które po około 2 miesiącach zostało zmienione na zaświadczenie stwierdzające brak jakichkolwiek ograniczeń do pracy na zajmowanym stanowisku,

po czwarte - z uwagi na problemy ze znalezieniem dla powódki odpowiedniego stanowiska pracy, które zapewniałoby respektowania stwierdzonych przez lekarza medycyny pracy ograniczeń zdrowotnych, powódka została przeniesiona do działu strugarek, gdzie pracowała aż do wypowiedzenia umowy o pracę, a więc także po zmianie zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy na wolne od zaleceń lekarskich,

po piąte – w czasie pracy w dziale strugarek kierowana była na różne stanowiska, pracowała na stanowiskach jednoosobowych, lecz w większości na wieloosobowych (2 lub 4-osobowych),

po szóste – w okresie od czerwca do grudnia 2012 r. ponownie chorowała z powodu schorzenia kręgosłupa (łącznie 181 dni).

Jako sporne jawiło się kilka okoliczności faktycznych.

Kontrowersje budziło to w jakich sytuacjach dochodziło do zamiany miejsca pracy powódki. Zarówno w pozwie, jak i w odpowiedzi na pozew podnoszono, że powódka była kierowana na różne stanowiska, co miało wynikać z jej

problemów zdrowotnych. W świetle dokonanych ustaleń faktycznych były to twierdzenia błędne, gdyż zatrudnienie powódki cechowało się stabilnością.

Bezspornie tylko przesunięcie do działu strugarek w marcu 2011 r. było spowodowane problemami zdrowotnymi powódki, a ściśle rzecz ujmując dążeniem pracodawcy do przestrzegania ograniczeń przewidzianych w zaświadczeniu lekarskim z 3 marca 2011 r. Po ich zniesieniu w kwietniu 2011 r. powódka pracowała w dziale strugarek na takich samych zasadach, jak inni pracownicy z tym zastrzeżeniem, że P. O., pamiętając o problemach zdrowotnych powódki, raczej kierował ją do lepszych prac. W tym zakresie dostrzegalne były rozbieżności w wypowiedziach tego świadka i powódki, która wskazywała, że nie zauważyła, aby była inaczej traktowana niż inni pracownicy. W ocenie Sądu, wiarygodne w tym zakresie były zeznania P. O., który szczegółowo wskazywał jakiego rodzaju lepsze prace powierzał powódce (segregacja desek, praca przy pile lub strugarce, lecz tam gdzie potrzebny był mniejszy wysiłek – k. 169, 170 akt).

Bezpodstawne były także prezentowane w pozwie sugestie, iż długotrwałe zachorowania powódki były spowodowane ciężką pracą u pozwanego pracodawcy. Strona powodowa posługuje się w tym zakresie konstrukcją domniemania faktycznego. Z art. 231 k.p.c. wynika, że sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów. Sam fakt, iż powódka wykonywała pracę fizyczną nie świadczył przecież jeszcze o tym, że jej zachorowanie pozostawało w związku przyczynowym z warunkami pracy. Wymagałoby to udowodnienia, a więc stosowanej inicjatywy dowodowej ze strony powódki, czego zabrakło.

Pewne wątpliwości ujawniły się także w zakresie działań organizacyjnych podejmowanych przez pozwanego w czasie nieobecności powódki. Powódka twierdziła, że nie miały one znaczącego charakteru, gdyż w razie potrzeby do działu strugarek byli kierowani pracownicy z innych działów, a ponadto zawsze w dziale była jakaś rezerwa kadrowa. Nie było więc problemów z zastępstwami. Nie było też kłopotów z wykonaniem akordu.

Nieco odmiennie wypowiadał się w tym przedmiocie świadek P. O., a także świadek W. R.. Z ich zeznań wynikało, że w dziale w okresie nieobecności powódki zachodziła konieczność utrzymania pełnej obsady na maszynach, co było wynikiem potrzeb produkcyjnych. Niewystarczająca więc była wewnętrzna rotacja. Przesunięcia z działu WKD trwały nawet 2 tygodnie. Nawet zachodziła konieczność przesuwania planowanych urlopów na okres późniejszy. Te wypowiedzi Sąd uznał za wiarygodne, gdyż stanowiły relacje osób, które bezpośrednio były zaangażowane w organizowanie procesu produkcyjnego. Twierdzenia powódki oparte były bardziej na domysłach, skoro wypowiadała się o okresie, kiedy jej w pracy nie było.

Szereg rozbieżności ujawniło się w odniesieniu do przebiegu spotkania pracowników z W. R. w grudniu 2012 r., a także co do sytuacji ekonomicznej pozwanej spółki w 2012 r. Okoliczności były relewantne z punktu widzenia prawa do odprawy. Rozstrzygnięcie tych dylematów było jednak zbędne.

Zauważyć bowiem trzeba, że w przedmiotowej sprawie powódka dochodziła dwóch roszczeń: na podstawie art. 45 § 1 k.p. odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę oraz odprawy przewidzianej w art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.; dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych). Oba żądania pozostawały w związku funkcjonalnym, który zasadał się na tym, iż w razie uznania powództwa w części dotyczącej odszkodowania za nieuzasadnione niejako automatycznie jako nieuzasadnione jawiło się powództwo w części dotyczącej odprawy.

Zgodnie z przepisem art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przepisy tej ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,

- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Stosownie do przepisu art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Natomiast w myśl przepisu art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przepis art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Wspomnieć w tym miejscu trzeba, że pozwany nie dostrzega, iż regulacja ustawy o zwolnieniach grupowych obejmuje obok zwolnień grupowych, także zwolnienia indywidualne, które także mogą skutkować obowiązkiem zapłaty odprawy.

Z cytowanych przepisów wynikają dwie przesłanki prawa do odprawy: zatrudnianie przez pracodawcę co najmniej 20 pracowników i rozwiązanie stosunków pracy w trybie wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania na mocy porozumienia stron wyłącznie z przyczyny nie dotyczącej pracownika. Zasadnicze znaczenie dla sprawy miała kwesta ustalenia znaczenia pojęcia „przyczyny nie dotyczącej pracownika”.

Ogólnie rzecz biorąc przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy (jego szeroko rozumianych potrzeb), jak i pracownika (np. niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu pracy, podejmowanie działalności konkurencyjnej względem pracodawcy) i być przez strony zawiniona lub niezawiniona. Przyczynami nie dotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako nie dotyczącą pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z 24 marca 2011 r., I PK 185/10; z 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, M.P.Pr. 2011/12, s. 657-659; z 30 września 2011 r., III PK 14/11 i powołane w nich orzeczenia).

Ponieważ ocena co do konieczności rozwiązania stosunku pracy z określonymi pracownikami leży w sferze motywacyjnej pracodawcy i uzależniona jest od jego przeświadczenia o istnieniu okoliczności wymuszających takie działania, zatem podstawę zastosowania trybu zwolnienia pracowników wynikającego z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych ze wszystkimi wypływającymi z nich konsekwencjami, w tym z obowiązkiem wszczęcia określonych procedur i powstaniem obowiązku wypłaty odpraw pracownikom zwolnionym z pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych, stanowi przekonanie pracodawcy o zaistnieniu takiej konieczności (por. wyrok z 25 stycznia 2012 r., II PK 102/11). Niewątpliwie nie każde zasadne lub niezasadne w rozumieniu art. 45 § 1 KP rozwiązanie umowy jest równoznaczne z przyczyną nie dotyczącą pracownika w rozumieniu tej ustawy. Dlatego korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 KP nie przesądza o zasadności równocześnie dochodzonego roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (tak w wyroku z 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010/3-4/32). Nie chodzi tu również o podział przyczyn zwolnienia na zawinione przez pracownika (np. nieprzydatność do pracy z uwagi na zawinioną utratę uprawnień niezbędnych do jej wykonywania) i przez niego niezawinione (np. utrata zdolności do wykonywania umówionej pracy z powodu stanu zdrowia), w obu przypadkach leżące przecież poza wolą pracownika.

Ogólnie można powiedzieć, że o ile art. 1 ust. 1 ustawy wyklucza zastosowanie jej przepisów w sytuacji, w której wyłączną przyczyną uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy są okoliczności leżące po stronie pracownika, o tyle art. 10 ust. 1 ustawy stanowi o niestosowaniu jej przepisów wówczas, gdy - niezależnie od istnienia niedotyczącej pracownika przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy - dodatkowo występuje po jego stronie przyczyna rozwiązania to uzasadniająca. Oba te przepisy ustanawiają przy tym podstawową przesłankę zastosowania regulacji przewidzianych przez ustawę o zwolnieniach grupowych, jaką jest - leżąca w sferze motywacyjnej pracodawcy - konieczność rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zob. szerokie uwagi na ten temat w wyroku Sądu Najwyższego z 21 września 2012 r., II PK 53/12, M. P. Pr. 2013/1, s. 37, w programie Legalis).

Mając na względzie powyższe uwagi wskazać należy, że nawet gdyby powódka dowiodła (na niej spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie – art. 6 k.c. w związku z art. 300 k. p.), iż zachodziły w niniejszej sprawie okoliczności, która świadczyłyby o tym, że jej zwolnienie z pracy spowodowane było przyczyną niedotyczącą pracowników (trudna sytuacja ekonomiczna zakładu), to w razie wykazania przez pracodawcę, że podana w piśmie z 7 grudnia 2012 r. przyczyna była uzasadniona, to jej powództwo o odprawę podlegałoby oddaleniu. Istniałaby bowiem po jej stronie „dodatkowa przyczyna rozwiązanie to uzasadniająca”, która eliminowałaby prawo do odprawy. Stąd też w pierwszej kolejności skupić należało się na kwestii zasadności podanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia.

W tej sytuacji jedynie skrótowo stwierdzić trzeba, że brak było jakichkolwiek okoliczności, które świadczyłyby o tym, że pozwany pracodawca znajdował się w trudnej sytuacji ekonomicznej, która zmuszała go do wypowiedzania pracownikom, w tym powódce, umów o pracę, co już, bez dalszych rozważań uzasadniało oddalenie powództwa w części dotyczącej odprawy. Powódka w tym zakresie opierała się na tylko na przebiegu spotkania w grudniu 2012 r., które jednak z uwagi na swój charakter nie mogło być miarodajne. Spotkanie to siłą rzeczy dotyczyły tylko kwestii ogólnych. W. R. wówczas tylko sygnalizował pewne zagadnienia. Nie przedstawiał ich szczegółów, a to co mówił było bardziej nakierowane na motywowanie pracowników, a także na uzasadnienie decyzji o obniżeniu akordu, niż na rzetelną analizę ekonomicznej sytuacji przedsiębiorstwa. Ponadto dostrzegalne były u powódki i świadka M. S. rozbieżności w relacjach dotyczących przebiegu tego spotkania (np. co do tego, czy była mowa o zwolnieniu 20 pracowników), jak również – po konfrontacji ich wypowiedzi z zeznaniami W. R. - powstało wrażenie, że nie w pełni lub opacznie rozumiały one jego wyjaśnienia (np. w zakresie wzrostu cen drewna w sytuacji, w której od pewnego czasu utrzymywała się w tym zakresie tendencja spadkowa).

Dopiero w toku procesu została bliżej przedstawiona sytuacja pozwanego pracodawcy. Po pierwsze - z przedłożonych sprawozdań finansowych jasno wynikało, że w 2012 r. – poza III kwartałem – spółka wypracowała zysk ze sprzedaży i to rosnąco w porównaniu do 2011 r. Pewne załamanie w III kwartale było wynikiem spadku sprzedaży krawędziaków dla sieci H., lecz w to miejsce od listopada 2012 r. wzrosły zamówienia z sieci I., co uwidoczniło się już w wynikach za IV kwartał. Tego rodzaju „wahnięcia” należy uznać za sytuację normalną, z pewnością nieświadcząca jeszcze o tym, że przedsiębiorstwo przechodzi kryzys ekonomiczny. Po drugie – spółka prowadzi szereg inwestycji, co zmusza do zaciągania kredytów, co też jest zjawiskiem normalnym. Inwestycje te sprzyjają rozwojowi przedsiębiorstwa, o czym świadczył będący ich wynikiem wzrost zapotrzebowania na produkcję Oddziału w C., co jasno wynikało z zeznań W. R.. Po trzecie – obniżenie z dniem 1 stycznia 2013 r. akordu nie świadczyło jeszcze o tym, że pracodawca ma problemy ekonomiczne. Z wiarygodnych zeznań W. R. wynikało, że jego celem w tym zakresie było dostosowanie wysokości akordu do stawek funkcjonujących w innych zakładach tej samej branży. Ponadto spółka nie miała problemów z terminowością wypłat wynagrodzenia za pracę. Po czwarte – skala przeprowadzonych w okresie od września do listopada 2012 r. zwolnień pracowników była znikoma, bo dotyczyła kilkunastu osób, podczas gdy Oddział w C. zatrudniał około 350-360 pracowników. Wiązała się ona nie z potrzebami ekonomicznymi, lecz potrzebą bieżącego dostosowywania kadry pracowniczej do potrzeb pracodawcy. Fakt ten potwierdził w swych zeznaniach W. R., P. O. i P. M..

Przechodząc do kwestii zasadności podanej przyczyny wypowiedzenia wskazać trzeba, że kwestia choroby pracownika jako przesłanki uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę była wielokrotnie analizowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Pierwsze wypowiedzi na ten temat pojawiły się już w wytycznych z 1985 r., dalsze orzeczenia pochodzą

z drugiej połowy lat 90-tych i od tej chwili był on wciąż przedmiotem zainteresowania Sądu Najwyższego. Patrząc z pewnej perspektywy czasowej dostrzega się w nim pewną ewolucję, która jest wynikiem ścierania się dwóch funkcji prawa pracy: funkcji ochronnej i organizatorskiej. Ogólnie rzecz ujmując początkowo dominowała tendencja eksponująca funkcję organizatorską z korektami wynikającymi ze stosowania konstrukcji nadużycia prawa (art.8 k. p.), następnie zdawała się przeważać funkcja ochronna, zaś w ostatnich latach nastąpił zdecydowany powrót do funkcji organizatorskiej.

Nietrafne jest zatem stwierdzenie zamieszczone w postanowieniu Sądu Najwyższego z 14 września 2012 r. (I PK 169/12, Legalis), iż problem absencji chorobowej jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest różnorodnie oceniany w judykaturze, a rozbieżności w wypowiedziach Sądu Najwyższego wynikają tylko z odmienności stanów faktycznych spraw, na tle których ferowane były wyroki (podobnie K. Czichy, Choroba pracownika jako przesłanka uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę, M. P. Pr. 2009, nr 7). Ponadto analiza stanów faktycznych, które legły u podstaw poszczególnych rozstrzygnięć wskazuje, że są one zasadniczo zbieżne. Trudno tu zresztą o różnorodność, skoro chodzi o mocno osadzoną w faktach i dość prostą do zdefiniowania przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Wobec takiego stanowiska Sądu Najwyższego, tym bardziej zachodzi zatem potrzeba szczegółowego przedstawienia poglądów, które dotychczas były wypowiedzane na tle badanego zagadnienia.

Okres dominacji funkcji organizatorskiej w sferze omawianego problemu zapoczątkowany został jedną z tych uchwały całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. (wytyczne), gdzie zaznaczono, że przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym interes pracodawcy. Wskazano też, że przyczyna wypowiedzenia może wynikać z okoliczności niezależnych od pracownika, jeśli dezorganizuje to pracę w zakładzie pracy z powodu częstej lub długotrwałej nieobecności pracownika z powodu jego problemów zdrowotnych lub rodzinnych (III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164).

Ten kierunek obrazują w późniejszym okresie wyroki Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., 29 września 1998 r. i 21 października 1999 r. W wyroku z 4 grudnia 1997 r. (I PKN 422/97, OSNP 1998/20/600) Sąd Najwyższy stwierdził, że nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione.

Natomiast w wyroku z 29 września 1998 r. (I PKN 335/98, OSNP 1999/20/648) wskazano, że ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 KP), to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę.

Wyrok z 21 października 1999 r. (I PKN 323/99, OSNP 2001/5/157) kontynuował tę linię orzeczniczą. Sąd Najwyższy wskazał w nim, że w przypadku, gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe nie można od pracodawcy wymagać, by brał pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę.

Jak już wspomniano ta linia orzecznictwa została nieco złagodzona poprzez konstrukcję nadużycia prawa. W wyroku z 28 października 1998 r. (I PKN 398/98, OSNP 1999/23/751) Sąd Najwyższy przyjął, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy (art. 45 k.p.), ale również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze. Za ochroną pracownika przemawiają w konkretnych okolicznościach sprawy zasady współzycia społecznego, kwalifikujące wypowiedzenie definitywne jako nadużycie prawa przez pracodawcę. Rozstrzygnięcie to zapadło na tle stanu faktycznego, w którym pracownik któremu wypowiedziano umowę o pracę przez długi czas pracował w szczególnie uciążliwych warunkach pracy będących przyczyną jego nieodwracalnych chorób, wymagających długich okresów

leczenia. Sąd Najwyższy zaznaczył, że pracodawca, zatrudniający pracowników w uciążliwych lub szkodliwych warunkach pracy, które wpływają na obniżenie ich zdrowotnej sprawności zawodowej, powinien liczyć się z możliwością negatywnej sądowej weryfikacji pozbycia się długoletnich pracowników, którzy utracili zdrowie w związku przyczynowym z urągającymi bezpieczeństwu i higienie pracy warunkami wykonywania zatrudnienia, spowodowaną uznaniem dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za czynność sprzeczną z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

W wyroku 16 maja 2001 r. (I PKN 608/00, Pr. Pracy 2001/11/35) Sąd Najwyższy przyjął, iż długotrwała, usprawiedliwiona chorobą nieobecność pracownika w pracy z reguły uzasadnia dokonanie pracownikowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy, zwłaszcza kiedy pełni on funkcję kierowniczą i niezbędne jest zapewnienie zastępstwa osoby nieobecnej. Orzeczenie to wydane zostało na tle specyficznej sytuacji. Odnosiło się bowiem do wypowiedzenia zmieniającego dotyczącego osoby zajmującej stanowisko kierownicze. Nie dochodziło zatem do ustania zatrudnienia, a poza tym długotrwała nieobecność w pracy osoby pełniącej funkcje kierownicze w zasadzie każdorazowo będzie dezorganizować proces pracy. Wyrok ten można jednak potraktować jako przejaw tendencji widocznych w wyroku z 4 grudnia 1997 r. i z 28 października 1998 r.

W dniu 6 listopada 2001 r. Sąd Najwyższy wydał dwa wyroki, które bądź w części, bądź w całości dawały już prymat funkcji ochronnej. W wyroku o sygnaturze I PKN 673/00 (OSNP 2003/19/459) jako tezę wyekspozowano stwierdzenie, iż nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W ten sposób Sąd Najwyższy uzależnił zasadność wypowiedzenia umowy o pracę z powodu długotrwałej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą od innego czynnika niż proces pracy, co prowadziło do zawężenia pojęcia klauzuli „wypowiedzenie uzasadnione” w tego typu przypadkach. Mianowicie uznał, że należy prognozować, czy choroba minęła, czy też nie.

Pogląd ten został poddany słusznej krytyce (glosa A. Świątkowskiego, PiP 2004/1/114-118). A. Świątkowski stwierdził, że do powyższego zapatrywania nie można się ustosunkować jednoznacznie. Z jednej strony bowiem przepisy art. 229§2 i 4 k. p. nakładają na pracodawcę obowiązek przeprowadzenia badań kontrolnych pracowników oraz zabraniają mu dopuszczenia do pracy pracowników, którzy nie przedstawiają zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, z drugiej natomiast żaden lekarz nie jest w stanie autorytatywnie stwierdzić, że przyczyna choroby definitywnie minęła. Zatem jedynie jednorazowy przypadek przejściowej niezdolności do pracy wywołany chorobą, która minęła może być potraktowany jako nieuzasadniona przyczyna wypowiedzenia. Ponowna przejściowa niezdolność pracownika do pracy, wywołaną tą samą lub inną chorobą, może utrudniać pracodawcy prowadzenie działalności i uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę z powodu dezorganizacji pracy w zakładzie. Glosator podkreślił też, że przecież w okresie jakiegokolwiek choroby: przewlekłej lub przejściowej obowiązuje zakaz wypowiedzania umów o pracę, jeżeli przewlekłe chory pracownik nie świadczy pracy. Pogląd Sądu Najwyższego może prowadzić do mylnego wyobrażenia, że przewlekła choroba, która nie minęła, uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, ponieważ z reguły dezorganizuje proces pracy w zakładzie. Z cytowanego orzecznictwa wynika jednak odmienna reguła, że przewlekła choroba, która minęła uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę.

Wskazane orzeczenie budziło też inne wątpliwości. Sąd Najwyższy wskazał w nim, że przewlekła choroba może uzasadniać wypowiedzenie, co może prowadzić do wniosku, iż krótkotrwałe nieobecności pracownika w pracy nie będą mogły stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, poglądu tego nie można zaakceptować bez żadnych zastrzeżeń (tak jak to zadaje się uczynił glosator). Może się bowiem zdarzyć, że krótkotrwałe absencje chorobowe, choć niewiążące się z jedną przewlekłą chorobą, będą występowały tak często, iż prowadziłyby do oczywistej dezorganizacji pracy. Każdorazowo pracodawca zmuszony będzie bowiem podejmować działania zmierzające do zapewniania harmonijnego prowadzenia działalności, co samo przez się wywołuje pewne zakłócenia.

Kolejna uwaga, która powstaje na tle wyroku I PKN 673/06 wiąże się z tym, iż Sąd Najwyższy w wyroku tym dokonał odmiennej niż dotychczas wykładni pojęcia „wypowiedzenie uzasadnione”. Sąd Najwyższy co do zasady odwołał się

do dotychczasowej linii orzeczniczej, lecz jednocześnie wkomponował w nią zasady współzycia społecznego, ale nie na zasadzie korekty dokonywanej w trybie art.8 k. p., jak to uczyniono w wyroku z 28 października 1998 r., a w trybie poszerzenia zakresu pojęcia „wypowiedzenie uzasadnione”. Doprowadziło to do sytuacji, w której Sąd Najwyższy ujął sposób wykonywania pracy jako okoliczność świadcząca o tym, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione, podczas gdy przyczyna rozwiązania umowy o pracę w ogóle do tej okoliczności nie nawiązywała.

W wyroku w sprawie o sygnaturze I PKN 449/00 (OSNP 2003/19/456) Sąd Najwyższy już w pełni odstąpił od dotychczasowych poglądów na kwestię zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z powodu długotrwałej niezdolności do pracy. Przypomnieć trzeba, że właśnie na ten wyrok powoływała się powódka w pozwie. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy tylko wówczas mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy powodując dezorganizację pracy narażają na szwank istotne interesy pracodawcy. 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 dotrzymaniu terminów zleceń. Pracodawca, który jest przecież 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 nieobecności spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów.

Z cytowanych fragmentów uzasadniania wyroku I PKN 449/00 wynika jednoznacznie, że Sąd Najwyższy nakłada na pracodawcę powinność wykazania, że w wyniku nieobecności pracownika z powodu choroby wystąpiły ujemne następstwa w prowadzonej przez pracodawcę działalności. Przy czym nie wystarczy dowiedzenie, iż nieobecność pracownika dezorganizowała pracę, lecz konieczne jest wykazanie, iż mimo należytych starań nie mógł zastąpić pracowników niezdolnych do pracy z powodu choroby zdrowymi. Ponadto wątpliwości budzi przypisanie pracodawcy powinności organizowania działalności w sposób uwzględniający nieobecności pracowników w pracy spowodowane chorobą, co zakłada wręcz planowanie tego typu sytuacji. Ustawodawca nakłada tymczasem na pracodawcę jedynie obowiązek planowania urlopów wypoczynków (art.163 k. p.), a zatem nie istnieje normatywna powinność uwzględniania w swej działalności chorób pracowników (powoływana wyżej glosa).

Odnosząc się do ostatecznego z zasygnalizowanych na wstępie okresów stwierdzić trzeba, że ostatnio Sąd Najwyższy zdecydowanie odstąpił od poglądów, które były właściwie wyrokom z dnia 6 listopada 2001 r. Zwrócić tu trzeba uwagę na dwa orzeczenia: wyrok z 5 października 2005 r. (I PK 61/05, Pr. Pracy 2006/3/31) i wyrok z 11 lipca 2006 r. (I PK 305/05, Monitor Prawa Pracy 2006, nr 11).

W pierwszym ze wskazanych wyroków Sąd Najwyższy stwierdził, że nie narusza zasad współzycia społecznego pracodawca, który wypowiada umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Przeciwnieństwem tak rozumianej dyspozycyjności są częste absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia lub dzieci, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, które nie tylko powodują konieczność organizowania nagłych zastępstw, ale także nie pozwalają oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł zastąpić innego pracownika.

W drugim ze wskazanych wyroków Sąd Najwyższy przyjął, że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45§1 k. p.) powinna być oceniana przez pryzmat tego, że jest to zwykły sposób rozwiązania umowy. Przyczyna wypowiedzenia nie musi więc mieć szczególnej wagi ani doniosłości. Natomiast długotrwała choroba powoda może być samodzielną przyczyną wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy i dezorganizację pracy.

Z cytowanych tez wynika, że aktualnie Sąd Najwyższy zdecydowanie daje prymat funkcji organizatorskiej prawa pracy. W pierwszym orzeczeniu rozstrzygano kwestię dyspozycyjności i przyjęto, że sam jej brak może skutkować wypowiedzeniem umowy o pracę. Sąd Najwyższy nie stawia tutaj przy tym dodatkowych warunków, w szczególności nie wymaga, aby absencja chorobowa pracownika wywoływała dezorganizację pracy. Wystarczy więc, że po prostu na pracownika nie można liczyć, aby stwierdzić, iż jest on niedyspozycyjny. W drugim orzeczeniu nastąpiło jakby rozwinięcie tej myśli. Sąd Najwyższy wskazał bowiem, że długotrwała choroba jest okolicznością, z którą immanentnie łączą się zakłócenia w procesie pracy. Prowadzi to do wniosku, że pracodawca nie musi wykazywać, iż nieobecność pracownika w pracy spowodowana chorobą skutkuje dezorganizacją, gdyż jest to oczywiste. W konsekwencji Sąd Najwyższy uznał, że długotrwała choroba może być samodzielną przyczyną wypowiedzenia.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że odstępstwa na rzecz funkcji ochronnej w zakresie omawianego zagadnienia miały w zasadzie charakter incydentalny. Uwidoczniły się one zwłaszcza w wyroku z 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00. Później nie zyskały one akceptacji, tak w doktrynie prawa pracy, jak i w orzecznictwie. Gdy chodzi o wyrok w sprawie I PKN 673/00, to zauważyć trzeba, iż w pewnym stopniu kontynuował on linię orzeczniczą zapoczątkowaną wyrokiem z dnia 4 grudnia 1997 r., lecz jednocześnie korygował ją w kierunku funkcji ochronnej, co w konsekwencji doprowadziło do zatarcia dystynkcji między pojęciem „wypowiedzenie uzasadnione” a „wypowiedzenie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego”. Dlatego Sąd uznał, że poglądy zaprezentowane w tych dwóch rozstrzygnięciach nie zasługiwały na aprobatę.

Odrębne uwagi należałoby poczynić w odniesieniu do tego, czy zasadność wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na długotrwałą niezdolność do pracy spowodowaną chorobą wymaga wykazania dezorganizacji. Ostatnio Sąd Najwyższy przyjmował, odmiennie niż wcześniej, że jest to zbędne, skoro z taką nieobecnością zawsze związana jest dezorganizacja. W ocenie Sądu, tendencje zarysowane w wyrokach z 5 października 2005 r. i z 11 lipca 2006 r. zasługują na aprobatę i to z kilku powodów:

po pierwsze – Sąd Najwyższy uznając, że dezorganizacja jest przesłanką zasadności wypowiedzenia w przypadku długotrwałej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą wprowadził w sferę rozważań jurydycznych okoliczność o charakterze pozanormatywnym. Przepisy kodeksu pracy nie nawiązują bowiem do tej kwestii w jakikolwiek sposób. Nie jest więc jasne dlaczego zasadność wypowiedzenia powołującego się na omawianą przyczynę należy oceniać w perspektywie negatywnych konsekwencji w procesie pracy.

po drugie - warto zauważyć, że początkowe poglądy Sądu Najwyższego w zasadzie nie zawierały rozważań dotyczących tego zagadnienia. Przyjmowano a priori, że zasadność wypowiedzenia zależy od tego, czy długotrwała choroba pracownika wywołuje dezorganizację.

po trzecie – dotychczasowe poglądy abstrahowały od praktyki zakładowej. Tytułem przykładu można tu wskazać szereg sytuacji, w których długotrwała choroba pracownika nie będzie lub tylko w niewielkim stopniu będzie negatywnie wpływała na organizację pracy. Dotyczy to zwłaszcza pracodawców zatrudniających znaczną liczbę pracowników (tak jak pozwany pracodawca). Istnieją wówczas możliwości przesunięć, które w zasadzie bez większych kosztów lub zabiegów zniwelują braki kadrowe. Ponadto często tego rodzaju pracodawcy zatrudniają pracowników w większej liczbie, aby w razie potrzeby zachować pełną zdolność produkcyjną. Ponadto nadwyżka kadrowa może być skutkiem błędów organizacyjnych pracodawcy. W takich przypadkach choroba pracownika nie spowoduje większych problemów. W końcu może być też tak, że u pracodawcy z różnych względów, np. z powodu braku zamówień, czy sezonowości produkcji, występują przestoje produkcyjne. Wówczas nieobecność pracownika również nie wywoła jakiegokolwiek dezorganizacji. Orzecznictwo Sądu Najwyższego nie dostrzegało tych sytuacji, a one, jak wskazuje praktyka orzecznicza tutejszego Sądu, nie są wcale rzadkie. W takich przypadkach rygorystyczne przestrzeganie zasady, iż zasadność wypowiedzenia uzależniona jest od wykazania dezorganizacji skutkowałaby tym, iż pracodawca nie mógłby wypowiedzieć umowy o pracę bez naruszenia przepisu art.45§1 k. p.

po czwarte – w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie został też zauważony inny aspekt omawianego zagadnienia. Pomija się bowiem w nim przepis art.53§1 i 2 k. p. W myśl §1 tego przepisu pracodawca może rozwiązać umowę o

pracę bez wypowiedzenia jeżeli 1) niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy (a), dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową (b), 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc. Zgodnie z §2 rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

Zgodnie z cytowanym przepisem pracodawca może więc po upływie okresów ochronnych rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. Ustawodawca założył więc, że przy tak długiej nieobecności pracownika kontynuowanie zatrudniania byłoby sprzeczne z celem stosunku pracy. Uznał, że w takich sytuacjach interes pracodawcy zdecydowanie przeważa, gdyż dał mu kompetencję do natychmiastowego przerwania zatrudnienia.

Mając na względzie przepis art.53§1 i 2 k. p., dopuścić trzeba możliwość wypowiedzenia umowy o pracę z powodu długiej nieobecności w pracy, która jednak nie uniemożliwia rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym i to bez dodatkowego uzasadnienia, np. w postaci odwołanie się do dezorganizacji pracy. Interes pracownika jest w takim przypadku wystarczająco chroniony poprzez zastosowanie okresu wypowiedzenia.

Warto też zwrócić uwagę na to, że zasady ustanowione w przepisie art.53 k. p. jawią się jako dość rygorystyczne. Przykładem mogą być tu kwestie związane z obliczaniem okresu zasiłkowego. Nie wchodząc w bliżej w te regulacje prawne, tytułem przykładu można wskazać zagadnienie zaliczania do okresu zasiłkowego okresów nieprzerwanej niezdolności do pracy spowodowanej tą samą lub różnymi chorobami. Okresy poprzedniej niezdolności spowodowanej tą samą chorobą wlicza się do okresu zasiłkowego pod warunkiem, że przerwa między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni (art. 9 ust. 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz. U. z 2010, nr 77, poz. 512 ze zm.). Z uwagi na ów rygoryzm pracodawca nie będzie mógł rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 53 k. p. i to mimo tego, iż niezdolność do pracy ma charakter długotrwały, np. w przypadku różnych chorób pracownika lub przerwy między okresami tej samej choroby trwającymi nieco ponad 60 dni. Nakładanie w takich sytuacjach na pracodawcę obowiązku wykazywania, iż nieobecność pracownika w pracy powoduje dezorganizację byłoby niezrozumiałe, skoro stan faktyczny „prawie podpadał” pod dyspozycję przepisu art.53 k. p.

W ocenie Sądu, te wszystkie względy sprawiają, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę z powodu długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności w pracy nie wymaga wykazywania przez pracodawcę dezorganizacji, gdyż sam fakt trwającej dłuższy czas choroby pracownika taką dezorganizację sam przez się wywołuje.

Na koniec wspomnieć także trzeba o najnowszej wypowiedzi Sądu Najwyższego w zakresie analizowanego problemu, tj. o przywołanym już postanowieniu z 14 września 2012 r. Ze szczątkowo przedstawionego stanu faktycznego wynikało, że sprawa dotyczyła zatrudnionej w szpitalu salowej, która otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu częstej absencji chorobowej. W uzasadnieniu postanowienia Sąd Najwyższy określił jednak ową absencję jako sporadyczną.

Na tle tych ustaleń Sąd Najwyższy wyraził zapatrywania, które zdecydowanie odwoływały się do poglądów przedstawionych w wyrokach z 6 listopada 2001 r., uznając je, jak już wskazano, za utrwaloną linię orzecniczą (wydaje się w związku z tym, że ten niepełny przegląd orzecznictwa mógł nieco wpłynąć na treść zaprezentowanych w postanowieniu z 14 września 2012 r. zapatrywań). Sąd Najwyższy w pierwszej kolejności przypomniał, że stosunek pracy opiera się na ryzyku pracodawcy, w tym ryzyku socjalnym i organizacyjnym. Zaznaczył, że z natury rzeczy istnienie stosunku pracy zakłada stałą więź między pracodawcą i pracownikiem, która zakłada pewne okresy usprawiedliwionej nieobecności pracownika z uwagi np. na jego chorobę. Takie nieobecności nie mogą – co do zasady

– uzasadniać wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony, z wyłączeniem szczególnych przypadków pracowników nie do zastąpienia, tj. gdy pracodawca nie jest w stanie zastępować notorycznie zatrudnionego innym pracownikiem, nieprzyuczonym do wykonywania zadań specjalistą. Pracodawca ma obowiązek liczenia się z normalnymi sytuacjami absencji chorobowej pracowników i przygotować się organizacyjnie na takie zmiany.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę nie podziela poglądów zaprezentowanych w tym orzeczeniu. Pomijając już to, że Sąd Najwyższy w sposób zasadniczy odstąpił od dość stabilnej linii orzeczniczej, to wskazać trzeba, iż w sposób zdecydowanie zbyt mocny chroni w swym postanowieniu interes pracownika, zupełnie wręcz pomijając interes pracodawcy. Zawęża bowiem możliwość wypowiedzenia umowy o pracę z powodu absencji chorobowej do pracowników niezastępowanych (specjalistów), gdyż tylko wtedy pracodawca nie jest w stanie przygotować się organizacyjnie na nieobecność pracownika. Takie ujęcie skutkowało będzie tym, iż w przypadku pracownika produkcyjnego (z reguły zastępowalnego) nawet częste nieobecności w pracy (czy to długotrwałe, bliskie wyczerpaniu okresu zasiłkowego, czy to krótkotrwałe) będą musiały być tolerowane, choć pracownik ten permanentnie nie realizuje celów stosunku pracy wynikających z art. 22 § 1 k. p.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy po raz kolejny przytoczyć przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca wskazał przede wszystkim nieprzewidzianą, powtarzającą się, długotrwałą absencją chorobową powodującą dezorganizację pracy. W świetle wcześniejszych rozważań, dla udowodnienia zasadności przyczyny wypowiedzenia wystarczyłoby wykazanie czy wystąpiła nieprzewidziana, powtarzająca się, długotrwała absencja chorobowa. To zaś w przedmiotowej sprawie nie budziło żadnych wątpliwości.

W historii zawodowej powódki wystąpiły trzy dłuższe okresy niezdolności do pracy: okres od 16 stycznia do 29 lutego 2008 r., okres od 17 września 2010 r. do 31 stycznia 2011 r. (łącznie 137 dni) i ostatni okres, który poprzedzał bezpośrednio wypowiedzenie umowy o pracę – od 6 czerwca do 4 grudnia 2012 r. (181 dni). Tak długie nieobecności powódki w pracy świadczyły o braku dyspozycyjności po jej stronie. W tym czasie pracodawca nie mógł na nią liczyć i ten fakt, sam przez się skutkowało dezorganizacją pracy.

Skoro jednak pracodawca wskazał w wypowiedzeniu umowy o pracę, iż nieobecności powódki dezorganizowały pracę, to konieczne było poczynienie także w tym zakresie ustaleń faktycznych oraz odpowiednich ocen. Wprowadzenie tego elementu do przyczyny wypowiedzenia skutkowało bowiem tym, iż od jego występowania uzależniona była jej zasadność w kontekście art. 45 § 1 k. p. Wcześniej rozważania w przedmiocie znaczenia wymogu dezorganizacji były jednak konieczne, gdyż tylko w ten sposób możliwe było dostrzeżenie wadliwości niektórych, istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, wypowiedzi Sądu Najwyższego.

Przy uznaniu zeznań świadków W. R. i P. O. za niewiarygodne, kwestia dezorganizacji wywołanej nieobecnością powódki jawiła się jako dość oczywista. Nieobecność powódki zakłócała tok pracy zespołów pracowniczych przypisanych do poszczególnych maszyn. Brak powódki wymuszał na brygadziście podjęcie szybkich działań, aby zapewnić obsadę kadrową na danej maszynie. Wnioskował wtedy dyrektora o przesunięcie pracowników z innego działu. Konieczne więc były pewne działania, których w zwykłym toku czynności nie trzeba było podejmować. Sytuację pogarszało też to, że okres wzmożonej produkcji pokrywał się z okresem urlopowym. Nieobecność powódki spowodowana chorobą zmusiła brygadziście P. O. do odwołania urlopu wypoczynkowego innego pracownika, co dopiero pozwoliło na zapełnienie braków kadrowych.

Warto też zauważyć, że pozwana Spółka zatrudniała kilkuset pracowników i prowadziła działalność produkcyjną na dużą skalę. Funkcjonowanie w warunkach gospodarki rynkowej wiązało się z koniecznością dostosowywania poziomu produkcji do aktualnego zapotrzebowania. Z punktu widzenia organizacji przedsiębiorstwa powoduje to konieczność elastycznego zarządzania produkcją, umożliwiającego bieżące i terminowe realizowanie zobowiązań. W pozwanej Spółce elastyczność taką osiągnięto, szkoląc pracowników w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy przy produkcji różnych wyrobów oferowanych przez Spółkę. W konsekwencji, pracownicy ci mogli być przesuwani do innych działów produkcji w zależności od rzeczywistych potrzeb ekonomicznych. Inną konsekwencją elastyczności pozwanej Spółki w tym zakresie było to, że nieobecność powódki nie powodowała przestojów czy innych,

podobnie doniosłych perturbacji, gdyż pracodawca zawsze dysponował pracownikami, którzy mogli ją zastępować. Niemniej jednak nie można pominąć okoliczności, że utrzymywanie zatrudnienia na poziomie przekraczającym zapotrzebowanie istniejące w normalnych warunkach i zapewniającym możliwość prowadzenia cyklu produkcyjnego bez zakłóceń było wyrazem zapobiegliwości pozwanej Spółki. Zapobiegliwość taka służyła jej interesom, pozwalając dostosować poziom produkcji do zmiennych potrzeb ekonomicznych. Wiązała się ona jednak z ponoszeniem zwiększonych kosztów, m.in. na wynagrodzenia pracowników. Zatrudnianie pracowników ponad przeciętną potrzebę i zapewnianie ich wszechstronności oraz możliwości wykonywania różnych zadań dawało konieczną elastyczność jedynie wówczas, gdy pracownicy ci byli w pracy obecni. W przeciwnym razie, wysiłki pracodawcy umożliwiały jedynie utrzymywanie stałego poziomu produkcji przez organizowanie zastępstw, nie dając jednak możliwości reagowania na nieprzewidziane sytuacje wynikające z funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej.

Nie można przy tym podzielić poglądu powódki, że skoro jej stanowisko pracy nie miało charakteru kluczowego, to tym samym jej nieobecność w pracy nie rodziła negatywnych konsekwencji dla funkcjonowania Spółki. Oceny, czy dochodziło do dezorganizacji, nie należało bowiem dokonywać w odniesieniu do całej pozwanej Spółki. Przeciwnie, właściwym odniesieniem był właśnie zespół jednej zmiany pracującej w dziale strugarek, gdyż tam właśnie powódka świadczyła pracę na rzecz strony pozwanej. Nie ulegało wątpliwości, że nieobecności powódki mogły być kwalifikowane zarówno jako dezorganizacja pracy tego zespołu, jak i – choć w mniejszym stopniu – całego wydziału WPM, gdyż rodziły konieczność przesuwania pracowników na miejsce powódki.

W konsekwencji należało uznać, że podana w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę dezorganizacja rzeczywiście miała miejsce.

Warto też wyjaśnić, że w przedmiotowej sprawie nie występowały okoliczności, które uzasadniałyby zastosowanie przepisu art. 8 k. p. Powódka nie była bowiem pracownikiem nienagannym. Choć nie było zastrzeżeń co do sposobu wykonywania przez nią pracy, lecz pojawiały się uwagi w zakresie wydajności, o czym wspominał w swych zeznaniach świadek P. O.. Ponadto nie zostało wykazane, jak już wskazano, że schorzenia powódki były związane z warunkami pracy. Nie istniały zatem żadne racje, które w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego stanowiłyby przesłankę do stosowania przepisu art. 8 k. p.

Mając zatem na uwadze powyższe rozważania Sąd oddalił powództwo na podstawie przepisu art. 45§ 1 k.p. a contrario uznając, że wypowiedzenie umowy o pracę było zasadne. Podobnie na oddalenie zasługiwało powództwo odprawę, co znajdowało umocowanie w stosowanym a contrario art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Sąd nie zasądził na rzecz pozwanego kosztów procesu, a to z tej racji, iż jego pełnomocnik nie złożył w tym przedmiocie niezbędnego wniosku.

Z uwagi na to, że powódka przegrała sprawę opłatą, od uiszczenia której była zwolniona i wydatkami poniesionymi w toku postępowania należało obciążyć Skarb Państwa (art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r.; Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika będącego radcą prawnym i zaskarżyła wyżej wskazany wyrok w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k. p. poprzez uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę było zasadne oraz art. 30 § 4 k. p. poprzez uznanie, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była podana powódce w sposób jasny i niebudzący wątpliwości, a ponadto była realną przyczyną wypowiedzenia umowy;
2. mający wpływ na treść zaskarżonego wyroku błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że nieobecność powódki z powodu choroby dezorganizowała pracę pozwanego, a także, że wskazana przyczyna

wypowiedzenia umowy była przyczyną realną podczas, gdy faktycznie pracodawca wypowiedział umowę z przyczyn leżących wyłącznie po jego stronie, tj. ze względów ekonomicznych;

3. naruszenie art. 6 k.c. poprzez przerzucenie ciężaru dowodu co do zaistnienia dezorganizacji z pracodawcy na obowiązek wykazania przez pracownika, że nieobecność w pracy nie dezorganizuje procesu pracy oraz zastosowanie niepopartego zasadami poprawnego rozumowania domniemania faktycznego, że sama nieobecność w pracy stanowi dezorganizację procesu pracy;

4. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy poprzez dokonanie błędnej oceny dowodów i w efekcie uznanie, że zachodziła konieczność podjęcia „szybkich, nagłych działań w celu zastąpienia nieobecnej z powodu choroby powódki, podczas gdy jej nieobecność była trwała i z góry wiadoma, nie pojawiająca się z dnia na dzień, a także poprzez przyznanie przymiotu wiarygodności obu wykluczającym się wzajemnie w pewnych aspektach zeznaniom świadków W. R. i P. O.;

5. naruszenie przepisów postępowania poprzez zastosowanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów i w efekcie przyznanie przymiotu wiarygodności świadkom W. R. i P. O., których decyzja doprowadziła do wypowiedzenia powódce umowy o pracę i którzy z uwagi na pełnione funkcje kierownicze mieli faktyczny interes w negatywnym dla powódki zakończeniu sporu;

6. naruszenie prawa materialnego, poprzez niezastosowanie art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, podczas gdy rzeczywista przyczyna wypowiedzenia leżała wyłącznie po stronie pracodawcy;

W związku z tym apelująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie na rzecz powódki kwoty 14.649,00 zł, na którą składa się odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 7.324,40 zł (3 miesięcznego wynagrodzenia) oraz odprawa w wysokości 7.324,40 zł (3 miesięczne wynagrodzenie);
2. zasądzenie kosztów postępowania i zastępstwa procesowego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji jako całkowicie bezzasadnej oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powódki była bezzasadna i podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłowe, staranne postępowanie dowodowe, a w oparciu o tak zgromadzony materiał dowodowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne. Ocena zgromadzonego materiału dowodowego jest dokładna, nie wykazuje błędów logicznych i nie wykracza poza ramy swobodnej oceny dowodów wynikającej z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy podziela ustalenia Sądu I instancji i czyni je własnymi, jak również w całej rozciągłości podziela rozważania prawne Sądu Rejonowego. Nadto Sąd Rejonowy nie dopuścił się żadnych uchybień natury procesowej, które by skutkowały nieważnością postępowania, a także nie popełnił żadnych naruszeń w zakresie zastosowania przepisów prawa materialnego prawidłowo powołując i interpretując przepisy kodeksu pracy i ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm.). Uzasadnienie wyroku zostało natomiast sporządzone w sposób prawidłowy, wyczerpujący, bardzo szczegółowy i w pełni odpowiada ono wymogom stawianym w art. 328 § 2 k.p.c. Dlatego Sąd II instancji nie widzi potrzeby zbędnego powielania rozważań prawnych po Sądzie Rejonowym uznając je w całości za trafne i jedynie - rozpoznając merytorycznie sprawę - odniósł się do zarzutów podniesionych w apelacji.

Sąd Rejonowy właściwie uznał, że zwolnienie powódki z pracy nie było spowodowane przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy, tj. spowodowane sytuacją ekonomiczną zakładu pracy, na którą powołuje się powódka, a o której jest mowa w art. 1 ust. 1 i w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm.), zwaną ustawą o zwolnieniach grupowych. Zauważyć trzeba, że regulacja ustawy o zwolnieniach grupowych obejmuje zwolnienia typowo grupowe na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy, jak i zwolnienia indywidualne w trybie art. 10 ust. 1 ustawy. W literaturze przedmiotu wskazuje się natomiast, że "przyczyny niedotyczące pracownika" określone w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawy zwolnienia pracownika są to wszelkie okoliczności będące przyczyną rozwiązania umowy, nie związane z osobą pracownika. Przede wszystkim mogą to być względy ekonomiczne czy organizacyjne związane z funkcjonowaniem pracodawcy (np. konieczność ograniczenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych, zmiany produkcji czy zakresu działania pracodawcy, jak też przekształcenia własnościowe (tak Ryszard Sadlik, *Odprawa pieniężna w razie utraty pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, Sł.Pracow.2011/7/18, LEX nr 133548/4, teza nr 4). W prawidłowo powołanych przez Sąd Rejonowy orzeczeniach wyjaśnia się natomiast, że przyczynami nie dotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika (dodatkowo również np. wyrok SN z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347, teza nr 2 a contrario).

Sytuacja finansowa w pozwanej spółce w 2012 r. była dobra, poza trzecim kwartałem, gdyż wykazywała rosnący zysk w porównaniu do 2011 r. Załamanie miało charakter tylko okresowy i nastąpiło dopiero w trzecim kwartale, bo wystąpił spadek sprzedaży krawędziaków do sieci H., ale już od listopada 2012 r. nastąpił wzrost sprzedaży i wystąpił zysk. Wynikało to z faktu zawarcia kontraktu z I. co spowodowało wystąpienie zysku za czwarty kwartał tego roku. Zdaniem Sądu oceniając zysk albo straty spółki nie można ograniczać się tylko i wyłącznie do jednego kwartału. Należy wziąć pod uwagę cały rok obrotowy spółki. Potwierdził to dyrektor W. R. zeznając, iż według jego wiedzy rok 2012 r. zamknęli dużo większą sprzedażą niż rok 2011. Wobec kryzysu rok 2012 był bardzo udany. Dodatni obrót za rok 2012 w porównaniu z rokiem poprzednim wynika również ze sprawozdań o przychodach, kosztach i wynikach finansowych oraz nakładach na środki trwałe (k. 109-152 i k. 182-187). Spotkanie, na którym dyrektor W. R. sygnalizował jaka była sytuacja finansowa spółki, nie odzwierciedlało w całości jaka rzeczywiście była kondycja spółki. Na spotkaniu tym zaproponowano obniżenie akordu. Samo zaś obniżenie akordu nie świadczy natomiast o kryzysie finansowym spółki. Również o kryzysie nie świadczy to, że spółka zaciąga kredyty, bo sytuacja na rynku gospodarczym jest taka, że na inwestycje podmiotów gospodarczych zaciągane są kredyty bankowe. Jest to powszechna praktyka. Obniżenie akordu było – jak zeznał dyrektor A. R. – było dostosowaniem stawek do zakładów tej branży. Pozwana spółka nie miała też problemu z wypłatą wynagrodzeń, bo wszyscy pracownicy otrzymywali wynagrodzenia na bieżąco.

Sąd Rejonowy dodatkowo trafnie tutaj wskazał, że nawet gdyby uznać, że powódka faktycznie była zwolniona z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy, to u powódki nałożyły się dwie przyczyny wypowiedzenia. Dodatkowo przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę pozbawia bowiem również pracownika prawa do odprawy określonej w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Reasumując ten etap rozważań stwierdzić trzeba, że pozwana spółka nie znajdowała się w trudnej sytuacji ekonomicznej, która zmusiła ją do wypowiedzenia powódce z tej przyczyny umowy o pracę i dlatego Sąd Rejonowy trafnie żądanie zasądzenia odprawy oddalił. Skutkiem bowiem ustalenia w toku procesu sądowego braku przyczyn niedotyczących pracownika, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę, musi być uznanie bezpodstawności wypłaty odprawy pieniężnej. Świadczenie to przysługuje tylko wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę następuje właśnie z tych przyczyn (tak teza nr 1 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 29/07, M.P.Pr. 2008/1/30, LEX nr 331285). Biorąc powyższe pod uwagę chybiony był zarzut naruszenia prawa materialnego sformułowany w punkcie 6 zarzutów apelacyjnych. Nie doszło bowiem do naruszenia żadnych przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych.

Ustosunkowując się do kolejnych zarzutów apelacji podkreślić wypada, iż w doktrynie prawa pracy zaznacza się, że niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 lub art. 56 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie (tak Kazimierz Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 30 Kodeksu pracy, SIP LEX, stan prawny na dzień 15 kwietnia 2013 r.). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (tak też wyrok SN z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNP 2001/11/373, LEX nr 47058). Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter - niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia (tak wyrok SN z dnia 7 października 2009 r., III PK 34/09, LEX nr 560866). W ocenie Sądu Okręgowego podana w wypowiedzeniu z dnia 7 grudnia 2012 r. przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę spełniała te wymogi, gdyż była jasna, konkretna, w pełni zrozumiała dla powódki, a przede wszystkim prawdziwa (realna), co wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe przed Sądem Rejonowym. Pozwana spółka w sposób precyzyjny i wyczerpujący wskazała, że: przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest nieprzewidziana, powtarzająca się, długotrwała absencja chorobowa powodująca dezorganizację pracy, dobór pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonanie realizowanych zadań w celu osiągnięcia lepszych rezultatów pracy. Treść tej przyczyny nie mogła zatem budzić żadnych wątpliwości u powódki.

Odnosząc powyższe uwagi do żądania powódki zasądzenia odszkodowania to stwierdzić trzeba, iż Sąd Rejonowy w swoich rozważaniach przytoczył w zasadzie pełne orzecznictwo sądowe, śledząc jego ewolucję na przestrzeni lat i w ocenie Sądu Okręgowego trafnie uznał, że dla zasadności wypowiedzenia wystarczy jeśli pracownik długotrwale choruje i to przez okres nie tylko jednego roku. Innymi słowy jeżeli pracownik jest nieobecny w pracy kilka razy w ciągu roku lub kilka razy na przestrzeni kilku lat to taka nieobecność z powodu choroby może sama w sobie stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Sąd Okręgowy również aprobuje taki pogląd Sądu I instancji. W niniejszej sprawie ta sytuacja była o tyle odmienna, że pozwana wskazała, iż nieobecność powódki w pracy dezorganizowała pracę pozwanego, a ta dezorganizacja pracy została wykazana. Dlatego również żądanie zapłaty odszkodowania Sąd Rejonowy trafnie uznał za nie zasadne.

Z tego względu nie trafne były kolejne zarzuty apelacji, tj. naruszenia prawa materialnego: art. 45 § 1 k. p. oraz art. 30 § 4 k. p. oraz zarzut błędu w ustaleniach faktycznych z punktu 2 zarzutów apelacji, a także zarzut naruszenia art. 6 k.c. stypizowany w punkcie 3. W żaden sposób nie można też przyjąć, iż Sąd Rejonowy przerzucił ciężar dowodu na powódkę polegający na wykazaniu, że nieobecność w pracy nie dezorganizowała procesu pracy. Jak powyżej wskazano postępowanie dowodowe w sprawie wykazało dezorganizację pracy w zakładzie z powodu częstych nieobecności powódki z powodu choroby. Powódka miała trzy dłuższe okresy niezdolności do pracy: okres od 16 stycznia do 29 lutego 2008 r., okres od 17 września 2010 r. do 31 stycznia 2011 r. (137 dni) i okres od 6 czerwca do 4 grudnia 2012 r. (181 dni). Wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało złożone niezwłocznie po zakończeniu tego ostatniego okresu, tj. w dniu 7 grudnia 2012 r.

Na zakończeniu odnosząc się do zarzutów naruszenia przepisów postępowania, sformułowanych w punkcie 4 i 5 zarzutów apelacyjnych, polegających – zdaniem apelującej - na błędnej ocenie dowodów i zastosowaniu dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów podnieść należy, iż są one całkowicie bezzasadne. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (tak np. wyrok SA w Warszawie z dnia 23 stycznia 2013 r., VI ACa 1036/12, LEX nr 1299016; wyrok SA w Krakowie z dnia 29 listopada 2012 r.,

I ACa 1033/12, LEX nr 1246686). W ocenie dowodów dokonanej przez Sąd I instancji nie można dopatrzeć się żadnej dowolności czy arbitralności. Apelująca nie wykazała konkretnie na czym miałyby polegać wadliwa ocena dowodów, tj. jakim regułem rozumowania, bądź zasadom doświadczenia życiowego miały uchybić Sąd Rejonowy. Jak wskazuje się w orzecznictwie Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. 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 (tak wyrok SA w Białymstoku z dnia 12 października 2012 r., I ACa 209/12, LEX nr 1223145). Taką poprawną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy przeprowadził i nie można mu na tym tle postawić jakiegokolwiek zarzutu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd, w oparciu o art. 385 k.p.c., oddalił apelację jako bezzasadną.

Jednocześnie Sąd, na podstawie art. 102 k.p.c., nie obciążył jednak powódki kosztami zastępstwa procesowego pomimo przegrania przez nią procesu również w II instancji z uwagi na okoliczności sprawy, które nie miały jednoznacznego charakteru i w związku z tym sprawa była dość skomplikowana. Do kręgu "wypadków szczególnie uzasadnionych", o których mowa w powyższym przepisie, należą właśnie okoliczności związane z samym przebiegiem procesu. Zalicza się do nich w orzecznictwie np. charakter żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenie dla strony, skomplikowany charakter sprawy, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie (por. wyrok SA w Warszawie z dnia 8 stycznia 2013 r., I ACa 697/12, LEX nr 1281107).