

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 sierpnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo B. Z. skierowane przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. (obecnie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.) o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka B. Z. była pracownikiem pozwanej (...) sp. z o.o. Na podstawie umowy o pracę z dnia 28 stycznia 2008 roku została zatrudniona na czas określony na pełnym etacie na stanowisku Pracownik L. Produkcyjnej. Następnie strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony dnia 7 sierpnia 2008 roku. Dnia 8 sierpnia 2011 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. B. Z. przez cały okres zatrudnienia była zatrudniona na stanowisku Pracownik L. Produkcyjnej.

Wynagrodzenie zasadnicze powódki, zgodnie z umową o pracę, wynosi 2296,00 zł brutto.

Powódka w trakcie zatrudnienia u pozwanej pracowała na wszystkich stanowiskach związanych z linią produkcyjną. Posiadała wszystkie z czterech obowiązujących u pracodawcy certyfikatów, uprawniających do pracy na poszczególnych stanowiskach. Pracownicy na linii produkcyjnej pakowały komponenty do pudełek. Komponenty te były przez nie brane ze stojących za nimi regałów. Pracownicy nosili komponenty w pudłach ważących ok. 7 kg. W założeniu pudełka te mieli prznosić zatrudnieni mężczyźni, zaś kobiety przy linii produkcyjnej – komponenty w pudełkach o wadze około 1 kg. Pracownicy zgłaszały przełożonym problemy z dźwiganiem ważących ok 7 kg pudeł. W odpowiedzi zwracano im zawsze uwagę, iż nie muszą dźwigać całych pudeł, a jedynie poszczególne komponenty. Dźwiganie pudła leżało w gestii samego pracownika i jego organizacji pracy. Pracownicy były jednocześnie pouczane o konieczności przestrzegania norm BHP. Temperatura w hali produkcyjnej mierzona – wynosiła około 18-19 st C. zimą i 24-25 st C. latem.

W okresie zatrudnienia u pozwanej powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim:

- 1) w 2011 roku od 10.01.2011 roku do 22.01.2011 roku – 13 dni,
- 2) w 2012 roku:
 - a) od 24.09.2012 roku do 29.09 2012 roku – 6 dni,
 - b) od 25.01.2012 roku do 21.01.2012 roku - 7 dni,
- 3) w 2013 roku:
 - a) od 24.01.2013 roku do 31.01.2013 roku – 8 dni,
 - b) od 01.02.2013 roku do 07.02.2013 roku – 7 dni,
 - c) od 16.09.2013 roku do 30.09.2013 roku – 15 dni,
 - d) od 19.12.2013 roku do 31.12.2013 roku – 13 dni,
- 4) w 2014 roku:
 - a) od 07.07.2014 roku do 14.04.2014 roku – 8 dni,

- b) od 24.10.2014 roku do 31.10.2014 roku – 8 dni,
- 5) w 2015 roku:
 - a) od 04.02.2015 roku do 11.02.2015 roku – 8 dni,
 - b) od 24.04.2015 roku do 31.12.2015 roku – 252 dni,
 - 6) od 01.01.2016 roku do 20.01.2016 roku – 20 dni.

Nieobecność w pracy od kwietnia do grudnia 2015 roku była ciągła i związana z bólem nogi, kręgosłupa i kolan. W okresie tym powódka dostawała co 2-3 tygodnie zwolnienia lekarskie od lekarza rodzinnego. Na przełomie 2015-2016 roku powódka nadal przebywała na zwolnieniu – miała przyznane świadczenie rehabilitacyjne z ZUS na okres 3 miesięcy. Powódka ma chorą jedną z nóg – doznała bowiem wypadku w dzieciństwie zakończonego operacją, gdy noga ta wpadła w siewnik. W wyniku wypadku noga jest osłabiona i szczuplejsza. W okresie nieobecności powódki zastępowali ją etatowi pracownicy pozwanej oraz osoby z agencji pracy tymczasowej. W związku z faktem, iż osoby z agencji pracy tymczasowej nie posiadały niezbędnych certyfikatów, konieczne było przeprowadzenie ich szkoleń trwających ok. 7 dni. Powodowało to konieczność zatrudnienia również 3 dodatkowych osób, gdyż w przypadku pracowników niecertyfikowanych 100% przygotowanych pudełek jest poddawanych kontroli jakości zamiast standardowych 3%. Powodowało to konieczność dodatkowego obsadzenia działu kontroli jakości. W okresie zatrudnienia powódka była oceniana jako pracownik dobry, lecz niewyróżniający się.

Dnia 21 stycznia 2016 roku pracodawca złożył B. Z. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, którego datę końcową określono na 30 kwietnia 2016 roku. Przyczynę wypowiedzenia, według powyższego oświadczenia, stanowiły częste absencje chorobowe powodujące dezorganizację pracy w zakładzie, które w ostatnich latach nasiliły się (ponad 200 dni w 2015 roku, około 15 dni w 2014 roku, około 40 dni w 2013 roku, około 13 dni w 2012 roku). Powyższe przyczyny powodowały konieczność wyznaczania zastępstwa i zatrudnienia nowych pracowników, a zatem zwiększały wydatki pracodawcy oraz powodowały problemy natury organizacyjnej. Na oświadczeniu pracodawcy znajduje się przekreślona data zawarcia umowy – „08.08.2011 r.”. Obok przekreślonej daty wpisana jest długopisem data 28.01.2008 r. – dopisek ten parafowany został przez osoby podpisane na oświadczeniu.

W pozwanej spółce zatrudnionych jest więcej pracowników etatowych niż tymczasowych. W przypadku zwolnienia lub wygaśnięcia umów o pracę dotychczasowych pracowników pozwana zatrudniała kolejnego pracownika etatowego. Pracownicy z agencji pracy tymczasowej to ok. 20-30% liczby osób zatrudnionych u pozwanej.

Powódka jest obecnie bez pracy, zarejestrowana jako bezrobotna z prawem do zasiłku w wysokości 800 zł miesięcznie od lutego do marca 2017 roku.

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie wskazanych dowodów z dokumentów. Dowody te nie budzą żadnych zastrzeżeń ani wątpliwości co do ich wiarygodności, nie były także kwestionowane przez strony. Ponadto stan faktyczny ustalony został na podstawie zeznań świadków A. M., R. B., A. K. oraz T. M., a także przesłuchania powódki. Powyższe dowody również zostały uznane przez Sąd za w pełni wiarygodne. Korespondują one ze zgromadzonymi w sprawie dowodami z dokumentów oraz wzajemnie się uzupełniają.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo B. Z. za bezzasadne, i podlegające oddaleniu w całości.

Sąd meriti odnosząc się do dyspozycji art. 45 § 1 k.p., art. 47¹ k.p., art. 30 § 1 pkt 2 k.p. i § 4 i 5 oraz art. 6 k.c. wskazał, że stosunek pracy jest relacją dwustronną, w skład której wchodzi dwa podstawowe zobowiązania wzajemne: pracownicze – do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym, i pracodawcy – do zatrudniania pracownika i świadczenia na jego

rzecz wynagrodzenia. Treść stosunku pracy nie ogranicza się tylko do wymienionych obowiązków i uprawnień jego stron, ponieważ uzupełniona być musi także o wiele uprawnień i obowiązków, które wynikają z czynności prawnej nawiązującej ten stosunek, ustawy, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów. Niektóre z tych obowiązków precyzują wymogi, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca, zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym, inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej zwanej stosunkiem pracy. Pracodawca może stawiać pracownikowi wymagania tak, aby pracownik był dla niego rentowny. Wymagania te jednak nie mogą być nader wygórowane. Pracownik musi mieć możliwość sprostania im podczas swojego normalnego czasu pracy. Sąd podkreślił także, iż przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy. Przyczyna taka może zatem wynikać także z okoliczności niezależnych od pracownika, np. w razie dezorganizującej pracę w zakładzie częstej lub długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności pracownika z przyczyn zdrowotnych lub rodzinnych (por. uchwała Sądu Najwyższego cała izba SN z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd uznał w pierwszej kolejności, iż pracodawca, wypowiadając powódce umowę o pracę, wskazał przyczynę wypowiedzenia w sposób konkretny i jasny, należycie ją uzasadniając. Wypowiedzenie powyższe zostało dokonane skutecznie. Zarzut wskazania w wypowiedzeniu nieistniejącej umowy o pracę z dnia 28 lipca 2008 roku nie zasługiwał na uwzględnienie. W treści wypowiedzenia wskazana jest bowiem data 28.01.2008 r. – tj. data nawiązania stosunku pracy przez strony niniejszego postępowania. Ponadto Sąd zauważył, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była realna – co przyznała sama powódka potwierdzając w toku rozprawy liczbę swoich absencji w pracy. Strona powodowa przedmiotowemu wypowiedzeniu stawiała jednak trzy dodatkowe zarzuty.

Pierwszy z nich dotyczył fikcyjności podanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W ocenie powódki strona pozwana zdecydowała się na rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, tj. zmian w organizacji zakładu pracy polegających na zastępowaniu pracowników etatowych pracownikami agencji pracy tymczasowej. Powyższa teza nie została jednak przez powódkę udowodniona. Przesłuchani w niniejszym postępowaniu świadkowie zgodnie zeznali, iż rzeczywiście w latach 2014-2015 roku część pracowników została przez pracodawcę zwolniona, innej zaś części nie przedłużono umów o pracę. Świadkowie A. K. oraz T. M., piastujący stanowiska kierownicze u pracodawcy, zgodnie jednak zeznali, iż w miejsce odchodzących pracowników zatrudniani byli nowi, zaś liczba pracowników tymczasowych utrzymywana była na stałym poziomie. Zeznania te częściowo potwierdziły również były pracownicy pozwanej A. M. oraz R. B., które jednak, ze względu na szeregową funkcję pełnioną u pozwanej, nie miały pełnej wiedzy na temat zatrudnienia nowych pracowników i opierały się na zasłyszanych w zakładzie pracy informacjach oraz niekoniecznie miarodajnych w perspektywie całości zakładu pracy obserwacjach dotyczących ich stanowiska pracy. W konsekwencji Sąd uznał powyższy zarzut za chybiony, zaś podaną w oświadczeniu pracodawcy przyczynę wypowiedzenia za rzeczywistą.

Drugim z zarzutów sformułowanych przez powódkę przeciwko wypowiedzeniu jej umowy o pracę była sprzeczność dokonanego wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego. Na potwierdzenie powyższej tezy powódka powołała wyrok Sądu Najwyższego, zgodnie z którym 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 r. I PK 96/02).

Sąd Rejonowy wskazał, iż powyższa argumentacja Sądu Najwyższego, zasługująca w pełni na aprobatę, dotyczy jedynie możliwości kwestionowania wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o klauzulę zasad współżycia społecznego. Powyższa możliwość stanowi wyjątek od utrwalonej reguły, stwierdzonej również w powyższym orzeczeniu, iż długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. W żadnym wypadku nie stanowi zaś reguły, która zdaje się wynikać z treści pozwu, iż w przypadku długoletniego pracownika, który do tej pory nienagannie wykonywał swoje obowiązki, wypowiedzenie umowy o pracę z powodu

długiej nieobecności stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego. Ponadto powyższe orzeczenie zapadło na gruncie określonego stanu faktycznego, nieprzystającego do realiów niniejszej sprawy.

Ponadto Sąd podkreślił, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pozwaną w niniejszej sprawie było w pełni uzasadnione i nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika, choć przez niego niezawinionych. Długotrwała absencja powódki w rzeczywistości bowiem dezorganizowała pracę zakładu pracy, zmuszając pracodawcę do korzystania z usług pracowników agencji pracy tymczasowej, którzy wymagali dodatkowego szkolenia. Dodatkowe szkolenie wymagało zaś wzmoczonej liczby pracowników na dziale kontroli jakości do czasu uzyskania przez nowych pracowników stosownych certyfikatów. Powyższe okoliczności trwały przez 272 dni, tj. przez okres pobierania przez powódkę wynagrodzenia, zasiłku chorobowego oraz okres 2 miesięcy i 29 dni pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. W istocie okres powyższy równał się niemalże okresowi, o jakim mowa w art. 53 § 1 pkt 1 lit. b K.p. i był od niego krótszy jedynie o 2 dni. Gdyby powrót do pracy powódki opóźnił się o co najmniej dwa kolejne dni pracodawca byłby zatem uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powyższe okoliczności jednoznacznie wskazują, iż dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę nie naruszało zasad współzycia społecznego, a jedynie było działaniem w usprawiedliwionym interesie pracodawcy. Brak jest zatem szczególnych okoliczności uzasadniających w niniejszej sprawie odejście od ogólnie przyjętej reguły dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę z powodu długotrwałych nieobecności pracownika na rzecz wyjątkowej koncepcji sprzeczności dokonanego wypowiedzenia z art. 8 K.p. Okoliczności takich nie podnosi również strona powodowa, wskazując jedynie na dotychczasowe sumienne wypełnianie obowiązków pracowniczych.

Trzecim zarzutem stawianym przedmiotowemu wypowiedzeniu przez powódkę wynikającym ze złożonych przez nią zeznań, był związek chorób leżących u podstaw jej długotrwałej absencji z warunkami pracy u pracodawcy, tzn. obowiązkiem dźwigania siedmiokilogramowych pudeł. Sąd podkreślił, iż pracownicy, zgodnie z zebranymi w sprawie dowodami, nie były zmuszane do dźwigania ciężarów przekraczających dopuszczalne normy. Wręcz przeciwnie, pracodawca wskazywał pracownikom, iż nie muszą one nosić całych pudeł, a jedynie poszczególne komponenty, ze względu na obowiązujące normy. Noszenie powyższych ciężarów było zatem nie wymogiem pracodawcy, a dobrowolną decyzją pracowników, wynikającą ze sposobu, w jaki organizowali sobie pracę. Bez względu jednak na powyższe powódka nie wykazała związku przyczynowego pomiędzy charakterem wykonywanej pracy a przebytymi chorobami. Co więcej, jak sama wskazała dolegliwości związane z nogą, będące jedną z przyczyn zwolnienia, towarzyszą powódce od dzieciństwa.

W związku z powyższym wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pozwaną Sąd uznał za uzasadnione i zgodne z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę. Odwołanie od powyższego wypowiedzenia oraz zawarte w nim żądanie odszkodowania nie zasługiwały zatem na uwzględnienie.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. postanawiając nie obciążać powódki kosztami postępowania, pomimo iż przegrała ona proces w całości. Za powyższym rozstrzygnięciem przemawiają względy słuszności, a w szczególności ciężka sytuacja majątkowa i zdrowotna powódki. Powyższe okoliczności jednoznacznie wskazują, iż powódka nie jest obecnie i nie będzie w przyszłości w stanie ponieść kosztów postępowania należnych stronie przeciwnej.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powódki, zaskarżając je w całości.

Skarżonemu wyrokowi apelujący zarzucił:

1. naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez przyjęcie, że absencje powódki stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy przez pozwanego oraz przyjęcie, że warunki pracy nie miały wpływu na stan zdrowia powódki;
2. naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez pominięcie w ustaleniach faktycznych zeznań świadków A. M. i R. B. w zakresie w jakim wskazywały one na reorganizację pracy u pozwanego, która polegała na zwiększeniu na liniach produkcyjnych zatrudnienia pracowników agencji pracy tymczasowej oraz w zakresie w jakim wskazywały na

konieczność dźwignia ciężkich rzeczy jak również pominięcie w ustaleniach faktycznych zeznań powódki w zakresie zmniejszenia zatrudnienia na liniach produkcyjnych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę;

3. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez zaniechanie dokonania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazania przyczyn, dla których odmówił wiarygodności zeznaniom świadków A. M. i R. B. w zakresie warunków cieplnych panujących na liniach produkcyjnych oraz pominięcia w uzasadnieniu wyroku formularzy oceny rocznej powódki;

4. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 8 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wypowiedzenia umowy o pracę z powodu długotrwałej nieobecności powódki w pracy w niniejszej sprawie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.;

5. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że absencje powódki stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy przez pozwanego;

6. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 30 § 1 pkt 2 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że pozwany dokonał skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji gdy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczyło umowy, która nie istnieje.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uwzględnienie apelacji w całości i zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powódki kwoty 5.089,76 tytułem odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu w postępowaniu przed Sądem I instancji i w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobejuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem zakończenia umowy między pracownikiem i pracodawcą a przyczyna, z powodu której następuje wypowiedzenie nie musi mieć szczególnej doniosłości (vide wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 roku w sprawie I PKN 715/00 Pr.Pracy 2002/10/34). Ponadto w wyroku z dnia 3 sierpnia 2007 roku w sprawie I PK 79/07 (M.P.Pr 2007 nr 12 poz. 651) Sąd Najwyższy wskazał, iż przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (vide wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 419/97 (OSNP 1998 nr 20 poz.598). Tak więc wystarczy, aby przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i konkretna a w efekcie uzasadniona nie zaś, aby po stronie pracownika brak było zawinienia.

Jak wynika ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, niekwestionowanego przez żadną ze stron, powódka w okresach wskazanych przez pozwaną przebywała na zwolnieniach lekarskich, które z roku na rok były w większym wymiarze. To zaś oznacza, że faktycznie - tak jak podał pozwany w wypowiedzeniu - okoliczność absencji chorobowych miała miejsce. Jednak to, że pracownik korzysta ze zwolnień lekarskich jest jego uprawnieniem. Uprawnienie to zostało zagwarantowane pracownikowi odpowiednimi regulacjami ustawowymi. Ponadto dany poziom absencji w stosunku rocznym nie może być automatycznie uznany przez sam fakt jego występowania za częsty lub długotrwały. Nie ma również określonej czy to w przepisach prawa czy też w praktyce górnej granicy, której przekroczenie uprawniałoby do stwierdzenia, że nieobecności są częste i uciążliwe dla prawidłowego organizowania pracy przez pracodawcę. Aby można było sformułować takie stwierdzenie niezbędne jest dokonanie całościowej oceny wszystkich okoliczności zaistniałych w danej konkretnej sprawie. Ocena ta musi odpowiadać na pytania: czy są to nieobecności incydentalne czy też powtarzające się, czy są długotrwałe, zaplanowane czy też nieprzewidziane, ponadto jak nieobecność przekłada się na sprawne funkcjonowanie zakładu, czy pracodawca ponosi straty bądź jest na nie narażony, czy ciągłość produkcji jest zachowana jeżeli tak to jakim kosztem bądź jakim nakładem sił pozostałych pracowników. Dopiero wszystkie te elementy pozwalają ustalić czy ustalony poziom absencji prowadzi do odczuwalnej dezorganizacji pracy zakładu, której w dłuższej perspektywie nie można tolerować. Podjęcie wówczas decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy może okazać się uzasadnione. Zatem o ocenie, czy nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, decydują okoliczności konkretnego przypadku. W wyroku z dnia 23 stycznia 2001 roku w sprawie I PKN 191/00 (OSNAPiUS 2002/18/433) Sąd Najwyższy wskazał, że nie narusza zasad współzycia społecznego przyjęcie przez pracodawcę jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia ich dyspozycyjności, 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. Natomiast w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 422/97 (OSNP 1998/20/600) Sąd Najwyższy uznał, 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. Godne uwagi dla przedmiotowego rozstrzygnięcia jest także orzeczenie z dnia 4 grudnia 1997 roku, wydane w sprawie I PKN 422/97 (OSNP 1998/20/600), w którym Sąd Najwyższy wskazał, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 k.p. powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem przysługujących pracownikowi przywilejów związanych ze stosunkiem pracy, ale także z uwzględnieniem słusznego interesu zakładu pracy. Jeżeli celem stosunku pracy jest zatrudnianie pracownika po to, by zakład pracy - płacąc mu wynagrodzenie - mógł na niego liczyć i prowadzić zamierzoną działalność, to częste i długotrwałe nieobecności w pracy sprzeczne są z tym celem. Mogą więc uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, choćby były niezawinione i formalnie usprawiedliwione

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy zauważyć należy, że we wcześniejszych okresach nieobecności powódki były krótkotrwałe po parę dni, to jednak były niespodziewane. W tej sytuacji pracodawca był zobowiązany do szybkiego zorganizowania zastępstwa na linii produkcyjnej, która musiała być obsługiwana w sposób ciągły. W ostatnim zaś okresie gdy nieobecność powódki była długotrwała pozwany był zdeterminowany do organizowania zastępstwa poprzez obciążanie dotychczas zatrudnionych pracowników oraz dodatkowe zatrudnienie pracowników z agencji pracy tymczasowej. Z uwagi na to, że osoby z agencji pracy tymczasowej nie posiadały niezbędnych certyfikatów, w związku z tym konieczne było przeprowadzenie szkoleń trwających około 7 dni. W przypadku zaś pracowników niecertyfikowanych 100% przygotowanych pudełek była poddawanych kontroli jakości zamiast standardowych 3%. To natomiast wymuszało na pracodawcy konieczność dodatkowego obsadzenia kadrowego działu kontroli jakości. W związku z tym długotrwała nieobecność powódki powodowała, iż pracodawca - aby dotrzymać umów łączących go z kontrahentami i zachować wiarygodność rzetelnego dostawcy - w ramach własnych działań starał się zapewnić

sprawną produkcję na dotychczasowym poziomie. W tym celu obciążeni byli etatowi pracownicy pozwanej oraz zatrudnieni dodatkowo pracownicy z agencji pracy tymczasowej. Dlatego też tylko dzięki tym działaniom proces produkcji był realizowany zgodnie z przyjętymi założeniami.

Jednocześnie należy się zgodzić z apelującym, że pracodawca prowadząc działalność gospodarczą musi wkalkulować w jej prowadzenie pewne niedogodności. Jak zostało to ujęte w wyroku Sądu Najwyższego z 6 listopada 2001 roku w sprawie I PKN 449/2000, dokonując oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę z powodu absencji chorobowej pracownika, należy uwzględnić okoliczność, że pracodawca powinien organizować swą działalność, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Jednak obowiązek liczenia się z powyższymi sytuacjami nie pozbawia pracodawcy możliwości analizowania nieobecności pracowników, jeżeli przekłada się to na proces produkcji, straty czy też utratę kontraktów poprzez nie dotrzymanie terminów umów.

Zdaniem Sądu Okręgowego strona pozwana wykazała, że powódka faktycznie była nieobecna w pracy z uwagi na niezdolność do pracy oraz, że nieobecność ta dezorganizowała pracę zakładu. Aby zachować poziom produkcji na dotychczasowym poziomie pracodawca był zmuszony do dodatkowego zatrudniania pracowników wymagających odpowiedniego przeszkolenia oraz zwiększenia ilości osób w dziale kontroli. W tej sytuacji nie ma wątpliwości, że działania pracodawcy polegające na rozwiązaniu z powódką umowy o pracę były w pełni uzasadnione. W związku z tym nie mogła ostać się prezentowana w apelacji wersja o fikcyjności wskazanej przez pracodawcę przyczyny tj. zmniejszenie zatrudnienia z uwagi na zmiany reorganizacyjne. Strona powodowa w żaden skuteczny sposób nie poważyła twierdzeń strony pozwanej co do zaistniałej przyczyny.

Odnosząc się zaś do zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego poprzez wypowiedzenie umowy długoletniemu pracownikowi wykonującemu nienagannie swoje obowiązki, należy podkreślić, że klauzule „zasad współżycia społecznego” i „społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa” wymienione w art. 8 k.p. wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475).

Zauważyć należy, iż w oparciu o zarzuty apelacji nie sposób stwierdzić jakich konkretnie uchybień w tym zakresie miała dopuścić się strona pozwana i jaka zasada współżycia społecznego czy sprawiedliwości społecznej poprzez wypowiedzenie powódce stosunku pracy (zgodne z przepisami prawa) miała zostać naruszona.

Podniesienie zarzutu naruszenia art. 8 k.p. wymaga jednoczesnego wskazania okoliczności uzasadniających twierdzenie o niezgodności czynienia użytku z prawa z zasadami współżycia społecznego lub jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (wyr. SN z 10 maja 2000 r., I PKN 627/99, OSNAPiUS 2001/20/616). Jest to o tyle istotne, że okoliczności wyznaczają podstawę, granice i kierunek zastosowania zasad w wyjątkowych sytuacjach rozpatrywanej sprawy. Nie można zatem, w oderwaniu od stanu faktycznego sprawy, formułować ogólnych dyrektyw, co do stosowania tych zasad. (uchw. SN z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSN 1975/1/23).

Ponadto wskazać należy, iż z ochrony wynikającej z zasad współżycia społecznego korzystać może tylko ten, kto sam powyższych zasad nie lekceważy. Ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę oparta na sprzeczności wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego powinna mieć charakter wyjątkowy. W przedmiotowej sprawie nie wystąpiły żadne wyjątkowe okoliczności, które uzasadniałyby uwzględnienie roszczenia powódki na podstawie wskazanego przepisu. W niniejszej sprawie nastąpiło zwykłe wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, w którym została wskazana przyczyna konkretna i prawdziwa. W sytuacji powódki Sąd Okręgowy nie dopatrywał się żadnej nadzwyczajnej okoliczności, która uzasadniałaby zastosowanie całkowicie wyjątkowej regulacji zawartej w art. 8 k.p., pozwalającej uznać, że zasadnym byłoby uwzględnienie powództwa.

Wskazać także należy, że ogólne odwołanie się przez powódkę, że była długoletnim, dobrym pracownikiem strony pozwanej, nie spełnia wymogu wykazania, że skorzystanie przez stronę pozwaną z przysługującego jej prawa

rozwiązania umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i przez to stanowiło nadużycie prawa podmiotowego przez pracodawcę. Także poczucie skrzywdzenia, nie jest w tym zakresie żadnym miarodajnym wyznacznikiem i samo w sobie nie świadczy o naruszeniu zasad współzycia, które w przedmiotowych okolicznościach pozwalają pracodawcy na korzystanie z możliwości zakończenia współpracy przy zachowaniu standardu uczciwości i sprawiedliwości dokonanego wypowiedzenia. Ten zaś nie został w sprawie naruszony. Pracodawca wypowiadając powodce stosunek pracy nie stosował bowiem żadnych wybiegów sprzecznych z zasadami współzycia społecznego, ale dokonał tego zgodnie z literą prawa. Także zatem z tych względów zarzut naruszenia art. 8 k.p. nie mógł zostać uwzględniony.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, że Sąd Rejonowy doszedł do prawidłowych wniosków, że złożone powodce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem, jak również z zasadami współzycia społecznego.

Abstrahując od powyższego, można byłoby rozważać zgodnie sugestią powódki czy nieobecności w pracy spowodowane były panującymi warunkami pracy w kontekście art. 8 k.p. Jednak oprócz przytoczenia powyższego stwierdzenia, powódka nie wykazała się jakąkolwiek inicjatywą dowodową w powyższym zakresie. Należy natomiast pamiętać, że zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą, samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 660/00 L.). Tak postawiona teza, jakoby niezdolność do pracy była związana z panującymi u pozwanego warunkami pracy, pozostaje więc jedynie subiektywnym stwierdzeniem powódki.

W tej sytuacji przy braku jakiegokolwiek inicjatywy dowodowej po stronie powodowej trudno, aby Sąd Okręgowy wyryczał stronę i poszukiwał okoliczności uzasadniających tak sformułowany wniosek. Tym bardziej jest to niedopuszczalne w sytuacji gdy stronę reprezentuje zawodowy pełnomocnik, który winien czuwać nad terminowym i prawidłowym zgłaszaniem wniosków dowodowych oraz wykazać podstawy faktyczne sformułowanych twierdzeń. Po stronie powodowej zabrakło wymaganej aktywności we wskazanym zakresie. W związku z tym brak było podstaw do prowadzenia postępowania we wskazanym kierunku, którego strona nie wyznaczyła.

Brak było także podstaw do podzielenia twierdzeń apelacji, że pozwany nie dokonał skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczyło umowy, która nie istnieje.

Zgodzić się należy ze skarżącym, że faktycznie w wypowiedzeniu została wskazana błędna data umowy o pracę łącząca strony. Jednak apelujący pomija już okoliczność nanieśnięcia poprawki w przedmiotowym dokumencie tj. skreślenia błędnej daty i wpisania prawidłowej - 28.01.2008 r. i parafowania przez obie strony podpisane pod wypowiedzeniem. Oznacza to, że nie może być wątpliwości co do daty nawiązania przez strony stosunku pracy tj. 28 stycznia 2008 roku i ta też data została w przedmiotowym dokumencie wskazana. W związku z tym dziwi nadal podtrzymywany zarzut złożenia wypowiedzenia od umowy nieistniejącej, skoro Sąd Rejonowy do powyższej kwestii już się w uzasadnieniu wyroku odnosił i wyjaśnił zgłaszane wątpliwości. W tej sytuacji trudno, aby przedmiotowy zarzut mógł odnieść skutek instancyjny.

W ocenie Sądu Okręgowego rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie, a ocena materiału dowodowego wszechstronna i przekonująca. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Sąd meriti doszedł do poprawnych ustaleń faktycznych w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji, dotyczących zarówno naruszenia przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c., jak i prawa materialnego - art. 8 k.p., art. 30 § 4 k.p. i art. 30 § 1 pkt 2 k.p., nie okazał się uzasadniony.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800 ze zm.). Powódka została obciążoną kosztami procesu strony pozwanej, ponieważ skarżący nie wskazał, że zachodzą na etapie postępowania apelacyjnego jakiegokolwiek okoliczności mogące przemawiać za nieobciążaniem jej tymi kosztami. W związku z tym została zobowiązana do poniesienia wskazanych kosztów zastępstwa procesowego strony przeciwnej.

Przewodnicząca Sędziowie

E.W.