

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 31 maja 2021 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa A. O. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, sygn. akt X P 812/20 : oddalił powództwo (pkt 1) ; zasądził od A. O. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt2) ; nie obciążył stron kosztami nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu i przejmuje ją na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (pkt 3).

Powyższe orzeczenie zapadło, w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

W Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych I Oddziale w Ł. A. O. była zatrudniona od dnia 18 sierpnia 2008 roku na podstawie umowy o pracę na czas zastępstwa, następnie umowy na okres próbny od 1 lutego 2008 roku do 30 kwietnia 2009 roku, na czas określony od 1 maja 2009 do 30 listopada 2010 oraz od 1 grudnia 2010 roku do 30 listopada 2012 roku, a od dnia 1 grudnia 2012 roku - na czas nieokreślony. Początkowo -na stanowisku referenta, a od dnia 1 grudnia 2012 roku - starszego referenta.

Powódka nie świadczyła pracy w okresach:

- od 12 maja 2014 roku do 5 listopada 2014 roku- przebywała na zwolnieniach lekarskich w zw. z pierwszą ciążą zakończoną przedwczesnym porodem,
- od 6 listopada 2014 roku do 25 marca 2015 roku przebywała na urlopie macierzyńskim,
- od dnia 7 maja 2015 do dnia 4 listopada 2015 roku udzielono jej urlopu rodzicielskiego;
- od 05 listopada 2015r do 01 marca 2016r -korzystała z urlopu wypoczynkowego;
- od 2 marca 2016 roku do 29 sierpnia 2016 roku przebywała na zwolnieniach lekarskich,
- od 30 sierpnia 2016r do 15 września 2016r -korzystała z urlopu wypoczynkowego;
- od 16 września 2016r do 15 sierpnia 2019r korzystała z urlopu wychowawczego /prawie 3 lata/;
- od 16 sierpnia 2019 roku do 17 stycznia 2020 roku- przebywała na zwolnieniach lekarskich /wiązały się z leczeniem psychiatrycznym w związku z problemami osobistymi powódki, chorobą i śmiercią rodziców/,
- od 7 lutego 2020 roku do 31 lipca 2020 roku -przebywała na zwolnieniach lekarskich (od około 28 stycznia 2020r powódka była w ciąży, która obumarła około połowy lutego 2020r -w 8/10 tygodniu i kolejno, zwolnienia wiązały się z pobytem szpitalnym, a potem z ogólnym stanem zdrowia);
- od 03 sierpnia 2020r do 17 sierpnia 2020r powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Powódka czynnie pracowała od 20 do 30 stycznia 2020r i od 03 do 06 lutego 2020r (gdy jeszcze nie wiedziała, że jest w ciąży).

Pomiędzy nieobecnościami i w/w dniami świadczenia pracy powódka wykorzystywała jeszcze urlop wypoczynkowy w okresach: jedno i kilkudniowych.

Nieobecności powódki spowodowane były nie tylko ciężą i przejściowymi problemami zdrowotnymi, ale i zdarzeniami rodzinnymi i osobistymi problemami (syn urodził się z wadą serca). (zeznania powódki- e-protokół z dnia 2 lutego 2021 roku- zapis: 00:07:07 i dalej, k: 53-zapis:00:16:35 i n. w zw. z e-protokołem 9 marca 2021 roku -zapis: 00:02:13)

W dniu 12 sierpnia 2020r Naczelnik II Inspektoratu, w którym powódka świadczyła pracę, złożyła wniosek o rozwiązanie z powódką umowy z uwagi na „powtarzające się, długotrwałe nieobecności powodujące problemy z organizacją pracy Wydziału”. We wniosku Naczelnik zaznaczyła, że powódka już po zakończeniu urlopu wychowawczego od 16 sierpnia 2019r nie stawiała się do Wydziału (...), do którego skierowano ją w w/w Inspektoracie, tylko korzystała ze zwolnień lekarskich. Do pracy wróciła na krótko w styczniu 2020r i ponownie korzystała z bardzo długiego zwolnienia. Naczelnik podkreśliła, że w chwili opracowywania przedmiotowego wniosku, powódka była na urlopie wypoczynkowym i można było zakładać, że sytuacja z jej nieobecnościami powtórzy się. Przełożona zaznaczyła także, że częste nieobecności negatywnie wpływają na organizację pracy Wydziału, a proces naboru na stanowisko nie jest krótki. Ponieważ powódka wróciła do pracy w styczniu 2020r, nabór zakończono, a nieobecność powódki po krótkim czasie, powtórzyła się, co wydłużyło ostateczny nabór. Wydział realizuje zadania priorytetowe, związane z obsługą wniosków „tarcza (...)”, a każda nieobecność wpływa negatywnie na wyniki.

Po zakończeniu urlopu w dniu 17 sierpnia 2020r powódka świadczyła pracę. Problemy z dolegliwościami ze strony kręgosłupa nie skończyły się. Powódka korzysta z rehabilitacji, masaży. Syn uczęszcza już do przedszkola.

Powódka była członkiem Związku Zawodowego (...), nie pełniła funkcji we władzach związku. W dniu 26 sierpnia 2020r pozwany zwrócił się do związków zawodowych działających na jego terenie, w tym do w/w związku zrzeszającego powódkę, o wyrażenie opinii w sprawie. W tym celu wskazał na piśmie przyczynę wypowiedzenia, którą zamierzał podać powódce w pisemnym oświadczeniu. W/w związek nie zajął stanowiska w obronie powódki. Inne związki nie obejmowały powódki swoją obroną.

W dniu 14 września 2020 roku powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego wypowiedzenia, a jako przyczynę pracodawca wskazał: dezorganizację pracy Wydziału oraz przytoczył daty nieobecności powódki za okres ostatnich 6 lat, tj.:

- „12.05.2014 r. – 05.11.2014 r. – (...) cięża;
- 06.11.2014 r. – 06.05.2015 r. – urlop macierzyński;
- 07.05.2015 r. – 04.11.2015 r. – urlop rodzicielski;
- 02.03.2016 r. – 29.08.2016 r. – (...);
- 16.09.2016 r. – 15.08.2020 r. – urlop wychowawczy;
- 16.08.2019 r. – 17.01.2020 r. – (...);
- 07.02.2020 r. – 31.07.2020 r. – (...), w tym 16.02.2020-26.02.2020 ((...) cięża)”.

W uzasadnieniu wypowiedzenia podniesiono także, że częste nieobecności powódki w pracy negatywnie wpływały na organizację pracy Wydziału, wzbudzając niezadowolenie zatrudnionych pracowników, obarczonych dodatkowymi obowiązkami. Rekrutacja prowadzona na miejsce powódki w styczniu 2020 roku została przerwana z uwagi na jej powrót do pracy. Proces musiał zostać powtórzony ponownie w miesiącu lutym ze względu na kolejną nieobecność powódki. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wziął również pod uwagę, że oprócz standardowo wykonywanych zadań realizuje liczne dodatkowe zadania priorytetowe, m.in. związane z obsługą wniosków powierzonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...) 19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Wynagrodzenie powódki, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.214,41 zł.

Powódka nie podjęła jeszcze zatrudnienia. Utrzymuje się z dochodów męża, który cały czas prowadzi 15 hektarowe gospodarstwo rolne (produkcja roślinna) oraz z dochodów, jakie przynosi odziedziczone po rodzicach gospodarstwo rolne o pow. ok. 3,5 ha. Powódka ma ok. 50.000 zł oszczędności, na syna otrzymuje dodatek 500+, mieszka z mężem w domu teściów. Małżonkowie mają wspólność majątkową. Oboje mają samochody osobowe, gospodarstwa wyposażone są w maszyny rolnicze. Powódka podlega ubezpieczeniom społecznym jako rolnik.

Ustalając powyższy stan faktyczny, Sąd oparł się na dokumentach zawartych w aktach osobowych i złożonych do akt sprawy, których strony nie kwestionowały. Zbędne było gromadzenie w sprawie planów urlopowych / harmonogramów/ powódki za lata od 2008r, jak wnioskował jej pełnomocnik. Zestawienia wykorzystanych urlopów znalazły się w sprawie, a wnioski urlopowe także w aktach osobowych powódki. Pozwany skoncentrował się na okresie od 2014r, gdy powódka była w ciąży. Wcześniejszych okresów nie brał pod uwagę w ocenie dyspozycyjności powódki i aktywności w świadczeniu pracy. Okresy te były zbyt odległe, aby miały wpływ na aktualną decyzję pracodawcy, a bezsporne było z kolei, że przed 2014r powódka świadczyła pracę bez dłuższych nieobecności, które dezorganizowałyby pracę Wydziału i długotrwale blokowały etat. Gromadzenie przedmiotowych planów nie było więc przydatne do wykazywania okoliczności niespornych. Pozwany nie kwestionował, przeciwnie, że powódka po 2014r wykorzystywała także urlopy zaległe i raz nawet w rozmiarze prawie 3 miesiące. Nie było, więc, konieczne wydłużanie postępowania i mnożenie dowodów, nie mających decydującego wpływu na wynik sporu. Sąd dysponował materiałem dowodowym, pozwalającym obiektywnie ocenić ilość nieobecności powódki w pracy, jej przyczyny oraz wpływ nieobecności na pracę wydziału.

Ustaleń dokonano, także, na podstawie zeznań powódki, zasadniczo wiarygodnych, spójnych z innymi dowodami, logicznych i nie kwestionowanych przez stronę przeciwną. Strony nie składały dalszych wniosków dowodowych, a sprawa została dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia.

Sprawę rozstrzygnięto zgodnie z art. 15zzs² ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, (Dz.U. z 2020 r. poz. 374) na posiedzeniu niejawnym. W/w regulacja stanowi, że w sprawie rozpoznawanej, według przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, gdy postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone w całości, sąd może zamknąć rozprawę i wydać orzeczenie na posiedzeniu niejawnym, po uprzednim odebraniu od stron lub uczestników postępowania stanowisk na piśmie.

W sprawie, postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone w całości /sąd wypowiedział się odnośnie wszystkich zgłoszonych przez strony dowodów/, a strony miały możliwość wcześniejszego wypowiedzenia się na rozprawie, jak i na piśmie. Po ostatniej rozprawie nie doszło do ujawnienia się nowych faktów, ani dowodów. Wydanie orzeczenia merytorycznego na posiedzeniu niejawnym było więc możliwe i sąd skorzystał z uprawnienia jakie daje w/w regulacja.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że wbrew twierdzeniom i zarzutom powódki, powództwo należało oddalić jako bezzasadne. Pozwany nie dopuścił się naruszenia wymogów formalnych w procesie wypowiedzenia umowy łączącej strony, a wskazane w wypowiedzeniu przyczyny rezygnacji z zatrudniania powódki uzasadniały skorzystanie z takiego zwykłego sposobu rozwiązania umowy z pracownikiem, który nie spełnia oczekiwań pracodawcy w sposób niezawiniony, a nawet niezależny od pracownika. W tym przypadku, zgodnie zresztą ze stanowiskiem strony pozwanej, pracodawca decydując się na wypowiedzenie umowy nie naruszył zasad współzycia społecznego. Nie negując stanu zdrowia powódki w okresach zwolnień lekarskich, zasadności sprawowania opieki nad małym dzieckiem, sytuacja życiowa i osobista powódki, długo były dla pracodawcy dostatecznym usprawiedliwieniem nieświadczenia pracy. Każda osoba korzystająca z zasadnego zwolnienia znajduje się w sytuacji wymagającej szczególnej uwagi, stanowiącej problem osobisty i rodzinny.

W okolicznościach sprawy nie było podstaw, aby narzucać pozwanemu dalsze zatrudnianie powódki. Powództwo o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy należało więc oddalić.

Brak było też podstaw do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania jako alternatywnej formy rekompensaty za wypowiedzenie. Pracodawca mógł postąpić w taki sposób.

Przepis art. 45 § 1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wypowiedzenie nie było w tym przypadku ani nieuzasadnione, ani nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Pracodawca zachował wymagania formalne z art. 30 k.p., bowiem wypowiedzenie miało formę pisemną, jak również została wskazana jasna, konkretna i prawdziwa przyczyna uzasadniająca decyzję pracodawcy. W sprawie nie doszło także do naruszenia art. 38 kp. Przepis ten stanowi, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Związek zawodowy, do którego należała powódka, jak i pozostałe związki zawodowego działającej w pozwanym Zakładzie, nie wypowiedziały się w sprawie powódki. Pozwany podjął więc samodzielnie decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Oceniając przyczyny wypowiedzenia, które zadecydowały o rezygnacji z zatrudniania powódki, należy pamiętać, że wypowiedzenie umowy o pracę winno być uzasadnione, ale przyczyna wskazana przez pracodawcę nie musi mieć szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę (por. np. wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 roku w sprawie I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598, z dnia 6 grudnia 2001 roku w sprawie I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34, z dnia 2 października 1996 roku w sprawie I PRN 69/96, LEX 28630). W orzecznictwie sądowym przyjęło się, iż podanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ma charakter formalny i informacyjny, a przyczyna winna być skonkretyzowana i rzeczywista. Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 roku w sprawie I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420).

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, powinna być, przy tym, dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem zakładu pracy do usprawnienia pracy w tym zakładzie i jednocześnie, nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych istniejących w tym zakładzie (wyrok SN z dnia 2 sierpnia 1985 roku w sprawie I PRN 61/85, OSNC 1986/5/76).

W niniejszej sprawie, Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, wskazał dezorganizację pracy Wydziału, spowodowaną częstymi nieobecnościami. W uzasadnieniu, wymieniono rzeczywiste okresy nieobecności powódki.

Wprawdzie część z nich wiązała się z okresem ciąży, urlopów związanych ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem, ale nie było to wystarczające do negatywnej oceny postępowania pracodawcy, który skorzystał z możliwości jakie dają mu obowiązujące przepisy, aby zapobiec dalszej dezorganizacji pracy w Wydziale.

W okresie ostatnich 6 lat przed wypowiedzeniem, tj. od 12.05.2014 r. – 17 stycznia 2020 r. powódka nieprzerwanie była nieobecna /kolejno: (...) ciąża, urlopy: macierzyński i rodzicielski, wypoczynkowy, kolejne okresy (...), urlop wypoczynkowy, wychowawczy, kolejne okresy (...), urlop wypoczynkowy, (...)/. Wbrew ocenie powódki, trudno w

takiej sytuacji nie uznać, aby częste i długotrwałe nieobecności w pracy nie wpływały negatywnie na organizację pracy Wydziału i nie wzbudzały niezadowolenia współpracowników obarczonych dodatkowymi obowiązkami. Zwłaszcza, że po okresach nieobecności, powódka do pracy wracała. Dopuszczano ją do pracy, wykorzystywała zaległe urlopy wypoczynkowe i ponownie długotrwałe przestawała świadczyć pracę z uwagi na te same przyczyny. Pomijając, okres (...), w związku z pierwszą ciążą i okresy urlopów: macierzyńskiego, rodzicielskiego, tj. do 04 listopada 2015r, powódka od kolejnego dnia, tj. 05 listopada 2015r do 01 marca 2016r -korzystała z zaległego urlopu wypoczynkowego / prawie 4 miesiące/, ale już od 2 marca 2016 roku do 29 sierpnia 2016 roku przebywała nieprzerwanie na zwolnieniach lekarskich /prawie 6 miesięcy/, a od 30 sierpnia 2016r do 15 września 2016 znowu korzystała z urlopu wypoczynkowego- w sumie ponad 10 miesięcy. Nie skorzystała jednak ze świadczenia rehabilitacyjnego i od 16 września 2016r do 15 sierpnia 2019r korzystała z urlopu wychowawczego /prawie 3 lata/, a od 16 sierpnia 2019 roku do 17 stycznia 2020 roku- przebywała na zwolnieniach lekarskich /5 miesięcy/. Po 30-sto dniowym okresie zdolności do pracy, od 7 lutego 2020 roku do 31 lipca 2020 roku powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich przez prawie 6 miesięcy (od około 28 stycznia 2020r była w ciąży, która obumarła i kolejno, zwolnienia wiązały się z pobytem szpitalnym, a potem poza nim) i nie korzystała ze świadczenia rehabilitacyjnego, a od 03 sierpnia 2020r do 17 sierpnia 2020r powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego. W tym czasie kierująca II Inspektoratem wniosła do dyrektora ZUS o wypowiedzenie umowy, obawiając się że powódka znowu nie wróci do pracy i skorzysta ze zwolnienia lekarskiego. Tym razem jednak powódka wróciła do pracy i świadczyła ją do chwili wypowiedzenia. Trzeba także przypomnieć, że rekrutacja prowadzona na stanowisko powódki /na zastępstwo za nią/ w styczniu 2020 roku została przerwana z uwagi na powrót powódki do pracy. Z uwagi na kolejną niezdolność do pracy, proces rekrutacji musiał być powtarzany ponownie w lutym. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, oprócz standardowo wykonywanych zadań, realizuje liczne, dodatkowe zadania priorytetowe, m.in. związane z obsługą wniosków na podstawie przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...) 19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Dla Zakładu, zobligowanego do wykonywania zadań z zakresu polityki społecznej, nieobecności powódki, zawsze długotrwałe i powtarzające się, przy ograniczonych zasobach kadrowych pracodawcy, kończące się krótkotrwałymi powrotami, co do zasady, na wykorzystanie zaległych urlopów, rzeczywiście dezorganizowały pracę. Przerwywano procesy rekrutacji zakładając, że, tym razem, powódka będzie już pracowała. W roku 2020, pozwany został obciążony dodatkowymi obowiązkami w zakresie przeciwdziałania skutkom epidemii i to, ostatecznie, przeważało, aby doprowadzić do definitywnego zwolnienia powódki.

W tym czasie, żeby sprostać oczekiwaniom, pracownicy Zakładu zmuszeni byli do intensywnej pracy. Pracownicy Wydziału Rozliczeń Kont Płatników Składek, w którym pracowała powódka, pracowali do późnych godzin nocnych, a także w soboty i niedziele. Pozwany nie mógł doczekać się powrotu powódki do świadczenia pracy, a zastrzeżeń do jakości jej pracy nie miał, bo w ostatnich latach pracy nie wykonywała.

Nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenie zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zlecenia, mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione. Takie nieobecności sprzeczne są bowiem z celem stosunku pracy polegającym na zatrudnieniu pracownika do świadczenia przez niego pracy (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 422/97, OSNP 1998/20/600; postanowienie SN z dnia 29 marca 2005 roku w sprawie II PK 300/04, Lex nr 1129105). Uznanie absencji chorobowej jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem zależy przede wszystkim od długości i powtarzalności nieobecności pracownika w pracy, istotności zajmowanego przez pracownika stanowiska z punktu widzenia jego interesów, a także przesłanek obiektywnie uzasadniających obawę pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97 (OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 476), długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a wniosek taki, można wyprowadzić między innymi z unormowań, dotyczących rozwiązywania umowy o pracę z powodu długotrwałej choroby, przewidzianych w art. 53 kp. Zawarta jest w nich bowiem generalna myśl, iż pracodawca powinien mieć

możliwość rozwiązania umowy o pracę w razie przedłużającej się (długotrwałej) choroby pracownika; rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 53 kp może nastąpić bez wypowiedzenia, natomiast nie oznacza to, iż z powodu długotrwałej choroby pracownika stosunek pracy nie może zostać rozwiązany w drodze wypowiedzenia. Jak zaś podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lipca 2006 roku sygn. I PK 305/05 (opubl. MoPr 2007 nr 1, str. 3, Legalis Numer 79150) długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 kp) choroba pracownika samodzielnie stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. W czasie takiej długotrwałej nieobecności, albo obowiązki (czynności) pracownika nie są wykonywane, albo są wykonywane przez inne osoby, co zawsze powoduje "dezorganizację" pracy.

W rozpoznawanej sprawie, od maja 2014 roku do dnia wręczenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, powódka świadczyła pracę łącznie przez 30 dni. Częste i długotrwałe absencje powódki spowodowane chorobami oraz urlopami: macierzyńskim, rodzicielskim i wychowawczym dezorganizowały pracę wydziału. Nieobecności powódki przerwane krótkotrwałym powrotem przerywały rekrutację pracowników na zastępstwo. Absencje powódki, wymuszały na pracodawcy delegację obowiązków innym pracownikom. Dodatkowo, wskutek wprowadzenia nowych regulacji prawnych związanych z pandemią (...)19, wydział powódki otrzymał jeszcze dodatkowe zadania.

Biorąc pod uwagę powyższe, niewykonywanie pracy przez powódkę tym bardziej miało negatywny wpływ na wydział i wzbudzało niezadowolenie pracowników już przeciążonych dodatkowymi zadaniami.

Strona powodowa podnosiła zarzut naruszenia przez pracodawcę zasad współzycia społecznego. Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Pozwany skorzystał z prawnych możliwości bez naruszania w/w regulacji. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 lutego 2008 w sprawie I PK 350/16 podkreślił, że norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego, przy czym generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Powódka nie obaliła wymienionego domniemania. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa, prowadziłoby do osłabienia zasady pewności prawa i przełamania domniemania korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współzycia społecznego. Z tych przyczyn posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd, uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi, więc, wskazać, że, w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne, typowe zachowanie podmiotu, korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ, w określonych, nietypowych okolicznościach, zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. Natomiast w wyroku z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNAPiUS 1999, nr 16, poz. 508, Sąd Najwyższy stwierdził, iż ustalenie, że uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy. (wyrok z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNAPiUS 1999, nr 16, poz. 508, OSNP 1999/16/508) Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, 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. (Wyrok SN z 23.01.2001 r., I PKN 191/00, OSNP 2002, nr 18, poz. 433.)

W niniejszej sprawie, powódka, z powodu licznych nieobecności, nie wykonywała podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest świadczenie pracy. Jednocześnie, przez wypowiedzenie, nie została pozbawiona jedyne źródła dochodu, bowiem, wraz z mężem, od wielu lat prowadzą gospodarstwa rolne, o łącznej powierzchni prawie 20 ha i podlegają z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym. Powódka - w chwili zamykania rozprawy, była zdolna do pracy i w wieku, umożliwiającym znalezienie zatrudnienia i pracę zawodową, mieszkała wraz z mężem i teściami, a na utrzymaniu mieli jedno dziecko w wieku przedszkolnym. Małżonkowie posiadają oszczędności, a gospodarstwa wyposażone są w maszyny rolnicze. Powódka w okresie wypowiedzenia otrzymywała jeszcze wynagrodzenie za pracę. Sytuacja życiowa powódki nie jest więc zła i z tego powodu nie można było obejmować ją „szczególną ochroną”, poprzez odmówienie pozwanemu prawa do korzystania z instrumentów prawnych, umożliwiających rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, którego co do zasady nie ma w pracy. Pozwany miał, więc, prawo do podejmowania takich decyzji kadrowych jak w niniejszej sprawie w celu utrzymania efektywnego poziomu zatrudnienia. Biorąc pod uwagę powyższe, wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie naruszyło także zasad współżycia społecznego.

Reasumując, wypowiedzenie jako zasadne i nie naruszające obowiązujących przepisów, nie uzasadniało roszczeń z art. 45 kp w zw. z art. 47 kp. Z tych wszystkich względów, Sąd oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu art. 98 k.p.c. koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej, zasądzone od powódki w kwocie minimalnej stawki 180 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800). Kierując się zasadą art. 98 k.p.c. i art. 102 i 100 kpc w zw. z art. 96 ust. 1 pkt. 4 i art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2020.755.) nie obciążono stron kosztami opłaty sądowej.

Powyższe orzeczenie zaskarżyła strona powodowa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie prawa materialnego:

- art. 45 § 1 KP w zw. z art. 30 § 4 KP poprzez wskazanie jako przyczynę wypowiedzenia długotrwałej nieobecności powódki podczas gdy wróciła ona do pracy z zamiarem jej dalszego wykonywania, co nie dało podstaw do obawy, że moja mocodawczym uda się ponownie na zwolnienie.

- art. 8 KP poprzez uznanie, że wypowiedzenie przez pozwanego łączącej z nim powódkę umowy o pracę nie narusza zasad współżycia społecznego, podczas gdy rozwiązanie stosunku pracy z powodu niezawinionej nieobecności mojej mocodawczynie świadczy o nadużyciu przez pracodawcę prawa podmiotowego,

- naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy :

- art. 233 § 1 KPC poprzez błędne ustalenie, że nieobecność mojej mocodawczynie w pracy powodowała dezorganizację, pod czas gdy pracodawca miał możliwość zatrudnić inną osobę na zastępstwo, a ponadto zatrudnia ogromną liczbę pracowników, co jasno wskazuje, że nieobecność jednej osoby nie mogła mieć wpływu na pracę całego zakładu pracy.

Z uwagi na powyższe pełnomocnik powódki wniósł o: zmianę wyroku poprzez przywrócenie powódki do pracy, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za drugą instancję, orzeczenie o kosztach postępowania za pierwszą instancję poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu.

Sąd pierwszej instancji, w ocenie Sądu Okręgowego, wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w, prawidłowo zebranych w sprawie, materiale dowodowym.

Sąd II instancji, przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń, czyniąc je integralną częścią niniejszego uzasadnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5.11.1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się żadnych naruszenia przepisów postępowania, skutkujących koniecznością - zgodnie z żądaniem apelacji - zmiany tegoż orzeczenia, ewentualnie uchyleniem zaskarżonego wyroku.

Zarzuty pozwanego, sprowadzają się, w głównej mierze, do polemiki i wykazywania twierdzeń przeciwnych (korzystnych dla apelanta) od, wynikających z ustaleń sądu pierwszej instancji.

Formułując zarzuty, dotyczące przekroczenia swobodnej oceny dowodów i błędnych ustaleń faktycznych, skarżąca bezzasadnie zarzuca naruszenie art. 233 k.p.c. które sprowadzało się do zarzutu błędnego przyjęcia przez Sąd meritii, że, po stronie powódki, istniały przyczyny rozwiązania z nią, stosunku pracy, a, tym samym, nie stanowiło to nadużycia prawa podmiotowego i nie naruszało zasad współżycia społecznego, podczas, gdy, według apelanta, oświadczenie o wypowiedzeniu, łączącej strony, umowy o pracę naruszało przepisy prawa pracy.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy, po zapoznaniu się z całym materiałem aktowym, w tym, zgromadzonymi w sprawie, dowodami i pisemnym uzasadnieniem skarżonego orzeczenia, pragnie na wstępie podkreślić, że czym innym jest dokonanie poprawnych ustaleń faktycznych w sprawie, na podstawie właściwie powołanych i uprzednio niewadliwie ocenionych dowodów, zgromadzonych dowodów, a, czym innym, dokonanie prawidłowej subsumcji poprawnie ustalonych faktów pod właściwie zinterpretowane i zastosowane przepisy prawa materialnego.

W ocenie Sądu II instancji, w świetle poczynionych wyżej uwag, należy stwierdzić, że- wbrew twierdzeniom apelującego - w okolicznościach rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o cały zgromadzony materiał dowodowy i w żaden sposób nie naruszył dyspozycji art. 233 §1 k.p.c. Każde z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd meritii znajduje, bowiem, swoją podstawę, w prawidłowo przywołanym dowodzie przez Sąd Rejonowy. Przeprowadzona przez tenże Sąd, ocena materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego, podniesione zaś w analizowanym obecnie zakresie zarzuty apelacyjne stanowią w istocie jedynie niczym nieuzasadnioną polemikę nie tyle z prawidłowymi i nieobarczonymi jakimkolwiek błędem ustaleniami Sądu pierwszej instancji, co wnioskami jurydycznymi jakie tenże Sąd wyciągnął, na podstawie bezbłędnie odtworzonych okoliczności faktycznych, które były wynikiem poprawnej oceny prawnej, w świetle prawidłowo zastosowanych i zinterpretowanych przepisów prawa materialnego. Sąd II instancji, oceniając zasadność zarzutów naruszenia prawa procesowego, pragnie zauważyć, że zarzuty powódki sprowadzały się w istocie do stwierdzenia, że złożone jej wypowiedzenie stanowiło niczym nieuzasadnioną sankcję. Wbrew, jednak, twierdzeniom skarżącej, pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę w normalnym trybie, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Co więcej, każda z przyczyn, wskazanych w wypowiedzeniu umowy, była prawdziwa i mogłaby stanowić samodzielną podstawę do rozwiązania umowy o pracę. Nie ulega, również, wątpliwości, że wypowiedzenie każdej umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązywania umowy, w związku z tym przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani doniosłością (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. (...) wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34).

Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd I instancji w sposób wszechstronny wyjaśnił okoliczności faktyczne związane z przedmiotem niniejszego postępowania, a wydając orzeczenie - dokonał prawidłowej oceny wiarygodności i mocy

dowodów zebranych w jego trakcie, nie naruszając w żadnej mierze zasady swobodnej ich oceny, wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. stanowiącym, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Podkreślić należy, że kontrola instancyjna ogranicza się w tym przypadku tylko do zbadania poprawności logicznego rozumowania sądu I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 r., II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

Zdaniem Sądu II instancji zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. okazał się w całości nietrafny przede wszystkim dlatego, że apelant powinien był wykazać, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, albowiem jedynie to może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów, nie zaś ograniczenie się do przedstawienia własnej, alternatywnej do ustalonej w toku postępowania pierwszoinstancyjnego wersji wydarzeń.

Jednocześnie należy podkreślić, że strona apelująca może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd naruszył ustanowione w art. 233 § 1 k.p.c. zasady oceny wiarygodności oraz mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. postanowienie SN z 14.01.2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000/7-8/139 oraz wyrok SN z 7.01.2005 r., IV CK 387/04, Lex nr 1771263).

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. reguluje, bowiem, jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy dowodowej, przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Uchybienia, w tym zakresie, winny się skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym.

Z uwagi na argumentację, przytoczoną na poparcie apelacji, w niniejszej sprawie, zaakcentować, w tym miejscu, należy, że ocena sądu nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów, jeżeli, z zebranego materiału dowodowego, wyprowadza on wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, bo takie działanie mieści się w przyznanych mu kompetencjach swobodnego uznania, którą z możliwych wersji przyjmuje za prawdziwą. Oznacza to, że nawet, jeżeli na podstawie zebranego materiału dowodowego, można wywnioskować inną wersję wydarzeń, zgodną z twierdzeniem skarżącego, ale jednocześnie wersji, przyjętej przez Sąd I instancji, nie można zarzucić rażącego naruszenia szeroko pojętych reguł inferencyjnych, to stanowisko skarżącego będzie stanowić, tylko i wyłącznie, polemikę ze słusznymi i prawidłowymi ustaleniami Sądu (por. wyrok SA w Krakowie z 5.09.2012 r., I ACa 737/12, LEX nr 1223204).

W ocenie Sądu Okręgowego nie ulega także wątpliwości, że Sąd I instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i dokonał prawidłowej ich analizy.

Nieuwzględnienie zarzutów prawa procesowego czyni całkowicie chybionym zarzuty prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p.

W myśl § 4 art. 30 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Należy wskazać, że komentowany przepis nakłada obowiązek informacyjny na pracodawcę. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby mógł on podjąć rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach (zob. wyr. SN z 2 października 2012 r., II PK 60/12, L.). Nadto przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika.

Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności, dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania, w procesie świadczenia pracy, lub zdarzeń, także, niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) - (wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, Nr 14, poz. 548).

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi, zatem, wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przy czym powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny. Przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p., jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia. Istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r. I PK 100/15 LEX nr 2019497).

Stosownie do treści art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wypowiedzenie stosunku pracy jest uzasadnione, gdy, choćby jedna, ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265). Ponadto zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, należy oceniać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn, wskazanych przez pracodawcę. Jeżeli pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je ocenić łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają. (vide wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 r. I PK 187/06 OSNP 2008/3-4/35, M.P.Pr. (...)). Podkreślenia wymaga też fakt, że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. (...)) wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34).

Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (vide wyrok z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18). "Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane

rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów k.p., choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSP 1978, Nr 2, poz. 18; wyr. SN z 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85 z glosą A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241, OSNC 1986, Nr 5, poz. 76; wyr. SN z 10 kwietnia 1997 r., I PKN 90/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 81; wyr. SN z 2 października 2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004, Nr 9, poz. 156). W świetle obowiązującego orzecznictwa okolicznością uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest także brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97).

W ocenie Sądu Okręgowego, na gruncie rozpoznawanej sprawy, wskazanie przez pracodawcę, powódce jako podstawy wypowiedzenia umowy o pracę częstych nieobecności w pracy (w ciągu 6 lat przed wypowiedzeniem powódka była obecna w pracy mniej niż przez 5 miesięcy) , co powodowało dezorganizację pracy w komórce organizacyjnej, w której była zatrudniona (w związku z koniecznością wykonywania przez pozostałych pracowników obowiązków dotychczas wykonywanych przez powódkę , a także zmuszało pracodawcę do prowadzenia rekrutacji) rzeczywiście miało miejsce w niniejszej sprawie. Zgromadzony w sprawie, materiał dowodowy, pozwolił bowiem uznać, iż w przedmiotowym stanie faktycznym doszło do rzeczywistego zmaterializowania się ww. przesłanek wypowiedzenia. Przedłożone w sprawie, dokumenty i zeznania, potwierdziły wersję, przedstawioną przez pozwanego, na co, słusznie, zwrócił uwagę Sąd Rejonowy.

Skoro przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, są konkretne, precyzyjne, prawdziwe i rzeczywiste, to niezasadny jest zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. i, tym samym, chybiony jest także zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy miał, jednak, na uwadze, iż niewątpliwie celowym jest poddanie ocenie wypowiedzenia umowy o pracę, z punktu widzenia zgodności z zasadami współzycia społecznego, tj. w myśl art. 8 kp.

Jednakże podkreślenia wymaga, iż, w oparciu o zarzuty, przedstawione w procesie, nie sposób stwierdzić, jakich konkretnie uchybień, w tej materii, miała dopuścić się strona pozwana i jaka zasada współzycia społecznego czy sprawiedliwości społecznej, poprzez wypowiedzenie powódce, stosunku pracy (zgodne z przepisami prawa), miała zostać naruszona. Na gruncie rozpoznawanej sprawy, w kontekście przedstawionych dowodów, nie sposób uznać , aby złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę było bezzasadne , gdyż stanowiło ono wyraz przysługujących pracodawcy uprawnień. W procesie nie ujawniono żadnych okoliczności, świadczących o naruszeniu, tym działaniem, konkretnych zasad współzycia społecznego czy sprawiedliwości społecznej. Tymczasem, podniesienie zarzutu naruszenia art. 8 k.p., wymaga jednoczesnego wskazania okoliczności, uzasadniających twierdzenie o niezgodności czynienia użytku z prawa, z zasadami współzycia społecznego lub jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (wyr. SN z 10.05.2000 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 17.01.1974 r., III PZP 34/73, OSN 1975/1/23). W rozpatrywanym przypadku, brak jest dowodów na to, wypowiedzenie powódce umowy o pracę, wiązało się z jakimkolwiek nadużyciem.

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

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. 2018 r., poz. 265).

S.B.