

Sygn. VPa 45/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2016 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSO Paweł Lason (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. C. (1)

przeciwko (...) Bankowi (...) Spółce Akcyjnej

z siedzibą w W.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem o pracę

na skutek apelacji powódki M. C. (1) od wyroku Sądu Rejonowego

w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 20 stycznia 2016r.

sygn. IV P 59/14

1. oddala apelację,

2. nie obciąża powódki M. C. (1) kosztami postępowania za instancję odwoławczą.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 stycznia 2016 roku, sygn. **IV P 59/14** Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim, Wydział **IV Pracy oddalił powództwo jakie** M. C. (1) wniosła przeciwko pracodawcy (...) Bank (...) S.A., którym żądała uznania wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 21 marca 2014 roku za bezskuteczne, przy czym w piśmie procesowym z dnia 6 listopada 2014 roku, pełnomocnik powódki zmienił żądanie wnosząc o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki M. C. (1) odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 25.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a nadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazywano, iż rozwiązanie z powódką w stosunku pracy była krzywdzące, nierzetelne oraz nieuzasadnione, a przebywanie przez powódkę na zwolnieniach lekarskich, korzystanie ze świadczeń rehabilitacyjnych było okolicznościami całkowicie niezależnymi od powódki. Na żadaną kwotę odszkodowania w wysokości 25.000,00 zł składało się odszkodowanie w wysokości utraconego wynagrodzenia za pracę za okres 3 miesięcy jak i również odszkodowanie z tytułu pozbawienia powódki prawa do wcześniejszej emerytury, odprawy

emerytalnej oraz utraconych korzyści wynikających z prawa ponownego zatrudnienia. Ostatecznie pełnomocnik powódki doprecyzował żądanie wskazując, że na dochodzoną kwotę składa się odprawa rentowo-emerytalna w kwocie 3762,75 zł; utracone korzyści z tytułu pozbawienia prawa do renty w kwocie 9.973,80 zł, wskazując zarazem, iż żądana kwota odszkodowania w wysokości 8.574,39 zł oraz kwota roszczeń uzupełniających w kwocie 13.736,55 zł stanowi łącznie kwotę 22.310,94 złotych, w związku z czym domaga się zasądzenia od pozwanego pracodawcy na rzecz powódki M. C. łącznie kwoty 22.310,94 zł.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. C. (1) była zatrudniona u pozwanego pracodawcy od dnia 23 marca 1987 roku do dnia 31 grudnia 1987 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, a następnie od dnia 31 grudnia 1987 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku referenta, a ostatnio na stanowisku (...).

W 2010 roku powódka M. C. (1) przeszła operację serca i z tego względu była nieobecna w pracy przez okres 182 dni, kiedy to przebywała na zwolnieniu lekarskim oraz przez dalszy okres 180 dni, wobec przyznania świadczenia rehabilitacyjnego.

W 2011 roku powódka nadal przez okres 180 dni była nieobecna w pracy wobec przyznanego jej świadczenia rehabilitacyjnego.

W 2013 roku powódka M. C. (1) przeszła operację woreczka żółciowego i była nieobecna w pracy przez łączny okres 282 dni

W 2014 roku przed rozwiązaniem umowy o pracę powódka M. C. (1) była nieobecna w pracy przez 11 dni, kiedy to korzystała z przyznanego jej świadczenia rehabilitacyjnego.

W 2013 roku na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, oprócz powódki M. C. (1), przebywała również pracownica (...) (...) w O. D. R. łącznie przez okres 181 dni. Pozostali pracownicy (...) w 2013 roku przebywali na krótkich zwolnieniach lekarskich (17 dni - U. B., 13 dni - J. B., 29 dni - B. W., 5 dni - G. W.).

W przypadku nieobecności powódki M. C. (1) jak i pozostałych pracowników (...) zachodziła konieczność organizowania zastępstw jak i pracy obecnych pracowników w godzinach nadliczbowych.

W zaświadczeniach lekarskich lekarza medycyny pracy z 22 czerwca 2011 roku, 25

czerwca 2012 roku i z dnia 10 stycznia 2014 roku zostało wpisane „dźwiganie do 5 kg”.

Pismem z dnia 03 marca 2014r., pracodawca wypowiedział powódce M. C. (1) umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia, pozwany pracodawca wskazał częste i długotrwałe nieobecności w pracy tj.:

- w 2013 roku 203 dni niezdolności do pracy na podstawie zwolnień lekarskich i 79 dni świadczenia rehabilitacyjnego;
- w 2011 roku 180 dni świadczenia rehabilitacyjnego;
- w 2010 roku 182 dni niezdolności do pracy na podstawie zwolnień lekarskich i 180

dni świadczenia rehabilitacyjnego, które w znacznym stopniu dezorganizowały pracę w Oddziale, powodując konieczność podejmowania działań zapewniających zastępstwa w bieżącej obsłudze klientów (...), co skutkowało w szczególności generowaniem godzin nadliczbowych przez pozostałych pracowników, którzy byli zobligowani realizować zadania powódki.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

W pierwszej kolejności wskazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, co musi być uwzględnione przy ocenie jego zasadności w konkretnym stanie faktycznym.

Sąd powołał się na ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym długotrwałe zaprzestanie świadczenia pracy przez pracownika na skutek okoliczności przez niego niezawinionych, w tym również na skutek choroby może stanowić przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem. Sąd zwrócił uwagę również na wyrok z dnia 21 września 2001 roku, I PKN 612/00, w którym Sąd Najwyższy wskazał, że z punktu widzenia celu stosunku pracy jakim jest świadczenie pracy przez pracownika, nie ma znaczenia to, czy niewypełnianie przez niego podstawowego obowiązku wynikającego ze stosunku pracy jest przez niego niezawinione (np. spowodowane chorobą) i jakie wywołuje skutki zwłaszcza czy dezorganizuje pracę czy też - co jest mało prawdopodobne- przedłużające się nieobecności nie mają wpływu na przebieg pracy i jej efekty. Pracodawca zatrudnia bowiem pracownika po to by świadczył pracę, niewypełnianie przez pracownika tego obowiązku wskutek długotrwałych i powtarzających się przez kilka lat nieobecności stanowi wystarczającą podstawę do oceny, że dokonane w tych warunkach wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne.

Wedle Sądu I instancji w przedmiotowej sprawie bezsporne było, że nieobecności powódki M. C. (2) pracy były częste i długotrwałe, zaś jej nieobecność w pracy zwłaszcza w 2013 roku łącznie przekroczyła liczbę 282 dni. Sąd wziął również pod uwagę okoliczność, iż w poprzednich latach powódka była długotrwałe nieobecna w pracy, zaś jej nieobecności z tego tytułu wyniosły łącznie w 2011 roku 180 dni, zaś w 2010 roku - 362 dni.

Sąd uznał, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że nieobecności powódki w pracy powodowały istotną dezorganizację pracy w pozwanym banku, konieczność organizowania zastępstw oraz pociągały za sobą dodatkowe wydatki z uwagi na konieczność zapłaty pozostałym pracownikom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd podkreślił, iż powyższe wnioski są zgodne z zeznaniami świadków S. N., jako dyrektora (...) w O. oraz J. P. — kierownika sekcji (...), jak z

dokumentów w postaci zestawienia godzin nadliczbowych, odnotowanych w Sekcji (...).

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał na podstawie zeznań świadków, które to zeznania uznał za wiarygodne, gdyż cechowały się one spójnością i logiką, a nadto znalazły potwierdzenie w pozostałym zebranym w sprawie materiale dowodowym.

W świetle tak zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd I instancji uznał za bezpodstawny zarzut powódki, że prawdziwą przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę była redukcja etatów.

Zdaniem Sądu pozwany pracodawca prawidłowo rozwiązał z powódką M. C. (1) umowę o pracę w trybie art. 30 par.1.pkt 2 k.p., tj. z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Sąd podkreślił, iż w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, a co za tym idzie przyczyny je uzasadniające mają zwykły charakter. Nie jest wymagane udowodnienie zawinonego działania pracownika, a ocena zasadności wypowiedzenia wymaga przy tym uwzględnienia interesów pracodawcy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 03.08.2007r., sygn. akt IPK 79/07).

Zdaniem Sądu, w rozpoznawanej sprawie strona pozwana wykazała prawdziwość przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym z powódką umowy o pracę.

Sąd I instancji podniósł, że orzecznictwo Sądu Najwyższego, co do możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z powodu jego częstych, długotrwałych i powtarzających się nieobecności, powodujących dezorganizację pracy, jest ugruntowane, (por. wyrok SN z dnia 04.12.1997r., I PKN 422/97).

Sąd Rejonowy uznał, że faktem jest, iż nieobecności powódki w pracy pokrywały się w niektórych okresach z nieobecnościami innych pracowników. Podkreślił jednak, że z wyjątkiem D. R., nieobecności pozostałych

pracowników z Sekcji (...), miały jedynie charakter przejściowy i krótkotrwały. Sąd I instancji wskazał, że celu zagwarantowania prawidłowego wykonywania czynności, pozwany pracodawca przydzielał obowiązki należące do powódki pozostałym pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach pracy, którzy musieli wykonywać należące do powódki obowiązki kosztem swoich obowiązków, wykonywanych niejednokrotnie po godzinach, co prowadziło do konieczności zapłaty przez pozwanego pracodawcę z tego tytułu wynagrodzenia za powstałe godziny nadliczbowe.

Sąd uznał również za istotną okoliczność, iż liczba dni nieobecności powódki pracy w pracy w 2013 roku jak i w poprzednich latach, co było już wskazywane, jest bardzo duża.

Wedle Sądu racjonalne są, w tym kontekście, argumenty przedłożonych powódki o wpływie tych nieobecności na organizację pracy oraz konieczność zapłaty dodatkowego wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych dla pozostałych pracowników,

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznając dokonane wypowiedzenie umowy o pracę za zasadne, oddalił z tym zakresie roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania.

Odnosnie dalszych roszczeń uzupełniających dochodzonych przez powódkę M. C. (1) w związku z wypowiedzeniem jej umowy o pracę, a obejmujących odszkodowanie w tytułu pozbawienia prawa do wcześniejszej renty w kwocie 9.973,80 zł oraz prawa do uzyskania odprawy rentowo - emerytalnej w kwocie 3762,75 zł Sąd uznał, iż roszczenia te również podlegają oddaleniu.

Zdaniem Sądu, powódka M. C. (1) reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie wykazała przesłanek dalej idącej odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego.

Po pierwsze, według Sądu I instancji, niweczy żądania powódki już sam fakt, że wbrew twierdzeniom jej pełnomocnika w sprawie nie mamy do czynienia z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, do którego odnosi się Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., wydany w sprawie SK 18/05, w którym Trybunał Konstytucyjny uznał, że: „Art. 58 w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.), rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji.”

Sąd podkreślił, że w uzasadnieniu tego orzeczenia czytamy również: „Trybunał stwierdza, że w następstwie normy kolizyjnej wywiezionej przez Sąd Najwyższy i inne sądy orzekające z przepisów art. 58 w związku z art. 300 k.p. może dojść do naruszenia praw majątkowych pracownika (art. 64 ust. 1 Konstytucji) bezprawnie zwolnionego z pracy, w sposób sprzeczny z zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej polega na uniemożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Należy wziąć przy tym pod uwagę, że pracownik jest stroną słabszą, zasługującą na mocniejszą ochronę; zgodnie z art. 24 Konstytucji, praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej (zob. wyrok TK z 24 października 2006 r., sygn. SK 41/05, OTK ZU nr 9/A/2006, poz. 126). Dodatkowo Sąd Rejonowy zauważył, że wśród pracowników,

których dotyczą ograniczenia prawa do naprawienia szkody, wynikające z zaskarżonych przepisów, znajdują się także pracownicy podlegający tzw. szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę, w tym kobiety w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, objęte także szczególną ochroną konstytucyjną (art. 71 ust. 2 Konstytucji). Wskazał iż rozwiązanie to jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca, przy rozwiązaniu stosunku pracy, rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną tego świadomość) lub zamiaru ewentualnego. Sąd przypomniał też, że w sytuacji odwrotnej, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 14-121 k.p.) ograniczają jego odpowiedzialność tylko wówczas, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W związku z tym, wedle Sądu, w razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest zobowiązany do jej naprawienia w pełnej

wysokości (art. 122 k.p.), tj. zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 k.p. Sąd I instancji powołał się na zasadę sprawiedliwości społecznej, wyrażoną w art. 2 Konstytucji, która to nie pozwala na to, aby pracodawca był pod tym względem traktowany lepiej, kosztem naruszenia praw pracownika, którego bezprawnie zwolnił z pracy.”

Sąd wskazał, że rozważania Trybunału odnoszą się zatem wprost i bezpośrednio wyłącznie do sytuacji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i to o tyle o ile było ono bezprawne oraz zawinione przez pracodawcę, w żadnej zaś mierze nie dotyczą wypowiedzenia umowy. Dalej Trybunał wskazuje: „Trybunał Konstytucyjny uznaje jednak, że możliwa jest inna interpretacja zaskarżonych przepisów art. 58 w związku z art. 300 k.p., która pozwala wywieść z nich normę kolizyjną zgodną z powołanymi wzorcami konstytucyjnymi. Punktem wyjścia powinno być stwierdzenie, powszechnie przyjmowane w dotychczasowym orzecznictwie sądów i doktrynie prawa, że "odszkodowanie", o którym mowa w art. 58 k.p., nie jest odszkodowaniem sensu stricto, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi przez bezprawne rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono sui generis świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji ("ustawowej kary pieniężnej") wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach de facto także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Należy więc stwierdzić, że sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została w art. 58 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana. W związku z tym, na podstawie art. 300 k.p., należy w tym

zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. i n. lub art. 471 k.c. i n. W celu usunięcia stanu niekonstytucyjności nie jest zatem wymagana interwencja ustawodawcy, a jedynie zmiana dotychczasowej linii orzeczniczej.”

W związku z powyższym Sąd I instancji, wskazał, że orzecznictwo sądowe sądów powszechnych dopuściło możliwość dochodzenia odszkodowania uzupełniającego ponad odszkodowanie na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p., ale wyłącznie na zasadach ogólnych odpowiedzialności odszkodowawczej kontraktowej, a zatem po wykazaniu wszystkich przesłanek tej odpowiedzialności po stronie pracodawcy.

Sąd Rejonowy powołał się również na wypowiedź Sądu Najwyższego w tej kwestii, choćby w wyroku z dnia 1 kwietnia 2011 r. w sprawie II PK 238/10, opubl. Lex 898417 gdzie wskazuje on, iż: „ 1. Dochodząc odszkodowania w wysokości przewyższającej limit z art. 58 k.p. pracownik musi udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a więc bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy, w tym w szczególności rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

2. Pracownik upatrujący szkody w utracie wynagrodzenia, które by uzyskał, pozostając w rozwiązanym stosunku pracy przez okres, za który dochodzi odszkodowania, musi wykazać co najmniej, że w tym czasie mógłby świadczyć taką pracę. Natomiast, jeśli szkoda wynika, według jego twierdzeń, z nieuzyskania innego zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy rozwiązanego bezprawnie przez pracodawcę, musi przede wszystkim dowieść, że o uzyskanie takiej pracy czynił starania zakończone niepomyślnie z uwagi na sposób rozwiązania poprzedniej umowy o pracę.”

Sąd Rejonowy podkreślił, że orzecznictwo w żadnej mierze nie rozciąga skutków orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego na stany wykraczające poza ramy rozstrzygania w skardze konstytucyjnej, a mianowicie związane z wypowiedzeniem umowy o pracę. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego odnosi się bowiem tylko do stanów prawnych związanych z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z powyższych względów oraz podzielając argumentację strony pozwanej, przedstawioną w piśmie procesowym z dnia 13 maja 2015 roku, Sąd orzekł jak w punkcie 1 wyroku, oddalając wniesione powództwo w całości.

Z uwagi na sytuację rodzinną i majątkową powódki M. C. (1), która ma przyznane do końca lutego prawo do zasiłku dla bezrobotnych oraz mając na uwadze

charakter dochodzonych roszczeń, Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa prawnego na rzecz strony pozwanej.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżyła wyrok zarzucając mu:

- naruszenie prawa materialnego, tj. przepisu art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47 k.p.;
- naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 kp i błędne uznanie, iż przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była konkretna i prawdziwa, a w konsekwencji uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, co miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, gdyż skutkowało błędnym uznaniem przez sąd, że przyczyna wypowiedzenia była konkretna, prawdziwa i nie była pozorna.

1. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną i fragmentaryczną ocenę materiału dowodowego, skutkującego błędami w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegających na:

- ustaleniu, iż pozostawanie przez powódkę bez pracy po rozwiązaniu stosunku pracy łączącego ją pozwanym, nie skutkowało szkodą, podczas gdy oczywistym następstwem powyższego stanu była utrata przez powódkę zarobków, jakie powódka uzyskałaby świadcząc pracę na rzecz pozwanego, gdyby nie doszło do bezpodstawnego wypowiedzenia umowy o pracę;
- ustaleniu, iż pozbawienie powódki możliwości ubiegania się o rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz możliwości uzyskania odprawy przedemerytalnej, nie skutkowało szkodą, podczas gdy oczywistym następstwem powyższego stanu była utrata przez powódkę środków finansowych, jakie powódka uzyskałaby świadcząc pracę na rzecz pozwanego, gdyby nie doszło do bezpodstawnego wypowiedzenia umowy o pracę;

W związku z powyższymi zarzutami pełnomocnik powoda wniósł o zmianę wyroku w całości poprzez zasądzenie od (...) z siedzibą w W. na rzecz M. C. (1) kwotę 22.310,94 (dwadzieścia dwa tysiące trzysta dziesięć 94/100) zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

Ewentualnie pełnomocnik wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tomaszowie Mazowieckim.

Na rozprawie w dniu 25 października 2016 roku pełnomocnik powódki poparł apelację. Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest niezasadna. Zarzuty apelacji w całości pozbawione są podstaw i jako bezzasadne podlegają oddaleniu.

Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych. Sąd prawidłowo ocenił zgromadzony materiał dowodowy i doszedł do trafnych wniosków. Ocena jurydyczna żądania odpowiada przepisom prawa materialnego, wskazanym w motywach rozstrzygnięcia.

Wbrew zarzutom apelacji, trafne są ustalenia Sądu Rejonowego i ocena materiału dowodowego. W szczegółowym i dokładnym uzasadnieniu Sąd pierwszej instancji ujął wszystkie istotne motywy rozumowania, które legły u podstaw oddalenia powództwa. Na uwagę zasługuje wnikliwość ocen i logika rozumowania. Nie sposób krytycznie ocenić stanowiska Sądu Rejonowego w przedmiocie oceny zgromadzonego materiału dowodowego. Uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego znajduje pełne uznanie Sądu Okręgowego. Ustalenia faktyczne jak i argumenty jurydyczne tam wyrażone w całości podziela również Sąd Okręgowy i przyjmuje za własne. Ze wskazanego powodu nie ma potrzeby ich ponownego przytaczania w tym miejscu.

Jako całkowicie pozbawiony podstaw należy ocenić sformułowany przez powódkę zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów postępowania cywilnego w odniesieniu do art. 2331 k.p.c. poprzez sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia

życiowego ocenę materiału dowodowego skutkującą błędami w ustaleniach faktycznych.

Aby zarzucić skutecznie naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. skarżący powinien wskazać, jaki konkretnie dowód mający istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy sąd uznał za wiarygodny i mający moc dowodową albo za niewiarygodny i niemający mocy dowodowej i w czym przy tej ocenie przejawia się naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów (por. wyrok SN z 18 stycznia 2002 r. sygn. I CKN 132/01, Lex nr 53144). Kwestionowanie dokonanej przez sąd oceny dowodów nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, korzystnej dla skarżącego oceny materiału dowodowego (por. postanowienie SN z 10 stycznia 2002 r. sygn. II CKN 572/99, Lex nr 53136). Apelacja w istocie nawet nie wyprowadza takiego jednoznacznego rozumowania popartego oceną dowodów i wniosków płynących ze stanu faktycznego sprawy. Stwierdzić także należy, iż jeżeli z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne, choć takich w realiach niniejszej sprawy nie sposób jednak wywieść. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z 27 września 2002 r. sygn. II CKN 817/00, Lex nr 56906). Apelacja tak wymaganych zarzutów nie przedstawia i nie wykazuje, aby ocena dowodów oraz oparte na niej wnioski były dotknięte powyższymi uchybieniami. Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich kwestionowanych przez powoda w apelacji kwestii. Sąd wyraźnie i jednoznacznie wskazał dlaczego uznał za udowodnione co legło u podstaw wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd wskazał dowody jakie przemawiały za oddaleniem powództwa i wyjaśnił dlaczego były one wystarczające dla takiego rozstrzygnięcia. Trzeba wyraźnie podkreślić, że Sąd pierwszej instancji wyjaśnił! dlaczego przedstawione dowody pozwalały przyjąć, zasadność wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji zasadnie uznał logiczny ciąg zdarzeń prowadzący do wypowiedzenia umowy zarówno z powodu częstych absencji jak i niemożności wykonywania pracy związanej z dźwiganiem przedmiotów cięższych niż 5 kg. Stanowisko to nie budzi wątpliwości Sądu Okręgowego. Faktycznie zgodnie z utrwalonym w sprawach pracowniczych orzecznictwem Sądu Najwyższego za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę uznać można długotrwałą, usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy z przyczyn zdrowotnych. Długotrwałe i powtarzające się nieobecności powódki w pracy, w szczególności z uwagi na charakter pracy powódki jako kasjera - dysponenta, zmuszały pozwanego pracodawcę do zatrudniania pozostałych pracowników w godzinach nadliczbowych, a także skutkowały nagromadzeniem w sekcji kasowej zaległych urlopów. Pracodawca, podejmując decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, brał też pod uwagę jej sytuację osobistą i z tych względów nie rozwiązał z powódką umowy o pracę w latach wcześniejszych, kiedy do powódka także była nieobecna w pracy z powodu choroby: w 2010 roku przez okres 350 dni, a w 2011 roku przez okres 180 dni. Powtarzające się z powodu choroby nieobecności powódki w pracy, dodatkowo również występujące ograniczenie zdrowotne skutkujące niemożnością pracy na dotychczasowym stanowisku, stanowiły istotne naruszenie interesów pracodawcy - ponoszenie znaczących kosztów z tytułu godzin nadliczbowych, powstanie zaległości urlopowych, dezorganizację codziennej pracy (...), gdzie wymagana jest określona liczba "czynnych okienek kasowych".

Jako całkowicie bezpodstawny należało ocenić zgłoszony w apelacji zarzut naruszenia przez sąd pierwszej instancji przepisów art. 45 i 47 k.p. Skarżący zdaje się całkowicie pomijać, że warunkiem zastosowania wskazanych regulacji jest ustalenie wadliwości dokonanego wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy we wnikliwym i wszechstronnym uzasadnieniu wskazał motywy rozstrzygnięcia i podstawy rozumowania prowadzącego do końcowych wniosków. Wbrew twierdzeniom apelacji sąd pierwszej instancji wziął pod uwagę wszystkie wskazane w apelacji okoliczności wpływające na wynik rozstrzygnięcia.

Uznając szczególną sytuację motywacyjną powódki i jej złą sytuację materialną Sąd Okręgowy stosownie do art. 102 k.p.c. odstąpił od obowiązku obciążania przegranego kosztami procesu.