

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 6 marca 2023 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt X P 427/22 z powództwa A. Z. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L. o przywrócenie do pracy, w pkt 1 oddalił powództwo, w pkt 2 zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powódka A. Z. została zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej w W. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 października 2008 do 30 września 2009 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika montażu.

W okresie od 1 października 2009 roku do 30 września 2010 roku strony łączyła kolejna umowa na czas określony. Od dnia 1 października 2010 roku strony powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na dotychczasowych warunkach.

W dniu 1 lipca 2017 roku, zgodnie z dyspozycją art. 23<sup>1</sup> k.p. część zakładu pracy (...) Spółki Akcyjnej w Ł. przeszła do (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L..

Aneksm do umowy o pracę, z dniem 1 lipca 2018 roku określono miejsce wykonywania pracy – L. ul. (...).

Aneksm do umowy o pracę z dniem 1 kwietnia 2019 roku pozwana Y. W. T. powierzyła A. Z. stanowisko operatora wtryskarek.

W dniu 31 maja 2021 roku, zgodnie z dyspozycją art. 23<sup>1</sup> k.p., w związku z połączeniem się spółek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. oraz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. doszło do przejścia całego zakładu pracy do (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L..

Aneksm do umowy o pracę z dniem 1 kwietnia 2022 roku ustalono wynagrodzenie powódki na kwotę 4.400 złotych.

Do obowiązków powódki należało nadzorowanie i kontrolowanie prawidłowości przebiegu procesów formowania i jakości wytworzonych wyrobów, wypełnianie dokumentacji technologicznej, czyszczenie i konserwowanie obsługiwanych urządzeń, kontrola urządzeń sterowniczych nadzorujących proces technologiczny oraz reagowanie na nieprawidłowości w procesie.

Powódka pracowała w dziale wtryskarek, w systemie trzy lub czterobrygadowym w zależności od sezonu.

W obszarze wtryskarek pracowało 20 osób na kilku zmianach. Jeden zespół, pracujący na jednej zmianie, składał się z 5 osób: 4 operatorów wtryskarek i lidera.

Przełożonymi powódki – w zależności od zespołu, w którym pracowała w danym okresie powódka, byli: D. P., W. R. i M. A..

Wielkość zatrudnienia pracowników produkcji w pozwanej spółce dobierana jest do wielkości zamówień. Nie ma dodatkowych, zapasowych pracowników. Zespół jest zbudowany tak, że brak jednej osoby wymusza zastąpienie jej inną osobą.

Aby nie opóźnić dostaw do klienta, w pierwszej kolejności musi być zapewniona ciągłość pracy wtryskarek. Pozwana posiada nieznaczny bufor pracowników, który pozwala na zapewnienie ciągłości w trakcie planowanych nieobecności (urlopów) i drobnych zwolnień.

W latach 2021-2022 powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich w okresach:

- od 2 lutego 2021 roku do 28 lutego 2021 roku (19 dni roboczych);
- od 1 marca 2021 roku do 6 marca 2021 roku (5 dni roboczych);
- od 7 marca 2021 roku do 31 marca 2021 roku (18 dni roboczych);
- od 1 kwietnia 2021 roku do 30 kwietnia 2021 roku (21 dni roboczych);
- od 1 maja 2021 roku do 31 maja 2021 roku (20 dni roboczych);
- od 1 czerwca 2021 roku do 30 czerwca 2021 (20 dni roboczych);
- od 1 lipca 2021 roku do 20 lipca roku (14 dni roboczych);
- od 21 lipca 2021 roku do 31 lipca 2021 roku (8 dni roboczych);
- od 1 sierpnia 2021 roku 2 sierpnia 2021 roku (1 dzień roboczy);
- od 6 października 2021 roku do 31 października 2021 roku (18 dni roboczych);
- od 1 listopada 2021 roku do 4 listopada 2021 roku (1 dzień roboczy);
- od 18 stycznia 2022 roku do 21 stycznia 2022 roku (4 dni robocze);
- od 12 kwietnia 2022 roku do 30 kwietnia 2022 roku (13 dni roboczych);
- od 1 maja 2022 roku do 4 maja 2022 roku (1 dzień roboczy);
- od 13 czerwca 2022 roku do 15 czerwca 2022 roku (3 dni robocze);
- od 27 czerwca 2022 roku do 29 czerwca 2022 roku (3 dni robocze);
- od 1 lipca 2022 roku do 1 lipca 2022 roku (1 dzień roboczy) ;
- od 26 lipca 2022 roku do 31 lipca 2022 roku (4 dni robocze);
- od 1 sierpnia 2022 roku do 2 sierpnia 2022 roku (2 dni robocze);
- od 22 sierpnia 2022 roku do 26 sierpnia 2022 roku (5 dni roboczych);
- od 27 sierpnia 2022 roku do 31 sierpnia 2022 roku (3 dni robocze);
- od 1 września do 2 września 2022 roku (2 dni robocze).

Kierownik produkcji zgłaszał, że z uwagi na nieprzewidywalność absencji powódki nie był w stanie dopisać jej do żadnego harmonogramu, aby zapewnić ciągłość produkcji.

Nieobecności powódki powodowały konieczność dokonywania doraźnych przesunięć między zmianami albo zespołami np. z działu montażu na dział wtryskarek. To z kolei powodowało zmianę pracy na dziale montażu. Jeżeli zespół nie zrealizuje planu z danej zmiany, to musi to zrobić kolejna zmiana. Zdarzały się również sytuacje, w których

jeden pracownik był zmuszony obsługiwać kilka maszyn jednocześnie. W każdym tygodniu roboczym zaplanowana była określona wielkość produkcji. Gdy do piątku zamówienia nie były zrealizowane, powstawała konieczność zlecenia pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych.

W okresach nieobecności powódki w dziale wtryskarek występowała praca w godzinach nadliczbowych.

Pracownicy zastępujący powódkę z innych działów wymagali przeszkolenia, w zakresie obowiązków powódki. Został wdrożony projekt wyszkolenia pracowników montażowych na maszynach wtryskowych. Jednym z powodów wprowadzenia tego projektu były nieobecności powódki.

Powódka po powrocie z wielomiesięcznej nieobecności chorobowej w 2021 roku skierowana została do zespołu montażu, gdyż tylko tam było wolne stanowisko pracy. Prosiła swoich przełożonych, by przenieśli ją do działu wtryskarek, gdzie pracowała przed zwolnieniem. Gdy pojawiło się nowe stanowisko w dziale wtryskarek, kierownik produkcji zaproponował je powódce, a ona propozycję tę przyjęła. Po kilku dniach pracy wyrażała jednak niezadowolenie z powodu przydziału do określonej zmiany (brygady). Oczekiwania powódki z pracy na określonym stanowisku zmieniły się w oczekiwanie pracy w konkretnym zespole. Powódka chciała pracować na zmianie ze swoją koleżanką, A. W. – kontrolerem jakości.

Przeniesienie powódki do oczekiwanego przez nią zespołu, wymagałoby zmiany stanowiska przez innego pracownika z tego zespołu.

Powódka wielokrotnie formułowała prośby o przeniesienie do zespołu (...). Było z nią prowadzonych kilka rozmów, w trakcie których nie udało się dojść do porozumienia albo rozmów tych nie udało się dokończyć. Powódka trzykrotnie, następnego dnia po takich rozmowach, rozpoczynała okresy absencji chorobowych.

W dniu 1 marca 2022 roku A. Z. skierowała do przełożonych W. R. oraz D. P. wiadomość e-mail o treści:

„Cześć, W. D. w związku z tym ,że słyszałam o wstępnych zarysach zespołów, widzę że na nic moje rozmowy z Wami. To przykre, że pomimo tylu prób dowiaduję się znów od ludzi rąbka prawdy i przyczyny odstawienia mnie ze zm. B a może konkretniej-rozdzielenia mnie z A.. Wracam już do domu zdołowana i wykończona psychicznie tymi bzdurami, które wysłuchuję. Najwyraźniej nie zasłużyłam także aby od Was cokolwiek usłyszeć przez ostatni rok. Co my Wam zrobiłyśmy ,że jesteście tacy bezwzględni w tej decyzji?? Słyszę, że źle na siebie wpływamy, że się nakręcamy, że dwa mocne charaktery?? Swoją konsekwentną decyzją dajecie tylko pożywkę ludziom do gadania jak również stajemy się powodem tego, że inni muszą zmieniać zmianę przez nas i ewidentnie nie jest to skutek reorganizacji związanej z transportem lub rozłożeniem sił damsko męskich czy umiejętnościowych, logiki nie ma w tym żadnej a jedynie cel rozdzielenia nas. Nigdy nikt z Was nie poinformował nas, że ma jakiegokolwiek zastrzeżenia do naszej pracy, współpracy (na jednej zmianie) czy reakcji na różne sytuacje (mówimy o nas obu). Tym samym odebraliście nam choćby możliwość poprawienia czegoś co Wam przeszkadzało, głównie Tobie W. i ewentualnie R. bo to z Wami pracowałyśmy razem. Tyle razy miałyśmy podobne zdanie jak i zupełnie inne. To nie jest fair ,że nikt z nami nie rozmawiał tylko wykreowaliście nas na taki duet. Nie jest tajemnicą ,że z A. się przyjaźnię i od 10-ciu lat pracowałyśmy razem na jednej zmianie. Mieszkamy 300metrów od siebie, przywykłyśmy do wielu rzeczy a Wy swoją decyzją odbieracie mi przyjaźń, dobre imię w pracy i motywację do pracy bo za duży szum zrobił się już wokół tego tematu, to naprawdę destrukcyjne. Ja chciałam po prostu wrócić na swoją zmianę... Czym sobie zasłużyłam w poprzednich latach pracy na tak silne ignorowanie? Dlaczego nie pozwalacie ludziom pracować w takich zespołach w jakich chcą pracować?”

W dniu 11 marca 2022 odbyło się spotkanie zwołane na prośbę Dyrektora Produkcji M. L. w związku z postawą powódki oraz mailem wysłanym przez nią do przełożonych. W spotkaniu wzięli udział Kierownik Zmiany - D. P., Dyrektor Produkcji M. L., Kierownik ds. Personalnych - M. B., HR (...) oraz pracownik A. Z.. Dyrektor Produkcji M. L. poprosił powódkę o odniesienie się z konkretnymi faktami do stawianych zarzutów w napisanym przez nią w mailu.

W notatce z tego spotkania wskazano, że dyrektor Produkcji poprosił o doprecyzowanie sytuacji wskazywanych w mailu i wyjaśnienie zachowania, na bazie faktów i uzgodnień, podkreślił również, że nie będzie odnosił się do

niepotwierdzonych opinii i plotek. Powódka w odpowiedzi na pytanie od Kierownik ds. Personalnych, czy otrzymała ostatnio jakikolwiek uwagi na temat swojej pracy konkretnie od swoich przełożonych, odpowiedziała, że takiej informacji bezpośrednio od przełożonych nie otrzymała. Dyrektor produkcji poinformował powódkę, że decyzje o doborze składu zmian, są decyzją przełożonych wynikającą bezpośrednio z realizacji założonych celów biznesowych, są zależne od posiadanych przez pracowników kompetencji oraz czynników kosztowych np.: optymalizacji transportu, dopiero w następnej kolejności preferencji pracownika. A. Z. poprosiła o wzięcie pod uwagę kompetencji, celów, ale także preferencji pracownika przy tworzeniu zespołów oraz o wsparcie w zakresie uciszenia plotek dotyczących „niejasnych” powodu tworzenia zespołów produkcyjnych. Na koniec spotkania Kierownik ds. Personalnych, M. B., poprosiła powódkę o przyjęcie postawy, która opiera się na otwartej komunikacji, o niebudowaniu swoich poglądów na opiniach osób pośrednich, o nie pisanie maili, które burzą zasady współżycia społecznego i są swego rodzaju atakiem (czemu Pani A. zaprzeczyła i powiedziała, że nie zgadza się z tym że w mailu kogoś atakuje). Kierownik ds. Personalnych poprosiła dodatkowo, aby powódka skupiła się na pracy i wynikach, a w razie pojawiających się pytań i wątpliwości, szukała odpowiedzi u bezpośrednich przełożony lub w D. HR.

Zachowanie powódki wpływało na atmosferę w pracy. Powódka dzieliła się z innymi pracownikami swoim niezadowolaniem i niechęcią do przełożonych.

W czasie, kiedy powódka pracowała w zespole (...), pracę podległych mu operatorów wtryskarek oceniał jako „wybitnie złą”. Dostrzegał, że sytuacja była rozdmuchana na cały zakład, a operatorzy wtryskarek rozmawiali na ten temat.

D. P. i M. A. zgłaszali kierownikowi M. L., że powódka mówi innym pracownikom o swoim niezadowolaniu.

Powódka oceniała, że wokół tematu przyczyn odmowy przeniesienia jej do działu A. W. „zrobił się za duży szum”.

Decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką podjął kierownik produkcji M. L., po uprzedniej analizie absencji w okresie roku. Z analizy wynikało, że powódka była nieobecna przez 90 dni roboczych w ciągu 12 miesięcy. To były tylko nieobecności spowodowane chorobą. Nieobecności chorobowe i urlopowe łącznie dały ok. 65% czasu pracy.

Podczas spotkania z dnia 4 lipca 2022 roku, w którym brali udział powódka, kierowniczką M. A., kierownik produkcji M. L. oraz M. B. z działu HR wręczono powódcie oświadczenie rozwiązaniu umowy o pracę, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 października 2022 roku. Jako przyczyny rozwiązania umowy wskazano częste, nieplanowane nieobecności pracownika w pracy, dezorganizujące proces pracy, niewłaściwą postawę pracowniczą, naruszanie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy.

W uzasadnieniu wskazano, że w okresie od dnia 1 czerwca 2021 roku do dnia sporządzenia niniejszego oświadczenia o rozwiązaniu umowy pracownik był nieobecny w pracy z powodu choroby przez 90 dni. Jako dodatkową przyczynę swojej decyzji – niewłaściwą postawę pracowniczą polegającą na naruszaniu zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. W dniu 1 marca 2022 roku powódka wysłała do swoich przełożonych W. R. i D. P. e-maila zawierającego zarzuty dotyczące organizacji pracy, które nie zostały poparte wskazaniem konkretnych okoliczności, zaś sprowadzały się do powoływania się na rzekomo krążące w zakładzie plotki. Podkreślić należy, że w treści w/w maila godziła w zasady współżycia społecznego obowiązujące w zakładzie pracy oraz przyjęty u Pracodawcy sposób komunikacji.

Powódka w okresie wypowiedzenia skorzystała z zaplanowanego urlopu, nie została zwolniona ze świadczenia pracy. W okresie wypowiedzenia przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Na miejsce powódki dotychczas nie został nikt zatrudniony, natomiast zespół pod względem liczebności pozostał bez zmian w związku z przeniesieniem innego pracownika na miejsce powódki.

Miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone na zasadach ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5093,20 złotych.

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się na dokumentach zawartych w aktach osobowych powódki i złożonych do akt sprawy, zeznaniach stron i zgłoszonych przez strony świadków. Przeprowadzone dowody ze źródeł osobowych oraz dowody z dokumentów Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne, ponieważ tworzą spójną i zgodną całość. Świadcowie i strony w zasadzie byli zgodni co do faktów, a jedyne dostrzegalne różnice w zakresie ich zeznań ograniczały się do odmiennych ocen, przekonań i subiektywnych wniosków. Tymczasem sąd Rejonowy dokonał oceny wiarygodności zeznań wyłącznie na płaszczyźnie faktów, podczas gdy opinie i oceny nie podlegają wartościowaniu w kategoriach „prawda/fałsz”.

Na podstawie art. 205<sup>3</sup> § 2 k.p.c. Sąd Rejonowy pominął wniosek pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka M. A. jako spóźniony – złożony wbrew zobowiązaniu do wskazania wszelkich dowodów, które zostało nałożone na stronę pozwaną na etapie składania odpowiedzi na pozew.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Przedmiotem niniejszego postępowania jak wskazał sąd I instancji była ocena zgodności z prawem dokonanego przez stronę pozwaną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Podstawę prawną powództwa stanowi art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż 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. Zważywszy na fakt, że strona powodowa nie kwestionowała poprawności formalnej aktu pracodawcy, a Sąd Rejonowy nie dopatrywał się w tym względzie jakichkolwiek naruszeń ze strony pozwanego, spór sądowy koncentrował się wokół zagadnienia zasadności wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, stanowiący jeden z instrumentów prowadzenia racjonalnej polityki kadrowej. Rozpatrując tę kwestię nie można tracić z pola widzenia faktu, że umowa o pracę stanowi więź kontraktową, w której istotę wpisana jest możliwość jej zerwania przez każdą ze stron – niedopuszczalność kreowania zobowiązań bezterminowych pozbawionych możliwości ich wypowiedzenia wynika wprost z treści art. 365<sup>1</sup> k.c. (w związku z art. 300 k.p.). Jak trafnie wskazuje się w orzecznictwie przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista, ale nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Nie musi też być zawiniona przez pracownika. Wobec tego pracodawca w sposób zasadny wypowiada umowę o pracę, jeżeli pracownik nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami, przy czym obojętne jest, czy spowodowane to zostało niestaranym wykonywaniem obowiązków, czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika (np. długotrwałą chorobą albo częstymi powtarzającymi się jego niezdolnościami do pracy). Pracodawca może też zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., I PK 290/16, Lex el.).

W przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał częste, nieplanowane nieobecności pracownika w pracy, dezorganizujące proces pracy oraz niewłaściwą postawę pracowniczą, naruszenie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy.

Problem dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę z powodu nieobecności pracownika usprawiedliwionych jego stanem zdrowia był wielokrotnie poruszany w judykaturze. Zgodnie z jej poglądami, formułowanymi na gruncie aktualnych warunków ustrojowych i społeczno-gospodarczych, przyjmuje się, że długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 3.11.1997 r., I PKN 327/97, OSNAPiUS 1998, Nr 16, poz. 476). Nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczanie

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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 600). Częste lub długotrwałe nieobecności pracownika spowodowane chorobą z reguły nie pozwalają pracodawcy na osiągnięcie celu zamierzonego w umowie o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 29.9.1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 648). W przypadku gdy absencje w pracy pracownika są częste i długotrwałe, nie można od pracodawcy wymagać, by brał pod uwagę możliwość poprawy zdrowia pracownika i od tego uzależniał wypowiedzenie mu umowy o pracę (zob. wyr. z 21.10.1999 r., I PKN 323/99, OSNAPiUS 2001, Nr 5, poz. 157). Długotrwała, usprawiedliwiona chorobą nieobecność pracownika w pracy z reguły uzasadnia dokonanie pracownikowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy, zwłaszcza kiedy niezbędne jest zapewnienie zastępstwa osoby nieobecnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16.5.2001 r., I PKN 608/00, PP 2001, Nr 11, s. 35). Nie narusza zasad współzycia społecznego pracodawca, który wypowiedza umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na jego obecność 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5.10.2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17–18, poz. 265).

Sąd Najwyższy trafnie dostrzegł, że absencje chorobowe dezorganizują pracę także w aspekcie pozafinansowym. Zmuszają bowiem do każdorazowego (w przypadkach nieobecności pracownika) reorganizowania pracy, powierzania obowiązków innym pracownikom, co ingeruje w ich własny tok pracy. Nawet zatem, jeśli nie dochodzi do pracy ponadwymiarowej, to jednak współpracownicy zmuszeni są do wdrażania się w nieswoje obowiązki, w sposób wyrywkowy i niestały. Pracodawca pracownika często nieobecnego w pracy z jednej strony, zgodnie z art. 22 § 1 k.p., musi zapewnić mu zatrudnienie w okresach jego obecności w pracy, a z drugiej strony musi zapewnić ciągłość realizowanych zadań. Dlatego rozumiejąc, że choroba stanowi okoliczność niezawinioną, to jednak dotyczy ona pracownika, a nie pracodawcy. Jeśli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często powtarza się, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15, Lex el.).

Przenosząc powyższe spostrzeżenia na kanwę niniejszej sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany w sposób uprawniony skorzystał ze zwykłego sposobu rozwiązania umowy o pracę z powódką, mając na uwadze częstotliwość i długotrwały charakter jej absencji. Powódka w okresie od dnia 1 czerwca 2021 roku do dnia 4 lipca 2022 roku była nieobecna z powodu choroby przez 90 dni. W okresie od stycznia do połowy października, nieobecności powódki z przyczyn innych niż urlop wypoczynkowy wyniosły łącznie aż 54 dni. Tak częste i niejednokrotnie długotrwałe zwolnienia lekarskie spowodowały u pracodawcy problemy natury organizacyjnej. Nie sposób zgodzić się z twierdzeniem powódki, że jej stan zdrowia uległ istotnej poprawie w okresie, w którym doszło do rozwiązania umowy o pracę. Wprawdzie nieobecności powódki w 2022 roku nie były wielomiesięczne, jak rok wcześniej, jednak niewątpliwie były częste: powódka przebywała na zwolnieniach w styczniu, kwietniu, maju, czerwcu, lipcu i sierpniu. O tym, że przyczyna dotycząca jej absencji była aktualna na chwilę dokonywania wypowiedzenia umowy dobitnie świadczy fakt, że do przedmiotowego aktu pracodawcy doszło bezpośrednio po powrocie powódki z kolejnego zwolnienia chorobowego, zaś w okresie wypowiedzenia wystąpiły kolejne dni jej nieobecności z tego powodu.

Powódka była pracownikiem osiągającym zadowalające wyniki w zakresie wydajności i efektywności pracy na rzecz pozwanego. Oznacza to, iż jej nieobecność w zespole była tym bardziej odczuwalna dla pracodawcy. Przekładała się ona bowiem m.in. na konieczności przenoszenia pracowników z innych zespołów, zmian, czy obszarów pracy. Dokonywane w czasie nieobecności powódki przesunięcia pracowników z działu montażu wiązały się z koniecznością ich przeszkolenia z zakresu obowiązków pełnionych przez powódkę. Nowy pracownik zatem nie był równie wydajny, jak powódka, który posiadała w tej pracy doświadczenie.

Jakkolwiek w przypadku dużych działów nieobecności pojedynczych pracowników mogą nie rzutować w istotnym stopniu na bieżącą pracę pozostałych pracowników, o tyle nie można tego powiedzieć w przypadku niewielkich jednostek organizacyjnych. Podkreślić trzeba, że zespół powódki nie był liczny – składał się z 4 operatorów wtryskarek i lidera zmiany. Oznacza to, że nieobecność powódki powodowała deficyt 25% zasobów ludzkich zespołu. Z oczywistych względów musiało to powodować konieczność pracy w godzinach nadliczbowych, co przyznała sama powódka zeznając, iż sprawdziła, że w okresie jej nieobecności w jej zespole kilkakrotnie wystąpiła potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawca ponosił w związku z tym dodatkowe koszty w postaci wynagrodzeń dla pracowników za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy wskazał, że kwestią priorytetową dla działalności zakładu pracy pozwanej o charakterze typowo produkcyjnym była terminowość dostaw produktów do klientów. Uzależniona ona była przede wszystkim od ciągłości pracy wtryskarek, przy obsłudze których pracowała m.in. powódka. Jak zeznał świadek M. L. częstotliwość oraz nieprzewidywalność nieobecności powódki w praktyce uniemożliwiały pracodawcy uwzględnienia jej w harmonogramach któregośkolwiek zespołu. Stanowiło to zagrożenie dla ciągłości produkcji.

Druga ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia zdaniem sądu I instancji miała wyłącznie charakter posiłkowy, dodatkowy, wzmacniający niejako decyzję pozwanej o zakończeniu współpracy z powódką. Pracodawca nie twierdził, by wyłącznie z powodu postawy powódki w pracy zdecydował się na podjęcie decyzji o wypowiedzeniu, natomiast wskazywał ją jako jeden z argumentów, które nie przemawiały za dalszym zatrudnieniem powódki.

Sformułowana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę negatywna ocena zachowania powódki wynikała ze sposobu formułowania przez nią oczekiwań co do pracy

w konkretnym zespole pracowników. Mianowicie, po powrocie z wielomiesięcznego zwolnienia chorobowego, powódka została skierowana do pracy w obszarze montażu, ponieważ w dziale wtryskarek jej stanowisko zostało już zajęte. Na jej wyraźną prośbę pracodawca przeniósł ją z powrotem do pracy przy obsłudze wtryskarek z chwilą zwolnienia się odpowiedniego stanowiska. Decyzja ta niedostatecznie usatysfakcjonowała powódkę, która dążyła do pracy w zespole, w którym kontrolerem jakości była jej koleżanka. Pracodawca nie sprostął jej oczekiwaniom ku jej niezadowoleniu, którym dzieliła się ze współpracownikami. Temat domniemanych przyczyn odmowy przeniesienia powódki stał się tematem powszechnym, a przełożeni powódki dostrzegali, że problem ten przybiera na sile i wpływa negatywnie na pracę innych operatorów wtryskarek. Ostatecznie odmowa przeniesienia powódki zgodnie z jej życzeniem spotkała się z jej emocjonalną reakcją wyrażoną w treści wiadomości e-mail z dnia 1 marca 2022 roku skierowanej przez powódkę do swoich przełożonych. Powódka w jego treści zawarła takie sformułowania, jak „co my wam zrobiliśmy, że jesteście tacy bezwzględni w tej decyzji”, „wracam już od domu zdołowana i wykończona psychicznie tymi bzdurami, które wysłuchuję”, „dajcie tylko ludziom pożywkę do gadania”, „swoją decyzją odbieracie nam przyjaźń, dobre imię w pracy”. Pomijając fakt, treść wiadomości świadczy o tym, że powódka nie akceptowała faktu, iż organizacja procesu pracy należy do wyłącznej sfery decyzji pracodawcy, nie sposób pominąć formy zarzutów kierowanych względem przełożonych. W ocenie Sądu Rejonowego, treść korespondencji miała nie tylko charakter emocjonalny, ale przejawiała cechy werbalnej agresji ukierunkowanej na wymuszenie na przełożonych określonej decyzji. Tego rodzaju zjawisko niewątpliwie powinno spotkać się z reakcją pracodawcy, którego obowiązkiem jej zapewnienie wszystkim pracownikom, w tym kadrze zarządzającej, pracy wolnej od wszelkich form agresji.

Reasumując, sąd I instancji wskazał, że pozwany w toku procesu zdołał wykazać, że nieobecności powódki niosły ze sobą negatywne następstwa dla działu, w którym zatrudniona była powódka, a zatem przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę okazała się rzeczywista. A. Z. w trakcie początkowo długotrwałych, a następnie licznych nieobecności nie wykonywała podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest świadczenie pracy. Natomiast pozwany miał prawo do podejmowania decyzji kadrowych w celu utrzymania efektywnego poziomu zatrudnienia. W ocenie Sądu wpływ nieobecności A. Z. na poszczególne aspekty funkcjonowania zakładu pracy pozwanego był na tyle istotny, że uzasadniał rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Zważywszy na długotrwałość absencji oraz podjęte przez pozwanego działania mające na celu zapewnienie ciągłości pracy działu kontynuowanie zatrudnienia powódki utraciło

dla pozwanego sens, a decyzję tę dodatkowo uzasadniała niewłaściwa postawa pracownicza powódki, naruszająca wzorce prawidłowego zachowania w miejscu pracy w kontaktach ze współpracownikami i przełożonymi.

W niniejszej sprawie poczynione w sprawie ustalenia faktyczne w ocenie sądu I instancji dowodzą zatem, że pracodawca rozwiązał umowę o pracę łączącą go z powódką zgodnie z prawem – zarówno pod względem formalnym, jak i materialnym. Wobec tego powództwo, oparte na tezie o niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę, podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu, o której stanowi art. 98 § 1 k.p.c. W konsekwencji Sąd Rejonowy zasądził od powódki na rzecz pozwanej spółki koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 złotych ustalone na podstawie § 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. z 2018 r. poz. 265). Stosownie do dyspozycji art. 98 §1<sup>1</sup> k.p.c. od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu zasądzone odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Apelację od w/w wyroku w całości wniosła powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika.

Powyzszemu orzeczeniu zarzucono:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. przez jego błędną wykładnię i przyjęcie przez Sąd:

a) że przyczyna w postaci częstych nieplanowanych nieobecności wskazana przez pozwanego pracodawcę była zgodna z przepisami prawa pracy dotyczącymi wypowiedzenia umów o pracę, a także że była ona rzeczywista, w sytuacji gdy:

nieobecności powódki, w szczególności w roku 2022 nie były częste, dodatkowo mając na uwadze fakt, iż powódka była pracownikiem nienagannie wykonującym swoją pracę, zatrudnionym u pozwanego od 2008 roku i długotrwała nieobecność (tj. w 2021 roku) zdarzyła jej się tylko jeden raz, dodatkowo pracodawca nigdy nie zgłaszał pracownikowi żadnych uwag w tym zakresie;

wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zbyt ogólna - pozwana nie wykazała bowiem, w jaki sposób i czy w ogóle absencje chorobowe dotyczące stricte powódki miały wpływ na dezorganizację pracy i pracę u pozwanej; Nawet gdyby uznać, że absencja powódki doprowadziła do trudności w pracy pozwanego, pozwany nie znalazł się w szczególnie nadzwyczajnej sytuacji;

brak było adekwatnego związku przyczynowego między wskazaną przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia a rozwiązaniem stosunku pracy, ponieważ ostatnia dłuższa absencja, która mogłaby być rozpatrywana jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, zakończyła się w sierpniu 2021 r.

usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy mogą być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów, co w niniejszej sprawie nie nastąpiło;

pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami;

wypowiedzenie umowy o pracę, jako zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę;

b) że zwykłe problemy natury organizacyjnej związane z usprawiedliwionymi nieobecnościami w pracy pracowników, są wystarczającą przesłanką do wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, w sytuacji gdy:



nieobecności powódki nie niosły za sobą nadzwyczajnie negatywnych następstw dla działu, w którym była zatrudniona powódka, a tym bardziej nie powodowały dezorganizacji pracy narażając na szwank istotne interesy pracodawcy;

nawet gdyby uznać, że absencja powódki doprowadziła do trudności w pracy pozwanego, pozwany nie znalazł się w szczególnie nadzwyczajnej sytuacji;

c) że przyczyna w postaci niewłaściwej postawy pracowniczej wskazana przez pracodawcę była zgodna z przepisami prawa pracy dotyczącymi wypowiedzania umów o pracę, a także że była ona rzeczywista, w sytuacji, gdy powódka nie naruszyła zasad współżycia społecznego, co zostało potwierdzone przez adresatów wiadomości e-mail, jak również prezesa pozwanej spółki, który stwierdził, że opisana okoliczność nie stanowiła przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce.

2) naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia poprzez naruszenie: a) art. 233 § 1 i § 2 k.p.c. poprzez:

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny, z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest zeznań świadków G. F., D. P., M. N. i W. S. oraz powódki, z których wynika, że nieobecności powódki w pracy nie powodowały nadzwyczajnych trudności w pracy, nie odbiegały od nieobecności innych pracowników, a wnioski powódki o przeniesienie do innego zespołu nie wpływały na atmosferę w zespole, w którym pracowała powódka;

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny, z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest zeznań świadków oraz wyjaśnień powódki, z których wynikało że w związku ze zmianą harmonogramu obszar wtryskarek pracodawca przeszedł z systemu czterobrygadowego na trzyzmianowy, w związku z czym czwarta brygada została rozdzielona na pozostałe trzy zmiany, co doprowadziło do powiększenia każdego z trzech zespołów o kolejne 1-2 osoby, które na zmianę były kierowane do innych prac, w innych obszarach, ze względu na nadwyżkę osób w zespołach.

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny, z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest zeznań świadków oraz wyjaśnień powódki, z których wynikało, że powódka nie należała do żadnego z czteroosobowych zespołów operatorów wtryskarek i przydzielona była do działu montażu, a pracę niezwiązaną z obowiązkami operatora wtryskarek do końca lutego 2022r.

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny, z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest zeznań świadków oraz wyjaśnień powódki, z których wynikało, iż projekt szkolenia pracowników z działu montażu w ramach obsługi wtryskarek rozpoczął się już w styczniu 2021r. i argumentowany był zastępstwem wszelkich nieobecności zarówno urlopowych jak i chorobowych w tym obszarze, bez związku z nieobecnościami powódki.

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny, z pominięciem istotnej części tego materiału tj. aneksu do umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2022 r., na mocy, którego otrzymała gratulację od Prezesa pozwanej spółki oraz jej wynagrodzenie uległo zwiększeniu, co wyklucza istnienie zastrzeżeń do pracy powódki w tej dacie.

- niewzięcie pod uwagę całości okoliczności sprawy tj. niewzięcie pod uwagę nienagannego wykonywania pracy przez powódkę w okresie całego jej zatrudnienia przez pozwaną, w sytuacji, gdy zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze;

- wzięcie pod uwagę okresów nieobecności powódki już po dacie wypowiedzenia powódce umowy o pracę tj. w okresie wypowiedzenia i wskazanie przez sąd 1 instancji, że w okresie od stycznia do połowy października 2022

r., nieobecności powódki z przyczyn innych niż urlop wypoczynkowy wyniosły łącznie aż 54 dni w sytuacji, gdy okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powinny istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę i biorąc pod uwagę tylko okres, który sąd I instancji powinien rozważać tj. do dnia 4 lipca 2022 r. (data wypowiedzenia umowy o pracę), powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim łącznie przez 25 dni;

- poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na wzięciu pod uwagę wyłącznie zeznań świadka D. P. w kontekście atmosfery w zespole powódki w i w pełnym pominięciu dla oceny zeznań pozostałych świadków tj. M. N., G. F. i W. S. i uznaniu, że zachowanie powódki źle wpływało na pracę zespołu;

- przyznanie przymiotu wiarygodności zeznaniom świadka D. P. w zakresie w jakim stwierdził, że w obecności powódki praca zespołu była wybitnie zła, jednocześnie wskazując, że nie ma konkretnych przykładów takich zachowań, ani żadnych negatywnych sygnałów od pracowników, że nie chcą pracować z powódką;

- przyznanie przymiotu wiarygodności zeznaniom świadka D. P. w zakresie w jakim stwierdził, że zachowanie powódki miało wpływ na pracę W. S., w sytuacji, gdy świadek W. S. jednoznacznie stwierdziła, że powódka nie miała jakiegokolwiek negatywnego wpływu na jej pracę;

- pominięcie treści zeznań świadków M. L., D. P. oraz W. R. w zakresie, w jakim wskazali, iż nie odebrali negatywnie treść maila wysłanego przez powódkę, ani nie mieli żadnych zastrzeżeń dotyczących jego formy;

- pominięcie treści zeznań strony pozwanej tj. prezesa spółki w zakresie, w jakim stwierdził, że pozwany pracodawca zanotował spadek zamówień w okresie maj- czerwiec 2022 r., który udało się odbudować dopiero w drugiej połowie roku, że druga z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę, nie stanowiła wystarczającej podstawy do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a rozwiązanie umowy o pracę z powódką nie było w ogóle weryfikowane pod tym kątem;

- pominięcie treści zeznań świadków oraz strony pozwanej w zakresie, w jakim stwierdzili, że w miejsce powódki po wygaśnięciu jej stosunku pracy nikt nie został zatrudniony, co dobitnie potwierdza, iż nieobecności powódki nie mogły negatywnie wpływać na funkcjonowanie pracodawcy. Skoro bowiem nie zatrudniono nowego pracownika na miejsce powódki, należy dojść do wniosku, że jak najbardziej możliwym było takie wykorzystanie ludzkich zasobów i zorganizowanie pracy w zakładzie, w przypadku którego czasowa i usprawiedliwiona nieobecność nie dezorganizowałaby jego pracy;

- pominięcie treści dokumentu w postaci wydruku wiadomości email z dnia 23 maja 2022 r. o zatrzymaniu produkcji w dniach 06.06.2022 - 19.06.2022;

W konsekwencji powyższych uchybień zdaniem powódki doszło do błędnego ustalenia i uznania, że pozwany w sposób zasadny wypowiedział jej umowę o pracę z przyczyny częstych niezaplanowanych absencji, a także zachowania powódki w kontekście prośby o przeniesienie do innego zespołu, które miałyby wpływać na atmosferę w pracy oraz że podane przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę były rzeczywiste w sytuacji, gdy rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było zmniejszenie się liczby zamówień i występujący w okresie czerwca 2022 r. przestój w pracy.

b) art. 232 k.p.c. poprzez przyjęcie, że powódka wywiązała się z obowiązku udowodnienia okoliczności, z której wywodzi skutki prawne, tj. iż nieobecności powódki w pracy powodowały trudności po stronie pracodawcy w sytuacji, gdy strona pozwana nie wykazała, by z uwagi na absencje chorobowe powódki pozwana musiała zlecać pracę w nadgodzinach, bądź zatrudnić inne osoby, a w konsekwencji powyższego naruszenia, błędne ustalenie że pracodawca ponosił w związku z tym dodatkowe koszty w postaci wynagrodzeń dla pracowników za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wobec powyższego wniesiono o: zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Ponadto wniesiono o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania przed Sądem I instancji, w tym kosztach zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, z uwzględnieniem zmiany zaskarżonego wyroku w sposób określony powyżej i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania przed sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego w tym postępowaniu według norm przepisanych.

***W postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy uzupełniająco ustalił co następuje:***

Wykaz osób zatrudnionych na stanowisku takim jak powódka (operatora wtryskarki), jak i na stanowiskach: operator maszyn i wtryskarek według stanu na dzień 31 grudnia 2021 roku i 31 grudnia 2022 roku.

***Wykaz na dzień: 31 grudzień 2021 według stanowiska***

| <b><i>Lp.</i></b> | <b><i>Nazwisko i imię</i></b> | <b><i>Stanowisko</i></b>             |                      |
|-------------------|-------------------------------|--------------------------------------|----------------------|
| 1                 | R. B.                         | Młodszy operator maszyn i wtryskarek |                      |
| 2                 | P. P. (1)                     | Młodszy Operator Wtryskarek          |                      |
| 3                 | K. E.                         | Operator maszyn-wtryskarek           |                      |
| 4                 | L. M.                         | Operator maszyn-wtryskarek           |                      |
| 5                 | M. D.                         | Operator maszyn-wtryskarek           |                      |
| 6                 | O. I.                         | Operator maszyn-wtryskarek           | pracowała do 04.2022 |
| 7                 | P. O.                         | Operator maszyn-wtryskarek           |                      |
| 8                 | P. A.                         | Operator maszyn-wtryskarek           |                      |

|    |          |                     |                                       |
|----|----------|---------------------|---------------------------------------|
| 9  | B. G.    | Operator wtryskarek |                                       |
| 10 | F. G.    | Operator wtryskarek |                                       |
| 11 | G. T.    | Operator wtryskarek |                                       |
| 12 | I. E.    | Operator wtryskarek |                                       |
| 13 | I. P.    | Operator wtryskarek |                                       |
| 14 | N. D.    | Operator wtryskarek |                                       |
| 15 | S. M.    | Operator wtryskarek |                                       |
| 16 | U. G.    | Operator wtryskarek | w styczniu 2022 - emerytura           |
| 17 | W. A.    | Operator wtryskarek |                                       |
| 18 | W. K. J. | Operator wtryskarek | 03.2022 - awansował na lidera obszaru |
| 19 | W. T.    | Operator wtryskarek |                                       |
| 20 | Z. K.    | Operator wtryskarek |                                       |
| 21 | Z. A.    | Operator wtryskarek |                                       |

**Wykaz na dzień: 31 grudzień 2022 według stanowiska**

(wykaz – k. 199-200, k. 206 verte – 207, k. 213-214)

**Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

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

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje 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 uchylenia.

Brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przepisu prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów oraz dokonanie oceny sprzecznej z zasadami logiki.

Skuteczny zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji swobodnej oceny dowodów może prowadzić do uchylecia zaskarżonego orzeczenia, jednakże do jego postawienia nie wystarcza samo twierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącej odpowiada rzeczywistości. Zarzut ten nie może opierać się zatem tylko na przedstawieniu odmiennej wersji przez stronę skarżącą, lecz koniecznym jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności apelujący powinien wskazać, jakie kryteria oceny 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, niepublikowane, wyrok SN z 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń ( (...) § 1 k.p.c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest - wbrew twierdzeniom apelującej - prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i okoliczności sprawy. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powódkę, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

W tym kontekście trzeba podnieść, iż każde twierdzenie stron powinno być w sposób naturalny poparte dowodami. Niemniej przedmiotem dowodu mogą być jedynie fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.). Z tego też względu uzasadniona jest pewna selekcja faktów wskazywanych jako uzasadnienie zgłaszanych wniosków dowodowych z punktu widzenia podstawy faktycznej powództwa, jak również znajdujących zastosowanie przepisów prawa materialnego. W tym miejscu należy zaznaczyć, iż art. 227 k.p.c. wyznacza granicę faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że ocena, czy określone fakty mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, zależy nie tylko od tego, jakie są to fakty, lecz także, a nawet w pierwszej kolejności, od tego, jak sformułowana i rozumiana jest norma prawna, która w rozpatrywanej sprawie została zastosowana. Dokonane ustalenia faktyczne oceniane są w aspekcie określonego przepisu prawa materialnego, który wyznacza zakres koniecznych ustaleń faktycznych i ma rozstrzygające znaczenie dla oceny, czy określone fakty, jako ewentualny przedmiot dowodu, mają wpływ na treść orzeczenia ( tak też postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 roku, II CSK 357/11, L.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2011 roku, I CSK 237/10, L.).

Dodatkowo, jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie, bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmienne okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednemu, a nieprzyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c., a stanowi właśnie o

istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo uzasadnił swoje stanowisko, podając konkretne powody, na podstawie których doszedł do przekonania, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło zgodnie z prawem – zarówno pod względem formalnym, jak i materialnym. Ponadto, Sąd Rejonowy przytoczył przesłanki, które zadecydowały o jego ocenie przedmiotowego materiału dowodowego, co czyni ją nie samowolną, a uzasadnioną. Przedmiotowe przesłanki podziela także w istocie Sąd Okręgowy.

Nie ma racji apelująca, że Sąd Rejonowy naruszył prawo materialne poprzez błędną interpretację art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powinna być konkretna, to jest ma stanowić wystarczającą podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Skoro wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, to przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Jednocześnie przyczyna ta musi być prawdziwa, to jest powinna rzeczywiście istnieć. Dodać trzeba, że ustanowiony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek pisemnego wskazania przyczyn rozwiązania umowy ma charakter ochronny dla pracownika. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza bowiem o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w tym oświadczeniu. Prawdziwość przyczyny podanej w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązany jest w toku procesu udowodnić pracodawca (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1977r, I PRN 17/77, OSNCP z 1977r, z. 9, poz. 172). Natomiast na stronie powodowej ciąży dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez nią w celu wykazania niezasadności dokonanego wypowiedzenia

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.

Po tych rozważaniach natury ogólnej przypomnieć należy, że pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem podał w pisemnym oświadczeniu „częste, nieplanowane nieobecności pracownika w pracy, dezorganizujące proces pracy i niewłaściwą postawę pracowniczą, naruszenie zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy”. Przyczyna podana w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę spełnia zatem wymóg konkretności. Tak sformułowana przyczyna uzasadniała po pierwsze wniosek, że o wypowiedzeniu umowy o pracę zadecydowały nie tyle nieobecności w pracy powódki, co ich dezorganizujący wpływ na proces pracy i konieczność wyznaczenia zastępstw oraz konieczność pracy przez innych pracowników w godzinach nadliczbowych, pod drugie zaś roszczeniowa postawa pracownicza powódki, która doprowadziła do naruszenia zasad współzycia społecznego.

Z punktu widzenia podanych w wypowiedzeniu przyczyn, zasadnie więc badał Sąd I instancji, czy z powodu nieobecności powódki ów dezorganizacja miała miejsce oraz, czy pracodawca wyznaczał zastępstwa za nieobecną powódkę i czy miała miejsce praca innych pracowników w godzinach nadliczbowych. Jeżeli nieobecność taka utrudnia pracę, to wydaje się, iż pracodawca może odmówić dalszej współpracy z pracownikiem. Analizie podlegało także zachowanie powódki i jego ocena przez pryzmat zgłaszanych przez nią oczekiwań odnośnie pracy w konkretnym zespole pracowników.

Niewątpliwie to, że pracownik korzysta ze zwolnień lekarskich jest jego uprawnieniem. Uprawnienie to zostało zagwarantowane pracownikowi odpowiednimi regulacjami ustawowymi. Nie ma również określonej, czy to w przepisach prawa czy też w praktyce, górnej granicy, której przekroczenie uprawniałoby do stwierdzenia, że nieobecności są długotrwałe 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 ocenie Sądu Okręgowego, w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego fakt oraz czasokresy absencji chorobowych powódki pozostawały poza sporem. Przeprowadzone dowody oraz dokonana na ich podstawie przez Sąd Rejonowy analiza wskazują, że w 2021 r. była to dłuższa absencja chorobowa. W apelacji powódka podnosiła, że Sąd Rejonowy analizując okresy jej nieobecności w pracy w 2022 r. wziął pod uwagę te mając miejsce również po dacie wypowiedzenia jej umowy o pracę (4.07.2022 r.). podnieść należy jednak, że powódkę obowiązywał 3-miesięczny okres wypowiedzenia, który upływał dopiero z dniem 31 października 2022 roku. W 2022 r. nieobecności powódki nie miały co prawda charakteru wielomiesięcznego (były krótkotrwałe), natomiast niewątpliwie były częstsze. Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich: w styczniu, kwietniu, maju, czerwcu, lipcu, sierpniu.

Zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą „długotrwała, usprawiedliwiona chorobą nieobecność pracownika w pracy z reguły uzasadnia dokonanie pracownikowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy” (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 608/00, LEX nr 49262, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, LEX nr 33086, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00, LEX nr 80485).

Należy przy tym podkreślić, że dla oceny, czy nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę ma bowiem znaczenie nie tyle sam czasokres tych nieobecności, lecz przede wszystkim okoliczność, czy nieobecności te powodowały zakłócenia w procesie pracy, czy ją dezorganizowały. Warto przy tym zwrócić uwagę, że w przypadku dłuższej nieobecności pracownika w pracy, o przewidywanym okresie trwania, pracodawca ma większe możliwości zaplanowania właściwej organizacji pracy w zakładzie i zapewnienia zastępstwa za chorego pracownika poprzez np. powierzenie jego obowiązków innym pracownikom, czy nawet zatrudnienie nowego pracownika na tzw. zastępstwo, niż w przypadku nieobecności niespodziewanych, częstych i krótkotrwałych.

Może się również zdarzyć, że krótkotrwałe absencje chorobowe, choć niewiązane się z jedną przewlekłą chorobą, będą występowały tak często, iż prowadzić będą do oczywistej dezorganizacji pracy. Każdorazowo pracodawca zmuszony będzie wówczas podejmować działania zmierzające do zapewniania harmonijnego prowadzenia działalności, co samo przez się wywołuje już pewne zakłócenia.

W istocie po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę pracodawca na jej miejsce nie zdecydował się zatrudnić żadnej nowej osoby, okoliczność ta miała jednak swoje uzasadnione podstawy, bowiem jeszcze w okresie zatrudniania powódki, w czasie gdy przebywała ona na zwolnieniu lekarskim była ona zastępowana na skutek czasowych przesunięć przez innych pracowników pozwanej - osoby zajmujące inne stanowiska, w tym osoby zatrudnione na innym stanowisku pracy niż powódka tj. „Operatora maszyn i wtryskarek”. Powyższe potwierdzili świadkowie M. B., D. P..

Wbrew odmiennej ocenie apelującej zwrócić należy uwagę, że Sąd Rejonowy uwzględnił zeznania świadków: M. B., M. L., M. N., G. F., W. S., którzy zgodnie wskazywali, że nieobecności powódki powodowały konieczność dokonywania doraźnych przesunięć między zmianami albo zespołami np. z działu montażu na dział wtryskarek. Ocena jednakże, czy wskazane przez świadków utrudnienia stanowiły dezorganizację pracy w stopniu uzasadniającym rozwiązanie z powódką umowy o pracę, pozostawała w gestii Sądu. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy słusznie uznał, że w związku z absencjami chorobowymi powódki zachodziła konieczność zarówno wyznaczenia zastępstw, jak świadczenia przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych. Powodowało to dezorganizację - utrudniało pracę innym pracownikom.

W tej sferze nie sposób zaaprobować postępowania powódki, która w środku odwoławczym chciała zdyskredytować poszczególne zeznania świadków: D. P., W. R., M. L., G. F., W. S. poprzez cytowanie wyrwanych z kontekstu fragmentów ich wypowiedzi, ujętych w ten sposób by uzasadniać twierdzenia zaprezentowane przez nią w apelacji i obraną linię interpretacyjną. Ta metoda nie jest zaś niczym innym jak manipulacją materiałem dowodowym polegającym na dostosowaniu go do własnych partykularnych potrzeb i interesów. Jednocześnie z całą stanowczością trzeba podkreślić, że powódka nie przedstawiła żadnego miarodajnego materiału dowodowego, który podważałby wersję zdarzeń zaprezentowaną przez pozwaną.

Faktem jest, że uzasadniająca wypowiedzenie dezorganizacja musi być istotna w skutkach. Usprawiedliwione chorobą nieobecności w pracy tylko wówczas mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie, gdy powodując dezorganizację pracy narażają na szwank istotne interesy pracodawcy. Dla wykazania zasadności wypowiedzenia (w rozumieniu art. 45 §1 kp) nie jest w takiej sytuacji wystarczające powołanie się na zatrudnianie dodatkowych pracowników, trudności w zorganizowaniu pracy i dotrzymania terminów zleceń. Pracodawca, który jest przedsiębiorcą powinien organizować swoją działalność gospodarczą biorąc pod uwagę nieuchronność chorób, urlopów i innych usprawiedliwionych nieobecności swych pracowników.

Godne uwagi dla przedmiotowego rozstrzygnięcia jest 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 KP powinna być dokonana nie tylko z uwzględnieniem przymotów pracownika 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.

Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecność spowodowaną chorobą może być uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych istotnych interesów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 roku, (...) 449/00).

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana taki związek w istocie wykazała.

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.

Wobec powyższego, zdaniem tutejszego sądu, kwestia dezorganizacji wywołanej nieobecnością powódki jawiła się jako dość oczywista. Nieobecności powódki, również te krótkotrwałe, lecz często powtarzające się zakłócały tok pracy działu wtryskarek. Nieobecności powódki były niespodziewane. Pracownicy działu wtryskarek nie mogli na powódkę liczyć, a jej brak wymuszał konieczność dokonywania doraźnych przesunięć między zmianami albo zespołami np. z działu montażu na dział wtryskarek, aby zapewnić obsadę kadrową na danej maszynie. To z kolei jak wskazał sąd I instancji powodowało zmianę pracy na dziale montażu. Konieczne więc było podejmowanie przez pozwaną działań natury organizacyjnej (wyznaczenie zastępstw), których w zwykłym toku czynności nie trzeba by było podejmować. Działania ta z kolei pociągały za sobą wydatki dla pozwanego na zatrudnienie pracowników w dziale wtryskarek w godzinach nadliczbowych, co z oczywistych względów generowało dla niego dodatkowe koszty. Jaskrawym przykładem konsekwencji nieobecności powódki było wdrożenie przez pozwaną w zakładzie projektu wyszkolenia pracowników montażowych na maszynach wtryskowych. Doświadczenie życiowe i zasady poprawnego rozumowania pozwalają bowiem na przyjęcie, że pracownik przesunięty z innego obszaru działalności pozwanej spółki nie był w stanie od razu równie sprawnie jak powódka wykonywać czynności przypisane do jej stanowiska pracy, wymagał najpierw stosownego przeszkolenia w tym zakresie, wdrożenia go do pracy na takim stanowisku co generowało dodatkowe koszty zatrudnienia.



Dezorganizację pracy powoduje niewykonywanie obowiązków lub ich wykonywanie przez innych pracowników. Częste, jak również długotrwałe nieobecności podważają sens istnienia stosunku pracy, w ramach którego (art. 22 § 1 k.p.) pracownik zobowiązuje się przede wszystkim wykonywać pracę (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97 oraz z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98).

Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że absencje chorobowe powódki dezorganizowały pracę i jej porządek w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L. – powodowały duże trudności w zapewnieniu ciągłości produkcji. Warto zauważyć, że pozwana prowadzi działalność o profilu typowo produkcyjnym, zaś jej funkcjonowanie z punktu widzenia organizacji przedsiębiorstwa w warunkach gospodarki rynkowej koncentruje się na terminowości wykonywania dostaw produktów do klientów, terminowości realizowania zobowiązań. W pozwanej Spółce gwarancją takiej terminowości była ciągłość pracy wtryskarek, przy których obsłudze pracowała powódka. W tym kontekście praca powódki miała charakter kluczowy dla bytu pozwanej, a zatem jej nieobecność w pracy rodziła negatywne konsekwencje dla funkcjonowania spółki. Nie ulega wątpliwości, że nieobecności powódki mogą kwalifikowane zarówno jako dezorganizacja pracy działu wtryskarek, jak i – innych działów, gdyż rodziły konieczność przesuwania pracowników na miejsce powódki.

Sąd Okręgowy w toku postępowania odwoławczego uzupełnił postępowanie dowodowe celem wyjaśnienia spornych kwestii faktycznej, czyli związku absencji chorobowych powódki z koniecznością przesunięć, wykonywanych przez przeszkolone w tym celu osoby zajmujące inne niż powódka stanowiska pracy. Związek taki potwierdzałby dezorganizację pracy na skutek nieobecności powódki, powstanie zwiększonych kosztów po stronie pozwanego pracodawcy.

Przedłożone na żądanie Sądu przez pozwaną wykazy zawierające zestawienia osób zatrudnionych na stanowisku powódki według stanu na dzień 31 grudnia i 31 grudnia 2022 roku wskazują na występowanie powyższej korelacji. Od 1 czerwca 2022 roku do obszaru wtryskarek przeszedł D. J., a P. P. (2) zmienił stanowisko pracy na operatora wtryskarek.

Potwierdzenie korelacji absencji z koniecznością przesunięć pracowniczych pomiędzy stanowiskami pracy skutkuje konkluzją o generowaniu dodatkowych kosztów po stronie pozwanej (wynagrodzenia, szkolenia), które to z kolei stanowiły jedynie sposób radzenia sobie pracodawcy z trudną sytuacją kadrową.

Niekwestionowana okoliczność nieobecności powódki w pracy była jedynie punktem wyjściowym do oceny jej wpływu na dezorganizację pracy pozwanej biorąc pod uwagę wszelkie podniesione wyżej argumenty. W konsekwencji należało uznać, że podana w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę dezorganizacja rzeczywiście miała miejsce.

Bez wpływu na powyższe pozostaje kwestia otrzymywania przez powódkę w kwietniu 2022 roku podwyżki przyznanej w formie aneksu, a także bonusu rocznego. Otrzymana przez powódkę podwyżka miała charakter coroczny i dotyczyła wszystkich pracowników pozwanej, nie była uwarunkowana żadnymi szczególnymi osiągnięciami powódki w pracy. Również otrzymany przez nią roczny bonus roczny stanowił standardowy element wynagrodzenia w pozwanej spółce.

Zdaniem Sądu Okręgowego uzasadniona jest także druga z przyczyn wskazana powódce w rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 4 lipca 2022 roku. Sąd Rejonowy zasadnie ocenił negatywne zachowanie powódki wskazując, że narusza ono zasady współżycia społecznego.

Całokształt zachowania powódki w miejscu pracy, w tym jej roszczeniowa postawa ukierunkowana tylko i wyłącznie na osiągnięcie celu w postaci zapewnienia jej przez pracodawcę pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, po tym jak w wyniku jej absencji chorobowych zostało ono już zajęte przez innego pracownika pozwanej, było nieprawidłowe z punktu widzenia norm regulujących stosunek pracy i zasady współżycia społecznego oraz oczekiwań pracodawcy co do funkcjonowania spółki.

Podkreślenia wymaga, iż pracodawca ma prawo do takiego doboru pracowników do pracy, który zapewni najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. (wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr

10, poz. 163). Pracodawca może również zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych rezultatów pracy. (wyrok SN, 1996-10-02, I PRN 69/96 OSNP 1997/10/163). 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 28.09.1976r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18).

Zauważyć należy, iż pracodawca ma prawo dążyć do takiej organizacji pracy, która eliminuje sytuacje konfliktowe w zakładzie pracy aby praca odbywała się z jak najlepszym skutkiem. Całokształt zachowania powódki wskazuje na jej negatywną postawę wobec pracodawcy, wyrażającą się brakiem zrozumienia dla istoty podległości pracowniczej i konieczności dostosowania się do decyzji pracodawcy. Zdaniem Sądu Okręgowego brak odpowiedniego zachowania powódki w tym względzie uniemożliwiły dalszą współpracę, a podana powódce również w tym zakresie podstawa wypowiedzenia była prawdziwa i uzasadniona. Dlatego też dokonane wypowiedzenie uznać należy za prawnie skuteczne. Jak podniósł zasadnie Sąd Rejonowy, temat domniemanych przyczyn odmowy przeniesienia powódki do innego zespołu, po tym jak po powrocie z długotrwałej absencji chorobowej została skierowana do pracy w zespole montażu, stał się tematem powszechnym, wpływającym negatywnie na pracę innych pracowników. Powódka nie kryła swojego niezadowolenia z takiej decyzji pracodawcy, wprost ją manifestując. Eskalacja jej niezadowolenia znalazła odzwierciedlenie w treści wiadomości e-mail z dnia 1 marca 2022 roku skierowanej do przełożonych pozwanej, której treść nie tylko wyrażała jej stosunek emocjonalny do zaistniałej sytuacji, ale i stanowiła próbę jawnego wymuszenia na pracodawcy decyzji, zgodnej tylko i wyłącznie z jej własnym interesem. W taki to również sposób dochodziło do kształtowania się negatywnej atmosfery pracy w pozwanej spółce.

Reasumując, w ocenie tutejszego Sądu, wskazane w wypowiedzeniu z dnia 4 lipca 2022 roku przyczyny, a w szczególności pierwsza z nich, uzasadniają dokonane wobec powódki wypowiedzenie.

Postępowanie apelacyjne wykazało, że rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne, postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie, ocena materiału dowodowego jest wszechstronna i przekonująca, co ma swoje odzwierciedlenie w rzeczowym i wnikliwym uzasadnieniu wyroku, a końcowe wnioski jurydyczne są prawidłowe i zostały właściwie uzasadnione, z podaniem wyczerpującej argumentacji i powołaniem się na stosowne orzecznictwo Sądu Najwyższego. Wskazać należy, że Sąd meriti dokonał prawidłowej subsumcji prawnej bezbłędnie odtworzonych faktów, którą Sąd Okręgowy w całości podziela, traktując jako własną.

Reasumując - żaden z zarzutów apelacji, dotyczących zarówno naruszenia przepisów postępowania - art. 233 § 1 i 2 k.p.c., art. 232 k.p.c., jak i prawa materialnego - art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p., nie okazał się uzasadniony.

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

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 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 radców prawnych (Dz.U.2023.0.1935).

/J. C./