

Sygn. akt XP 534/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2013 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia –Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:**

PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz

ŁAWNICY: Zofia Kotowicz, Wanda Dryll

PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 25 listopada 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **E. Z.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w O.**

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami postępowania.

Sygn akt X P 534/13

UZASADNIENIE

Powódka E. Z. pozwem wniesionym do Sądu w dniu 04.06.2013 r. /prezentata k.2/, skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa na rozprawie w dniu 16 września 2013 r. /k. 57 - 58/ domagała się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy określonych w umowie o pracę, zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej kwoty 1.748,80 zł brutto tytułem jedno miesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, ewentualnie w razie nie uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy, powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, a także zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż złożone jej przez stronę pozwaną oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę jest niesłuszne. Podała, iż jej nieobecność w pracy była za każdym razem usprawiedliwiana stosownym zwolnieniem lekarskim. Powódka pracuje na dziale „makarony” sama i jak wskazała nie ma jej kto zastąpić. Inni pracownicy zatrudnieni w piekarni wykonują inną pracę niż powódka i nie są jej w stanie zastąpić w razie jej absencji. Powódka podała, iż w umowie zawartej ze stroną pozwana nie ma wpisanego stanowiska krajacz pieczywa i pakowacz tylko operator maszyny i pakowacz makaronów dlatego też jej zdaniem nie ma ona obowiązku zastępować osób zatrudnionych w piekarni.

Powódka podała, iż jej 6 miesięczne przebywanie na zwolnieniu lekarskim spowodowane było jej powrotem do zdrowia po wykonanym zabiegu na przepuklinę. Przez cztery lata pracy u strony pozwanej powódka nabawiła się takich chorób jak: nadciśnienie tętnicze, lewostronna przepuklina pachwinowa, wysoki cholesterol, podejrzana astma.

Strona pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. w odpowiedzi na pozew /k. 18-20/ wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, iż złożone powódce wypowiedzenie jest w pełni uzasadnione, albowiem nieobecności powódki w pracy spowodowane chorobą były tak częste, że dezorganizowały pracę zakładu pracy strony pozwanej, powodowały brak możliwości prawidłowego realizowania zamówień na makarony, co miało niekorzystny wpływ na efekty ekonomiczne strony pozwanej oraz powodowały zaburzenie płynności procesu technologicznego.

Strona pozwana podała, iż w okresie długotrwałej nieobecności powódki w pracy zmuszona była zatrudnić inne osoby do wykonywania prac należących do zakresu jej obowiązków. Powyższe wiązało się dla strony pozwanej z dodatkowymi kosztami.

Strona pozwana podniosła, iż powódka nie informowała jej na bieżąco o swoich nieobecnościach, co zakłócało proces produkcji makaronów, a także konieczność wykonywania dodatkowych czynności związanych z pakowaniem przez innych pracowników, ponieważ zgodnie z technologią produkcji makaronu nie może on stać kilka dni niezapakowany. Na ogół, zdaniem strony pozwanej powódka powodowała utrudnienie w funkcjonowaniu zakładu pracy oraz dezorganizowała pracę innych pracowników.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była u strony pozwanej na stanowisku operatora maszyn i pakowacz makaronu początkowo na okres próbny od dnia 04.05.2009 r. do dnia 31.07.2009 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Po okresie próbnym strona pozwana przedłużyła z powódką umowę kolejno na czas określony od dnia 01.08.2009 r. do dnia 31.07.2010 r. oraz od dnia 01.08.2010 r. do dnia 31.07.2011 r. W dniu 01.09.2010 r. powódka zawarła ze stroną pozwaną umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operator maszyn – pakowacz makaronu.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za ostatni okres pracy wynosiło 1.748,80 zł brutto.

Dowód: - umowy o pracę powódki /akta osobowe, Część B, k. 2, 16, 25, 30/;

- zaświadczenie o zarobkach powódki /akta, k. 37/.

Do obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku w Piekarni i Wytwórni (...) strony pozwanej należało obsługiwanie maszyny do produkcji makaronu oraz pakowanie wytworzonego makaronu w paczki. Powódka ponadto w razie gdy zaistniała taka potrzeba (sporadycznie) zastępowała innych pracowników na stanowisku krajacz pieczywa i pakowacz pieczywa w piekarni.

Przełożonym powódki w okresie zatrudnienia u strony pozwanej była M. J. (1).

Dowód: - częściowe zeznania M. A. /k. 60/,

- częściowe zeznania świadka M. J. (1) /k. 60/,

- częściowe zeznania świadka E. L. /k. 60/,

- częściowe słuchanie E. Z. w charakterze strony powodowej /k. 60/.

W roku 2013 powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w następujących okresach: 17.04-19.04.2013 r., 09.05.-12.05.2013 r., 13.05-19.05.2013 r., 20.05.- 22.05.2013 r. Przyczynami nieobecności powódki były bądź schorzenia natury ogólnej, bądź konieczność opieki nad chorą matką.

W opiece nad chorą matką pomagał powódce mąż.

W roku 2012 powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim trwającym około 6 miesięcy w związku z operacją przepukliny.

Dowód: - akta osobowe powódki

- przesłuchanie E. Z. w charakterze strony powodowej /k. 60/

Harmonogram pracy powódki był ustalany przez jej przełożonego z wyprzedzeniem. Powódka w piątek wiedziała jak będzie wyglądał jej następny tydzień pracy, który u strony pozwanej zaczynał się od niedzieli.

Powódka unikała pracy na zastępstwo, jeżeli wiedziała, że będzie musiała przyjść do pracy w niedzielę, aby zastąpić innego pracownika przy krojeniu i pakowaniu chleba, nie przychodziła do pracy idąc, kilka dni wcześniej, na zwolnienie lekarskie.

Nieobecność powódki w pracy zmuszała stronę pozwaną do podejmowania działań natury organizacyjnej polegających na przesuwaniu pracowników z innych stanowisk do pracy przy wytłaczaniu makaronu. W szczególności strona pozwana w czasie nieobecności powódki powierzała jej obowiązki innemu pracownikowi, który zajmował stanowisko osoby sprzątającej. W czasie gdy osoba ta zastępowała powódkę, nie mógł być zakład pracy sprzątany na bieżąco, gdyż pracownik ten nie mógł wykonywać swoich obowiązków równocześnie z obowiązkami powódki. Powyższe w znacznym stopniu dezorganizowało pracę wewnątrz zakładu pracy i zaburzało jej rytm.

Ponadto nagłe nieobecności powódki w pracy powodowały brak możliwości prawidłowego realizowania zamówień na makarony, co wpływało negatywnie na efekty ekonomiczne strony pozwanej. Sklepy zamawiały makarony, a zamówień tych nie można było realizować.

Dowód: - notatki służbowe M. J. (1) /k. 24, 25, 26, 27/,

- zeznania świadka M. A. /k. 60/,

- zeznania świadka M. J. (1) /k. 60/,

- zeznania świadka E. L. /k. 60/,

- częściowe słuchanie E. Z. w charakterze strony powodowej /k. 60/.

Każdy pracownik strony pozwanej posiadał numer telefonu służbowego do bezpośredniego przełożonego oraz do biura i praktyką przyjętą ze względu na specyfikę pracy u strony pozwanej było informowanie przełożonego telefonicznie o przyczynie swojej nieobecności w pracy na początku dnia nieobecności, aby ten mógł wyznaczyć zastępstwo.

Tak przyjęta praktyka wymagana była ze względu na specyfikę pracy u strony pozwanej, tj. wymogi technologii były takie, że np. wyprodukowany makaron powinien być zapakowany w przeciągu kilku godzin. Nie mógł on leżeć nie zapakowany, gdyż tracił swoje właściwości spożywcze.

Powódka nie informowała pracodawcy w dniu nieobecności o przyczynach absencji. Nie telefonowała do swojej przełożonej, choć miała świadomość, że jest taki wymóg i że inni pracownicy informują przełożoną telefonicznie o nieobecności.

Powódka swoją nieobecność w pracy usprawiedliwiała jedynie w ten sposób, że przekazywała do zakładu pracy zwolnienie lekarskie za pośrednictwem męża bądź sąsiada (pracownika piekarni).

Na przykład w dniu 17.04.2013 r. powódka nie przyszła do pracy nie informując kierownika o przyczynie swojej nieobecności, co spowodowało zakłócenie w produkcji makaronów i zmusiło pracodawcę do przesunięcia innych pracowników do wykonywania dodatkowych czynności związanych z pakowaniem makaronów, ponieważ zgodnie z technologią produkcji makaronu nie mógł on leżeć kilka dni niezapakowany.

Postępowanie powódki powtarzało się i tak w dniu 09.05.2013 r. powódka nie przyszła do pracy nie powiadamiając przełożonego o przyczynie swojej absencji. W tym dniu powódka miała zapakować wyprodukowany wcześniej makaron, który pozostawiła w suszarni. Zmusiło to pracodawcę do oddelegowania do pakowania makaronu innych pracowników. Nieobecność powódki wpłynęła na termin realizacji zamówień na makaron, który znacząco się wydłużył.

Ponadto nieobecności powódki w pracy w 2012 r. w okresach od 08.02.2012 r. – 17.02.2012 r., 19.03.2012 r. – 23.03.2012 r. oraz od 23.05.2012 r. do 20.11.2012 r. spowodowały, że pracodawca zmuszony został zatrudnić inne osoby na stanowisku zajmowanym przez powódkę, co wiązało się dla niego z poniesieniem dodatkowych kosztów.

Dowód: - notatki służbowe M. J. (1) /k. 24, 25, 26, 27/,

- zeznania świadka M. A. /k. 60/,

- zeznania świadka M. J. (1) /k. 60/,

- zeznania świadka E. L. /k. 60/,

- częściowe słuchanie E. Z. w charakterze strony powodowej /k. 60/.

W dniu 28.05.2013 r. strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zastosowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.08.2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała na częste nieobecności powódki w pracy, które dezorganizowały produkcję makaronu i powodowały straty natury finansowej.

Dowód: - wypowiedzenie umowy o pracę /akta osobowe powódki, Część C, k. 2/.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszym procesie powódka domagał się przywrócenia jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy określonych w umowie o pracę z dnia 01.09.2010 r., zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej kwoty 1.748,80 zł brutto tytułem 1-miesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy, wraz z ustawowymi odsetkami licznymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, ewentualnie w razie nie uwzględnienia żądania przywrócenia jej do pracy, wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym z akt osobowych powódki, albowiem nikt skutecznie nie podważył ich prawdziwości i autentyczności.

Sąd dał także wiarę zeznaniom świadków M. A., M. J. (2) i E. L. albowiem były one jasne, rzeczowe, logiczne, spójne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Sąd dał wiarę przesłuchiwanej powódce jedynie w ograniczonym zakresie, mianowicie w tej części, która pozostawała spójna z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie lub logicznie wyjaśniała ustalone przez Sąd okoliczności. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki, że nie mogła zastąpić innego pracownika w pracy w niedzielę z powodu obowiązków związanych z opieką nad chorą matką. Sąd uznał, iż w tym dniu powódka mogła przyjść do pracy, a obowiązki związane z opieką nad chorym członkiem rodziny mógł przejąć mąż powódki, który jak powódka zeznała w niedzielę w które powódka odmawiała przyjścia do pracy uczestniczył, pomagał powódce w opiece na chorą matką. Grafiki powódki na następny tydzień pracy był ustalany w piątek, a zatem powódka wiedząc, że będzie musiała przyjść do pracy w niedzielę mogła z wyprzedzeniem zaplanować zastępstwo przy opiece matki, chociażby w osobie swojego męża.

Przepis art. 30 § 1 pkt 2 KP stanowi, że umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Paragraf 3 tego przepisu stanowi, oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Natomiast paragraf 4 w/w przepisu stwierdza, iż w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5 art. 30 k.p.).

Podstawą roszczeń powódki jest przepis art. 45 § 1 k.p. zgodnie z brzmieniem którego, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W rozpoznawanej sprawie powódka nie zgadzała się z otrzymanym wypowiedzeniem umowy o pracę kwestionując okoliczności, którymi strona pozwana uzasadniała rozwiązanie z nią umowy o pracę. Zarzuciła, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny nie są prawdziwe.

Strona pozwana podniosła, że wszystkie wskazane w wypowiedzeniu przyczyny są zgodne z prawdą, albowiem strona pozwana na skutek częstych absencji powódki nie mogła realizować w sposób ciągły i niezakłócony produkcji makaronu co wpływało negatywnie na jej wyniki finansowe i dezorganizowało proces produkcji makaronu.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy o pracę z powódką przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Uprawnienie to jednak po stronie pozwanej obciążone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z 04.12.1997 r.; I PKN 419/97; OSNAPiUS 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 06.12.2001 r., I PKN 715/00). Pracodawca obowiązany jest udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu. Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w ujęciu art. 30 § 4 k.p. Ponadto należy stwierdzić, iż jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ona bezzasadna (art. 45 § 1 k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyrok SN z dnia 1999.10.13, I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118). Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana także z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy, a nie tylko okoliczności leżących po stronie pracownika (orzeczenie SN z 04.11.2010 r., III PK 23/10).

W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana poprzez zaoferowane dowody wykazała w toku niniejszego postępowania, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z przepisami, zaś wskazane w jego treści przyczyny były rzeczywiste, a ponadto wystarczające, by uznać je za usprawiedliwione przyczyny rozwiązania umowy z powódką za wypowiedzeniem.

Wbrew zarzutom powódki, uzasadnieniu wypowiedzenia nie sposób skutecznie postawić zarzutu pozorności, przeprowadzone przez Sąd I instancji dowody wskazują zdaniem Sądu Rejonowego niewątpliwie, że przyczyny wymienione przez pracodawcę są konkretne, rzeczywiste i nie mają charakteru arbitralnego, ale są oparte na ocenie postępowania powódki w kontekście jej nieobecności w pracy spowodowanych chorobą, a ponadto, że nie było innych przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę niż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu.

Zgromadzony materiał dowodowy jednoznacznie potwierdził również, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania umowy z powódką za wypowiedzeniem były prawdziwe i uzasadnione.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał, iż nieobecności powódki dezorganizowały proces pracy u strony pozwanej, przede wszystkim w ten sposób, że inni pracownicy zmuszeni byli do delegowania w zastępstwie na stanowisko powódki i w tym czasie nie mogli oni realizować swoich obowiązków pracowniczych, np. w zakresie bieżącego sprzątnięcia. Powódka wbrew przyjętym u strony pozwanej zwyczajom (uzasadnionym technologią i czasem produkcji) nie informowała w dniu nieobecności o tym, że nie będzie mogła stawić się w pracy. Powódka pomimo zastrzeżeń składanych przez jej przełożonych odnośnie jej postępowania, dalej nie informowała ich o powodach swojej nieobecności w dniu nieobecności telefonicznie, a jej postępowanie nie ulegało zmianie. Strona pozwana o nieobecnościach dowiadywała się dopiero po dwóch dniach od osób trzecich, którzy dostarczali do zakładu pracy zwolnienia lekarskie. Do tego momentu powódka nie informowała pracodawcy o przyczynach swojej nieobecności w pracy. Nie ulega wątpliwości, że niezadowolenie pracodawcy spowodowane postępowaniem powódki, stanowi w pełni uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Podkreślenia wymaga, że powódka prosząc męża lub innego pracownika o dostarczenie jej zwolnienia lekarskiego, tj. dostarczając te zwolnienia lekarskie poprzez osoby trzecie, a także nie informując przełożonego o swojej nieobecności w dniu nieobecności, wprawdzie nie naruszała przepisów prawa pracy, lecz w sposób całkowicie bez troski, bez odpowiedzialności za skutki swojej absencji, przerzucała odpowiedzialność na inne osoby za swoje zachowanie. To nie mąż powódki, ani też jej sąsiad J. W. był odpowiedzialny za prawidłowe i terminowe poinformowanie strony pozwanej o absencjach chorobowych powódki, lecz sama powódka.

Sąd Rejonowy wskazuje, że nie budzi przy tym wątpliwości, że pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań na danym stanowisku. Nie można bowiem wymagać od zakładu pracy, by zatrudniał pracownika przez nie ograniczony żadnym terminem czas na określonym stanowisku pracy, jeżeli obowiązkom związanym z tym stanowiskiem pracownik nie chce bądź nie może podołać, choćby znajdował się on w trudnej sytuacji osobistej lub rodzinnej. (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 września 1998r., I PKN 271/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1982r., I PRN 140/82). Ocena taka winna jednak dotyczyć przyczyn leżących po stronie pracownika.

Jeżeli w umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, to sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego utrzymywanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków. Taka sytuacja występuje w przypadku częstych i długotrwałych absencji pracownika spowodowanych chorobą (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2005 r., II PK 300/04).

W sprawie I PKN 422/97 Sąd Najwyższy podkreślił, że długotrwała i powtarzająca się nieobecność w pracy może być ważną i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, także w odniesieniu do pracownika wykonującego nienagannie swoje obowiązki. [...] Dlatego też, 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.

Stanowisko, na którym zatrudniona była powódka, wymagało od pracownika dyspozycyjności i szczególnej sumienności w wykonywaniu przez nią obowiązków pracowniczych, częsta nieobecności pracownika, nawet usprawiedliwione zwolnieniami lekarskimi, powodowały narażenie interesów strony pozwanej na znaczny uszczerbek. W niniejszej sprawie istniała zatem konieczność podjęcia odpowiednich działań i wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Ponieważ powódka, przez tak liczne nieobecności, udokumentowane zwolnieniami lekarskimi, nie wykazała swoim zachowaniem, iż jest pracownikiem zasługującym na powierzenie jej obowiązków obsługi maszyny do produkcji makaronu strona pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę.

W ocenie Sądu nie ulega wątpliwości, iż wskazane w oświadczeniu strony pozwanej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę były przyczynami rzeczywistymi, a zastrzeżenia do postępowania powódki były jej dobrze znane. Nadto ze złożonych do akt sprawy dokumentów wynika, że powódka podpisywała notatki służbowe sporządzane przez jej przełożonych zawierających zastrzeżenia do postępowania powódki w kontekście nagłych nieobecności w pracy spowodowanych chorobą, co dawało jej niewątpliwie wiedzę w zakresie kierowanych do niej zastrzeżeń.

Na marginesie Sąd Rejonowy odnosząc się do zarzutu powódki, iż jako pracownik zatrudniony na stanowisku operator maszyny i pakowacz nie miała obowiązku zastępowania w uzasadnionych sytuacjach pracowników zatrudnionych na stanowiskach krajacz, pakowacz pieczywa, wskazuje iż zgodnie z art. 94 k.p. do obowiązków pracodawcy należy między innymi organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Powódka była przeszkolona do wykonywania czynności krojenia i pakowania chleba i pracodawca mógł od niej w przypadkach szczególnie uzasadnionych wymagać aby te czynności wykonywała. Obowiązki te nie stanowiły głównego zajęcia powódki a były jak to wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego czynnościami ubocznymi polegającymi na wzajemnym wspieraniu się zespołu pracowników w przypadkach, gdy pomoc taka była niezbędna.

Sąd wskazuje, ponadto że do obowiązków pracownika na podstawie art. 100 k.p. należy między innymi dbanie o dobro zakładu pracy oraz co najważniejsze przestrzeganie zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy. W ocenie Sądu postawa powódki nie mieściła się w ramach wyznaczonych przez w/w przepis.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy w punkcie I wyroku powództwo oddalił w całości, tj. zarówno w zakresie żądania przywrócenia do pracy, jak i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (zasadnego jedynie w przypadku przywrócenia do pracy), jako nieuzasadnione.

Orzeczenie o kosztach postępowania, zawarte w punkcie II wyroku, Sąd oparł na treści przepisu art. 102 k.p.c. który w stanie faktycznym sprawy znajduje pełne uzasadnienie. Sąd zważył w tym zakresie, iż inicjując postępowanie sądowe powódka dochodziła roszczeń

z zakresu prawa pracy, które na tle stosunków roszczeniowych posiadają charakter specyficzny (por. orz. SN z dn. 5.12.1967 r. III PRN 78/67 OSNC 1968/11/185, orz. Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu III APz 135/92) pozostając w przekonaniu o zasadności swego żądania. Nie można przy tym uznać, w ocenie Sądu, iż powódka, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczyła powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie skoro była przekonana o słuszności swojego powództwa. Pracownik nie tylko bowiem może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także w postępowaniu sądowym choćby jego żądanie okazało się nieuzasadnione (por. postan. SN z dn. 27.04.1971 I Pz 17/71, OSNC 1971\12\22 wyrok SN z dn. 14.06.2005 r. V CK 719/04, Lex nr 152455).