

*Sygn. akt VPa 29/17*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 24 października 2017 roku*

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

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska*

*Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz (spr.)*

SSO Agnieszka Leżańska

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 10 października 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa A. P.*

*przeciwko (...) Spółce z o.o. w P.*

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

*na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z o.o. w P.*

*od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

*w Piotrkowie Tryb. z dnia 15 lutego 2017r. sygn. IV P 119/16*

*oddala apelację.*

*Sygn. akt V Pa 29/17*

## UZASADNIENIE

W dniu 4 listopada 2016 roku powód A. P. w pozwie przeciwko (...) sp. z o.o. w P. wnosił o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 28 października 2016r. W uzasadnieniu pozwu podał, że w pozwanej spółce rozpoczął prace od lutego 2002r. , a od 1 stycznia 2003r. był zatrudniony na czas nieokreślony. Pozwana spółka wypowiedziała mu umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia jako przyczyny wskazując: naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, tj. obowiązku świadczenia pracy, poprzez niestawienie się w pracy w dniu 19 października 2016r. pomimo niezyskania zgody na zwolnienie z pracy w tym konkretnym dniu w celu oddania krwi, utratę zaufania w stosunku do pracownika, który w sytuacji możliwości uzgodnienia z pracodawcą dnia wolnego od pracy, wybiera sobie ten dzień bez uzgodnienia, nie zważając na potrzeby pracodawcy. Powód wskazał, że zgodnie z §2 i §12 rozporządzenia (...) z 15 maja 1996r. w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, a pracodawca jest zobowiązany zwolnić pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi.

Pozwana spółka nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie. W odpowiedzi na pozew podniosła, że w wypowiedzeniu umowy szczegółowo wskazano „w dniu 18 października 2016r. będąc na zmianie nocnej poinformował pan swojego przełożonego, że w następnym dniu nie stawi się do pracy z powodu zamiaru oddania krwi. Po czym na sprzeciw przełożonego co do terminu nieobecności nie zastosował się pan do polecenia stawienia się do pracy i samowolnie udzielił sobie dnia wolnego. Przełożony wyraźnie wskazał, że w tym dniu nie będzie miał możliwości zorganizowania zastępstwa przy obsłudze maszyny, a pan pomimo tego nie stanął się do pracy. Takie zachowanie nie zasługuje na aprobatę, daje zły przykład innym pracownikom (zwłaszcza młodszych stażem) i powoduje utratę zaufania do pracownika ze strony pracodawcy. Pracodawca wielokrotnie udzielał swoim pracownikom dnia wolnego z tytułu oddania krwi, ale wymaga aby pracownicy nie zaskakiwali przełożonych nagłym niestawieniem. Dzień oddania krwi nie jest nagłą przyczyną uniemożliwiającą stawienie się do pracy i może być przez obie strony uzgodniony. W konsekwencji niestawienia się przez pana do pracy, pracodawca aby zapewnić obsługę na maszynach (...) musiał dokonać zamiany w obszarze maszyn i zatrzymać produkcję na maszynie (...)o1produkującą część A.” .

Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. wyrokiem z dnia 15 lutego 2017 roku w sprawie sygn. akt IV P 119/16 zasądził od (...) Sp. z o.o. w P. na rzecz A. P. kwotę 11.645,28 złotych z ustawowymi odsetkami od 1 lutego 2017 roku tytułem odszkodowania a w pozostałym zakresie oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że A. P. podjął pracę w pozwanej spółce dnia 1 lutego 2002r., został zatrudniony na okres próbny do 31 marca 2002r. na stanowisku operatora wielomaszynowego na pełnym etacie. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 30 czerwca 2002r. i kolejną na czas do 31 grudnia 2002r. Umową o pracę z dnia 20 grudnia 2002r. była umową o pracę na czas nieokreślony.

Zakład pracy oświadczeniem z dnia 28 października 2016r. wypowiedział powodowi umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2017r., jako przyczyny wypowiedzenia wskazał: naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, tj., obowiązku świadczenia pracy, poprzez niestawienie się w pracy w dniu 19 października 2016r. pomimo nieuzyskania zgody na zwolnienie z pracy w tym konkretnym dniu w celu oddania krwi, utratę zaufania w stosunku do pracownika, który w sytuacji możliwości uzgodnienia z pracodawcą dnia wolnego od pracy, wybiera sobie ten dzień bez uzgodnienia, nie zważając na potrzeby pracodawcy. W wypowiedzeniu szczegółowo opisano zdarzenie z 18 października 2016r. oraz następujące po nim sytuacje.

Wynagrodzenie miesięczne powoda to 3.881,76zł.

A. P. jest honorowym dawcą krwi. W dniu 19 października 2016r. powód oddał krew w stacji krwiodawstwa.

Powód pracował na wydziale (...). Dnia 18 października 2016r. pracował na zmianie nocnej. Majstrami na zmianie są J. M. (1) i M. M. (1). Oni zorganizowali krótkie zebranie załoga i poinformowali o braku możliwości udzielania urlopów, gdyż jest dużo pracowników na zwolnieniach lekarskich. Powód zwrócił się z pytaniem czy dotyczy to oddawania krwi, bo on chce iść oddać krew 20 października 2016r. Majstrowie stwierdzili, że nie zgodzą się na ten dzień wolny, bo już inny pracownik zgłosił chęć oddania krwi i jest sytuacja ze zwolnieniami. Powód stwierdził, że pójdzie oddać krew dnia 19 października 2016r., oznajmił także, że nie musi tego uzgadniać z kierownikiem, do którego skierowali go majstrowie. A ci kierowali go do kierownika, gdyż nieobecność powoda rodziłaby konieczność zatrzymania maszyny.

Powód nie rozmawiał z kierownikiem T. S. o wyrażeniu zgody na dzień wolny dla oddania krwi. Nie przyszedł dnia 19 października 2016r. do pracy na zmianę nocną Dnia 24 października 2016r. kierownik T. S. z udziałem R. B. i M. M. przeprowadził rozmowę z powodem na temat tego dnia wolnego. Wcześniej konsultował się z działem kadr i uzyskał informację, że pracownik powinien uzyskać zgodę na oddanie krwi w danym dniu. Powód po takim stanowisku stwierdził, że odda sprawę do Inspekcji Pracy. Wyjaśnił też, że oddawał krew dla osoby z wypadku.

Pracownicy pozwanej spółki często oddają honorowo krew. Zakład nie robi z tym problemów, jednak uczulił pracowników na to, że piątki i poniedziałki są dniami, w których oprócz dawców krwi często występują urlopy, zwolnienia lekarskie itd. Dlatego chodziło o rozważenie oddawania krwi w inne dni.

Nieobecności pracowników skutkują niekiedy koniecznością zatrzymywania maszyn, a to dezorganizuje tok produkcji.

Dnia 28 października 2016 roku strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody osobowe w postaci zeznań T. S., I. M., J. M., M. M. oraz G. C. oraz dowodów z dokumentów w postaci: umowy o pracę, angaży, wypowiedzenia, książeczki honorowego dawcy krwi.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że stan faktyczny co do zasady nie jest w sprawie sporny. Powód nie kwestionował, że nie zwracał się o udzielenie dnia wolnego celem oddania krwi po odmownej decyzji swoich majstrów. Natomiast podnosił, że takiej zgody nie potrzebował, a zakład pracy miał obowiązek mu dać dzień wolny.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w niniejszej sprawie sporne było, czy pracownicy strony pozwanej mogą w ogóle oddawać krew. W tym zakresie Sąd Rejonowy uznał zeznania świadków za wyczerpujące i wiarygodne. Zakład pracy o tyle „utrudnia” oddawanie krwi, że informuje pracowników o dniach newralgicznych dla produkcji i wnosi o ustalanie innych dni na oddawanie krwi. Spółka boryka się z absencją pracowników, której rozmiar niekiedy powoduje konieczność wyłączania maszyn, zmian w obsadzie na kolejnych zmianach.

W ocenie Sądu Rejonowego zasady uprzedzania o zamierzonej nieobecności w pracy z powodu oddawania krwi są prawidłowe. W rozporządzeniu (...) z 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy ... (tj.Dz. U. 2014.1632) jest określony obowiązek zwolnienia przez zakład pracy pracownika na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi (§12 zd.1.). Zapis ten stanowi, że obowiązek zwolnienia na dany dzień istnieje o tyle, o ile dzień ten oznaczyła stacja krwiodawstwa. W każdym innym przypadku zakład pracy ma obowiązek usprawiedliwić nieobecność pracownika, który oddał krew, ale ma prawo wymagać od pracownika uprzedzenia o takiej nieobecności i uzyskania zgody na taką nieobecność.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż w przedmiotowej sprawie powód nie uzyskał zgody na dzień wolny w dniu 19 października 2016r. i zakład pracy brak tej zgody zasadnie umotywował. Nie był dzień 19 października 2016r. dniem wyznaczonym przez stację krwiodawstwa na oddanie krwi, czy wykonanie badań kontrolnych przez powoda. Tak więc istniała obiektywna możliwość oddania krwi przez powoda w jakimkolwiek innym dniu, po wcześniejszym ustaleniu tego z przełożonymi.

Sąd Rejonowy wskazał, że wprawdzie podstawowym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy pod kierunkiem pracodawcy, a pracodawcy wypłacać wynagrodzenie za pracę wykonaną i przydzielać pracę do wykonania. Kwestia różnych uprawnień i przywilejów jest kwestią wtórną do tych podstawowych obowiązków.

Jednocześnie Sąd Rejonowy podkreślił, że to zakład pracy ponosi odpowiedzialność i ma odpowiednie środki dla zapewnienia właściwego toku produkcyjnego. W pozwanej spółce konieczne było takie ustalenie zatrudnienia, które zapewniłoby niezakłócony tok produkcji. Za ten czynnik ryzyko gospodarcze spoczywa na zakładzie pracy. Sama tylko kontrola zwolnień, samo dyscyplinowanie pracowników nie są czynnikami, które zapewnią przy niedoborze kadr właściwy tok produkcji. W pozwanej spółce, jakkolwiek nie ma podstaw do przyjęcia za wykazane braków kadrowych, to jednak przy zachwianiu dyscypliny występują niepożądane skutki w postaci zakłócenia toku produkcji.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, że w niniejszej sprawie pracodawca zareagował na nieprzestrzeganie dyscypliny przez pracownika i reakcją tą było wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Jednakże wypowiedzenia dokonano w stosunku do pracownika zatrudnionego od 2002 roku, a więc od 14 lat i przez ten okres czasu nie wystąpiły żadne naruszenia przez powoda regulaminu pracy itd.

W ocenie Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie doszło do odmienności interpretacji tych samych zasad dotyczących usprawiedliwiania nieobecności w pracy, uprawnień pracownika i obowiązków zakładu. I obydwie strony zdecydowały o słuszności swojego stanowiska.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy zachowanie powoda nie było zachowaniem, które nie może wywołać reakcji pracodawcy celem zdyscyplinowania pracownika, było naganne. Jednakże kroki podjęte przez pracodawcę miały na celu raczej zdyscyplinowanie załogi. Tak należy traktować decyzje o wypowiedzeniu umowy pracownikowi z wieloletnim stażem pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę nie powinno być działaniem dla podniesienia dyscypliny pracowników. Zakład pracy ma wiele różnych środków, zarówno określonych w przepisach wewnętrznych, jak i w kodeksie pracy, które służą reakcji na niewłaściwe zachowanie pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę nie jest podstawowym z tej palety działań zakładu pracy. Pracodawca winien zastosować inne, mniej dotkliwe dla pracownika środki.

Z tych względów Sąd Rejonowy przyjął, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi wskazywało przyczynę prawdziwą, było zachowaniem powoda naruszeniem obowiązków pracowniczych, ale jednak nie była to przyczyna, która uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi z tak dużym stażem pracy i bez wcześniejszych przypadków naruszenia obowiązków.

Dlatego według Sądu Rejonowego wypowiedzenie to nie jest wypowiedzeniem spełniającym warunku z art. 45 kp, nie jest wypowiedzeniem uzasadnionym.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uznał żądanie odszkodowania za w pełni zasadne i na podstawie art. 47<sup>1</sup>kp ustalił jego wysokość na kwotę 11.645,28zł. Jednocześnie Sąd uznał, że w zakresie przekraczającym wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia żądanie jest niezasadne i dlatego je oddalił. Za niezasadne Sąd Rejonowy uznał także zgłoszone w pozwie żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, wskazując, że w toku procesu zostało wykazane, że powód jednak naruszył swoje obowiązki pracownicze a reakcja zakładu była nadmierna do przewinienia. W ocenie Sądu Rejonowego zachowanie powoda było niewłaściwe, bowiem wykazał się on nadmiernym i nieodpowiednim do norm egzekwowaniem uprawnień. Dlatego też, Sąd Rejonowy uznał, że powrót do zakładu pracy, przy tak roszczeniowej postawie nie może być uznany za uzasadnione żądanie.

**Apelację od powyższego wyroku** wniósł pełnomocnik zarzucając mu naruszenie:

- art. 45§1 k.p. poprzez jego zastosowanie w przypadku kiedy przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była uzasadniona;

- art. 233§ 1 k.p.c. poprzez wadliwą ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie prowadząc do uznania, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę był nieuzasadniona w okolicznościach zdarzenia, które spowodowało podjęcie przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę.

Reasumując pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskrzonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenia od strony powodowej na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 10 października 2017 roku pełnomocnik pozwanego poparł apelację a powód wniósł o oddalenie apelacji.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:**

Apelacja nie jest zasadna.

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

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

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu naruszenia art. 233 KPC, a więc zarzutu wadliwej oceny dowodów. W myśl tego przepisu sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Podkreślić należy, że kontrola instancyjna ogranicza się w tym przypadku tylko do zbadania poprawności logicznego rozumowania sądu I instancji. Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza samo stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając.

Sąd Okręgowy stwierdza, że w przedmiotowej sprawie apelujący pomimo formalnego zgłoszenia zarzutu naruszenia art. 233 KPC, w żaden sposób zarzutu tego nie uzasadnił, samo zaś określenie zarządu naruszenia wskazanego przepisu poprzez „wadliwą ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie prowadzącą do uznania, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była nieuzasadniona” w istocie sprowadza się do zarzutu naruszenia prawa materialnego.

Za chybiony w ocenie Sądu Okręgowego uznać należy zarzut naruszenia prawa materialnego w zakresie niewłaściwego zastosowania art. art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem 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.

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

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach.

Wskazać należy, iż w świetle art. 45 § 1 k.p. pracownicy są chronieni przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 1996 r. I PRN 69/96). Istotne jest jednak, by u podstaw jednostronnej czynności wypowiedzającej leżała nie jakakolwiek przyczyna, ale taka, której rzetelność i ciężar gatunkowy uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę po rozwiązanie umowy o pracę. Zasadność wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być rozważana z uwzględnieniem interesu pracownika oraz pracodawcy, co nie oznacza przyzwolenia na wypowiedzenie arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. O zasadności wypowiedzenia umowy o pracę decyduje także ocena społeczna całokształtu okoliczności motywujących to działanie pracodawcy. Dokonanie

przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej - w jego przekonaniu - rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k.p., ponieważ wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna, jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (np. wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r. II PK 119/07).

W stanie faktycznym przedmiotowej sprawy pozwana spółka wypowiedziała powodowi umowę o pracę wskazując jako przyczyny: naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, tj. obowiązku świadczenia pracy, poprzez niestawienie się w pracy w dniu 19 października 2016r. pomimo niezyskania zgody na zwolnienie z pracy w tym konkretnym dniu w celu oddania krwi, utratę zaufania w stosunku do pracownika, który w sytuacji możliwości uzgodnienia z pracodawcą dnia wolnego od pracy, wybiera sobie ten dzień bez uzgodnienia, nie zważając na potrzeby pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód nie stawiał się w dniu 19 października 2016 r. do pracy, bowiem w tym dniu postanowił oddać krew o czym poinformował swoich bezpośrednich przełożonych – majstrów J. M. i M. M., ci zaś skierowali go do kierownika T. S. celem uzyskania zgody, powołując się na kłopoty kadrowe związane z dużą absencją pracowników dezorganizującą pracę. Powód nie kwestionował, że zdecydował się oddać krew, pomimo, że nie zwracał się do pracodawcy o udzielenie z tego powodu dnia wolnego, będąc w błędnym przekonaniu, że takiej zgody nie potrzebuje, gdyż zakład pracy zobowiązany jest udzielić mu dnia wolnego. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika ponadto, iż pracownicy pozwanej często oddają honorowo krew, przy czym pracodawca o tyle „utrudnia” to pracownikom, że informuje ich o tym, iż poniedziałki i piątki są dniami, w których pracownicy często wykorzystują urlopy i zwolnienia lekarskie, dlatego też wnosił o oddawanie dni w pozostałe dni tygodnia. Jako okoliczność niesporną Sąd I instancji przyjął także, iż nieobecności pracowników skutkują niekiedy koniecznością zatrzymania maszyn oraz zmian w obsadzie na kolejnych zmianach, to zaś dezorganizuje tok produkcji.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy Sąd Rejonowy uznał, iż zachowanie powoda było naganne, które mogło wywołać reakcję pracodawcy zmierzającą do zdyscyplinowania pracownika, jednakże kroki podjęte przez pracodawcę miały na celu raczej zdyscyplinowanie załogi. Tak zdaniem Sądu należy traktować decyzje o wypowiedzeniu umowy pracownikowi z wieloletnim stażem pracy. Innymi słowy Sąd Rejonowy przyjął, iż wskazana w wypowiedzeniu przyczyna związana z naruszeniem przez powoda obowiązków pracowniczych była prawdziwa, jednakże nie była to przyczyna, która uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi z 14 letnim stażem pracy, do którego pracy nie było wcześniej zastrzeżeń.

Zdaniem Sądu Okręgowego należy w pełni podzielić stanowisko Sądu I instancji w kwestii zasadności dokonanego powodowi wypowiedzenia, w szczególności co do uznania, iż reakcja pozwanej na niewątpliwie naganne zachowanie powoda była nieodpowiednia, niewspółmierna do faktycznie powstałych utrudnień dla pracodawcy. Na aprobatę zasługuje również stanowisko tegoż Sądu, iż w pozwanej spółce konieczne było takie ustalenie zatrudnienia, które zapewniłoby niezakłócony tok produkcji. Każdy pracodawca staje bowiem niekiedy przed koniecznością takiego zorganizowania pracy, by - bez uszczerbku dla jej wydajności i jakości - obowiązki nieobecnych pracowników zostały wykonane przez inne osoby. Ryzyko okresowej usprawiedliwionej nieobecności pracowników należy zawsze brać pod uwagę, prowadząc działalność gospodarczą.

Odnosząc się do pozostałych kwestii zawartych w uzasadnieniu apelacji, nie sposób w ocenie Sądu Okręgowego, zgodzić się ze stwierdzeniem strony pozwanej, iż w zaistniałych okolicznościach sprawy istniały podstawy do skutecznego postawienia powodowi zarzutu utraty zaufania. Brak jest bowiem dostatecznych argumentów świadczących o celowym i świadomym działaniu powoda na szkodę pracodawcy.

Dodać należy, że art. 45 k.p., zawierający pojęcie „wypowiedzenie uzasadnione”, stanowi klauzulę generalną, czyli zawiera sformułowanie ogólne (zwrot niedookreślony), pozostawiający sądowi znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Zakwestionowanie tej oceny w toku kontroli instancyjnej

może mieć uzasadnienie jedynie wówczas, gdy jest ewidentnie bezpodstawna lub rażąco narusza zasady logicznego rozumowania.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie nie wykroczył poza granice swobody sędziowskiej. Przeciwnie, stanowisko jakie zajął zostało logicznie i szczegółowo uzasadnione. Należy zatem stwierdzić, że nie wykracza poza granice swobody sędziowskiej uznanie przez Sąd, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi z 14 letnim stażem, nienagannie wykonującemu obowiązki, który zdecydował o honorowym oddaniu krwi bez uzgodnienia dnia wolnego z pracodawcą, jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., pomimo, że nieobecność ta doprowadziła w pewnym stopniu do dezorganizacji pracy w miejscu jego zatrudnienia.

Z przyczyn wyżej wskazanych, uznając apelację za nieuzasadnioną, na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł o jej oddaleniu.