

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 października 2013 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi X wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo W. B. o przywrócenie do pracy w Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w Ł. oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego 60 zł tytułem kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód był zatrudniony w pozwanej Spółdzielni od 20 kwietnia 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Prezesa Spółdzielni, w wymiarze połowy etatu, z wynagrodzeniem miesięcznym 3.000,00 zł. Od 20 kwietnia 2010 r. został też powołany przez radę nadzorczą na to stanowisko. W październiku 2012 r. powód został odwołany z funkcji Prezesa.

Pismem z dnia 13 lutego 2013 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na niedopełnieniu obowiązku niezwłocznego zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy – 8 lutego 2013 r. upłynął termin dostarczonego do pracodawcy orzeczenia lekarskiego, potwierdzającego niezdolność do pracy na skutek choroby, wobec powyższego powód powinien stawić się do pracy 11 lutego 2013 r. lub powiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania. Ponieważ nieobecność powoda w pracy spowodowana chorobą, potwierdzana kolejnymi zwolnieniami lekarskimi przesyłanymi drogą pocztową, bez wcześniejszego powiadamiania pracodawcy o kontynuacji nieobecności, trwa już od kilku miesięcy, pracodawca uznał powyższe postępowanie powoda, jako pracownika za rażące niedbalstwo w wykonywaniu podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powód odebrał pismo o rozwiązaniu umowy w dniu 1 marca 2013 r. Taką datę wskazano w świadectwie pracy, jako datę rozwiązania umowy.

**Sąd Rejonowy ustalił, że W. B. przebywał na zwolnieniach lekarskich: od 9 do 13 stycznia 2012 r., od 3 do 12 września 2012 r., od 13 do 28 września 2012r., od 29 września do 12 października 2012r., od 13 do 25 października 2012 r., od 26 października do 2 listopada 2012r., od 3 do 16 listopada 2012 r., od 17 do 30 listopada 2012 r., od 1 do 14 grudnia 2012 r., od 15 do 28 grudnia 2012 r., od 29 grudnia 2012r. do 11 stycznia 2013r., od 12 do 25 stycznia 2013 r.; od 26 stycznia do 8 lutego 2013 r., od 9 do 22 lutego 2013 r., od 23 lutego do 1 marca 2013 r. Powód pod koniec 2012 r., w okolicach października – listopada, był dwukrotnie w Spółdzielni rozliczyć się.**

**Początkowo córka skarżącego dostarczała zwolnienia lekarskie do pozwanego. Następnie W. B. wysyłał je pocztą. Wysyłając zwolnienia pocztą nie informował w żaden sposób pozwanego o niezdolności do pracy. Pozwany dowiadywał się o zwolnieniu w dacie wpływu zwolnienia do Spółdzielni.**

**Skarżący nadał pocztą w dniu 14 lutego 2013 r. (czwartek) zwolnienie lekarskie za okres od 9 (sobota) do 22 lutego 2013 r., które dotarło do pozwanego w dniu 18 lutego 2013 r. Na zwolnieniu wskazano, że powód może chodzić.**

**W. B. poza nadaniem powyższego zwolnienia pocztą nie kontaktował się z pozwanym w żadnej formie i nie informował o przedłużeniu zwolnienia lekarskiego na okres od dnia 9 lutego 2013r. Powód posiadając sprawny telefon komórkowy oraz telefon stacjonarny, nie zadzwonił do pracodawcy, nie kontaktował się także za pośrednictwem poczty elektronicznej pomimo, że posiadał i posługiwał się służbową pocztą elektroniczną. Nie prosił również córki o dostarczenie zwolnienia, ani nie skontaktował się ze Spółdzielnią w żaden inny sposób. Przy czym nie musiał się**

**on kontaktować się bezpośrednio z p.o. Prezesa D. O., a mógł skontaktować się z innymi osobami w Spółdzielni. Kontaktował się natomiast z pracownikiem kadr lub główną księgową w innych sprawach.**

**Pozwany w okresie od 11 do 18 lutego 2013 r. nie wiedział o przyczynach nieobecności powoda w pracy. Po 11 lutego 2013 r. p.o. Prezesa pytał w kadrach, czy powód jest nadal na zwolnieniu lekarskim, ale nikt w Spółdzielni nie wiedział o przedłużeniu zwolnienia lekarskiego powoda po 8 lutego 2013 r. Powód w okresie zatrudnienia pełnił u pozwanego także funkcję inspektora nadzoru budowlanego na prośbę rady nadzorczej.**

**Równoległe z zatrudnieniem u pozwanego W. B. był zatrudniony w firmie (...) do kwietnia 2013 r. Zwolnienia lekarskie powoda do tego pracodawcy zawoził syn powoda.**

W oparciu o tak ustalony, niesporny między stronami stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo podlega oddaleniu.

Na wstępie Sąd wskazał, iż brak jest możliwości dochodzenia w sprawie roszczenia o przywrócenie do pracy w sytuacji, gdy umowa o pracę obejmowała wyłącznie stanowisko Prezesa Spółdzielni, a więc organu tego podmiotu, zaś powód został skutecznie odwołany z tej funkcji przez radę nadzorczą, w okresie przed rozwiązaniem umowy o pracę. Sąd Pracy nie może w takiej sytuacji przywrócić pracownika na stanowisko będące organem statutowym osoby prawnej, przesądzając o składzie osobowym organu, bowiem stanowiłoby to naruszenie prerogatyw zastrzeżonych wyłącznie dla osoby prawnej. W ocenie Sądu, kwestię należy tu oceniać analogicznie, jak w przypadku członków zarządu spółek kapitałowych, ze względu na analogiczny charakter prawny organu osoby prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06, OSNP 2007/17-18/245, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2009 r., II PK 285/08).

Ustalenie niezgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę powoda, mogłoby więc rodzić jedynie roszczenie o odszkodowanie – art. 45 § 1 i 2 kp w zw. z art. 56 kp.

Niemniej jednak, zdaniem Sądu I instancji powództwo jest niezasadne, bowiem powód – nie powiadamiając pracodawcy o przyczynach niestawiennictwa w pracy w okresie od 11 lutego 2013 r., dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 kp). W ocenie Sądu Rejonowego wina powoda polega na rażącym niedbalstwie – powód pomimo tego, że w okresie zwolnienia za okres od 9 do 22 lutego 2013 r. mógł chodzić, a także miał realne, techniczne możliwości powiadomienia pracodawcy o dalszej niezdolności do pracy, nie powiadomił go o tym fakcie. Pracodawca dowiedział się o przyczynach dalszej nieobecności z chwilą wpłynięcia zwolnienia lekarskiego, tj. w dniu 18 lutego 2013r., a więc po tygodniu odkąd powód nie stawiał się do pracy. W. B. nadał zwolnienie lekarskie pocztą w czwartek (14 lutego 2013r.). W okresie od poniedziałku powód w żaden z kolejnych dni nie skontaktował się ze Spółdzielnią i nie poinformował o przyczynach niestawiennictwa w pracy, ani nie poprosił swoich dzieci o dostarczenie zwolnienia. Zwolnienia do równoległego miejsca zatrudnienia powoda dostarczał tymczasem jego syn.

W ocenie Sądu I instancji stanowi to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków każdego, choćby szeregowego pracownika, a tym bardziej pracownika zatrudnionego na stanowisku Prezesa Spółdzielni i dodatkowo pełniącego funkcję inspektora nadzoru budowlanego.

Sąd wskazał, iż obowiązki w tym zakresie wynikają z § 2 pkt. 1-3 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik

dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Nietrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego powód miał realną możliwość powiadomienia pracodawcy o przyczynie obecności niezwłocznie, tj. winien to uczynić już w poniedziałek, 11 lutego 2013r., gdyż przyczyna nieobecności była z góry wiadoma. Poza tym powód uchybił nawet dodatkowemu terminowi powiadomienia Spółdzielni w ciągu 2 dni. Zdaniem sądu powód myli podstawowy obowiązek niezwłocznego zawiadomienia pracodawcy o przyczynach niestawiennictwa, ze złożeniem dowodu niezdolności w postaci zwolnienia lekarskiego (§ 3 rozporządzenia).

Jak podniósł Sąd I instancji pracownik powinien z własnej inicjatywy (osobiście lub za pośrednictwem osoby trzeciej), w sposób wiarygodny i bez nieuzasadnionej zwłoki powiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie trwania swej nieobecności w pracy. Nie wywiązanie się z tego obowiązku wskutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) (tak w wyroku SN z 16.06.2004, (...) 639/03, LEX 610472).

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od strony przegrywającej na rzecz pozwanego pracodawcy. Na koszty zostały się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 60 złotych (§ 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz 1348 z późn. zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego a w szczególności § 2 pkt 1-3 rozporządzenia za dnia 15 maja 1996 r. w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy /Dz.U. Nr 60 poz. 281 ze zm./ przez przyjęcie, że nie dopełnił obowiązków nałożonych tym przepisem w sposób umyślny lub rażąco niedbały, w sposób sprzeczny z zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

W uzasadnieniu swego stanowiska skarżący podniósł, iż brak niezwłocznego powiadomienia przez niego pracodawcy o przewidywanej niezdolności do pracy w jego przypadku nie mógł stanowić podstawy zwolnienia zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp, gdyż uchybienie to nie było spowodowane jego winą umyślną czy rażącym niedbalstwem. Apelujący wskazał, iż jego pracodawca wiedział, jaki charakter ma i czym spowodowana jest jego nieobecność w pracy potwierdzona 14 zwolnieniami lekarskimi o charakterze ciągłym. Wobec tego zdaniem apelującego jego pracodawca wiedział o przyczynach jego niestawiennictwa. Podniósł też, że z uwagi na stan zdrowia sporne zwolnienie lekarskie nadał w dniu 14 lutego 2013 r. Ze względu na wskazaną przewlekłą chorobę nie mógł zrobić tego wcześniej. Wskazał, iż istotnie uprzednio w dopełnieniu tego typu obowiązków incydentalnie pomagały mu dzieci, jednakże w tym konkretnym przypadku nie było to możliwe. Z uwagi na te okoliczności zdaniem skarżącego nie można przypisać mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Z tych też względów skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji ewentualnie o jego zmianę i uwzględnienie powództwa.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powoda i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa adwokackiego za postępowanie apelacyjne.

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

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Art. 52 § 1 kp. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z § 2 pkt. 1-3 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281 ze zm) pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Nietrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.

W świetle powyższego do podstawowych obowiązków pracownika należy terminowe informowanie pracodawcy o przyczynie i przewidywanym okresie absencji w pracy.

Mając na uwadze zarzuty apelacji wskazać również należy, iż konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma charakter złożony, w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne. Te pierwsze odnoszą się do bezprawności zachowania polegającej na pogwałceniu podstawowych obowiązków oraz skorelowanego z tym naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Przykładowo brak terminowego poinformowania go o przewidywanej przyczynie nieobecności w pracy. Z kolei aspekt subiektywny to podmiotowa wadliwość zachowania pracownika wynikająca z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Istotnym zagadnieniem dla wykładni wskazanego przepisu jest, więc rozumienie pojęcia winy. Zgodnie z tradycyjnym ujęciem rozróżnia się w niej element obiektywny i subiektywny. Ten pierwszy polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie, przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ze względu na fakt, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, uprawniona jawi się konstatacja, że w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną. W tym kontekście na aprobatę zasługuje pogląd sformułowany w wyroku SN z dnia 11 września 2001 r. (I PK 634/00 OSNP 2003, nr 16, poz. 381; por. też wyrok SN z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762), zgodnie z którym w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo (Por. wyrok SN z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/99, LEX nr 585689, t. 4.) - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością, nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 7 lutego

2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, nr 7-8, poz. 98; por. też wyrok SN z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07, LEX nr 448851).

Powyższe znajduje odzwierciedlenie w słusznie przywołanym przez Sąd Rejonowy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2004 r. I PK 639/03 LEX nr 610472 w którym wskazano, iż w wykonaniu ciężącego na pracowniku obowiązku, o którym mowa w § 2 ust. 1 - ust. 3 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281), pracownik powinien z własnej inicjatywy (osobiście lub za pośrednictwem osoby trzeciej), w sposób wiarygodny i bez nieuzasadnionej zwłoki powiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie trwania swej nieobecności w pracy. Nie wywiązanie się z tego obowiązku wskutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

W ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanego przypadku Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż zachowanie powoda nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i usprawiedliwiało rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie natychmiastowym (art. 52§ 1 pkt 1 kp), gdyż powód w sposób rażąco niedbały zaniechał swojego obowiązku terminowego powiadomienia pracodawcy o swojej usprawiedliwionej nieobecności w pracy w sposób określony w § 2 ust. 1 - ust. 3 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281).

Znamiennym jest, iż powód nadając zwolnienie lekarskie za okres od 9 (sobota) do 22 lutego 2013 r. przesyłką pocztową w dniu 14 lutego 2013 r., informując w ten sposób pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie tylko nie zrobił tego niezwłocznie, ale i nie dochował terminu dwudniowego maksymalnie przewidzianego do dopełnienia tej czynności. Bezspornie więc powód naruszył swe podstawowe obowiązki.

Niewątpliwie także dopuszczając się wskazanych uchybień powód nie dołożył w tym zakresie należytej staranności. Powoda w szczególności nie tłumaczy fakt, iż nie mógł skorzystać z pomocy dzieci, celem dopełnienia wskazanego obowiązku, ani z uwagi na stan zdrowia nadać przesyłki pocztowej wcześniej. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego powód mógł bowiem o swej nieobecności poinformować pracodawcę telefonicznie (powód dysponował sprawnym telefonem zarówno komórkowym jak i stacjonarnym), a zwolnienie lekarskie przesłać w terminie późniejszym. Powód nie był bowiem zobligowany do niezwłocznego przekazania zwolnienia lekarskiego do zakładu pracy, lecz do udzielenia wiążącej informacji o przyczynie i wglądnie o terminie swej nieobecności.

W postępowaniu przed Sądem I instancji powód wyjaśnił, iż nie zadzwonił w tej sprawie do pracodawcy, bowiem nie chciał kontaktować się z D. O. pełniącym obowiązki prezesa zarządu. Powyższe tłumaczenie uznać należy za absurdalne, ponieważ w przedmiotowej kwestii powód mógł skontaktować się z jakimkolwiek pracownikiem kadr. Ponadto nawet jeśli powód nie chciał mieć osobistego kontaktu z jakimkolwiek przedstawicielem czy pracownikiem pozwanego, wobec niemożności niezwłocznego nadania zwolnienia lekarskiego drogą listowną, dysponując pocztą elektroniczną mógł powiadomić o przyczynie i czasie trwania nieobecności w pracy mailem. Niemniej jednak także z tej możliwości z niewyjaśnionych przyczyn powód nie skorzystał. Wobec tego zaniechał swych obowiązków w sposób rażąco niedbały.

Oceny tej nie zmienia argumentacja apelacji wskazująca na to, iż pozwany wiedział o przyczynie niestawiennictwa powoda z uwagi na jego długotrwałą chorobę potwierdzoną 14 zwolnieniami lekarskimi o charakterze ciągłym. W ocenie Sądu Okręgowego twierdzenie to nie zostało poparte żadnymi dowodami. Fakt, iż powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim nie oznacza bowiem, że wobec braku niezwłocznego przedstawienia kolejnego z nich i niedoinformowania pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy, pracodawca wiedział czym kolejna absencja w pracy W. B. jest spowodowana. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym zeznań świadków i pozwanego, żadną miarą nie wynika, iż pracodawca łączył nieobecność powoda z jego długotrwałą chorobą. Wręcz przeciwnie dowody te wskazują, iż pracodawca nie wiedział dlaczego powód nie stawiał się w pracy. Poza tym zupełnie uprawnionym byłoby również przekonanie pracodawcy o zakończeniu korzystania ze zwolnień lekarskich przez

skarżącego, właśnie z uwagi na ich długotrwałość w okresie wcześniejszym. Powyższe twierdzenia apelacji pozostają więc gołosłownymi.

Reasumując powód wykazał się rażącym niedbalstwem w powyższym zakresie pomimo, iż jako były Prezes Zarządu i inspektor nadzoru budowlanego, winien zdawać sobie sprawę, że brak niezwłocznego powiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy może narażać go na negatywne konsekwencje i destabilizować proces pracy, zaniechał tego obowiązku. Tym samym całkowicie zignorował następstwa swojego zachowania, chociaż rodzaj wykonywanych zadań i zajmowane przez niego stanowisko nakazywały szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Niewątpliwie innej staranności można wymagać od pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, innej od osoby wykonującej wysoko kwalifikowaną pracę o dużym zakresie samodzielności, a jeszcze innej od pracownika wykonującego proste prace techniczne. (Wyrok SN z dnia 8 kwietnia 2009 r., II PK 260/08, LEX nr 707876). Tak więc argumentacji skarżącego o braku winy - rażącego niedbalstwa powoda w niedopełnieniu obowiązków nałożonych na niego przepisem § 2 pkt 1-3 rozporządzenia za dnia 15 maja 1996 r. w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy /Dz.U Nr 60 poz 281 ze zm/ nie można uznać za uzasadnioną. Apelacyjny zarzut dotyczący naruszenia prawa materialnego nie zasługiwał zatem na uwzględnienie.

Brak więc podstaw do zmiany bądź uchylenia zaskarżonego orzeczenia.

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

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 461 j.t.).