

Sygn. akt III APa 4/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Elżbieta Gawda
Sędziowie:	SA Elżbieta Czaja (spr.) SA Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska
Protokolant: sekr. sądowy Maciej Mazuryk	

po rozpoznaniu w dniu 14 maja 2013 r. w Lublinie

sprawy Z. L.

przeciwko Spółdzielni (...) w L.

o uchylenie uchwały, przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanej Spółdzielni (...) w L.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 28 stycznia 2013 r. sygn. akt VII P 10/12

I. oddala apelację;

II. zasądza od Spółdzielni (...)

w L. na rzecz Z. L. kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych powiększoną o stawkę podatku od towarów

i usług tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym.

Sygn. akt III APa 4/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 09 maja 2011 roku skierowanym przeciwko Spółdzielni (...) w L., Z. L. wniosła o uchylenie uchwały rady nadzorczej, na mocy której wykluczono ją z członkostwa w pozwanej spółdzielni, o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew Spółdzielnia (...) w L. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 28 stycznia 2013 roku Sąd Okręgowy w Lublinie uchylił uchwałę Rady Nadzorczej Spółdzielni (...) w L. z dnia 14 kwietnia 2011 roku, przywrócił Z. L. do pracy w tej Spółdzielni na dotychczasowych warunkach, zasądzając na jej rzecz kwotę 17 666, 41 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy płatną pod warunkiem podjęcia pracy, oraz kwotę 2040 tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług

Podstawą wyroku były następujące ustalenia :

Z. L. została zatrudniona w Spółdzielni (...) w L. w dniu 01 września 1971 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś w dniu 30 października 1972 roku została przyjęta w poczet członków spółdzielni. Jest osobą niewidomą. Orzeczeniem Obwodowej Komisji Lekarskiej do Spraw Inwalidztwa i Zatrudnienia z dnia 27 listopada 1974 roku została zaliczona do pierwszej grupy inwalidów z ogólnego stanu zdrowia. W pozwanej spółdzielni wykonywała pracę jako robotnik produkcji szrotkarskiej, wykonawca pracy nakładczej, obsługiwała centralę telefoniczną, a w ostatnim okresie zatrudnienia pracowała jako monter produkcji elektrycznej. Od dnia 01 maja 2008 roku świadczyła pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy w ramach 3/5 etatu. Z ustaleń powódki z pracodawcą wynikało, iż miała ona świadczyć pracę w poniedziałki, wtorki i środy w godzinach od 7.00 do 14.00. Konieczne było przepracowanie określonej liczby dni w miesiącu. W razie potrzeby zmiana dni pracy mogła zostać ustalona z kierownikiem wydziału.

W dniu 09 września 2009 roku pracodawca wypowiedział Z. L. spółdzielczą umowę o pracę. Wyrokiem z dnia 21 lipca 2010 r. w sprawie o sygnaturze akt VII P 606/09 Sąd Rejonowy w Lublinie przywrócił powódkę do pracy w pozwanej spółdzielni na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Rozstrzygnięcie to uprawomocniło się w dniu 13 stycznia 2011 roku, po rozpoznaniu sprawy przez Sąd Okręgowy w Lublinie, działający jako Sąd drugiej instancji.

Po przywróceniu do pracy Z. L. przysługiwał zaległy urlop wypoczynkowy w wymiarze 22 dni roboczych za czas pozostawania bez pracy w 2010 roku. Zwróciła się ona do kadr o pisemne wskazanie dat rozpoczęcia i zakończenia odbywania urlopu. Uzyskała informację, iż miał on trwać od dnia 08 lutego 2011 roku do dnia 29 marca 2011 roku. Od dnia 16 lutego do dnia 28 lutego 2011 powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby, o czym poinformowała pracodawcę w dniu 18 lutego, za pośrednictwem M. G. - jednego z pracowników spółdzielni, który w jej imieniu przekazał pracodawcy zaświadczenie lekarskie.

W spółdzielni istniał akceptowany przez pracodawcę zwyczaj, zgodnie z którym, w razie wystąpienia niezdolności do pracy, ze względu na chorobę, w czasie odbywania urlopu pracowniczego, okres urlopu automatycznie wydłużał się o liczbę dni odpowiadającą ilości dni, na które wystawione zostało zaświadczenie lekarskie. W sytuacji, gdy w czasie tak przedłużonego urlopu wypoczynkowego zachodziła pilna konieczność świadczenia pracy, wynikająca z potrzeb pracodawcy, kierownik działu telefonicznie zobowiązywał pracownika do stawienia się w spółdzielni, a pozostała część urlopu była udzielana w innym czasie, uzgodnionym przez strony. Z uwagi na powyższą wieloletnią i utrwaloną praktykę Z. L. pozostawała w przekonaniu, iż po dniu 29 marca 2011 roku, który miał być ostatnim dniem urlopu wypoczynkowego, uległ on wydłużeniu o ilość dni, na które opiewało zwolnienie lekarskie. Z uwagi na powyższe nie stawiała się do pracy w dniu 30 marca oraz 04 kwietnia 2011 roku. Natomiast w dniu 05 kwietnia 2011 roku powódka telefonicznie skontaktowała się z kierownikiem wydziału, aby uzyskać informację o dokładnym terminie, w którym powinna stawić się w pracy po wydłużonym urlopie wypoczynkowym. Po rozmowie z kierownikiem wydziału, skontaktowała się z działem kadr, w którym uzyskała informację, iż jej nieobecność począwszy od dnia 30 marca 2011 roku traktowana jest jako nieusprawiedliwiona i powinna niezwłocznie stawić się do pracy. Jeszcze tego samego dnia Z. L. udała się do spółdzielni. Zgłosiła gotowość do pracy i zwróciła się do kierownika wydziału z prośbą o umożliwienie jej odpracowania godzin, w których jej nieobecność została potraktowana jako nieusprawiedliwiona. Jej propozycja nie została zaakceptowana.

Na wniosek zarządu, uchwałą rady nadzorczej Nr (...) z dnia 14 kwietnia 2011 roku Z. L. została wykluczona z członkostwa w pozwanej spółdzielni. Jako przyczynę wykluczenia wskazano nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 30 marca 2011 roku, 04 kwietnia 2011 roku oraz w wymiarze 4 godzin w dniu 05 kwietnia 2011 roku, którą uznano za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Uchwała rady nadzorczej Nr (...) została powódce doręczona w dniu 26 kwietnia 2011 roku. W dniu doręczenia uchwały rady nadzorczej Nr (...) Z. L. miała ukończone 58 lat.

Sąd obdarzył wiarą w całości zeznania świadków: M. G., M. S. (1), A. G. (1), oraz E. F. ponieważ były one spójne wewnątrz, rzeczowe i logiczne. Nadto relacje przedstawione przez wskazanych świadków korelowały ze sobą i uzupełniały się wzajemnie. Zeznania pracowników pozwanej spółdzielni jednoznacznie potwierdzają, iż istniał akceptowany przez pracodawcę zwyczaj, zgodnie z którym, w razie wystąpienia w czasie urlopu wypoczynkowego niezdolności do pracy ze względu na chorobę, okres urlopu automatycznie wydłużał się o liczbę dni odpowiadającą ilości dni, na które wystawione zostało zaświadczenie lekarskie. Okoliczności przedstawione przez wskazane wyżej osoby potwierdzają, iż utrwalona praktyka nie odpowiadała założeniom regulaminu pracy obowiązującego w spółdzielni. Ponadto istniała również możliwość odpracowywania nieusprawiedliwionych nieobecności, a harmonogram dni, w które zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mieli wykonywać swoje obowiązki mógł być zmieniany i elastycznie dostosowywany do potrzeb pracowników. Oceniając zeznania wskazanych wyżej osób w świetle zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, jak również mając z nimi bezpośredni kontakt na rozprawie, Sąd stwierdził, iż wskazani świadkowie zeznawali w sposób szczerzy i spontaniczny, wobec czego zeznania ich uznać należało za wiarygodne. Miarodajności zeznań pracowników nie podważa podnoszona przez stronę pozwaną okoliczność, iż osoby te w ostatnich latach osobiście nie korzystały z możliwości przedłużenia urlopu wypoczynkowego. Nie może budzić wątpliwości fakt, iż wiedza świadków na temat przedmiotowego zwyczaju, nie jest uzależniona od faktycznego wykorzystywania przez nich możliwości, które niesie ze sobą wskazana praktyka. Tym bardziej, że do automatycznego przedłużania urlopu dochodziło jedynie w specyficznej i wyjątkowej sytuacji powstania niezdolności do pracy w czasie urlopu wypoczynkowego. Fakt, iż żadna z wyżej wymienionych osób nie znalazła się w ostatnim czasie w takiej sytuacji, nie wyklucza uznania za prawdziwe twierdzeń świadków o istnieniu kwestionowanej przez pozwaną praktyki.

Za miarodajne Sąd uznał zeznania świadka E. D. (k. 89-90, 174) w części, w której odnosiły się do okoliczności związanych z zatrudnieniem powódki, charakterem i wymiarem wykonywanej przez nią pracy. E. D., pełniąc funkcję kierownika działu kadr i płac potwierdziła, iż procedura udzielania pracownikom spółdzielni urlopów miała charakter odformalizowany. Z uwagi na to, że znaczna część zatrudnionych to osoby niewidome, pracodawca nie wymagał składania wniosków urlopowych. Kwestie związane z udzielaniem urlopu były uzgadniane ustnie pomiędzy pracownikami, a kierownikiem wydziału, do którego należało podejmowanie decyzji w tym zakresie i prowadzenie kartotek urlopowych. Nie podzielił sąd natomiast tej części zeznań świadka, w której zanegowała istnienie w pozwanej spółdzielni praktyki związanej z wydłużaniem okresu urlopu wypoczynkowego w razie choroby. Zeznania kierowniczkę działu kadr, w tym zakresie, pozostają bowiem w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w szczególności z uznanymi za wiarygodne zeznaniami wymienionych wyżej świadków, będących pracownikami pozwanej spółdzielni. Tym bardziej, że sama E. D. wskazała, iż kwestie związane z udzielaniem urlopów najczęściej uzgadniane były ustnie pomiędzy pracownikami, a kierownikiem wydziału. Z tego względu uznać należy, iż wiedza pracowników, na temat okoliczności, które bezpośrednio dotyczyły przysługujących im uprawnień ma charakter pełniejszy i bardziej miarodajny, niż informacje posiadane przez kierowniczkę działu kadr, która nie uczestniczyła bezpośrednio w uzgodnieniach czynionych pomiędzy pracownikami, a kierownikiem wydziału, który odpowiadał za kwestie związane z udzielaniem urlopów wypoczynkowych.

W podobny sposób Sąd ocenił zeznania świadków J. O. i E. T. , uznając je za wiarygodne w zakresie, w którym odnosiły się do faktów związanych z przebiegiem zatrudnienia powódki, odformalizowanego charakteru zasad udzielania urlopów oraz możliwości elastycznego uzgadniania dni, w których zatrudnieni mieli świadczyć pracę. Zeznania wskazanych osób nie mogły natomiast stanowić podstawy do czynienia miarodajnych ustaleń co do istnienia akceptowanego przez pracodawcę zwyczaju automatycznego wydłużania urlopu wypoczynkowego, w razie choroby

pracownika. Twierdzenia J. O. w tym zakresie nie miały stanowczego charakteru. Świadek wskazał, iż „dokładnie nie pamięta” czy praktyka taka miała miejsce. Natomiast E. T. podniosła, iż w wydziale, w którym pracowała przez 15 lat, jako główny technolog, taka praktyka nie była stosowana. Zastrzegła jednocześnie, iż nie posiada wiedzy na temat tego czy zwyczaj taki był ustalony w innych wydziałach spółdzielni bądź w wydziale, w którym była zatrudniona powódka.

Sąd nie podzielił również twierdzeń podnoszonych przez byłego prezesa pozwanej spółdzielni (...), z których wynika, iż choroba w trakcie urlopu skracala wymiar wcześniej ustalonego urlopu, który nie był przedłużany o czas choroby. Zeznania świadka w tym zakresie pozostają bowiem w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności z uznanymi za wiarygodne zeznaniami świadków M. G. , M. S. (1) , A. G. (1) oraz E. F., tj. osób postronnych, niemających interesu w korzystnym rozstrzygnięciu sprawy na rzecz jednej ze stron.

Sąd obdarzył wiarą zeznania powódki w całości. Sąd podkreślił , że prawdziwość wskazywanych przez powódkę okoliczności odnośnie istnienia akceptowanego przez pracodawcę zwyczaju wydłużania urlopu wypoczynkowego w razie choroby pracownika, potwierdza również jej postawa z dnia 05 kwietnia 2011 roku. Po przywróceniu do pracy w styczniu 2011 roku Z. L. bardzo sumiennie usiłowała wypełniać wszelkie obowiązki wobec pracodawcy, obawiając się utraty zatrudnienia. Z tego względu zwróciła się do spółdzielni o udzielenie na piśmie informacji odnośnie terminu rozpoczęcia i zakończenia urlopu. W dniu 18 lutego 2011 roku poinformowała pracodawcę o niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej od dnia 16 do 28 lutego 2011 roku. Pozostawała w przekonaniu, iż po dniu 29 marca 2011 roku, okres udzielonego jej urlopu uległ wydłużeniu proporcjonalnie do liczby dni, w czasie których przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 05 kwietnia 2011 roku skontaktowała się z kierownikiem wydziału, a następnie z pracownikiem kadr, aby precyzyjnie ustalić datę, w której powinna stawić się w pracy. Kiedy uzyskała informację, iż jej nieobecność traktowana jest od dnia 30 marca 2011 roku jako nieusprawiedliwiona, niezwłocznie, jeszcze tego samego dnia stawiała się w spółdzielni, zgłaszając swoją gotowość do wykonywania pracy i zwracając się z prośbą o umożliwienie jej odpracowania dwóch dni w czasie, których była nieobecna. Wskazane okoliczności potwierdzają fakt pozostawania powódki w błędzie i brak po jej stronie złej woli, jak również nienależytej staranności.

Sąd Okręgowy uznał powództwo Z. L. domagającej się uchylecia uchwały rady nadzorczej Nr (...), przywrócenia do pracy w pozwanej spółdzielni oraz zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy za zasadne w całości.

Z. L. została zatrudniona w dniu 01 września 1971 roku na podstawie umowy o pracę, natomiast w dniu 30 października 1972 roku została przyjęta w poczet członków pozwanej spółdzielni. Łączący strony stosunek prawny był więc spółdzielczym stosunkiem pracy. Stosunek pracy między spółdzielnią a jej członkiem może być zerwany nie tylko na skutek dokonania wypowiedzenia ale także w wyniku rozwiązania stosunku pracy przez spółdzielnię w trybie natychmiastowym – bez wypowiedzenia tylko z przyczyn uzasadniających według przepisów k.p. takie rozwiązanie umowy bez winy pracownika (art. 189 Prawa spółdzielczego). Prawo spółdzielcze nie zna instytucji rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika. Zamiast tego może dojść do wykluczenia członka ze spółdzielni i na tej podstawie wygaśnięcia stosunku pracy. Wykluczenie członka może nastąpić z przyczyn uzasadniających, według przepisów prawa pracy, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub w razie ciężkiego naruszenia obowiązków członkowskich lub umyślnego działania na szkodę spółdzielni. Przepis art. 193 § 1 Prawa spółdzielczego odsyła zatem do stosowania, w zakresie wykluczenia członka ze spółdzielni, art. 52 k.p., który reguluje zwolnienie dyscyplinarne. Przyczyny uzasadniające wykluczenie ze spółdzielni, leżące w sferze stosunku pracy, podlegają ścisłej reglamentacji i określa je wyłącznie art. 52 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1983 r., I PR 92/83, OSPiKA 1985, z. 7-8, s. 155).

Wykluczenie członka ze spółdzielni z przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika powoduje rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę z chwilą zawiadomienia go na piśmie wraz z uzasadnieniem o wykluczeniu ze spółdzielni (por. Wyrok Sąd Najwyższy z dnia 28 maja 2008 r., sygn. akt I PK 254/07, LexPolonica nr 2081599, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 255).

Przenosząc powyższe rozważania na kanwę niniejszej sprawy, Sąd wskazał , że jako przyczynę wykluczenia Z. L. z członkostwa w Spółdzielni (...) w L. rada nadzorcza wskazała nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 30

marca 2011 roku, 04 kwietnia 2011 roku oraz 4 godzin w dniu 05 kwietnia 2011 roku, która zakwalifikowana została jako przyczyna z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tj. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa Sądu Najwyższego rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika prowadzi do natychmiastowego pozbawienia go pracy, a zatem stanowi szczególną dolegliwość, zawiera też ujemną ocenę zachowania pracownika. Rozwiązanie umowy w tym trybie ma więc charakter wyjątkowy i może być dokonane tylko z przyczyn i w sposób wyraźnie określony w przepisach prawa pracy (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1975 roku, I PRN 40/75, OSNCP 1976, NR 7-8, poz. 180).

Przesłankami zastosowania opisanej wyżej normy prawnej są zatem: bezprawność działania pracownika, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie, co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 roku, I PKN 187/99, OSNAPiUS 2000, Nr 22, poz.813). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy m.in. działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie, czy miało miejsce takie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976 roku, I PRN 111/76, GP 1977, Nr 9, str.8).

Przesłanką wystąpienia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające obowiązki objęte treścią stosunku pracy oraz szczególnego rodzaju zawinione uchybienia noszące cechy winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, które spowodowały zagrożenie interesów bądź istotną szkodę w mieniu pracodawcy, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (por. wyroki z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396, z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163 oraz z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818). Oznacza to, iż oprócz bezprawności działania warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością).

Jeżeli bowiem sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć lub też nie przewiduje możliwości nastąpienia tego skutku, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim przypadku. Natomiast rażące niedbalstwo, mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, można określić jako rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (por. wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381).

Należało zatem ocenić czy zachowanie powódki polegające na niestawieniu się w pracy w dniach: 30 marca 2011 roku, 04 kwietnia 2011 roku oraz w wymiarze 4 godzin w dniu 05 kwietnia 2011 roku nosiło cechy rażącego niedbalstwa. Z. L. podnosiła, iż jej nieobecność w pracy we wskazanych dniach wynikała z przekonania, iż zgodnie ze zwyczajem istniejącym w spółdzielni, okres odbywanego przez nią urlopu wypoczynkowego uległ automatycznemu wydłużeniu o liczbę dni, w czasie których była niezdolna do pracy z uwagi na chorobę. Kwestia istnienia przedmiotowego zwyczaju była sporna między stronami i miała istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia czy powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Okręgowy wynika, że w pozwanej spółdzielni istniał akceptowany przez pracodawcę zwyczaj, zgodnie z którym, w razie wystąpienia niezdolności do pracy ze względu na chorobę, w czasie odbywania urlopu pracowniczego, okres urlopu automatycznie wydłużał się o liczbę dni odpowiadającą ilości dni, na które wystawione zostało zaświadczenie lekarskie. W tej sytuacji powódce nie można skutecznie postawić zarzutu

winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, skoro postępowwała ona zgodnie ze zwyczajem, nawet jeśli nie znajdował on odzwierciedlenie w regulaminie pracy (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1998 roku, sygn. akt I P 211/98, OSNP z 1999 r., Z. 14, str. 457). W świetle powyższych uwag nie może budzić wątpliwości fakt, iż powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadniałoby zastosowanie art. 193 § 1 pkt. 1 Prawa Spółdzielczego i wykluczenia jej na tej podstawie ze spółdzielni.

Zgodnie z art. 196 Prawa spółdzielczego członkowi spółdzielni, którego spółdzielnia wykluczyła lub wykreśliła z rejestru członków z naruszeniem przepisów art. 193-195, przysługuje roszczenie o orzeczenie bezskuteczności dokonanej czynności, a jeżeli spółdzielcza umowa o pracę uległa już rozwiązaniu - roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Jeżeli jest to dla członka korzystniejsze, w odniesieniu do tego roszczenia stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z tego względu Sąd uchylił uchwałę Rady Nadzorczej Spółdzielni (...) w L. Nr (...) z dnia 14 kwietnia 2011 roku oraz przywrócił powódkę do pracy w pozwanej spółdzielni na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Stosownie do treści art. 188 § 2 Prawa spółdzielczego, jeśli dany członek żąda przywrócenia do pracy, a sąd uwzględni jego powództwo, takiemu członkowi, przysługuje za czas pozostawania bez pracy, nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy, wynagrodzenie obliczone na podstawie przeciętnego wynagrodzenia bieżącego z ostatnich trzech miesięcy oraz odpowiedni udział w części nadwyżki bilansowej. Prawo spółdzielcze zezwala na stosowanie korzystniejszych dla członków spółdzielni przepisów prawa pracy, które przyznają pracownikom szczególnie chronionym wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Prawo spółdzielcze nie uszczupla więc uprawnień przyznanych pracownikom pozostającym pod szczególną ochroną prawa pracy, wówczas gdy dochodzą roszczeń z zakresu spółdzielczej umowy o pracę w związku ze sprzecznym z prawem wykluczeniem lub wykreśleniem. Tak jak przy przywróceniu do pracy po wadliwym wypowiedzeniu umowy, tak i tu obowiązuje zasada, iż pełne wynagrodzenie przy orzeczeniu przywracającym do pracy przysługuje pracownikom, którzy są objęci szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Zgodnie z art. 57 § 2 k.p. jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Powódka zaś ze względu na wiek należy do kategorii pracowników podlegających szczególnej ochronie na mocy art. 39 k.p. Ochrona przewidziana w art. 39 k.p. dotyczy pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Z. L. w chwili otrzymania uchwały o wykluczeniu miała 58 lat, a okres zatrudnienia umożliwia jej uzyskanie prawa do emerytury z chwilą osiągnięcia 60 lat. Zachodziły zatem podstawy do uznania, iż objęta była ochroną z art. 39 k.p.

Z tego względu Sąd uwzględnił jej roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy tj. od dnia 27 kwietnia 2011 roku do dnia wyrokowania, zasądzając z tego tytułu kwotę 17.666,41 zł (632 dni x 27,95 zł).

Nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia treść art. 477² § 1 k.p.c.

Pozwana spółdzielnia jako strona przegrywająca proces na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i 99 k.p.c. winna zwrócić powódce koszty procesu w wysokości określonej § 11 ust. 1 pkt. 1, § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. (Dz. U. 2002, Nr 163, poz. 1348) w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, tj. w łącznej kwocie 2040 zł (180 zł + 60 zł + 1800 zł) powiększonej o stawkę podatku od towarów i usług. Zgodnie z ugruntowanym poglądem Sądu Najwyższego i doktryny koszty procesu w wypadku jego wygrania przez stronę korzystającą z pomocy prawnej z urzędu zasądza się na rzecz tej strony, reprezentowanej przez adwokata, a nie bezpośrednio na rzecz jej adwokata (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 2 listopada 1954 r., 2 CZ 248/54, PiP 1955, z. 5, s. 150; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1982 r., I CZ 83/82, LEX nr 8459).

W tym stanie rzeczy, na podstawie powołanych przepisów, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

Powyższy wyrok zaskarżony został apelacją przez pozwanego całości.

Apelacja zarzuca :

1/ naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 KPC poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, dokonanej wybiórczo, wyrażającej się w:

a) niedokonaniu wszechstronnej oceny materiału dowodowego oraz błędną ocenę tegoż materiału dowodowego, skutkującą przyjęciem, że u pozwanego pracodawcy istniał akceptowany zwyczaj, zgodnie z którym, w razie wystąpienia niezdolności do pracy ze względu na chorobę, w czasie odbywania urlopu pracowniczego, okres urlopu wydłużał się o liczbę dni odpowiadającą ilości dni, na które wystawione zostało zaświadczenie lekarskie;

b) w odmowie wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom świadków J. J., E. D., J. O. i E. T. oraz przedstawiciela pozwanej P. S. w zakresie nieistnienia akceptowalnego zwyczaju, zgodnie z którym, w razie wystąpienia niezdolności do pracy ze względu na chorobę, w czasie odbywania urlopu pracowniczego, okres urlopu wydłużał się o liczbę dni odpowiadającą ilości dni, na które wystawione zostało zaświadczenie lekarskie;

c) uznaniu za spójne i wiarygodne zeznań A. G. (1), który w 26 lipca 2012 r. zeznał, jakoby zdarzało się, że po zwolnieniach kontynuował urlop, podczas gdy fakt taki nie wynika z dokumentacji kadrowej przedstawionej przez pozwanego,

d) pominięciu dowodu z dokumentów w postaci kart zasiłkowych powódki, kart zasiłkowych A. G. (1) zaświadczeń lekarskich A. G., karty pracy A. G., z których jednoznacznie wynika, iż ani powódka, ani świadkowie nigdy nie przedłużyli sobie urlopu o czas choroby, co z kolei dowodzi, iż praktyka taka nie była w pozwanej Spółdzielni stosowana,

2/ naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 KPC poprzez błędną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego skutkującego błędem w ustaleniach faktycznych, a polegającego na przyjęciu, iż powódka nie dopuściła się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, podczas gdy z prawidłowej oceny materiału dowodowego wynikać powinno, iż takie rażące naruszenie obowiązków przez powódkę rzeczywiście miało miejsce.

3/ naruszenie prawa materialnego, tj.:

a) art. 193 ustawy prawo spółdzielcze w związku z art. 52 kodeksu pracy - poprzez niezastosowanie tychże przepisów, które to niezastosowanie było następstwem błędu w ustaleniach faktycznych polegającego na przyjęciu, iż powódka nie dopuściła się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych,

b) art. 188 § 2 ustawy prawo spółdzielcze w związku z art. 39 kodeksu pracy poprzez zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy będące wynikiem uznania, że powódka jest osobą podlegającą szczególnej ochronie na mocy art. 39 kodeksu pracy w sytuacji gdy powódka posiada przyznane na stałe prawo do renty rodzinnej w zbiegu z rentą socjalną z tytułu całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji i tym samym nie przysługuje jej ochrona wskazana w art. 39 kodeksu pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wnosil o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych,

ewentualnie o: uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, w przypadku gdy Sąd II instancji uzna, iż Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy.

Ponadto wobec naruszenia przepisów art. 188 § 2 ustawy prawo spółdzielcze w zw. z art. 39 kodeksu pracy, skarżący wniósł o wystąpienie przez Sąd Apelacyjny III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do Sądu Rejonowego Lublin - Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych o dołączenie akt sprawy o sygn. VII P 606/09 i przeprowadzenie dowodu z dokumentu pisma ZUS Oddział (...) z dnia 17 maja 2010 r. (k, 137) na okoliczność posiadania na stałe przez powódkę prawa do renty rodzinnej w zbiegu z rentą socjalną z tytułu całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji, i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział (...) w celu uzyskania informacji czy i od kiedy powódka posiada przyznane na stałe prawo do renty rodzinnej w zbiegu z rentą socjalną z tytułu całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji.

• **Sąd Apelacyjny zważył co następuje:**

- Apelacja pozwanego nie jest zasadna. Sąd Apelacyjny podziela ustalenia faktyczne i akceptuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego rozstrzygnięcia, a więc nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania.

Wbrew zarzutom apelacji ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd I instancji nie wykracza poza ramy swobodnej oceny dowodów określonej przepisem art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd I instancji dokonał przeprowadził staranne i obszerne postępowanie dowodowe, a następnie dokonał niezmiernie wyczerpującej oceny dowodów zaoferowanych przez strony. W konkluzji uznał za wiarygodne dowody z zeznań powódki oraz świadków którzy wskazywali na istniejący w zakładzie pracy zwyczaj, zgodnie z którym, w razie wystąpienia niezdolności do pracy ze względu na chorobę, w czasie odbywania urlopu pracowniczego, okres urlopu wydłużał się o liczbę dni odpowiadającą ilości dni, na które wystawione zostało zaświadczenie lekarskie. Wiarygodności zeznań świadków nie podważa podnoszona przez apelującego okoliczność, iż osoby te w ostatnich latach nie korzystały z możliwości przedłużenia urlopu wypoczynkowego. Wiedza świadków na temat przedmiotowego zwyczaju, nie była przecież uzależniona od faktycznego wykorzystywania przez nich wskazanej możliwości i nie korzystanie przez nich z takiej praktyki nie wyklucza uznania za prawdziwe ich twierdzeń. Mieć należy na uwadze, że do automatycznego przedłużania urlopu mogło dojść jedynie w specyficznej i wyjątkowej sytuacji powstania niezdolności do pracy w czasie urlopu wypoczynkowego.

Sąd I instancji mając możliwość bezpośredniej oceny wiarygodności zeznań tych osób ocenił je jako spójne, logiczne, i stanowcze. W konsekwencji miał prawo do odmowy wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom tych osób którzy zanegowali opisaną praktykę.

Nie było natomiast sporne bo okoliczność tą potwierdzali także świadkowie zgłoszeni przez pozwanego, że procedura związana a z udzielaniem urlopów miała charakter odformalizowany (nie było zwyczaju składania pisemnych wniosków urlopowych).

Zgodnie z utrwalonym poglądem judykatury skuteczne postawienie zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału (art. 233 § 1 k.p.c.) wymaga wykazania uchybienia przez sąd zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Nie jest bowiem wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z: 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98; 10 kwietnia 2000 r., VCKN 17/2000, OSNC 2000, Nr 10, poz. 189).

Nie można postawić Sądowi Okręgowemu zarzutu uchybienia przy ocenie wiarygodności dowodów uchybienia zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego.

W szczególności skuteczne i prawidłowe jest stwierdzenie, że Z. L. pozostawała w przekonaniu, iż po dniu 29 marca 2011 roku, który miał być ostatnim dniem urlopu wypoczynkowego, uległ on wydłużeniu o ilość dni, na które opiewało zwolnienie lekarskie. Z uwagi na powyższe nie stawiała się do pracy w dniu 30 marca oraz 04 kwietnia 2011 roku.

Jak zauważył Sąd Okręgowy prawdziwość wskazywanych przez powódkę okoliczności odnośnie istnienia praktyki wydłużania urlopu wypoczynkowego w razie choroby pracownika, potwierdza również jej postawa z dnia 05 kwietnia 2011 roku. Po przywróceniu do pracy w styczniu 2011 roku Z. L. bardzo sumiennie usiłowała wypełniać wszelkie obowiązki wobec pracodawcy, obawiając się utraty zatrudnienia. Zwróciła się do spółdzielni o udzielenie na piśmie informacji co do terminu rozpoczęcia i zakończenia urlopu. W dniu 18 lutego 2011 roku poinformowała pracodawcę o niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej od dnia 16 do 28 lutego 2011 roku. Pozostawała w przekonaniu, iż po dniu 29 marca 2011 roku, okres udzielonego jej urlopu uległ wydłużeniu proporcjonalnie do liczby dni, w czasie których przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 05 kwietnia 2011 roku skontaktowała się z kierownikiem wydziału, a następnie z pracownikiem kadr, aby precyzyjnie ustalić datę, w której powinna stawić się w pracy. Kiedy uzyskała informację, iż jej nieobecność traktowana jest od dnia 30 marca 2011 roku jako nieusprawiedliwiona, niezwłocznie, jeszcze tego samego dnia stawiała się w spółdzielni, zgłaszając swoją gotowość do wykonywania pracy i zwracając się z prośbą o umożliwienie jej odpracowania dwóch dni w czasie, których była nieobecna. Wskazane okoliczności potwierdzają fakt pozostawania powódki w błędzie i brak po jej stronie złej woli.

W tym stanie rzeczy chybione są zarzuty naruszenia art. 193 ustawy prawo spółdzielcze w związku z art. 52 kodeksu pracy.

Wykluczenie członka spółdzielni może nastąpić z przyczyn uzasadniających, według przepisów prawa pracy, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub w razie ciężkiego naruszenia obowiązków członkowskich lub umyślnego działania na szkodę spółdzielni. Przepis art. 193 § 1 Prawa spółdzielczego odsyła zatem do stosowania, w zakresie wykluczenia członka ze spółdzielni, do art. 52 k.p., który reguluje zwolnienie dyscyplinarne.

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli winą.

Podstawowe obowiązki pracownicze o charakterze powszechnym wymienione zostały w art. 100 k.p. Nie budzi wątpliwości, że obowiązek pracowniczy narusza pracownik, który samowolnie przedłuży urlop wypoczynkowy, jednakże ciężkie naruszenie obowiązku pracowniczego wystąpi jedynie wtedy, gdy takie zachowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach je usprawiedliwiających.

Bezsporne w rozpoznawanej sprawie było, że powódka po zakończeniu urlopu nie stawiała się do pracy. Usprawiedliwieniem tej okoliczności jest to, że pozostawała w przekonaniu, iż po dniu 29 marca 2011 roku, który miał być ostatnim dniem urlopu wypoczynkowego, uległ on wydłużeniu o ilość dni, na które opiewało zwolnienie lekarskie. Z uwagi na powyższe nie stawiała się do pracy w dniu 30 marca oraz 04 kwietnia 2011 roku.

Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 oraz z 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, jeżeli nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać najwyżej winę nieumyślną w postaci lekkomyślności w pierwszej sytuacji lub niedbalstwa w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej

w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji.

Oceniając z tego punktu widzenia zachowanie powódki nie można pominąć, że w dniu 05 kwietnia 2011 roku telefonicznie skontaktowała się z kierownikiem wydziału, aby uzyskać informację o dokładnym terminie, w którym powinna stawić się w pracy po wydłużonym urlopie wypoczynkowym. Po rozmowie z kierownikiem wydziału, i kierownikiem działu kadr, gdzie uzyskała informację, iż jej nieobecność począwszy od dnia 30 marca 2011 roku traktowana jest jako nieusprawiedliwiona i powinna niezwłocznie stawić się do pracy, jeszcze tego samego dnia udała się do spółdzielni. Zgłosiła gotowość do pracy i zwróciła się do kierownika wydziału z prośbą o umożliwienie jej odpracowania godzin, w których jej nieobecność została potraktowana jako nieusprawiedliwiona. Jej propozycja nie została zaakceptowana.

Ocena ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych zależy od okoliczności indywidualnego przypadku, nie może też abstrahować od oceny zagrożenia interesów pracodawcy. Nie jest sporne, że nieobecność powódki nie spowodowała zakłócenia w normalnym toku pracy zakładu. Mieć należy na uwadze, że powódka pracowała zwykle w poniedziałki, wtorki i środy, analogicznych stanowisk jakie zajmowała było ok. 80-ciu (zeznania E. D. – kierownika działu kadr k. 88) i. Jak zeznał J. O. – kierownik działu produkcyjnego (k. 143v-144) „szedłem na ustępstwa pracownikom co do wyboru dnia pracy”, „nie było problemu w zastępowaniu powódki w czasie jej nieobecności”:

Ponadto należy także podkreślić także i to, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. jest nadzwyczajnym i najbardziej dotkliwym dla pracownika sposobem rozwiązania stosunku pracy. Z tego powodu ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien być stosowany przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością.

Sąd Okręgowy rozstrzygnął problem braku winy umyślnej (rażącego niedbalstwa) jak również wszelkie aspekty sprawy w sposób rzetelny i przekonujący. W tym stanie rzeczy wszystkie zarzuty związane z błędną wykładnią przepisu art. 52 § 1 k.p. są chybione.

Nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 188 § 2 ustawy prawo spółdzielcze w związku z art. 39 kodeksu pracy. Naruszenie tego przepisu w ocenie skarżącego polegać ma na zasądzeniu na rzecz powódki wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, będącego wynikiem uznania, że powódka jest osobą podlegającą szczególnej ochronie na mocy art. 39 kodeksu pracy. Skarżący wywodzi, że w sytuacji gdy powódka posiada przyznane na stałe prawo do renty rodzinnej w zbiegu z rentą socjalną to tym samym nie przysługuje jej ochrona wskazana w art. 39 kodeksu pracy.

Odnosząc się do tego zarzutu wskazać należy, że stosownie do treści art. 188 § 2 Prawa spółdzielczego, jeśli członek żąda przywrócenia do pracy, a Sąd uwzględni jego powództwo, przysługuje mu za czas pozostawania bez pracy, nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy, wynagrodzenie obliczone na podstawie przeciętnego wynagrodzenia bieżącego z ostatnich trzech miesięcy oraz odpowiedni udział w części nadwyżki bilansowej.

Zgodnie z art. 199 w sprawach nieuregulowanych do spółdzielczej umowy o pracę stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy, z wyjątkiem przepisów kodeksu pracy o zawieraniu umów o pracę na okres próbny. Prawo spółdzielcze nie ogranicza więc uprawnień przyznanych pracownikom pozostającym pod szczególną ochroną prawa pracy, wówczas gdy dochodzą roszczeń z zakresu spółdzielczej umowy o pracę w związku ze sprzecznym z prawem wykluczeniem lub wykreśleniem. Zgodnie z art. 57 § 2 k.p. jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.

Z. L., zatrudniona w pozwanej spółdzielni od 1 września 1971 roku w chwili otrzymania uchwały o wykluczeniu miała 58 lat, więc okres zatrudnienia umożliwił jej uzyskanie prawa do emerytury z chwilą osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego. Zachodziły zatem podstawy do uznania, że objęta była ochroną z art. 39 k.p. dotyczącą pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Przepisu art. 39 nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 k.p.).

W ocenie Sądu Apelacyjnego powódka nie mieści się w kręgu osób objętych dyspozycją tego artykułu, bowiem nie jest uprawniona do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Z akt rentowych powódki wynika, że decyzją z dnia 8 listopada 2007 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał jej rentę socjalną (k. 17 akta rentowe) od dnia 1 czerwca 2007 roku na stałe. Z. L. była też uprawniona do renty rodzinnej po zmarłym ojcu M. S. (2). Prawo do świadczenia zostało jej przyznane decyzją z dnia 7 listopada 2007 roku. Decyzją z dnia 8 listopada 2007 organ rentowy wydał decyzję o przyznaniu wnioskodawczyni prawa do wyżej wskazanych świadczeń w zbiegu od dnia 1 czerwca 2007 roku.

Definicja całkowitej niezdolności do pracy, jak też przesłanki spełnienia prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy zawarte zostały w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń społecznych. (Dz. U. 2009.153.1227 j.t). Prawo do tego świadczenia powstaje z chwilą spełnienia wszystkich przesłanek przewidzianych w ustawie, w tym oprócz wymogu niezdolności do pracy, wymagań związane z pozyskaniem odpowiedniego stażu ubezpieczeniowego.

Renta socjalna przewidziana w ustawie z dnia 27 czerwca o rencie socjalnej (Dz. U. z dnia 1 sierpnia 2003 r.) ma charakter świadczenia zabezpieczającego, a jej celem jest kompensowanie braku możliwości nabycia uprawnień do świadczeń z systemu ubezpieczenia społecznego ze względu na to, że całkowita niezdolność do pracy powstała przed wejściem danej osoby na rynek pracy. W poprzednio obowiązującym stanie prawnym prawo do tego świadczenia regulowane było przepisami ustawy z dnia 29 listopada 1990 roku o pomocy społecznej.

Co prawda jedną z przesłanek nabycia prawa do renty socjalnej jest całkowita niezdolność do pracy, to jednak zauważyć należy, że art. 4 ust. 1 ustawy wprowadza dalsze wymogi, w tym zaistnienia całkowitej niezdolnej do pracy z powodu naruszenia sprawności organizmu, które powstało przed ukończeniem 18 roku życia, w trakcie nauki lub nauki w szkole wyższej przed ukończeniem 25 roku życia lub w trakcie studiów doktoranckich lub aspirantury naukowej.

Zgodnie z art. 6.1. ustawy - renta socjalna wynosi 84 % kwoty najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy określonej w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, z art. 7 ust 1 wynika zaś, że renta socjalna nie przysługuje osobie uprawnionej min. do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy, renty inwalidzkiej lub pobierającej świadczenie o charakterze rentowym z instytucji zagranicznych, renty strukturalnej.

Powyższe zapisy, odmienność uregulowań, świadczą w ocenie Sądu Apelacyjnego, że wskazany w art. 40 kodeksu pracy zwrot - „uzyskanie przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy” nie obejmuje osoby pobierającej świadczenie w postaci renty socjalnej.

W tym stanie rzeczy powódka nie jest wyłączona z kręgu osób objętych ochroną przewidzianą w art. 39 kodeksu pracy.

Mając powyższe względy na uwadze i z mocy art. 385 k.p.c Sąd Apelacyjny orzekł jak w wyroku.

O kosztach procesu za II instancję Sąd Apelacyjny orzekł na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i 99 k.p.c. w zw. z § 13 ust. 1 pkt. 2 , § 12 ust. 1 pkt 2 § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 i § 2 ust 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. (Dz. U. 2002, Nr 163, poz. 1348 ze zm.) w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.