

Sygn. akt IV P 183/18

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Galkowska

Ławnicy: Marianna Jonak, Krzysztof Jedut

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa K. M.

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w B.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 września 2018r. powód K. M. wnosił o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego jemu w dniu 28 sierpnia 2018r. przez pozwaną Spółdzielnię Mieszkaniową (...) w B. za bezskuteczne, ewentualnie przywrócenie go do pracy w pozwanej Spółdzielni na poprzednie warunki pracy i płacy tj. hydraulika-konserwatora sieci CO ciepłej i zimnej wody lub równorzędnym, ewentualnie zasądzenie na jego rzecz od pozwanej Spółdzielni odszkodowania w wysokości 10.500,00 zł za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Na rozprawie w dniu 7 lutego 2019r. powód ostatecznie oświadczył, że domaga się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej Spółdzielni odszkodowania w wysokości 10.500,00 zł za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie jemu umowy o pracę

Pozwana Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) w B. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. M. zawarł w dniu 14 czerwca 2012r. umowę o pracę ze Spółdzielnią Mieszkaniową (...) w B., najpierw na stanowisko gospodarz domów mieszkalnych i hydraulik - konserwator sieci CO ciepłej i zimnej wody, a od 14 września 2012r. jako konserwator sieci CO ciepłej i zimnej wody (k.5,7, akta osobowe). Powód otrzymał zakres czynności (k.8, akta osobowe).

Powód z wykształcenia jest technikiem mechanikiem, ukończył w 2013 roku kurs monter urządzeń instalacji sanitarnych, uzyskał tytuł czeladnika w zawodzie monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, a w 2014r. świadectwo kwalifikacyjne uprawniające do zajmowania się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci na stanowisku eksploatacji (k.15-19).

Oprócz powoda, czynnościami związanymi z konserwacją sieci CO ciepłej i zimnej wody, hydrauliką zajmował się D. S., zatrudniony w Spółdzielni od 2013r. jako mistrz hydraulik, konserwator węzłów cieplnych, wymiennikowni oraz sieci centralnego ogrzewania, sieci ciepłej i zimnej wody, konserwator instalacji i wewnętrznych sieci gazowych, konserwator urządzeń objętych dozorem technicznym (zakres czynności z 27 maja 2016r. – k. 73). D. S. ukończył Liceum ekonomiczne, ale pracował, zanim podjął prace w pozwanej Spółdzielni, u innych pracodawców jako monter instalacji sanitarnych, gazowych, prowadził też już w 1996r. własną działalność gospodarczą w zakresie instalacji sanitarnych (k.74-100, ewaluacja pracowników Spółdzielni zatrudnionych na stanowiskach elektryk i hydraulik – k.111-111v).

Pozwana Spółdzielnia posiadała w ostatnim okresie pracy powoda w Spółdzielni (...), przyjęty uchwałą przez Walne Zgromadzenia Wspólników w dniu 18 maja 2016r. (ksero k.41-55).

Uchwałą Nr 3/2015 ówczesna Rada Nadzorcza pozwanej Spółdzielni zatwierdziła Regulamin Zarządu (k.124-130). Zarząd pozwanej Spółdzielni był 5-osobowy i składał się z Prezesa Zarządu, z-cy Prezesa i 3 członków Zarządu (Regulamin Zarządu i Statut Spółdzielni).

W pozwanej Spółdzielni obowiązywała struktura organizacyjna zatwierdzona przez Radę Nadzorczą z dnia 25 lutego 2015r. i w tej strukturze przewidziano stanowiska: kierownika (...)1 etat, gospodarze budynków -6 etatów, murarz, malarz-1 etat, pracownik gospodarczy-1 etat, elektryk-0,5 etatu, hydraulik – 1 etat, konserwator sieci urządzeń gazowych , hydraulik – 0,5 etatu (k.71).

W dniu 21 czerwca 2018r. do pozwanej Spółdzielni wpłynął protokół sporządzony przez Regionalny Związek Rewizyjny Spółdzielni Mieszkaniowych w L. z pełnej lustracji obejmującej całokształt prowadzonej przez Spółdzielnię działalności za okres od 1 stycznia 2015r. do 31 grudnia 2017r. i stwierdzono w tym protokole min. że sytuacja ekonomiczna Spółdzielni, z uwagi na kumulacje, spowodowała niedobór w gospodarce zasobami mieszkaniowymi z lat poprzednich, występowanie znacznej straty na pozostałej działalności oraz brak płynności finansowej- niedoborów przychodów względem kosztów – 729 957,06 zł, strata Spółdzielni na dzień 31 grudnia 17r. – 277 614,64 zł - łącznie koszty i straty to kwota 1.157 569,44 zł (k.60-63).

W dniu 26 czerwca 2016r. nowo powołana Rada Nadzorcza pozwanej Spółdzielni, Uchwałami nr 18/ (...), (...) i (...) wybrała nowy skład zarządu pozwanej Spółdzielni, składający się z trzech osób tj. J. R., M. W. i J. W. (k.158-160, odpis z KRS k.37-40, zeznania świadka M. K. k.165v-166). W dniu 27 czerwca 2018r. nowy 3-osobowy zarząd Spółdzielni został przedstawiony przez członków Rady Nadzorczej pracownikom Spółdzielni i dyrektor M. M. (protokół k.162, zeznania Prezesa Zarządu J. R. słuchanego w trybie art. 299 kpc k.167v-168, zeznania członka Zarządu M. W. słuchanej w trybie art. 299 kpc k.166v-167v, zeznania świadka M. K.). Nowy Zarząd polecił M. M., aby ta zapoznała pracowników Spółdzielni z treścią protokołu sporządzonego przez Regionalny Związek Rewizyjny Spółdzielni Mieszkaniowych w L. (zeznania Prezesa Zarządu J. R. i członka Zarządu M. W. słuchanych w trybie art. 299 kpc)

W dniu 29 czerwca 2018r. Zarząd pozwanej Spółdzielni, na posiedzeniu, Uchwałą Nr 3/ (...) udzielił pełnomocnictwa J. R. do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do osób zatrudnionych w Spółdzielni (k.56, protokół z posiedzenia Zarządu k.131-134, zeznania Prezesa Zarządu J. R. i członka Zarządu M. W. słuchanych w trybie art. 299 kpc) i tego też dnia M. W. i J. W. udzieliły J. R. pełnomocnictwa do wykonywania wszelkich czynności z zakresu prawa pracy (k. 57, zeznania Prezesa Zarządu J. R. i członka Zarządu M. W. słuchanych w trybie art. 299 kpc).

Rada Nadzorcza pozwanej Spółdzielni na posiedzeniu w dniu 27 lipca 2018r, Uchwałą nr 26/ (...) z dnia 27 lipca 2018r. jednogłośnie zatwierdziła strukturę organizacyjną pozwanej Spółdzielni, stanowiącą załącznik do uchwały (k. 58-59,

72, protokół z posiedzenia Rady Nadzorczej i Zarządu k.135-137). W tej strukturze organizacyjnej przewidziano: 1 stanowisko konserwatora wod-kan-energia i 1 stanowisko pracownika gospodarczego.

Uchwałą Nr 3/ (...) z dnia 27 lipca 2018r. Zarząd pozwanej Spółdzielni wyłączył z płacy zasadniczej pracowników Spółdzielni premię uznaniową i dodatek za gotowość (k.70).

W dniu 28 sierpnia 2018r. członek nowego zarządu J. R. sporządził oświadczenie woli w imieniu Spółdzielni o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę tej decyzji wskazano 1/ likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska tj. hydraulika-konserwatora sieci CO ciepłej i zimnej wody w związku ze zmianami organizacyjnymi w Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w B. wymuszonymi koniecznością wprowadzenia oszczędności w zakresie kosztów działalności Pracodawcy. Konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia w Spółdzielni Mieszkaniowej (...) - redukcja etatów spowodowana jest bardzo złą kondycją finansową Spółdzielni, przez co należy rozumieć stan zadłużenia Pracodawcy wynoszący 1 157 569,44 zł (łącznie koszty i straty Spółdzielni nie pokryte wpływami na dzień 31.12.2017 r. i ok. 500 tys. niedoboru na bieżącej działalności w 2018 r.) W związku ze złą kondycją finansową Pracodawcy Rada Nadzorcza zatwierdziła zmianę struktury organizacyjnej Pracodawcy. Na chwilę obecną Pracodawca nie posiada środków finansowych niezbędnych na realizację bieżącej działalności; 2/ analiza obiektywnych kryteriów jakie Pracodawca brał pod uwagę przy kwalifikowaniu pracowników zatrudnionych na stanowisku elektryk i hydraulik w kontekście konieczności likwidacji tych stanowisk pracy i utworzenia jednego stanowiska pracy - konserwatora, a także rozwiązania umowy o pracę w związku z przyczyną wskazaną wyżej w pkt 1/, a mianowicie kryteriami tymi były: a) najwęższy rzeczywisty zakres obowiązków na stanowiskach pracy hydraulika, co pozwoli Pracodawcy na przekazanie zakresu wykonywanych przez Pana obowiązków innemu pracownikowi zatrudnionemu na nowo utworzonym stanowisku konserwatora, w rzeczywistości zajmował się powód wykonywaniem podstawowych czynności konserwatora sieci centralnego ogrzewania oraz ciepłej i zimnej wody, wykonywanych jednocześnie również przez innego hydraulika, a zatem powód wykonywał najwęższy podstawowy zakres obowiązków bez dodatkowych obowiązków takich jak: sprawdzanie stanu technicznego i szczelności przewodów gazowych i osprzętu w instalacjach stanowiących własność pracodawcy, prowadzenie książki dozoru technicznego urządzeń, wykonywanie zleceń zawartych w protokołach, dokonywanie przeglądów i sprawdzenia wewnętrznej sieci gazowej oraz usuwanie usterek gazowych; b). kompetencje doniosłe z punktu widzenia potrzeb pracodawcy -możliwość objęcia stanowiska konserwatora obejmującego swym zakresem zarówno obowiązki elektryka jak i hydraulika (posiada powód jedynie uprawnienia i kwalifikacje hydrauliczne w zakresie eksploatacji, zaś inny pracownik na stanowisku hydraulika posiada wyższe uprawnienia i kwalifikacje hydrauliczne, obejmujące swym zakresem również dozór, dodatkowo posiada również szereg ukończonych kursów i szkoleń, co jest istotne z uwagi na konieczność połączenia w/w stanowisk pracy w jedno stanowisko i ewentualne doszkolenie się pracowników); c) długości stażu pracy na stanowisku wykonywanym w zakładzie pracy Pracodawcy, którego zakres obowiązków zostanie włączony w zakres obowiązków nowoutworzonego stanowiska konserwatora (ma Pan najkrótszy staż pracy na stanowisku wykonywanym w zakładzie pracy Pracodawcy, zaś inny pracownik na stanowisku pracy polegającym na wcieleniu w nowo utworzone stanowisko pracy konserwatora posiada staż pracy o co najmniej 3 lata dłuższy), d). formalne kwalifikacje - niższe kwalifikacje zawodowe w porównaniu do pracowników zatrudnionych na stanowisku hydraulika (legitymuje się powód wykształceniem średnim technicznym, zaś inny pracownik na stanowisku hydraulika posiada wykształcenie średnie - liceum, dodatkowo także posiada ukończone liczne szkolenia i kursy w zawodzie hydraulika i konserwatora sieci gazowych)- k.9-10, akta osobowe.

D. S. nie otrzymał oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę tylko otrzymał wypowiedzenie zmieniające mu warunki umowy o pracę, w ten sposób, że jego nowe stanowisko pracy w Spółdzielni to konserwator wod-kan-energia (zeznania Prezesa Zarządu J. R. słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 29 sierpnia 2018r. Zarząd pozwanej Spółdzielni poinformował Radę Nadzorczą pozwanej Spółdzielni o podjętych działaniach min. o dokonaniu wypowiedzeń umów o pracę (...) pracownikom, w tym powodowi i 6 wypowiedzeń zmieniających (k.68-69).

Uchwałą nr 30/ (...) z dnia 25 września 2018r., po przeprowadzonym konkursie, Rada Nadzorcza pozwanej Spółdzielni na stanowisko prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni wybrała J. R. i postanowiła zawrzeć z nim od dnia 25 września 2018r. umowę o pracę na czas nieokreślony (k.161).

Wynagrodzenie miesięczne powoda stanowiło kwotę 3.587,22 zł (k,34).

W dniu 26 października 2018e. (...) sporządziła ekspertyzę ekonomiczną na zlecenie Zarządu Spółdzielni, która to ekspertyza potwierdziła stratę w Spółdzielni w wysokości 277.614,64 zł (k.138-146).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, wymienione wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, w szczególności przez powoda, a więc sąd uznał złożone do akt sprawy dokumenty za wiarygodne. Także i zeznania Prezesa Zarządu J. R. i członka Zarządu M. W., słuchanych w trybie art. 299 kpc są zgodne ze złożonymi do akt sprawy dokumentami, a także z zeznaniami świadka M. K.. Wszystkie te zeznania jednakowo opisują stan faktyczny, a więc te zeznania należy obdarzyć wiarą w całości. Także i zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc – co do opisu stanu faktycznego, nie są sprzeczne w żadnym zakresie z zeznaniami Prezesa Zarządu J. R. i członka Zarządu M. W. oraz świadka M. K.; zatem zeznania te należy obdarzyć walorem wiarygodności.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powód w treści uzasadnienia pozwu, a także w toku procesu, po pierwsze podnosił, iż oświadczenie woli o wypowiedzeniu jemu stosunku pracy złożone zostało wobec niego w niewłaściwy sposób, bo podpisane zostało tylko przez J. R., a pracodawcą dla powoda jest Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) w B., której organem reprezentującym jest zarząd, zaś sposób reprezentacji wskazany w KRS, to dwaj członkowie zarządu lub jeden członek zarządu i osoba przez zarząd upoważniona. Jednakże zebrany w sprawie materiał dowodowy i analiza przepisów prawa pozwala przyjąć, że twierdzenia powoda, iż to wypowiedzenie zostało podpisane przez osobę nieuprawnioną do składania oświadczeń woli w imieniu jego pracodawcy, są nieuzasadnione.

Na wstępie podnieść należy, że zgodnie z art. 3 kp, pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Zgodnie z art. 3¹ kp, za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba, przy czym wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy (art. 3¹ § 1 k.p.) następuje przez złożenie oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez tę osobę.

Zgodnie z §53 Statutu pozwanej Spółdzielni, zarząd kieruje działalnością spółdzielni a zgodnie z §58 Statutu, oświadczenia woli za spółdzielnię składają łącznie co najmniej dwaj członkowie zarządu lub jeden członek zarządu i pełnomocnik ale zgodnie z §59 Statutu, zarząd może udzielić jednemu z członków zarządu lub innej osobie pełnomocnictwa do dokonywania czynności prawnych związanych z kierowaniem bieżącą działalnością gospodarczą spółdzielni lub jej wyodrębnionej organizacyjnie i gospodarczo jednostki, a także pełnomocnictwa do dokonywania czynności określonego rodzaju lub czynności szczególnych. Zarząd, zgodnie z §57 Statutu działa kolegialnie, ale pomiędzy członkami zarządu istnieje podział kompetencji i w pozwanej Spółdzielni przyjętym zwyczajowo, że Prezes spółdzielni ma statutowe kompetencje do kierowania jej bieżącą działalnością „jako zakładu pracy w rozumieniu kodeksu pracy”, jest więc uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Także i z §15 Regulaminu Zarządu (k.128) wynika, że ówczesnemu Prezesowi Zarządu W. W. przydzielono czynności do osobistego podejmowania decyzji w sprawach min. kierowania bieżącą pracą Spółdzielni w rozumieniu kierowania zakładem pracy i kierowania zakładem pracy w rozumieniu kodeksu pracy. Analiza akt osobowych powoda, a także kserokopii akt osobowych D. S. pozwalają przyjąć, że dotąd to Prezes Zarządu Spółdzielni (potem dyrektor Spółdzielni) jednoosobowo składał wobec pracowników oświadczenia woli z zakresu prawa pracy.

Zgodnie z § 54 Statutu pozwanej Spółdzielni, obowiązującego w momencie podejmowania decyzji o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy, Zarząd Spółdzielni składał się z 5 osób, w tym Prezesa i jego zastępcy, a tymczasem w pozwanej Spółdzielni na ten dzień nie było Prezesa Zarządu i jego zastępcy, tylko był wybrany nowy Zarząd składający się z 3 członków tj. J. R., M. W. i J. W.. Jednakże Zarząd składający się z mniejszej liczby członków niż przewiduje to Statut jest organem spółdzielni, bo dokonanie wyboru niepełnej, mniejszej niż wymagana przez statut, liczby członków zarządu spółdzielni, nie uzasadnia uznania go z tej tylko przyczyny za nieważny (wyrok SN z dnia 5 listopada 2010 r. w sprawie I CSK 63/10).

Nowy trzyosobowy Zarząd pozwanej Spółdzielni, Uchwałą Nr 3/ (...) z dnia 29 czerwca 2018 roku udzielił pełnomocnictwa J. R. - członkowi zarządu, do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy. Wskazano w treści tego pełnomocnictwa, iż J. R. uprawniony jest do dokonywania wszelkich czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do osób zatrudnionych w Spółdzielni. Dodatkowo w tym samym dniu zostało udzielone Panu J. R. przez dwóch członków Zarządu pisemne pełnomocnictwo do wykonywania wszelkich czynności z zakresu prawa pracy.

W tym miejscu wskazać należy, iż możliwość upoważnienia konkretnej osoby do wykonywania czynności w imieniu spółdzielni z zakresu prawa pracy przewiduje - jak wyżej wskazano, §59 Statutu pozwanej S., który stanowi, że zarząd może udzielić jednemu z członków zarządu lub innej osobie pełnomocnictwa do dokonywania czynności prawnych związanych z kierowaniem bieżącą działalnością gospodarczą spółdzielni, a także taką możliwość przewidział art. 55§ 1 Prawa spółdzielczego, który stanowi, że zarząd może udzielić jednemu z członków zarządu lub innej osobie pełnomocnictwa do dokonywania czynności prawnych związanych z kierowaniem bieżącą działalnością gospodarczą spółdzielni lub jej wyodrębnionej organizacyjnie i gospodarczo jednostki, a także pełnomocnictwa do dokonywania czynności określonego rodzaju lub czynności szczególnych. Podstawą prawną do reprezentacji spółdzielni jest więc uprawnienie do reprezentacji, które wynikać może z przyjętego podziału zadań między członków organu zarządzającego lub z udzielonego pełnomocnictwa. Warto wskazać tu na orzecznictwo Sądu Najwyższego i tak w wyroku z dnia 2 lutego 2001 roku w sprawie I PKN 226/00 Sąd Najwyższy wskazał, że dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną przez osobę lub organ zarządzający tą jednostką albo inną wyznaczoną do tego osobę nie jest uzależnione od udzielenia jej pełnomocnictwa, o którym mowa w art. 55 § 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze. W sprawach dotyczących reprezentacji spółek i spółdzielni z zakresu prawa pracy pierwszeństwo, jako przepis szczególny, ma art. 3¹ § 1 kp (wyrok SN z dnia 25 października 2016 roku, I PK 257/15). Wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy. W stosunkach pracy sposób reprezentowania spółki może odmiennie regulować także zakładowy akt normatywny prawa pracy (art. 9 KP), a nawet utrwalona praktyka jednoosobowego dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy przez wyznaczoną osoby zwyczajowo do tego upoważnioną (art. 3¹ i 18 kp oraz art. 60, 65 i 354 kc w związku z art. 300 kp) - wyrok SN z dnia 10 czerwca 2014 roku, II PK 207/13]. Sposób ani forma wyznaczania osoby upoważnionej do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy nie wymaga rygorystycznego formalizmu, ponieważ takie upoważnienie może być udzielone przez każde zachowanie się pracodawcy, które ujawnia dokonaną wolę w sposób dostateczny i nastąpiło za zgodą umocowanego. Jak już wyżej podniesiono, dotychczas w pozwanej Spółdzielni przyjętym było zwyczajowo, ale też wynika to z Regulaminu Zarządu, iż prezesowi Zarządu przydzielono do samodzielnego, jednoosobowego działania podejmowanie decyzji w sprawach min. kierowania bieżącą pracą Spółdzielni, w tym i w rozumieniu kierowania zakładem pracy w rozumieniu kodeksu pracy.

Jeden z członków nowego zarządu pozwanej spółdzielni (...) został upoważniony przez cały trzyosobowy zarząd do jednoosobowego wykonywania w imieniu pracodawcy wszelkich czynności z zakresu prawa pracy, co jest zgodne ze wskazanym wyżej przepisem prawa spółdzielczego i Statutu Spółdzielni. Zatem stwierdzić należy, że przedmiotowe oświadczenie woli o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę łączącej go z pozwaną Spółdzielnią zostało złożone przez osobę upoważnioną do składania tego rodzaju oświadczeń woli w imieniu pozwanej Spółdzielni.

Pozwany pracodawca w piśmie wypowiedającym powodowi stosunek pracy jako pierwotną przyczynę podjęcia tej decyzji wobec powoda wskazał likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska tj. hydraulika-konserwatora sieci CO ciepłej i zimnej wody w związku ze zmianami organizacyjnymi w Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w B.

Zgodnie z § 53 Statutu, to Zarząd kieruje bieżącą działalnością Spółdzielni, ale i zgodnie §48 pkt 6 Statutu, to inny organ spółdzielni - Rada Nadzorcza zatwierdza strukturę organizacyjną spółdzielni, a więc od zatwierdzenia przez ten kompetentny organ projektu składanego przez zarząd zależy to, czy nowa struktura organizacyjna (wraz z powiązaną z nią likwidacją niektórych stanowisk pracy) wejdzie w życie (zostanie prawnie uruchomiona). Jak wynika ze złożonych do akt sprawy dokumentów, Rada Nadzorcza Uchwałą nr 26/ (...) z dnia 27 lipca 2018r. zatwierdziła nową strukturę organizacyjną Spółdzielni, czyli strukturę nieprzewidującą istnienia wszystkich stanowisk pracy jak w poprzedniej strukturze, czyli stanowisk: kierownika (...)1 etat, gospodarze budynków -6, murarz, malarz-1, pracownik gospodarczy-1, elektryk-0,5, hydraulik – 1 etat, konserwator sieci urządzeń gazowych , hydraulik – 0,5 etatu, nowa struktura przewidywała istnienie tylko 1 stanowiska konserwatora wod-kan-energia i 1 stanowiska pracownika gospodarczego. Uchwała ta, podjęta przez Radę Nadzorczą na posiedzeniu w dniu 27 lipca 2018r. jednogłośnie, zatwierdziła więc strukturę organizacyjną pozwanej Spółdzielni, w której nie przewidziano stanowiska pracy zajmowanego dotąd przez powoda tj. hydraulika-konserwatora sieci CO ciepłej i zimnej wody. Jak wynika z zeznań Prezesa Zarządu J. R. i członka Zarządu M. W. słuchanych w trybie art. 299 kpc, a także świadka M. K., stanowisko to uległo faktycznej likwidacji i powód nie kwestionuje tego faktu.

W tym miejscu podnieść należy, że fakt podjęcia przez kompetentny organ Spółdzielni decyzji o dokonaniu takiej zmiany organizacyjnej w Spółdzielni nie podlega ocenie sądu. Zgodnie bowiem z ustalonymi poglądami orzecznictwa w tym zakresie, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowisk pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Organ kompetentny Spółdzielni tj. Rada Nadzorcza, zatwierdzając nową strukturę organizacyjną zaproponowaną przez nowy Zarząd, który kieruje bieżącą działalnością Spółdzielni, realizowała swoje statutowe prawo, aby podejmować takie decyzje, które w ocenie Rady Nadzorczej są właściwe, mając na uwadze dobro Spółdzielni i w takiej sytuacji, gdy Rada Nadzorcza zatwierdziła zmiany w dotychczasowej strukturze organizacyjnej Spółdzielni , to sąd nie może badać zasadności podjęcia przez ten organ takiej decyzji. Niewątpliwie, co zresztą podkreśla w swoich zeznaniach obecny Prezes Zarządu J. R. oraz członek zarządu M. W., zmiana struktury organizacyjnej pozwanej Spółdzielni, polegająca na zmniejszeniu stanu zatrudnienia była absolutnie wolą zarządu, zgodnie zresztą z wnioskami po lustracyjnych przedstawionymi w czerwcu 2018r. w wyniku przeprowadzonej w Spółdzielni pełnej lustracji- pkt 5 protokołu- należy dokonać analizy struktury organizacyjnej Spółdzielni w tym kosztów zatrudnienia i ilości niezbędnych etatów.

Pozwany pracodawca w treści pisma wypowiedającego powodowi stosunek pracy wpisał, że likwidacja stanowiska pracy powoda nastąpiła właśnie w związku ze zmianami organizacyjnymi w Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w B. wymuszonymi koniecznością wprowadzenia oszczędności w zakresie kosztów działalności Pracodawcy a konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia w Spółdzielni - redukcja etatów spowodowana jest bardzo złą kondycją finansową Spółdzielni, przez co należy rozumieć stan zadłużenia Pracodawcy wynoszący 1 157 569,44 zł (łącznie koszty i straty Spółdzielni nie pokryte wpływami na dzień 31.12.2017 r. i ok. 500 tys. niedoboru na bieżącej działalności w 2018 r.) Jak zeznała świadek M. K., właśnie w związku z bardzo złą kondycją finansową pozwanej Spółdzielni, Rada Nadzorcza zatwierdziła zmianę struktury organizacyjnej Spółdzielni i tym samym zatwierdziła zmniejszenie dotychczasowego stanu zatrudnienia w Spółdzielni. O tym, że sytuacja finansowa w Spółdzielni była na moment podejmowania decyzji o wprowadzeniu zmian struktury organizacyjnej Spółdzielni bardzo zła, świadczy protokół sporządzony przez Regionalny Związek Rewizyjny Spółdzielni Mieszkaniowych w L. z pełnej lustracji, obejmującej całokształt prowadzonej przez Spółdzielnię działalności za okres od 1 stycznia 2015r. do 31 grudnia 2017r. Zatem w takiej sytuacji, nowy zarząd Spółdzielni, a także Rada Nadzorcza byli zobligowani aby podejmować działania zmierzające do poprawy tej sytuacji finansowej i takie działania te organy Spółdzielni zgodnie podjęły, lecz - jak już wyżej podniesiono sąd nie ma kompetencji aby oceniać prawidłowość i zasadność podjęcia konkretnych działań; sąd ma za zadanie ustalić w toku procesu, czy doszło do faktycznej likwidacji danego stanowiska pracy.

Jak już wyżej podniesiono, z ustalonego stanu faktycznego wynika, że stanowisko pracy na którym pracował powód, uległo faktycznej likwidacji. Zatem stwierdzić należy, iż przyczyna pierwsza, wskazana w treści wypowiedzenia wręczonego powodowi – likwidacja stanowiska jest przyczyną rzeczywistą.

Pozwany pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 kp, w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia jaką jest likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez powoda, lecz także przyczynę wyboru powoda do zwolnienia z pracy i podał kryteria wyboru powoda do zwolnienia, a pozostawienia w zatrudnieniu na nowoutworzonym stanowisku pracy tj. na stanowisku konserwatora wod-kan-energia innego pracownika Spółdzielni (...).S.. Zgodnie z utrwalonym już orzecznictwem Sądu Najwyższego, zanim pracodawca wręczy wypowiedzenia, powinien porównać kwalifikacje, wiedzę, doświadczenie, przydatność, możliwości, potencjał oraz sytuację pracowników z danej grupy zawodowej, a jeżeli na skutek zmian organizacyjnych trzeba zmniejszyć zatrudnienie z przyczyn ekonomicznych, pracodawcy przysługuje prawo wyboru osób zakwalifikowanych do zwolnienia przy zastosowaniu obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (np. wyrok SN z 19 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 442/97).

W ocenie sądu, pozwany pracodawca w toku niniejszego procesu wykazał, że zastosował właściwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia, w szczególności obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników. Poza sporem jest, że stanowisko pracy powoda nazywało się konserwator sieci CO ciepłej i zimnej wody, a oprócz niego, czynnościami związanymi z konserwacją sieci CO ciepłej i zimnej wody oraz hydrauliką zajmował się też D. S., zatrudniony na stanowisku mistrz hydraulik, konserwator węzłów cieplnych, wymiennikowni oraz sieci centralnego ogrzewania, sieci ciepłej i zimnej wody, konserwator instalacji i wewnętrznych sieci gazowych, konserwator urządzeń objętych dozorem technicznym. W nowej strukturze organizacyjnej nie ma już obu stanowisk pracy; natomiast jest nowe stanowisko pracy o nazwie konserwator wod-kan-energia i na tym stanowisku zarząd postanowił zatrudnić D. S., wypowiadając mu jego dotychczasowe warunki pracy i płacy. W ocenie sądu, tak decyzja nowego zarządu pozwanej Spółdzielni jest uprawniona. Jak podał słuchany w charakterze strony Prezes Zarządu J. R., nowy zarząd nie znał pracy pracowników Spółdzielni i podejmując decyzję o utworzeniu jednego stanowiska pracy, na którym mają być wykonywane czynności związane z konserwacją sieci CO ciepłej i zimnej wody oraz hydrauliką ale także docelowo eklektyczne i decydując, który z pracowników Spółdzielni dotąd tu zatrudnionych ma zajmować się pracą na tym jednym stanowisku pracy, uznał na podstawie akt osobowych tych dwóch pracowników, że to nie powód, a D. S. ma pozostać w zatrudnieniu. Analizując zakres czynności powoda i D. S., to stwierdzić należy, że zakresy obowiązków obu tych pracowników zasadniczo pokrywały się, ale zakres obowiązków D. S. był większy niż powoda, w szczególności D.S. zajmował się dozorem sieci gazowych, przeglądami, prowadzeniem dokumentacji i faktycznie wykonał on te prace, co powód potwierdził. Z akt osobowych obu tych pracowników wynika, że wprawdzie powód nieco dłużej pracował w Spółdzielni niż D. S., ale analiza doświadczenia zawodowego powoda i D. S. prowadzi do uznania, że powód był mniej doświadczonym pracownikiem w tym zakresie, bo powód ukończył w 2013 roku kurs montera urządzeń instalacji sanitarnych, uzyskał tytuł czeladnika w zawodzie monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, a w 2014r. świadectwo kwalifikacyjne uprawniające do zajmowania się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci na stanowisku eksploatacji, a D. S., to zanim podjął pracę w pozwanej Spółdzielni to pracował kilka lat u innych pracodawców jako monter instalacji sanitarnych, gazowych, prowadził też już w 1996r. własną działalność gospodarczą w zakresie instalacji sanitarnych, posiada też wyższe niż powód uprawnienia gazowe, bo posiada te uprawnienia w zakresie nadzoru.

Mając na uwadze powyższe, to uznać należy, iż pozwany pracodawca typując powoda do zwolnienia, jako jednego z dwóch pracowników dotąd wykonujących w Spółdzielni podobną pracę, kierował się właściwymi kryteriami, wskazanymi w treści wypowiedzenia umowy o pracę. Pamiętać należy, że to Zarząd Spółdzielni odpowiada za prawidłowe funkcjonowanie Spółdzielni w nowej strukturze organizacyjnej, w której znacznie ograniczono, w stosunku do poprzedniej struktury organizacyjnej, liczbę etatów; zadania w Spółdzielni natomiast pozostały te same i to zarząd musiał zdecydować, który z tych dwóch pracowników, w tej nowej strukturze organizacyjnej, na nowym stanowisku pracy, obejmującym w zasadzie 2,5 dotychczasowego etatu (bo także docelowo sprawy elektryczne), winien pozostać i sprostać tym poszerzonym znacznie obowiązkom.

Zatem, w ocenie sądu, decyzja pozwanego pracodawcy o wytypowaniu powoda do zwolnienia oparta o kryteria wskazane w treści tego wypowiedzenia, była uzasadniona.

Wobec tego i na podstawie art. 45§1 kp sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc, który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z przyczyn niedotyczących powoda, a powód decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia. W takiej sytuacji obciążanie go kosztami procesu stanowiłoby dla niego znaczną dolegliwość.