

sygn. akt VII Pa 114/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2018 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący SSO Agnieszka Stachurska (spr.)

Sędziowie SO Monika Roslan – Karasińska

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 grudnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa W. M.

przeciwko Wytwórni (...) Spółdzielni Pracy w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 maja 2016 r., sygn. VI P 11/16

1. oddała apelację,
2. zasądza od pozwanego Wytwórni (...) Spółdzielni Pracy w W. na rzecz powoda W. M. kwotę 390 zł (trzysta dziewięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym.

SSO Monika Roslan - Karasińska SSO Agnieszka Stachurska SSO Zbigniew Szczuka

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 maja 2016r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa W. M. przeciwko Wytwórni (...) Spółdzielni Pracy z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy, przywrócił powoda W. M. do pracy w pozwanej Wytwórni (...) Spółdzielni Pracy z siedzibą w W. na poprzednie warunki pracy i płacy oraz nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 2.203,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych:

Powód był zatrudniony w pozwanej Wytwórni (...) Spółdzielni Pracy w W. od dnia 3 stycznia 1990r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku monter elektronika. Od dnia 15 listopada 1990r. był członkiem pozwanej spółdzielni. Aneks do umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2009r.

strony zmieniły charakter łączącej ich umowy, zawierając spółdzielczą umowę o pracę. Na jej podstawie powód ostatnio pracował na stanowisku montera aparatów i urządzeń. Do zakresu obowiązków powoda należało m.in.: montowanie mechaniczne, elektroniczne oraz uruchamianie aparatów, wykonywanie pracy przy obróbce plastycznej metali, montowanie puszek i kontenerów, dbanie o stan techniczny urządzeń oraz nadzorowanie na stanowisku pracy stanu ilości materiałów i podzespołów potrzebnych do realizacji powierzonych zadań. Powód w głównej mierze zajmował się naprawą urządzeń, przede wszystkim komór do badań cieplnych oraz klimatycznych suszarek.

Sytuacja finansowa pozwanej Spółdzielni zaczęła się pogarszać od 2011r. Głównym przedmiotem działalności Spółdzielni była produkcja urządzeń medycznych do laboratoriów, np. suszarek i komór cieplnych. Odbiorcami tych produktów są szpitale i laboratoria, a zamówienia są składane w różnej wielkości, w zależności od potrzeb odbiorcy. Spółdzielnia otrzymywała takich zamówień coraz mniej, a realizacja bieżących kontraktów nie pozwalała na utrzymanie rentowności zakładu. Rok 2013 został zamknięty ze stratą w kwocie 72.741,97 zł, zaś w 2014r. strata wyniosła 385.128,00 zł. W wyniku pogarszającej się sytuacji ekonomicznej Spółdzielnia zaczęła podejmować działania naprawcze. Jednym z takich działań było obniżenie czasu pracy członków spółdzielni do 32 godzin tygodniowo i tym samym odpowiednie zmniejszenie wynagrodzenia. Zarząd Spółdzielni zwrócił się także do Rady Nadzorczej o podjęcie uchwały zmniejszającej stan zatrudnienia maksymalnie o 20%. Rada Nadzorcza uchwałą nr (...) z dnia 21 maja 2015r. zmniejszyła stan zatrudnienia Spółdzielni maksymalnie o 15%. W dniu podjęcia tej uchwały w Spółdzielni było zatrudnionych czternaście osób na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Jedenaście z nich pozostało na swoich stanowiskach, a jedna osoba – I. A. zakończyła współpracę z powodu odejścia na emeryturę w dniu 27 lipca 2015r. Poza tym z zatrudnionym na stanowisku montażysty T. K. (1) rozwiązano umowę o pracę w dniu 31 grudnia 2015r. z przyczyn ekonomicznych. Natomiast w dniu 29 grudnia 2015r. pracodawca wypowiedział spółdzielczy stosunek pracy powodowi W. M.. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych.

W drugiej połowie 2014r. miało miejsce spotkanie członków Spółdzielni oraz pracowników, którego celem było poinformowanie pracowników o wypłacie przysługujących im należności (np. odpraw jubileuszowych w ratach). Załoga wyraziła zgodę na wskazane działania, jednak powód oświadczył, że nie zgadza się na takie poczynania. Zwrócił się do Państwowej Inspekcji Pracy w celu interwencji w sprawie wypłacenia mu nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy, a także wystąpił do sądu z roszczeniem o zapłatę nagrody. Uzyskał nakaz zapłaty kwoty 10.936,00 zł. W związku z tym strona pozwana poinformowała pozostałych członków Spółdzielni i pracowników o tym, że ich należności będą wypłacane w ratach.

B. D. w pozwanej Spółdzielni był zatrudniony na stanowisku montera płytek elektronicznych. Obecnie łączy go ze Spółdzielnią umowa cywilnoprawna dotycząca tego typu prac. Umiejętności w tym zakresie posiada również powód. Oprócz powoda na stanowisku montera aparatów i urządzeń był zatrudniony T. K. (2) oraz M. U.. Z T. K. (2) rozwiązano umowę o pracę w dniu 31 grudnia 2015r. Strona pozwana zdecydowała również, że rozwiąże umowę o pracę z powodem, pozostawiając w zatrudnieniu M. U.. Podejmując taką decyzję kierowała się doświadczeniem M. U., albowiem pracował dłużej na stanowisku montażysty niż powód, jak również wysokością otrzymywanego przez niego wynagrodzenia, które pobierał w kwocie niższej niż powód.

Dokonując rozważań prawnych Sąd Rejonowy wskazał, że kwestie zatrudnienia na podstawie spółdzielczej umowy o pracę reguluje ustawa z dnia 18 września 1982r. Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 2016 r., poz. 21 ze zm., zwana dalej ustawą prawo spółdzielcze). Zgodnie z art. 181 ww. ustawy, przedmiotem gospodarczej działalności spółdzielni jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków. Spółdzielnia i członek spółdzielni mają obowiązek pozostawania ze sobą w stosunku pracy (art. 182 § 1). Członek ma prawo do zatrudnienia stosownie do swoich kwalifikacji zawodowych i osobistych oraz aktualnych możliwości gospodarczych spółdzielni (§ 2 ww. art. 182). Stosunek pracy pomiędzy spółdzielnią a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę (§ 3 ww. art. 182). Z powyższej regulacji wynika, że obowiązek pozostawania w stosunku pracy powstaje wraz z członkostwem i z nim razem ustaje. Obowiązek ten jest bezwzględny i ma charakter wzajemny oraz dwustronny. Ustawa prawo spółdzielcze statuuje dwa stosunki prawne, które pozostają ze sobą w ścisłej zależności i łączą członka spółdzielni ze spółdzielnią. Są to: stosunek członkostwa i stosunek pracy. Stosunek pracy pomiędzy spółdzielnią i jej

członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę. Oznacza to, że umowa taka nie może być zawarta przez innych pracodawców, niebędących spółdzielnią pracy ani dotyczyć innych osób niż członkowie spółdzielni pracy. Z istoty spółdzielczego stosunku pracy wynika obowiązek preferowania zatrudnienia członków spółdzielni względem możliwości zatrudnienia innych pracowników, choćby o znacznie wyższych kwalifikacjach zawodowych.

Sąd Rejonowy podkreślił również, że do spółdzielczej umowy o pracę należy w pierwszym rzędzie stosować ustawę prawo spółdzielcze. Jeżeli w przepisach ww. ustawy brakuje regulacji dotyczących wzajemnych relacji pomiędzy podmiotami spółdzielczego stosunku pracy (spółdzielnią pracy i jej członkiem), to normatywnymi źródłami kształtującymi sytuację prawną stron tego stosunku są przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

W dalszej części rozważań Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 191 ustawy prawo spółdzielcze oświadczenie spółdzielni o wypowiedzeniu spółdzielczej umowy o pracę, o rozwiązaniu tej umowy bez wypowiedzenia albo o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy powinno być złożone w formie pisemnej z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie albo rozwiązanie. W przypadku powoda wymogi te zostały spełnione. Oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi spółdzielczej umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych, zostało bowiem złożone w formie pisemnej, a w jego treści pracodawca podał przyczynę rozwiązania spółdzielczego stosunku pracy. Ponadto pracodawca pouczył pracownika o przysługującym mu prawie odwołania do sądu pracy. Sąd Rejonowy zaznaczył jednak, że specyfika wypowiedzenia spółdzielczego stosunku pracy polega na tym, że podmiot zatrudniający może skorzystać z niego wyłącznie w ściśle określonych przypadkach. Może to nastąpić z dwóch przyczyn, które zostały wymienione w art. 187 ustawy prawo spółdzielcze. W każdym innym przypadku wypowiedzenie spółdzielczej umowy o pracę jest niedopuszczalne. Zgodnie z treścią art. 187 ww. ustawy, spółdzielnia może rozwiązać z członkiem spółdzielczą umowę o pracę w czasie trwania członkostwa, z zachowaniem przewidzianego w Kodeksie pracy okresu wypowiedzenia, w razie zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością oraz przyznania członkowi prawa do emerytury.

Pozwana Spółdzielnia jako przyczynę rozwiązania z powodem spółdzielczej umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazała zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych. Powołanie się na tę przyczynę wymagało jednak uprzedniego podjęcia uchwały Rady Nadzorczej zmniejszającej stan zatrudnienia. Uchwałą Nr (...) z dnia 21 maja 2015r. Rada Nadzorcza zdecydowała o zmniejszeniu stanu zatrudnienia maksymalnie o 15%. Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu podjęcia przedmiotowej uchwały w Spółdzielni było zatrudnionych 14 osób na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Zgodnie z uchwałą rady nadzorczej w przedmiocie redukcji zatrudnienia, Spółdzielnia mogła zwolnić 2 osoby (15% z 14=2,1). Mając na uwadze, że po dacie podjęcia uchwały rozwiązano spółdzielczy stosunek pracy z I. A. (w dniu 27 lipca 2015r.) oraz T. K. (2) (w dniu 31 grudnia 2015r.), wypowiedzenie powodowi umowy o pracę naruszyło uchwałę z dnia 21 maja 2015r., albowiem zwolnienie powoda przekroczyło przyjęty przez Radę Nadzorczą limit 15%. Rada Nadzorcza Spółdzielni w przedmiotowej uchwale nie wskazała również, jakich konkretnie pracowników ma dotyczyć redukcja, czy tylko zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę czy też wszystkich zatrudnionych bez względu na podstawę prawną. Sąd Rejonowy przyjął, uwzględniając specyfikę zatrudnienia w Spółdzielni oraz wiążący członka i spółdzielnię spółdzielczy stosunek pracy, że limit redukcji zatrudnienia dotyczył członków spółdzielni zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego, ogólne sformułowanie wniosku do Rady Nadzorczej o podjęcie uchwały o maksymalnie 20% zmniejszenie stanu zatrudnienia i wypowiedzenie się wskazanego organu w przedmiocie tego wniosku poprzez wyrażenie zgody na zmniejszenie stanu zatrudnienia maksymalnie o 15%, powinno być interpretowane we wskazany powyżej sposób. Przy tym przywołano w uchwale przepis art. 187 pkt 1 prawa spółdzielczego, odnoszący się do rozwiązania umowy o pracę z członkiem spółdzielni. We wskazanym limicie redukcji zatrudnienia do 15% należało uwzględnić również I. A., z którą rozwiązano spółdzielczą umowę o pracę z uwagi na przyznanie jej prawa do emerytury. Podsumowując, Sąd Rejonowy przyjął, że strona pozwana wypowiadając powodowi umowę o pracę naruszyła uchwałę Rady Nadzorczej z dnia 21 maja 2015r. oraz art. 187 pkt 1 ustawy prawo spółdzielcze.

Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy wskazał w dalszej części uzasadnienia, że w spółdzielczym stosunku pracy, w przypadku gospodarczej konieczności zmniejszenia zatrudnienia i zlikwidowania konkretnego stanowiska pracy, należy dokonać członkowi spółdzielni wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Gdyby było to niemożliwe lub spółdziałca bezpodstawnie odmówiłby przyjęcia odpowiednich warunków pracy, możliwe jest dokonanie wypowiedzenia definitywnego. Sąd I instancji wskazał, że w rozpoznawanej sprawie pracodawca nie wypowiedział powodowi warunków pracy bądź płacy, lecz od razu wręczył wypowiedzenie. Poza tym pracodawca, rozwiązując z zachowaniem okresu wypowiedzenia umowę o pracę ze swoim członkiem, nie może powoływać się na zmniejszenie zatrudnienia spowodowane gospodarczą koniecznością oraz na brak możliwości dalszego zatrudnienia tego pracownika, w sytuacji gdy pozostawia w zatrudnieniu kilka osób nie będących jej członkami. Tymczasem co najmniej jedna osoba (B. D. na podstawie umowy o dzieło) wykonuje w Spółdzielni pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, którą mógłby wykonywać powód. W ocenie Sądu Rejonowego wy tłumaczeniem zatrudnienia wskazanej osoby nie może być to, że osoba ta pracuje na korzystniejszych dla Spółdzielni warunkach finansowych, w szczególności że w przypadku osoby zatrudnionej na podstawie spółdzielczej umowy o pracę nie jest wykluczone wypowiedzenie jej warunków płacy. Sąd Rejonowy stwierdził także, że strona pozwana nie wskazała czytelnych kryteriów, którymi kierowała się przy doborze pracownika do rozwiązania z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem w sytuacji, kiedy w dziale, w którym pracował powód, było dwóch pracowników. W ocenie Sądu I instancji kryteriów wskazanych przez pozwaną nie można było uznać za konkretne i wyczerpujące.

Sąd Rejonowy nie podzielił argumentacji powoda, że rozwiązanie z nim spółdzielczej umowy o pracę było rodzajem „odwetu” za konieczność wypłacenia nagrody jubileuszowej. Nagrodę jubileuszową powód otrzymał, a pracodawca nie kwestionował zasadności jej wypłacenia. Sąd I instancji nie uznał tego faktu za faktyczną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazał także, że powód dochodził w sprawie przywrócenia do pracy bądź stosownego odszkodowania. Zgodnie z art. 188 ustawy prawo spółdzielcze, w razie naruszenia przez spółdzielnię przepisów art. 184, art. 187 i art. 191, członkowi spółdzielni służy roszczenie o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę lub jej warunków, a jeżeli spółdzielcza umowa o pracę uległa już rozwiązaniu – roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Powyższy przepis w sposób wyczerpujący określa zatem roszczenia pracownika w razie naruszenia przepisów o wypowiedzaniu spółdzielczych umów o pracę. Członkowi spółdzielni pracy nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Służy mu wyłącznie roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1996r., I PRN 35/96).

Uwzględniając powołane okoliczności Sąd Rejonowy orzekł o uwzględnieniu powództwa i przywróceniu powoda do pracy. Poza tym, stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016r., poz. 623), Sąd Rejonowy nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy-Pragi Północ w Warszawie kwotę 2.203,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ z dnia 17 maja 2016r. wraz z uzasadnieniem, k. 163 i 167 - 175).

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając w całości rozstrzygnięcie Sądu I instancji i zarzucając naruszenie:

- przepisu prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c., w postaci sprzeczności ustaleń faktycznych z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego poprzez stwierdzenie, że strona pozwana, zwalniając powoda, przekroczyła limit 15% stanu załogi, wynikający z uchwały Rady Nadzorczej z dnia 21 maja 2015r. i zwolniła łącznie 3 osoby (powoda, I. A. i T. K. (2)) zamiast wymaganych dwóch osób, skoro Sąd po pierwsze, na stronie 3 uzasadnienia stwierdził, że I. A. (opisywana w uzasadnieniu pod imieniem (...)) zakończyła współpracę ze stroną pozwaną z dniem 27 lipca 2015r. z powodu przejścia na emeryturę, a po drugie, prawidłowa ocena stanu faktycznego nie pozwala na ujęcie w ww. limicie I. A., gdyż przeszła na emeryturę we wskazanej powyżej dacie, na skutek uprzedniego złożenia wypowiedzenia z dniem 30 kwietnia 2015r. Zdaniem strony pozwanej, w tych

okolicznościach uznać należy, że pozwana zwolniła na podstawie w/w uchwały Rady Nadzorczej łącznie 2 osoby (powoda i T. K. (2)), a zatem zwolnienie powoda nie stanowiło przekroczenia limitu 15% załogi;

- przepisu prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c., a także naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 6 ustawy z dnia 16 września 1982r. Prawo Spółdzielcze, poprzez: po pierwsze, niedokonanie należytej oceny dowodu z przesłuchania pozwanej i pominięcie faktu, o którym wspomniała, że pozwana nie mogła zwolnić M. U. pracującego w dziale, w którym pracował powód, gdyż jako Przewodniczący Rady Nadzorczej (członek pozwanej Spółdzielni) podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem i wypowiedzeniem spółdzielczej umowy o pracę, a po drugie, nienależytą ocenę zeznań pozwanej w kontekście przyjętych przez Spółdzielnię kryteriów zwolnienia pracowników, w tym i powoda;

- przepisu prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegające na sprzeczności ustaleń faktycznych z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego poprzez stwierdzenie, że B. D. jest zatrudniony jako wykonawca na podstawie umowy o dzieło, podczas gdy jest nadal spółdzielcą, a poza tym zajmuje się dorywczo specjalistycznym montażem powierzchniowym oraz powierzchniowo - przewlekany płytkelektronicznych do wyrobów produkowanych przez pozwaną Spółdzielnię, wobec czego nie było możliwości, ażeby powód przejął jego obowiązki. Pozwana wskazała, że powód nigdy nie zajmował się montażem powierzchniowym, nie potrafi, ani nie chciał tego robić, a nadto nie ma doświadczenia w montażu elektronicznym powierzchniowym;

- przepisu prawa materialnego, tj. art. 187 ustawy z dnia 16 września 1982r. Prawo Spółdzielcze, poprzez jego niewłaściwą wykładnię i ustalenie, że strona pozwana powinna była w pierwszej kolejności wypowiedzieć powodowi warunki pracy i płacy, skoro osoba, o której Sąd Rejonowy wspominał, która jest zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o dzieło, tj. B. D., jest nadal spółdzielcą. Zdaniem strony pozwanej Sąd Rejonowy niesłusznie uznał, że strona pozwana miała w pierwszej kolejności obowiązek złożenia wypowiedzenia zmieniającego, skoro zatrudnia nadal jedynie członków spółdzielni (emerytów), na innej podstawie prawnej.

Wskazując na powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że całkowicie nieuprawnione jest stwierdzenie Sądu Rejonowego, że I. A. powinna być brana pod uwagę jako pracownik zwolniony na podstawie uchwały Rady Nadzorczej z dnia 21 maja 2015r. w sytuacji kiedy żaden dowód, ani argument za tym nie przemawiał, jak również nie potwierdziły tego zeznania strony pozwanej. W ocenie strony pozwanej, okoliczność, że po 27 lipca 2015r. zakończył się okres wypowiedzenia umowy o pracę z I. A. w żadnym wypadku nie oznacza, że wszelkie umowy, które zakończyły się po dniu podjęcia w/w uchwały miały z nią związek. Zarząd pozwanej Spółdzielni wiedział o trwającym okresie wypowiedzenia umowy z w/w pracownicą z uwagi na uzyskanie świadczeń emerytalnych i świadomie zwolnił jedynie powoda i pracownika z działu montażu. W tych zatem okolicznościach stwierdzenie, jakoby I. A. została w rzeczywistości zwolniona na podstawie w/w uchwały z przyczyn gospodarczych, nie zostało poparte jakimkolwiek materiałem dowodowym. Żaden dowód za tym nie przemawia, a jednocześnie Sąd Rejonowy nie wyjaśnił do końca tej kwestii. Ponadto, Sąd Rejonowy, choć obdarzył wiarą zeznania pozwanej E. L., nie dokonał należytej ich oceny w kontekście zasadności przyjętych kryteriów doboru do zwolnień w związku z pogarszającą się sytuacją gospodarczą Spółdzielni. Sąd I instancji nie dokonał w tej mierze należytej oceny kryteriów doboru do zwolnienia w dziale montażu, gdzie był zatrudniony powód oraz kryteriów, jakimi pracodawca kierował się zwalniając powoda z pracy. Sąd Rejonowy podważając w/w kryteria przywołał osobę M. U., pracującego nadal w dziale montażu. W tym zakresie strona pozwana odwołała się do zeznań E. L., która wskazała, że nie mogła omawianej osoby zwolnić, gdyż jest bardziej doświadczona, dłużej pracuje, a nadto jako Przewodniczący Rady Nadzorczej podlega szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. Wskazane okoliczności świadczą, że kryteria zwolnień, zwłaszcza w kontekście zwolnienia powoda z działu montażu, były uzasadnione faktycznie i prawnie.

W ocenie strony pozwanej, Sąd Rejonowy nie zbadał także, czy pracownik B. D. jest związany nadal stosunkiem członkostwa z pozwaną Spółdzielnią, ustalając wyłącznie, że wykonuje pracę w oparciu o umowę o dzieło. Twierdzenie Sądu Rejonowego w tym zakresie nie jest jednak uprawnione, gdyż w/w osobę nadal łączy z pozwaną stosunek członkostwa, a skoro tak, to Spółdzielnia miała pełne prawo nadal ją zatrudniać na wspólnie ustalonej podstawie prawnej. Tym samym nie miała powodu, ani sposobności rozwiązywać umowy z B. D., aby utrzymać stanowisko pracy powoda w sytuacji, w której nie było zapotrzebowania na jego pracę. Sąd Rejonowy nie był natomiast uprawniony do czynienia w tej mierze własnych (dowolnych) ustaleń, bez udziału strony pozwanej. Skoro strona pozwana zatrudniała byłych pracowników będących nadal spółdzielcami, to uznać należy, że rozwiązując z powodem umowę o pracę, nie naruszyła art. 187 ustawy Prawo Spółdzielcze. Skarżąca wskazała także, że orzecznictwo, na które powołał się Sąd Rejonowy, dotyczy sytuacji, w której spółdzielnia zwalnia spółdzielców zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, jednocześnie zatrudniając osoby nie będące spółdzielcami (lub pozostawia ich w zatrudnieniu) na podstawie umowy o pracę i na innych podstawach prawnych. Tak sytuacja nie miała w pozwanej Spółdzielni, gdyż nie zatrudniała ona osób jedynie na podstawie umów cywilnoprawnych, albowiem osoby te były powiązane stosunkiem członkostwa. Pozwana nie miała zatem obowiązku wypowiedzieć powodowi warunków pracy i płacy i to w sytuacji, w której w dziale montażu nie było dla powoda pracy, a nadto powód nie wykazał, że kryteria zwolnienia przyjęte w tym dziale naruszały prawo.

Podsumowując stanowisko zaprezentowane w apelacji, strona pozwana wskazała, że jej postępowanie było zgodne z prawem, a zwolnienie powoda nastąpiło z przyczyn ekonomicznych z jednoczesnym wskazaniem kryteriów, które nie były kwestionowane, a poza tym były w pełni uzasadnione i nie naruszały przepisów prawa (apelacja strony pozwanej z dnia 21 czerwca 2016 roku, k. 178-184).

Wyrokiem z dnia 29 listopada 2016r. Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił i zasądził od powoda W. M. na rzecz pozwanej Wytwórni (...) z siedzibą w W. kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Poza tym Sąd Okręgowy zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Uzasadniając wydane rozstrzygnięcie Sąd II instancji wskazał, że Sąd Rejonowy ustalił prawidłowo stan faktyczny, natomiast jego ocena prawna była nieprawidłowa i wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego w dniu podjęcia uchwały nr (...) z dnia 21 maja 2015r., zmniejszającej stan zatrudnienia o 15%, w Spółdzielni było zatrudnionych 14 osób na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Zgodnie natomiast z przedmiotową uchwałą, Spółdzielnia mogła zwolnić dwie osoby (15% z 14 = 2,1). W związku z tym, mając na uwadze, że po dacie podjęcia uchwały rozwiązano spółdzielczy stosunek pracy z I. A., która w dniu 27 lipca 2015r. zakończyła współpracę z powodu przejścia na emeryturę oraz T. K. (2) w dniu 31 grudnia 2015r., Sąd Rejonowy nieprawidłowo przyjął, że wypowiedzenie umowy o pracę W. M. przekroczyło przyjęty przez Radę Nadzorczą limit 15 % załogi wytypowanej do zwolnienia. Sąd II instancji korygując wskazane stanowisko Sądu Rejonowego przyjął, że powód oraz T. K. (2) zostali wytypowani do zwolnienia w wykonaniu ww. uchwały i stanowili 15% załogi. Wskazany limit określony uchwałą nie został więc przekroczony. Poza tym, według Sądu Okręgowego, Sąd I instancji błędnie zakwestionował podstawy doboru do zwolnienia pracowników w dziale montażu, w którym był zatrudniony powód. Sąd Rejonowy podważając ww. kryteria, za przykład wziął osobę M. U., który, jako Przewodniczący Rady Nadzorczej, podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem i wypowiedzeniem spółdzielczej umowy o pracę. Fakt ten potwierdziła w zeznaniach E. L., która jednoznacznie wskazała na przyjęte kryteria zwolnień w związku z pogarszającą się sytuacją gospodarczą pozwanej Spółdzielni. Składając zeznania stwierdziła również, że nie mogła zwolnić M. U., gdyż jest on osobą bardziej doświadczoną niż W. M., a ponadto jest członkiem Spółdzielni.

Wskazując na powołane okoliczności, Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że kryteria zwolnień przyjęte przez pozwaną Spółdzielnię były uzasadnione faktycznie i prawnie. Odnosząc się natomiast do ustaleń Sądu Rejonowego, który przyjął, że B. D. jest zatrudniony w pozwanej Spółdzielni jako wykonawca na podstawie umowy o dzieło, a tym samym nie jest członkiem Spółdzielni, Sąd Okręgowy podniósł, że Sąd I instancji dokonał własnych ustaleń, nie poddając

analizie całości okoliczności sprawy, a także nie badając faktu, czy B. D. nadal łączy z pozwaną Spółdzielnią stosunek członkostwa. Sąd II instancji w oparciu o materiał dowodowy zebrany w postępowaniu odwoławczym, ustalił, że B. D. jest członkiem pozwanej Spółdzielni, a tym samym Spółdzielnia miała prawo nadal go zatrudniać w ramach umowy o dzieło na korzystnych dla Spółdzielni warunkach finansowych. Sąd Okręgowy podkreślił również, że B. D. na podstawie ww. umowy zajmuje się montażem powierzchniowym oraz powierzchniowo – przewlekany płytek elektronicznych do wyrobów produkowanych przez pozwaną Spółdzielnię. Ponadto sam organizuje sobie pracę, a także otwiera i zamyka zlecenia montażowe elektroniki. W ocenie Sądu Okręgowego, nie było możliwości, aby W. M. przejął jego obowiązki z uwagi na fakt, że nigdy nie zajmował się montażem powierzchniowym, nie potrafił, ani nie chciał tego robić, a ponadto nie ma doświadczenia w montażu elektronicznym powierzchniowym. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy stwierdził, że Spółdzielnia nie miała powodu, aby rozwiązać umowę o pracę z B. D., jak również, aby utrzymywać stanowisko pracy powoda, biorąc pod uwagę trudną sytuację gospodarczą Spółdzielni, a także brak zapotrzebowania na pracę powoda.

Dodatkowo Sąd II instancji wskazał, że rozwiązując z powodem umowę o pracę, pozwana nie naruszyła art. 187 ustawy Prawo Spółdzielcze, albowiem orzecznictwo, na które powołał się Sąd Rejonowy, dotyczy sytuacji, w której Spółdzielnia zwalnia spółdzielców zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, jednocześnie zatrudniając nie - spółdzielców, na podstawie umowy o pracę i n innych podstawach prawnych.

W konsekwencji Sąd Okręgowy, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił oraz orzekł o kosztach zastępstwa procesowego zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Okręgowego Warszawa – Praga z dnia 29 listopada 2016r., k. 214 i 218 – 223).

Od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 29 listopada 2016r. powód wniósł skargę kasacyjną. W skardze, opartej na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), zarzucił:

1. błędną wykładnię art. 187 pkt 1 ustawy z dnia 16 września 1982r. - Prawo spółdzielcze poprzez uznanie, że uchwała rady spółdzielni w przedmiocie zmniejszenia stanu zatrudnienia spowodowanego gospodarczą koniecznością upoważnia do rozwiązania umowy o pracę niezależnie od faktycznego zmniejszenia stanu zatrudnienia, które nastąpiło po jej podjęciu na skutek okoliczności od spółdzielni niezależnych, jak m.in. rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę z inicjatywy pracownika – spółdzielcy. Powód wskazał, że zaproponowana wykładnia godzi w istotę trwałości spółdzielczej umowy o pracę, albowiem uzasadnia rozwiązywanie stosunku pracy nawet wówczas, gdy stan zatrudnienia na skutek okoliczności od spółdzielni niezależnych zmniejszył się poniżej poziomu, do którego uchwała rady spółdzielni miała go zmniejszyć;
2. błędną wykładnię art. 184 § 1 pkt 1 w związku z art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego poprzez przyjęcie, że możliwe jest nie poprzedzenie rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę wypowiedzeniem warunków pracy i płacy (art. 184 § 1 pkt 1), podczas gdy w przypadku gospodarczej konieczności zmniejszenia zatrudnienia i zlikwidowania konkretnego stanowiska pracy, należy dokonać członkowi spółdzielni wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a gdyby było to niemożliwe lub spółdziałca bezpodstawnie odmówił przyjęcia odpowiednich warunków pracy, możliwe jest dokonanie wypowiedzenia definitywnego;
3. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 199 Prawa spółdzielczego w sytuacji, gdy pracodawca nie podał kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w momencie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu spółdzielczej umowy o pracę, zaś zmierzał do ich konkretyzacji na etapie postępowania sądowego.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu II instancji i o orzeczenie co do istoty sprawy - przywrócenie powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych (skarga kasacyjna powoda z dnia 20 lutego 2017r., k. 231-240).

Wyrokiem z dnia 11 lipca 2018r., wydanym w sprawie o sygn. akt II PK 98/17, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu Warszawa-Praga w Warszawie, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy wskazał, że art. 185 ustawy z dnia 16 września 1982r. Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2018r., poz. 1285) stanowi, że w razie gospodarczej konieczności walne zgromadzenie, w celu zapewnienia pracy wszystkim członkom, może skrócić równomiernie czas pracy i zmniejszyć odpowiednio wynagrodzenie członków bez wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę lub jej warunków. Uchwała walnego zgromadzenia powinna dotyczyć co najmniej jednego działu pracy lub wszystkich członków wykonujących pracę tego samego rodzaju. W ocenie Sądu Najwyższego, taka sytuacja wystąpiła w pozwanej Spółdzielni, która w wyniku pogarszającej się sytuacji ekonomicznej obniżyła czas pracy członków spółdzielni do 32 godzin tygodniowo i proporcjonalnie zmniejszyła wynagrodzenia, co w myśl wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2010r. (sygn. akt II PK 221/09) nie naruszało art. 185 ustawy, tym bardziej, że zostało zaakceptowane przez wszystkich członków spółdzielni. W tym kontekście za nieprzekonujący Sąd Najwyższy uznał zarzut skargi kasacyjnej w zakresie błędnej wykładni art. 184 § 1 pkt 1 w związku z art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego poprzez przyjęcie, że rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę powinno być poprzedzone wypowiedzeniem warunków pracy i płacy (art. 184 § 1 pkt 1). Zaakcentowane zostało, że warunki zatrudnienia powoda i pozostałych spółdzielców uległy już wcześniej pogorszeniu z gospodarczej konieczności. Dalsze ich pogorszenie, przy braku innych źródeł utrzymania, mogłoby implikować zbyt niskie wynagrodzenie powoda za pracę, aby zatrudnienie było opłacalne.

W dalszej części swego stanowiska Sąd Najwyższy wskazał, że zgodnie z art. 187 ustawy spółdzielnia może rozwiązać z członkiem spółdzielczą umowę o pracę w czasie trwania członkostwa, z zachowaniem przewidzianego w Kodeksie pracy okresu wypowiedzenia, w razie zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością bądź przyznania członkowi prawa do emerytury. Natomiast art. 188 § 1 ustawy stanowi, że w razie naruszenia przez spółdzielnię przepisów art. 184, art. 187 i art. 191, członkowi spółdzielni służy roszczenie o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę lub jej warunków, a jeżeli spółdzielnia umowa o pracę uległa już rozwiązaniu - roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Za niesłuszny Sąd Najwyższy uznał także pierwszy zarzut skargi kasacyjnej. Z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że uchwała rady spółdzielni w przedmiocie zmniejszenia stanu zatrudnienia o 15% nie obejmowała I. A., która przeszła na emeryturę. Prawdłowo więc zmniejszono stan zatrudnienia o dwie osoby.

Jako uzasadniony Sąd Najwyższy ocenił natomiast trzeci zarzut skargi kasacyjnej. Wskazał, że zgodnie z treścią art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego, spółdzielnia może wypowiedzieć członkowi spółdzielczą umowę o pracę w czasie trwania członkostwa wyłącznie w razie zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością. Oznacza to, że wszystkie wskazane powodowi przyczyny wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę powinny być poprzedzone uchwałą rady spółdzielni o zmniejszeniu stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością. Nie ma zatem przeszkód prawnych, aby w uchwale rady spółdzielni były wskazane oprócz przyczyny zmniejszenia zatrudnienia, także kryteria wyboru do rozwiązywania spółdzielczych umów o pracę - na przykład: duża absencja chorobowa, dezorganizująca pracę, niższe kwalifikacje zawodowe lub posiadanie uprawnień emerytalnych.

Zdaniem Sądu Najwyższego, biorąc pod uwagę wzmoczoną ochronę prawną spółdzielczej umowy o pracę, wykładnia art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego wymaga uwzględnienia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 199 Prawa spółdzielczego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu umowy o pracę powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja stanowiska pracy, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz, że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiom zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich

samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach.

Sąd Najwyższy zaznaczył, że w rozpoznawanej sprawie nie została podjęta uchwała rady spółdzielni o zmniejszeniu stanu zatrudnienia podyktowanej gospodarczą koniecznością (art. 187 pkt. 1 Prawa spółdzielczego), która określałaby kryteria doboru członków spółdzielni do wypowiedzenia spółdzielczego stosunku pracy, a w wypowiedzeniu doręczonym powodowi nie wskazano, jakimi kryteriami kierował się pracodawca przy typowaniu pracowników do zwolnienia. Nie poinformowano go o tych kryteriach także ustnie. Sąd Najwyższy zwrócił także uwagę na zaawansowany wiek powoda, który może mu utrudniać znalezienie nowej pracy, a także na brak próby ugodowego rozwiązania tej kwestii w sytuacji, gdy niektórzy członkowie pracowali na podstawie umów cywilnoprawnych, co znacznie obniżało koszty pracy.

Sąd Najwyższy, kończąc swoje wywody, podkreślił, że wynikający z art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego w związku z art. 30 § 4 k.p. i art. 199 Prawa spółdzielczego wymóg wskazania przyczyny rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę, obejmującej kryteria doboru pracowników do zwolnienia jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że wykładnia i subsumcja przyjęte w zaskarżonym wyroku w tej kwestii nie były prawidłowe, co implikowało konieczność wydania orzeczenia na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2018r. wraz z uzasadnieniem, k. 265 – 273).

Sąd Okręgowy ponownie rozpoznając apelację zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej okazała się nieuzasadniona i jako taka podlegała oddaleniu, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty okazały się bezzasadne.

Wobec okoliczności, że sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu Warszawa-Praga w Warszawie przez Sąd Najwyższy wskutek rozpoznania skargi kasacyjnej, to tytułem wstępu wskazać należy, że stosownie do treści art. 398²⁰ k.p.c. sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy.

Mając na względzie powyższe, Sąd II instancji – zgodnie z wykładnią dokonaną przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lipca 2018r. – ocenił, że zasadne okazały się podniesione w apelacji zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 184 § 1 pkt 1 i art. 187 ustawy z dnia 16 września 1982r. Prawo spółdzielcze poprzez ich niewłaściwą wykładnię i ustalenie, że pozwana zwalniając powoda przekroczyła limit 15% stanu załogi, wynikający z uchwały Rady Nadzorczej z dnia 21 maja 2015r. i zwolniła łącznie trzy osoby, tj. I. A., T. K. (2) i powoda, zamiast wymaganych dwóch osób, a także poprzez ustalenie, że pozwana przed rozwiązaniem z powodem stosunku pracy powinna była w pierwszej kolejności złożyć wypowiedzenie zmieniające w zakresie warunków pracy i płacy.

Odnosząc się szczegółowo do wskazanych zarzutów, w pierwszej kolejności należy zaakcentować, że rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić albo z zachowaniem okresu wypowiedzenia, albo w trybie natychmiastowym. Specyfika wypowiedzenia spółdzielczego stosunku pracy polega na tym, że podmiot zatrudniający może skorzystać z takiej możliwości w ściśle określonych przypadkach (w pracowniczym stosunku pracy o charakterze bezterminowym

wystarczy, aby wypowiedzenie było uzasadnione). Przesłankami wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę mogą być: zmniejszenie stanu zatrudnienia podyktowane gospodarczą koniecznością bądź nabycie przez członka prawa do emerytury (art. 187 Prawa spółdzielczego). Jeżeli chodzi zaś o długość okresu wypowiedzenia, to jest ona liczona zgodnie z zasadami określonymi w art. 36 k.p. Dodatkowo, pomimo trwania stosunku członkostwa, spółdzielnia może rozwiązać stosunek pracy, gdy wystąpią okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn przez pracownika niezawinionych, które zostały określone w art. 53 k.p. (art. 189 § 1 Prawa spółdzielczego). Każdorazowo wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę powinno być dokonane w formie pisemnej. W treści należy wskazać przyczynę, która uzasadnia wypowiedzenie lub rozwiązanie. Musi to być przyczyna konkretna i rzeczywista.

W rozpatrywanej sprawie przedmiotem oceny była m.in. podjęta przez Radę Nadzorczą w dniu 21 maja 2015r. uchwała nr (...), której przedmiotem było zmniejszenie stanu zatrudnienia Spółdzielni maksymalnie o 15%. W motywach apelacji strona pozwana wywodziła, że Sąd Rejonowy błędnie ustalił, że Spółdzielnia, dokonując wypowiedzenia powodowi spółdzielczego stosunku pracy, przekroczyła limit 15 %. Takie stanowisko okazało się uzasadnione, co poddał wykładni Sąd Najwyższy i tą wykładnią Sąd II instancji, któremu została przekazana sprawa do ponownego rozpoznania, jest związany. Na podstawie tej wykładni przyjąć należało, że stan zatrudnienia w pozwanej Spółdzielni powinien podlegać ocenie na dzień podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały nr (...), tj. 21 maja 2015r. Przed jej podjęciem, a mianowicie w dniu 30 kwietnia 2015r., I. A. rozwiązała stosunek pracy w związku nabyciem uprawnień emerytalnych. Tym samym w momencie podejmowania uchwały w dniu 21 maja 2015r. Rada Nadzorcza Spółdzielni miała świadomość tego faktu, a zatem ww. uchwała nie obejmowała I. A.. Poza tym podkreślić trzeba, że I. A. dobrowolnie wypowiedziała, łącząc ją z pozwaną Spółdzielnią umowę o pracę, a zatem tego sposobu rozwiązania stosunku pracy nie należy utożsamiać z rozwiązaniem spółdzielczej umowy o pracę z przyczyn gospodarczych, o czym mowa w uchwale. Ponadto powodem wypowiedzenia w przypadku I. A. było nabycie prawa do emerytury, co w świetle art. 187 Prawa spółdzielczego stanowi niezależną i odrębną przesłankę. W tych okolicznościach, zarzut naruszenia art. 187 Prawa spółdzielczego okazał się zasadny. W dniu podjęcia uchwały nr (...) z dnia 21 maja 2015r. zmniejszającej stan zatrudnienia o 15%, w Spółdzielni zatrudnionych było 14 osób na podstawie spółdzielczych umów o pracę. Zatem zgodnie z uchwałą mogło dojść do zwolnienia 2 osób ($15\% \text{ z } 14 = 2,1$) i tak właśnie się stało. Spółdzielnia zwolniła powoda i T. K. (2). W związku z powyższym stanowisko Sądu Rejonowego w omawianym zakresie było błędne, a tym samym uzasadniony był zarzut apelacyjny naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 187 ustawy Prawo spółdzielcze.

Niezasadnie Sąd Rejonowy przyjął także, że rozwiązanie z powodem spółdzielczej umowy o pracę powinno zostać poprzedzone wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, zgodnie z treścią art. 184 § 1 pkt 1 Prawa spółdzielczego. Wiążącą Sąd Okręgowy wykładnię w tym zakresie zaprezentował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Odwołując się do tej wykładni wskazać należy, że przepisy ustawy Prawo spółdzielcze przewidują sytuacje, w których, co prawda, pracownikowi nie można wypowiedzieć umowy o pracę, ale można wypowiedzieć jej warunki. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest dopuszczalne gdy jest uzasadnione potrzebami gospodarczymi lub organizacyjnymi spółdzielni, a w szczególności wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania, likwidacji działu pracy, w którym członek jest zatrudniony, likwidacją zajmowanego przez niego stanowiska pracy albo koniecznością zatrudnienia na danym stanowisku osoby o wyższych lub specjalnych kwalifikacjach, a także w razie utraty przez członka spółdzielni zdolności do wykonywania pracy stwierdzonej orzeczeniem lekarskim albo niezawinionej przez niego utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania. Wówczas zaproponowane członkowi nowe warunki pracy lub płacy powinny odpowiadać jego kwalifikacjom i możliwościom gospodarczym spółdzielni. Ponadto, jak wskazał Sąd Najwyższy w przywołanym przez Sąd Rejonowy wyroku z dnia 12 kwietnia 1996r. (I PRN 35/96, OSNP 1996/21/319), z brzmienia przepisów ustawy Prawo spółdzielcze oraz ich systematyki wynika w sposób jednoznaczny, że w spółdzielczym stosunku pracy w czasie trwania członkostwa w przypadku gospodarczej konieczności zmniejszenia zatrudnienia i zlikwidowania konkretnego stanowiska pracy występuje w pierwszej kolejności konieczność dokonania spółdzielcy wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a dopiero gdyby było to niemożliwe lub spółdzielnia bezpodstawnie odmówił przyjęcia odpowiednich warunków pracy, możliwe jest dokonanie wypowiedzenia definitywnego. Inaczej mówiąc, jeżeli jest możliwe zaproponowanie spółdzielcy odpowiednich nowych warunków pracy, to obowiązkiem spółdzielni pracy jest dokonanie wypowiedzenia zmieniającego. Jednak w

rozpatrywanej sprawie – jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku uchylającego wyrok Sądu II instancji z dnia 29 listopada 2016r. – nie istniała możliwość zaproponowania powodowi nowych warunków pracy i płacy, dlatego że w pozwanej Spółdzielni zaistniała już sytuacja obniżenia czasu pracy członków spółdzielni i zmniejszenia wynagrodzenia. Dalsze pogarszanie tych warunków mogłoby implikować zbyt niskie wynagrodzenie powoda, aby jego zatrudnienie było opłacalne. W związku z powyższym, pozwana Spółdzielnia, która skorzystała z trybu przewidzianego w art. 187 Prawa spółdzielczego i definitywnie rozwiązała z powodem umowę o pracę, nie dopuściła się naruszenia przepisów. Natomiast Sąd Rejonowy, dokonując w tym zakresie odmiennej oceny, dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 184 § 1 pkt. 1 ustawy Prawo spółdzielcze, na co wskazano w apelacji. W tej części apelacja była zatem uzasadniona.

Powyzsza konstatacja nie oznacza jednak, że możliwe było wydanie orzeczenia reformatoryjnego, albowiem niezasadny okazał się zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 187 pkt 1 i art. 199 ustawy Prawo spółdzielcze w związku z art. 30 § 4 k.p. Sąd Okręgowy wydając orzeczenie z dnia 29 listopada 2016r. wskazany zarzut ocenił jako uzasadniony, jednak Sąd Najwyższy, wydając wyrok z dnia 11 lipca 2018r., przyjął, że wykładnia art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego w związku z art. 30 § 4 k.p. i art. 199 Prawa spółdzielczego dokonana została w sposób nieprawidłowy, co skutkowało wydaniem orzeczenia kasatoryjnego na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c.

Wykładnią dokonaną we wskazanym zakresie Sąd II instancji również jest związany na podstawie art. 398²⁰ k.p.c. Rozwijając jednak to, co zostało zaprezentowane w uzasadnieniu orzeczenia Sądu Najwyższego, podkreślić należy, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy z leżących po stronie pracodawcy przyczyn organizacyjnych, skutkujących zmniejszeniem stanu zatrudnienia, podanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy – jako przyczyny wypowiedzenia - tychże zmian i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu, nie zawsze oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. i zasadność samego wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Jeżeli bowiem następuje likwidacja stanowiska, która dotyczy części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie konieczność wdrożenia procedury zwolnień, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna zatem tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie tych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2008r., I PK 86/08, z dnia 1 czerwca 2012r., II PK 258/11, z dnia 25 stycznia 2013r., I PK 172/13 i z dnia 1 marca 2016r., I PK 125/15). Z tego obowiązku pracodawca jest zwolniony tylko wtedy, gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi z innych źródeł najpóźniej w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy (por. wyroki z dnia 10 września 2013r., I PK 61/13, z dnia 1 kwietnia 2014r., I PK244/13 i z dnia 30 września 2014r., I PK 33/14).

W rozpatrywanej zmniejszenie zatrudnienia miało objąć, zgodnie z uchwałą z dnia 21 maja 2015r., maksymalnie 15% załogi. Uchwała nie określała jednak konkretnie osób, których miałyby to dotyczyć, ani działu, czy stanowiska objętych redukcją. Ostatecznie przyjęto, że w Spółdzielni nie potrzeba aż tylu montażystów i to właśnie z grupy trzech osób zajmujących takie stanowisko wytypowano do zwolnienia powoda i T. K. (2), przy czym wtedy kiedy powód otrzymał wypowiedzenie, w dziale montażu pracował już tylko on i M. U.. Jak zatem słusznie wskazała strona pozwana w piśmie z dnia 21 września 2018., wybór w tej sytuacji odnosił się do dwóch osób. W tym przypadku, mimo że były to dwie osoby, a nie większa liczba, pracodawca także musiał podać pracownikowi zwolnionemu, jakimi kryteriami się kierował dokonując wyboru do zwolnienia. Strona pozwana negując taki obowiązek, w piśmie z dnia 21 września 2018r. podjęła się oceny semantycznej i logicznej wyrażenia „z większej liczby osób”, którym posłużył się Sąd Najwyższy. Zdaniem Sądu II instancji, wyrażeniu temu nie należy przypisywać takiego znaczenia, jakie starała się mu nadać strona pozwana. Wyrażenie to, choć istotnie brzmiące tak, jak zacytowała strona pozwana – z racji argumentacji,

która została przez Sąd Najwyższy przedstawiona i którą prezentuje orzecznictwo w kwestii podania kryteriów doboru do zwolnienia – powinno odnosić się także do takiego przypadku, kiedy likwidacja stanowiska obejmuje jedno z dwóch stanowisk istniejących u pracodawcy. W takim przypadku, podobnie jak wtedy kiedy pracowników zajmujących tożsame stanowisko jest kilku czy kilkunastu, trzeba zwalnianemu pracownikowi wyjaśnić, dlaczego jemu, a nie tej osobie, która ma pozostać w zatrudnieniu, złożono wypowiedzenie. Przyczyna, z powodu której tak powinno być w sytuacji dwóch pracowników na takim samym stanowisku nie różni się niczym od tej sytuacji, kiedy pracowników jest większa liczba w rozumieniu, jakie prezentuje strona pozwana. W stanowisku strony pozwanej został jednak położony akcent do brzmienie wyrwanego z kontekstu wyrażenia, użytego przez Sąd Najwyższy, bez zestawienia go z argumentacją i przesłankami, dla których Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 11 lipca 2018r., ale także wielu innych, uzasadniał wymóg podania pracownikowi kryteriów doboru do zwolnienia. Argumenty te odwołują się do tego, że takie kryteria w istocie są uzupełnieniem przyczyny wypowiedzenia w postaci redukcji etatu czy likwidacji stanowiska i ujawniają proces decyzyjny pracodawcy, który pracownik ma prawo kwestionować. Występują one zarówno wtedy, kiedy wyboru pracownika do zwolnienia pracodawca dokonuje z kilkunastu czy kilkudziesięciu osób, jak i wówczas, gdy pracowników podlegających ocenie w kontekście wypowiedzenia umowy o pracę jest tylko dwóch.

W związku z powyższym, a także biorąc pod uwagę, że montażystą w chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, był również M. U., pracodawca powinien podać powodowi kryteria, którymi się kierował wybierając właśnie jego jako osobę, której zostało złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Takich kryteriów nie precyzuje uchwała z dnia 21 maja 2015r., nie podano ich również w wypowiedzeniu. Pracodawca byłby z tego obowiązku zwolniony, gdyby były one oczywiste bądź znane pracownikowi. Jeśli chodzi o kwestię oczywistości takich kryteriów, to nie można jej utożsamiać z przekonaniem pracodawcy, że pracownik musiał wiedzieć, dlaczego właśnie on został zwolniony. Taka oczywistość to raczej sytuacja, w której pracownik – biorąc pod uwagę kontekst sytuacyjny – nie mógł mieć żadnych wątpliwości, dlaczego właśnie jego wytypowano do zwolnienia. W ocenie Sądu II instancji, w rozpatrywanej sprawie, brak podstaw do takiego wnioskowania. Strona pozwana w piśmie z dnia 21 września 2018r. wskazała, że powód brał udział w głosowaniu powołującym M. U. do Rady Nadzorczej i musiał mieć podstawową wiedzę, że M. U. jest chroniony przed wypowiedzeniem. Odnosząc się do tego wskazać należy, że członek Rady Nadzorczej podlega ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a także warunków tej umowy na zasadach określonych w § 6 art. 45 Prawa Spółdzielczego. Z brzmienia tego przepisu wynika, że członkowi Rady Spółdzielni można wypowiedzieć umowę o pracę albo warunki płacy lub pracy tylko w wypadkach, w których Kodeks Pracy dopuszcza dokonanie takich czynności w stosunku do członka zakładowego organu związku zawodowego. Członkowie Rady Nadzorczej podlegają więc takiej samej ochronie, jak członkowie zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. W tym stanie rzeczy zgodnie z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych oraz art. 45 § 6 Prawa Spółdzielczego, na wypowiedzenie M. U. umowy o pracę musiała wyrazić zgodę Rada Nadzorcza Spółdzielni. W związku z tym zakaz, na który powołała się strona pozwana, nie jest bezwzględny, a to oznacza, że dla powoda nie musiało być oczywiste, że on, a nie M. U. otrzymał wypowiedzenie z racji ochrony trwałości stosunku pracy, służącej M. U.. W każdym razie strona pozwana tej oczywistości w postępowaniu nie dowiodła, choć to stronę pozwaną obciążał obowiązek dowodzenia. Nie zostało również dowiedzione, by powód wiedział, mimo niewskazania w wypowiedzeniu kryteriów doboru do zwolnienia, jakie kryteria pracodawca brał pod uwagę. Z zeznań powoda wprost wynika, że takiej wiedzy nie posiadał. To zaś, że E. L. przedstawiła w zeznaniach kryteria doboru do zwolnienia, nie zmienia zaprezentowanej oceny, znajomość tych kryteriów powinna bowiem zaistnieć najpóźniej w dacie otrzymania przez pracownika oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a nie w trakcie procesu sądowego. Wynika to z tego, że waga tych okoliczności jest na tyle znacząca dla oceny zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwala mu na ich kwestionowanie już w chwili złożenia odwołania do Sądu, a pracodawcy uniemożliwia ewentualne dostosowywanie tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

W rozpatrywanej sprawie taka konkretyzacja została dokonana dopiero podczas przesłuchania stron, a wcześniej – nawet w odpowiedzi na pozew – pozwana Spółdzielnia nie uważała za konieczne wyjaśnienie, dlaczego zdecydowała o wyborze do zwolnienia powoda, a nie M. U.. Jednak taka konkretyzacja dokonana nawet na etapie składania odpowiedzi na pozew – z przyczyn wskazanych – byłaby spóźniona. Spóźnione były również wnioski dowodowe,

które strona pozwana zgłosiła w piśmie z dnia 21 września 2018r. Uzasadniając ich zgłoszenie dopiero w tej fazie procesu, strona pozwana wskazała, że taka potrzeba pojawiła się w związku z argumentacją Sądu Najwyższego oraz twierdzeniami zawartymi w skardze kasacyjnej. Sąd II instancji nie podzielił takiej argumentacji, ponieważ kwestie związane z kryteriami doboru do zwolnienia pojawiły się już w uzasadnieniu wyroku Sądu I instancji, który brak ich podania powodowi uczynił jedną z okoliczności uzasadniających uwzględnienie powództwa. W związku z tym pozwana Spółdzielnia, która złożyła apelację, najpóźniej na tym etapie postępowania miała możliwość ewentualnego zgłoszenia nowych wniosków. Mogła zgłosić je również w postępowaniu przed Sądem Rejonowym. Wprawdzie kwestia kryteriów doboru do zwolnienia nie została w pozwie poruszona, ale nie można zapominać, że sąd pracy rozpatrując odwołanie od wypowiedzenia ocenia jego zasadność i zgodność z prawem nie tylko w odniesieniu do tego, co zarzuciła strona powodowa. Okoliczność zatem, czy zostały powodowi wskazane kryteria doboru do zwolnienia, musiała być przedmiotem oceny Sądu I instancji, o czym strona pozwana jako strona obciążona obowiązkiem dowodzenia i reprezentowana przez radcę prawnego, powinna była wiedzieć i stosownie do tej wiedzy i obciążającej stronę pozwana powinności dowodzenia, zgłaszać wnioski dowodowe. W związku z tym potrzeba ich zgłoszenia, a zarazem możliwość, w subiektywnym przekonaniu strony pozwanej mogła pojawić się dopiero po zakończeniu postępowania kasacyjnego, ale obiektywnie istniała dużo wcześniej – już w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Z tego względu Sąd II instancji, orzekając ponownie po kilku latach od daty wpływu pozwu, nie znalazł podstaw do prowadzenia postępowania dowodowego i na podstawie art. 381 k.p.c. pominął wnioski dowodowe zgłoszone przez stronę pozwaną w piśmie z dnia 21 września 2018r.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, pozwana Spółdzielnia wypowiedziała powodowi spółdzielczą umowę o pracę z naruszeniem art. 30 § 4 k.p., albowiem formułując przyczynę wypowiedzenia nie wskazała kryteriów doboru pracowników do zwolnienia oraz okoliczności stanowiących podstawę wyboru powoda do rozwiązania z nim stosunku pracy. W rezultacie powyższych rozważań, Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu I instancji, że wypowiedzenie powodowi spółdzielczej umowy o pracę było nieuzasadnione, a nadto naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę. Prawidłowo zatem Sąd I instancji przywrócił powoda do pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej jako bezzasadną.

W pkt 2 wyroku Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej Wytwórni (...) Spółdzielni Pracy w W. na rzecz powoda W. M. kwotę 390,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym. Podstawę stanowiły art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 4 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800). Stosując je, Sąd II instancji ustalił, że koszty zasądzone w wyroku powinny obejmować: koszty zastępstwa procesowego przy sporządzeniu i wniesieniu skargi kasacyjnej w wysokości 240,00 zł, opłatę sądową w wysokości 30,00 zł uiszczoną w związku ze złożeniem skargi kasacyjnej oraz koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym w kwocie 120,00 zł.

SSO Monika Roslan – Karasińska SSO Agnieszka Stachurska SSO Zbigniew Szczuka

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska