

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 września 2021 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt XP 147/21 z powództwa A. G. przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej im. (...) J. z siedzibą w Ł. o odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w pkt 1 zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 21 285 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w pkt 2 zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1000 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, w pkt 3 obciążył i nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 3 125 złotych tytułem części opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić, w pkt 4 nadał wyrokowi w punkcie 1. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7 095 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka była zatrudniona w Spółdzielni Mieszkaniowej im. (...) w Ł. od dnia 1 grudnia 2009 roku, pierwotnie na okres próbny a od 1 czerwca 2010 roku na czas nieokreślony. Ostatnim zajmowanym przez nią stanowiskiem było stanowisko Specjalisty ds. (...).

Rada Nadzorcza pozwanej co roku w styczniu zbiera się w celu zatwierdzenia struktury organizacyjnej Spółdzielni Mieszkaniowej.

A. R. (1), Kierownik D. Eksploatacyjnego Spółdzielni, pismem z dnia 11 stycznia 2021 roku zwrócił się do E. W. – prezesa Spółdzielni – ze zgłoszeniem zapotrzebowania na dwa dodatkowe etaty do kierowanego przez niego D.. Natomiast E. S. – Główny Księgowy i Kierownik D. (...) zwrócił się do Prezesa Spółdzielni z wnioskiem o likwidację dwóch etatów w pionie Kierownika D. (...) – stanowiska ds. finansowo – księgowych.

Uchwałą nr 3/ (...) Rady Nadzorczej Spółdzielni Mieszkaniowej im. (...) J. z dnia 28 stycznia 2021 r. w sprawie zatwierdzenia struktury organizacyjnej Spółdzielni Mieszkaniowej na 2021 r. zatwierdzono strukturę zawierającą 40 etatów:

- Pion Dyrektora Spółdzielni – 12 etatów,
- Pion Kierownika D. (...) Eksploatacyjnego – 20 etatów,
- Pion Kierownika D. (...) – 8 etatów.

Dnia 29 stycznia 2021 roku A. G. otrzymała pismo z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy była likwidacja stanowiska pracy powódki. Pracodawca zobowiązał się wypłacić powódce odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Przed rozwiązaniem umowy o pracę z powódką na stanowiskach specjalisty ds. finansowo-księgowych w D. (...) faktycznie pracowały dwie osoby: powódka i B. L.. Największy wpływ na decyzję pracodawcy o tym, która z nich ma zostać zwolniona z pracy w związku z likwidacją stanowiska pracy, miała E. S., kierownik D.. Swoją decyzję motywowała tym, że powódka miała mniejszy od B. L. zakres obowiązków, który uległ zmniejszeniu m.in. z powodu informatyzacji pracy działu, a nadto przełożona miała zastrzeżenia do jakości pracy powódki. Nie brała pod uwagę długości stażu pracy obu pracownic.

W spotkaniu, w trakcie którego powódka otrzymała pismo zawierające wypowiedzenie umowy o pracę, obecna była Prezes Zarządu E. W. oraz przełożona powódki E. S.. Spotkanie było krótkie, trwało około 5 minut. Ograniczyło się do

przekazania pisma powódce, która po zapoznaniu się z jego treścią, podpisała je, informując jednocześnie, że skieruje sprawę do sądu. Nikt nie wyjaśniał powódce dodatkowo przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Dopiero na rozprawie dnia 13 września 2021 roku powódka dowiedziała się jakie były kryteria zastosowane przez pracodawcę przy wyborze pracownika, z którym należało rozwiązać umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy specjalisty ds. finansowo-księgowych.

Na dokumencie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w imieniu pracodawcy podpis złożyła Prezes Zarządu pozwanej Spółdzielni, E. W.. Na dokumencie widniały również podpisy adw. H. K. (1) i adw. B. K. (1). Celem złożenia tych dwóch dodatkowych podpisów było potwierdzenie zweryfikowania treści dokumentu pod kątem prawnym, nie zaś złożenie przez adw. H. K. i adw. B. K. oświadczeń woli w imieniu pozwanej. Nie posiadały one pełnomocnictw do składania tego rodzaju oświadczeń woli z zakresu prawa pracy.

Zgodnie z § 96 ust. 1 Statutu pozwanej oświadczenia woli za Spółdzielnię składają dwaj członkowie Zarządu lub jeden członek Zarządu i pełnomocnik. § 94 ust. 4 Statutu przewiduje możliwość udzielenia przez Zarząd jednemu z członków lub innej osobie pełnomocnictwa do dokonywania czynności związanych z kierowaniem bieżącą działalnością Spółdzielni lub jej zakładem, a także do dokonywania czynności określonego rodzaju lub czynności szczególnych. Udzielenie pełnomocnictwa w sprawach określonych Regulaminem Zarządu wymaga uzyskania zgody Rady Nadzorczej.

Zgodnie z Regulaminem Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej im. W. J. (1) w Ł. - § 3 ust. 4 – Prezes Spółdzielni jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu Pracy dla wszystkich pracowników Spółdzielni z zastrzeżeniem art. 52 § 1 Prawa spółdzielczego oraz § 90 ust. 1 pkt 8 i 93 ust. 1 Statutu Spółdzielni.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o powołane dowody. Zarówno dowody z dokumentów, jak i ze źródeł osobowych tworzyły spójny obraz okoliczności rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Stan faktyczny pozostawał między stronami niemal bezsporny, podczas gdy oś sporu stanowiła odmienna ocena zgodności z prawem podjętych przez pracodawcę czynności zmierzających do wypowiedzenia umowy o pracę powódce.

Sąd Rejonowy nie przychylił się do wniosku pełnomocników reprezentujących stronę pozwaną o pominięcie dowodów z ich zeznań ze względu na przysługujące im prawo do odmowy zeznań. Po pierwsze, adwokatowi, nie będącemu osobą z kręgu określonego w przepisie 261 § 1 k.p.c., nie przysługuje generalne prawo do odmowy składania zeznań. Jako osoba wykonująca zawód adwokata może się on jedynie uchylić od odpowiedzi na konkretne pytanie, jeżeli zeznanie miałoby być połączone z pogwałceniem istotnej tajemnicy zawodowej (art. 261 § 1 k.p.c.). Tajemnicą adwokacką objęte są fakty, o których dowiedział się w związku z udzielaniem pomocy prawnej (art. 6 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. Prawo o adwokaturze, t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1651 z późn. zm.).

Po drugie, okoliczności faktyczne sprawy przemawiały za przesłuchaniem H. K. i B. K. w charakterze świadków, albowiem złożyły one swe podpisy na oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, a zważywszy na podnoszony przez powódkę zarzut naruszenia zasad reprezentacji strony pozwanej przy składaniu tego oświadczenia, niezbędne było poczynienie ustaleń co do charakteru, w jakim H. K. i B. K. działały przy akcie rozwiązywania łączącego strony stosunku pracy. Sąd przed przystąpieniem do przesłuchania pouczył omawianych świadków o przysługującym im prawie wynikającym z normy z art. 261 § 2 k.p.c. i zagwarantował, że będzie szanował ewentualne decyzje o odmowie odpowiedzi na pytania, które mogłyby nieść ze sobą ryzyko naruszenia tajemnicy adwokackiej. Jednocześnie zapewnił, by składanie przez nich zeznań miało miejsce przed wysłuchaniem przez nie zeznań składanych przez innych świadków, by nie naruszyć dyspozycji art. 264 k.p.c. (zob. też: wyrok SA w Warszawie z 25.05.2015 r., I ACa 958/14, LEX nr 1765974; A. Marciniak (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Tom II. Komentarz do art. 259 nb. 9, Warszawa 2019).

Oddaleniu podlegał również wniosek o odroczenie rozprawy celem przesłuchania trzeciego z członków Zarządu strony pozwanej – A. R. (2). Po pierwsze, wzywając stronę pozwaną do osobistego stawiennictwa Sąd nie określał, którzy członkowie Zarządu winni stawić się na rozprawę, pozostawiając decyzję w tym przedmiocie samej stronie.

Po drugie, Sąd opatrzył wezwanie stron na rozprawę rygorem pominięcia dowodu z przesłuchania strony w razie jej niestawiennictwa. Tymczasem A. R. (2) w żaden sposób nie usprawiedliwił swego niestawiennictwa, a co więcej – z oświadczeń składanych przez pozostałych członków Zarządu wynikało, że jest obecny w dniu rozprawy w pracy. Jedyną przeszkodą w jego stawiennictwie miał być fakt stawiennictwa pozostałych członków Zarządu i potrzeba pozostania choćby jednego członka Zarządu w miejscu pracy. Tego rodzaju przeszkoda w ocenie Sądu nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż każdorazowo prowadziłyby do braku możliwości przesłuchania wszystkich członków Zarządu, o co zabiegała strona pozwana. W rezultacie prowadziłyby to do dezintegracji dowodu poprzez przeprowadzenie go na kilku terminach rozpraw. Zasadą jest przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron w ramach jednej rozprawy, a jej złamanie mogłoby negatywnie rzutować na wiarygodność zeznań składanych po uprzednim zapoznaniu się z treścią protokołu wcześniejszej rozprawy. Przede wszystkim wskazać jednak trzeba, że zgodnie z art. 300 § 1 k.p.c. za osobę prawną sąd przesłuchuje osoby wchodzące w skład organu uprawnionego do jej reprezentowania, przy czym sąd decyduje, czy przesłuchać wszystkie te osoby, czy też tylko niektóre z nich. W realiach rozpoznawanej sprawy Sąd zdecydował o ograniczeniu dowodu z przesłuchania strony pozwanej do dwóch członków Zarządu, którzy stawili się na rozprawie, a nadto dysponowali najszerszą wiedzą w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiedza trzeciego z członków Zarządu, A. R. (2), dotyczyła kwestii nieistotnych i niespornych (potrzeb kadrowych pozwanej w zakresie pracowników technicznych, co miało uzasadniać likwidację stanowiska specjalisty ds. finansowo-księgowych).

Sąd Rejonowy wskazał, że powództwo okazało się zasadne i przypomniał, że art. 30 § 4 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej taką decyzję. Celem tego obowiązku jest umożliwienie pracownikowi obrony przed merytorycznie nieuzasadnionym wypowiedzeniem stosunku pracy lub jego istotnych elementów. Decydującym kryterium w ocenie zadośćuczynienia temu wymogowi formalnemu jest weryfikacja, czy sformułowanie przyczyny, niezależnie od stopnia jego ogólności czy szczególności, czyni tę przyczynę dla pracownika wiadomą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 686/99, OSNP 2001, Nr 23, poz. 692).

Sąd Rejonowy podkreślił, że w judykaturze Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej". Brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu (art. 30 § 4 k.p.) wskazania pracownikowi (powodowi) przyczyny wypowiedzenia (np. "zmiany w organizacji pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy"), stanowi wadę konstrukcyjną wypowiedzenia umowy o pracę (analogicznie: warunków pracy) (por. m.in. wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 Nr 11, poz. 420; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r., I PK 44/12, LEX nr 1226441).

W sytuacji, w której z treści wypowiedzenia wynika, że zostało ono podyktowane szczególnymi potrzebami pracodawcy, sąd nie może wprawdzie oceniać, czy działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy (np. powodujące dokonanie określonych zmian organizacyjnych) są racjonalne i czy wynikają logicznie z innych zdarzeń, jednakże może i powinien zbadać, czy potrzeby te stanowiły rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (art. 30 § 4 k.p.) i czy je uzasadniały (art. 45 w związku z art. 42 § 1 k.p.) w stosunku do konkretnego pracownika. Dlatego też, gdy dochodzi do zmian organizacyjnych wymuszających konieczność zastosowania wypowiedzenia umowy o pracę lub wypowiedzenia zmieniającego jej warunki w odniesieniu do jednego pracownika spośród większej liczby pracowników, zachodzi potrzeba porównania takiego pracownika z innymi pracownikami zajmującymi takie samo (jednakowe), jak on stanowisko (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 września 1982 r., I PRN 64/82, OSNP 1983, Nr 4, poz. 61 oraz z dnia 5 maja 2009 r., I PK 11/09, LEX nr 509027, a także uzasadnienie tezy IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. M. P. z 1985 r. Nr 24, poz. 192).

W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (zob. wyrok SN z 25.01.2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014, nr 4, poz. 52.).

Sąd Rejonowy przypomniał, że kryteria wyboru do zwolnienia - co do zasady - muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), jednakże 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 (zob. postanowienie SN z 10.04.2019 r., III PK 115/18, LEX nr 2644657)

Sąd Rejonowy podkreślił, że w realiach niniejszej sprawy pozwany pracodawca wskazał jako przyczynę dokonanego powódce wypowiedzenia warunków pracy „likwidację S. ds. (...)”. Z tak sformułowanej przyczyny wynika jedynie ogólna motywacja działania pracodawcy, ale już nie przyczyna zwolnienia konkretnej osoby. Zaznaczyć bowiem trzeba, że A. G. nie była jedyną osobą zatrudnioną przez pozwanego na takim stanowisku. O tym, jakie kryteria zdecydowały o wyselekcjonowaniu powódki do zwolnienia, powódka dowiedziała się dopiero w toku postępowania. Nie zostały one ujęte w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, jak również nie przedstawiono ich powódce na spotkaniu w trakcie wręczenia wypowiedzenia. Skoro kryteria te nie zostały ujawnione przez wytoczeniem powództwa, stwierdzić trzeba, że pracodawca uniemożliwił powódce poddanie swojej decyzji kontroli sądowej. Postępowanie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, kwestionującego jego zasadność, może się bowiem toczyć jedynie w granicach wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia. Ujawnienie kryteriów doboru dopiero na etapie konstruowania odpowiedzi na pozew jest spóźnione i wypacza sens normy z art. 30 § 4 k.p.

W świetle powyższych uwag Sąd ocenił, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem normy z art. 30 § 4 k.p., a zatem niezgodnie z prawem, co przemawiało za uwzględnieniem powództwa.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zasadna okazała się także druga z podnoszonych przez powódkę wadliwości aktu pracodawcy w postaci wadliwej reprezentacji pracodawcy na etapie składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zauważyć trzeba, zdaniem Sądu I instancji, że pod pisemnym oświadczeniem pracodawcy podpis złożyła jedynie Prezes Zarządu pozwanej Spółdzielni. Tymczasem zgodnie z zasadami reprezentacji wynikającymi ze Statutu Spółdzielni oraz ujawnionymi w KRS oświadczenia woli za Spółdzielnię składają dwaj członkowie Zarządu lub jeden członek Zarządu i pełnomocnik. Ustalenia faktyczne poczynione w sprawie dowodzą, że w charakterze pełnomocników Spółdzielni nie działały adw. B. K. i adw. H. K., które opatrzyły omawiany dokument swoimi podpisami jedynie w celu potwierdzenia, że w ich ocenie jest on zgodny z prawem. Oceny Sądu w przedmiocie wadliwej reprezentacji strony pozwanej nie zmienia treść § 3 ust. 4 Regulaminu Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej im. W. J. (1) w Ł., na który powoływała się strona pozwana, usprawiedliwiając brak podpisu drugiego z członków Zarządu. Wskazane postanowienie regulaminu stanowi, że Prezes Spółdzielni jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu Pracy dla wszystkich pracowników Spółdzielni z zastrzeżeniem art. 52 § 1 Prawa spółdzielczego oraz § 90 ust. 1 pkt 8 i 93 ust. 1 Statutu Spółdzielni. Sformułowanie, iż Prezes Zarządu jest pracodawcą jest oczywiście wadliwe, gdyż zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Pracodawcą dla powódki była zatem nie Prezes Zarządu, ale Spółdzielnia. Prezes Zarządu mógł być jedynie wyznaczoną osobą dokonującą w imieniu pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., przy czym treść omawianego postanowienia Regulaminu nie daje podstaw do tak daleko idącej interpretacji.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nawet gdyby przyjąć hipotetyczne założenie, że taki miał być sens omawianego przepisu, nie mógłby być on prawnie skuteczny z uwagi na brak podmiotowego umocowania do udzielenia tego rodzaju upoważnienia na mocy przepisów Regulaminu Zarządu. Zauważyć bowiem trzeba, że Regulamin Zarządu uchwalony został wyłącznie przez Radę Nadzorczą Spółdzielni, która co do zasady nie ma prawa do reprezentowania pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Skoro Rada Nadzorcza nie jest uprawniona do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy, tym bardziej nie może tego uprawnienia przenieść na inną osobę. Uwaga ta koresponduje z brzmieniem § 94 ust. 4 Statutu pozwanej Spółdzielni, który przewiduje możliwość udzielenia przez Zarząd jednemu z członków lub innej osobie pełnomocnictwa do dokonywania czynności związanych z kierowaniem bieżącą działalnością Spółdzielni lub jej zakładem, a także do dokonywania czynności określonego rodzaju lub czynności szczególnych. Udzielenie pełnomocnictwa w sprawach określonych Regulaminem Zarządu wymaga uzyskania zgody Rady Nadzorczej.

Reasumując, obowiązujące u strony pozwanej zasady organizacyjne dopuszczają możliwość jednoosobowej reprezentacji Spółdzielni w ściśle określonych sprawach, ale jedynie na mocy pełnomocnictwa Zarządu (a zatem udzielonego przez dwóch członków Zarządu lub członka Zarządu działającego wspólnie z pełnomocnikiem) za zgodą Rady Nadzorczej. Postanowienie Regulaminu Zarządu, na które powoływała się strona pozwana, wymogów tych nie spełnia. Strona pozwana nie wykazała zatem, by w realiach rozpoznawanej sprawy Prezes Zarządu była skutecznie umocowana do dokonania samodzielnie wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Niewłaściwa reprezentacja pracodawcy nie powoduje wprowadzenia nieważności wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże sprawia, że wypowiedzenie zostaje dokonane z naruszeniem obowiązujących przepisów w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., wobec czego z tej przyczyny sąd na żądanie pracownika może orzec o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu (zob. wyrok SN z 13 października 2009 r., II PK 91/2009, LexPolonica nr 2223528).

Skoro analizowane w toku postępowania wypowiedzenie umowy o pracę okazało się niezgodne z prawem, pozew o odszkodowanie oparty na normie z art. 45 § 1 k.p. zasługiwał na uwzględnienie. Wysokość dochodzonego przez powódkę odszkodowania odpowiadała wysokości wynagrodzenia pracy za okres wypowiedzenia, ustalonego zgodnie z zaświadczeniem strony pozwanej (k. 107), a zatem powództwo było uzasadnione także co do wysokości (art. 47¹ k.p.)

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu, o której stanowi art. 98 § 1 k.p.c. W konsekwencji Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki uiszczoną przez nią część opłaty sądowej od pozwu w kwocie 1000 zł, a pozostałą częścią opłaty sądowej, od której powódka została zwolniona, obciążył stronę pozwaną na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623 z późn. zm.).

O nadaniu wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 7 095 zł orzeczono stosownie do dyspozycji art. 477² § 1 k.p.c., który stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Kierując się zaprezentowaną argumentacją i przytoczonymi przepisami prawa, Sąd Rejonowy orzekł, jak w sentencji wyroku.

***Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniosła pozwana Spółdzielnia Mieszkaniowa im. (...).
J. z siedzibą w Ł..***

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

I. naruszenie prawa materialnego, a to:

l. art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji chybione przyjęcie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było niezgodne z prawem ze względu na nie wskazanie w oświadczeniu o

wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie powódce umowy o pracę spośród większej liczby pracowników, tj. kryterium doboru pracowników

w sytuacji gdy:

- w złożonym przez pozwaną oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę została wskazana w sposób wyczerpujący rzeczywista przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy, a kryterium doboru do zwolnienia było oczywiste i znane powódce w momencie złożenia jej przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, a w związku z czym nie zachodziła konieczność do jego szczegółowego wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę,
- czynność wypowiedzenia umowy powódce poprzedzał fakt podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą, która zatwierdzała nową strukturę organizacyjną pozwanej Spółdzielni redukującej dwa stanowiska pracy/etaty w dziale w którym pracowała powódka przy jednoczesnym ich przesunięciu do działu technicznego, z uwzględnieniem ówczesnych i aktualnych potrzeb etatowych Spółdzielni w poszczególnych działach,
- w okresie poprzedzającym wprowadzenie zmian organizacyjnych wywołanych podjęciem uchwały przez Radę Nadzorczą wprowadzającą nową strukturę organizacyjną w Spółdzielni na 2021 r.- zachowanie powódki jako pracownika było naganne i negatywnie oceniane przez pracodawcę pomimo, iż tej opinii nie podzielała powódka, a w konsekwencji wobec naruszeń przez powódkę obowiązków pracowniczych pracodawca zastosował wobec Niej karę porządkową,
- treść akt pracowniczych powódki potwierdza okoliczność, iż na przełomie roku 2020 i 2021 powódka naruszała obowiązki pracownicze, jej postawa wobec pracodawcy była arogancka wskutek czego została zastosowana wobec niej przez pracodawcę kara porządkowa, i która to kara została utrzymana w wyniku odrzucenia przez pracodawcę sprzeciwu powódki w trybie art. 112 k.p., a co w konsekwencji zarówno obiektywnej oceny, jak i w ocenie samej powódki- jej naganne zachowanie jako pracownika wywołujące konieczność zastosowania wobec powódki kary porządkowej- zaskutkowało wyborem powódki spośród innych pracowników tego działu, w którym pracowała i złożeniem wobec powódki oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na skutek likwidacji stanowiska pracy i przy uwzględnieniu okoliczności, iż praca innych pracowników Spółdzielni, a w szczególności działu, w którym pracowała powódka nie była oceniana naganie przez pracodawcę, a w szczególności nie stosowano żadnych kar porządkowych przewidzianych kodeksem pracy,
- przyczyna wyboru powódki, jako osoby wobec której będzie złożone przedmiotowe oświadczenie woli na skutek likwidacji stanowiska, była znana i oczywista dla powódki w chwili otrzymania wypowiedzenia od pracodawcy tym bardziej, że powódka w treści swojego pozwu negowała prawdziwość przyczyny wypowiedzenia wskazanej przez pracodawcę, jak również zachowanie powódki jako pracownika z końca 2020 r., wywołane nieobecnością powódki w pracy co determinowało podjęcie przez pracodawcę czynności z uwzględnieniem norm przepisu art. 109 § 3 k.p.

2. naruszenie § 95 ust. 2 statutu Spółdzielni, poprzez chybione przyjęcie przez Sąd I instancji, iż Prezes Zarządu Pani E. W. nie była samodzielnie - jednoosobowo uprawniona do podpisania i dokonania powódce wypowiedzenia umowy o pracę,

podczas gdy:

- z treści wskazanego paragrafu statutu Spółdzielni, w sposób jednoznaczny wynika, iż funkcjonowanie i tryb pracy Zarządu oraz podział czynności między członków spółdzielni określa Regulamin Zarządu uchwalony przez Radę Nadzorczą, w którym zostało w sposób niebudzący wątpliwości zapisane kto jest pracodawcą dla pracowników w pozwanej spółdzielni. Tym bardziej, iż zdaniem pozwanej w świetle art. 3(1) § 1 k.p. oraz art. 54- 55 Prawa spółdzielczego, Prezes Zarządu Spółdzielni może na podstawie regulaminu pracy zarządu zatwierdzanego przez Radę Nadzorczą, wykonywać za pracodawcę wszystkie czynności z zakresu prawa pracy.

3. § 3 ust. 4 Regulaminu Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej im. W. J. w Ł.

- poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji chybione przyjęcie, iż na etapie składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zachodziła wadliwa reprezentacja pracodawcy jedynie w osobie Prezesa Zarządu

w sytuacji gdy:

- z treści obowiązującego aktu wewnętrznego Spółdzielni, wydanego na podstawie statutu spółdzielni, tj. § 3 ust. 4 Regulaminu Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej im. W. J. w Ł. wynika, iż Prezes Spółdzielni jest pracodawcą w rozumieniu kodeksu pracy, a w związku z czym jest umocowany do skutecznego, jednoosobowego składania oświadczeń woli również w zakresie wypowiedzania umowy o pracę, co w konsekwencji prowadzi do skutecznego złożenia oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia.

4. naruszenie przepisu art. 48 § 1 pr. Spółdz. poprzez chybione przyjęcie, iż do reprezentowania spółdzielni w zakresie podpisania i złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę upoważniony jest wyłącznie Zarząd spółdzielni, podczas gdy wskazany powyżej przepis należy pojmować jako podstawę przyznania każdemu z członków zarządu prawa do reprezentowania spółdzielni. Uprawnienia członków Zarządu są identyczne zarówno w sferze decydowania, jak i postawę do przyznania każdemu z członków zarządu prawa do reprezentowania spółdzielni. Ich uprawnienia są identyczne zarówno w sferze decydowania, jak i w zakresie kompetencji do reprezentacji pracodawcy do dokonywania czynności prawnych określa art. 3¹ k.p. Zgodnie art. art. 3¹ k.p., 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 jak również i w zakresie kompetencji do reprezentacji, (patrz orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 170/97. OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239)

5. naruszenie przepisu art. 3¹ ust. 2 kodeksu pracy, w związku z § 95 ust. 2 statutu spółdzielni oraz § 3 ust. 4 Regulaminu Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej im. W. J. w Ł. poprzez dokonanie błędnej oceny, iż Prezes Zarządu nie jest umocowany do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w Spółdzielni,

podczas gdy:

Prezes Zarządu Spółdzielni może być umocowany do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, co wynika wprost z art. 3(1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, - a co nastąpiło w rzeczonej sprawie, zgodnie z którym za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką, albo wyznaczona do tego osoba. Spółdzielnia jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. jako jednostka posiadająca osobowość prawną, zatem w stosunku do tego typu jednostki pełne zastosowanie mają zasady reprezentacji pracodawcy określone w art. 3(1) § 1 k.p. Takie upoważnienie może być dokonane zarówno w statucie spółdzielni, jak i regulaminie pracy zarządu zatwierdzonym przez radę nadzorczą (na podstawie art. 55 § 1 u.p.s. i art. 31 k.p.). Powyższe stanowisko wynika z wyroku S.N z dnia z dnia 2 lutego 2001 r. I PKN 226/00 gdzie S.N przyjął TEZA aktualna:

(Dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną przez osobę lub organ zarządzający tą jednostką albo inną wyznaczoną do tego osobę (art. 3(1) § 1 KP) nie jest uzależnione od udzielenia jej pełnomocnictwa, o którym mowa w art. 55 § 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz. U. z 1995 r. Nr 54, poz. 288 ze zm.), 16 maja 1997 r., I PKN 170/ , OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239) Przepis ten stanowi, że zarząd może udzielić jednemu z członków zarządu lub innej osobie pełnomocnictwa do dokonywania czynności prawnych związanych z kierowaniem bieżącą działalnością gospodarczą (podkreślenie SN) lub jej wyodrębnionej organizacyjnie i gospodarczo jednostki, a także pełnomocnictwa do dokonywania czynności określonego rodzaju lub czynności szczególnych)

6. art. 35 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez jego niezastosowanie i chybione ustalenie wysokości kosztów postępowania.

II. naruszenie przepisów postępowania, które to naruszenie miało wpływ na treść wydanego w sprawie orzeczenia, a to przepisów:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd I instancji granic swobodnej oceny dowodów i w konsekwencji:

a) ustalenie przez Sąd I instancji faktów niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy tj. chybione przyjęcie, iż:

- dopiero na rozprawie w dniu 13 września 2021 r. powódka dowiedziała się jakie były kryteria zastosowane przez pracodawcę przy wyborze pracownika, z którym należało rozwiązać umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy specjalisty ds. finansowo- księgowych i kryteria te nie były ujawnione powódce przed wytoczeniem powództwa

podczas gdy:

naganne zachowanie powódki jako pracownika w okresie poprzedzającym zmiany organizacyjne w spółdzielni i podjęcie uchwały przez Radę Nadzorczą zatwierdzającą nową strukturę organizacyjną na 2021 r. wywoływało konieczność zastosowania przez pracodawcę kary porządkowej wobec powódki i którą zastosowano, a czego pracodawca nie czynił wobec innych pracowników spółdzielni, a w szczególności wobec pracowników z tego samego działu, w którym pracowała powódka, a co w konsekwencji winno wywołać u powódki ocenę, iż jej zachowanie jako pracownika stanowiło oczywiste kryterium doboru pracownika, któremu pracodawca złoży wypowiedzenie,

- w przedmiotowej sprawie w ramach złożonego oświadczenia woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę zachodziła konieczność wskazania przyczyn doboru pracowników do wypowiedzenia umowy

wobec

wewnętrznego konfliktu między powódką a pracodawcą i przy braku nagannych zachowań innych pracowników oczywiste było nie tylko dla powódki ale i dla pracodawcy, iż przy likwidacji stanowiska zostanie zlikwidowane stanowisko powódki,

- pracodawca uniemożliwił powódce poddanie swojej decyzji kontroli sądowej,

w sytuacji gdy:

kryterium doboru pracownika było znane powódce i brała pod uwagę, iż nastąpi to wobec niej tym bardziej, że w treści pozwu przyczynę wypowiedzenia umowy powódka ocenia jako nieprawdziwą

- Prezes Spółdzielni nie jest umocowany do skutecznego, jednoosobowego składania oświadczeń woli w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę

w sytuacji gdy:

wewnętrzna regulacja prawna obowiązująca u pracodawcy tj. statut spółdzielni i Regulamin pracy Zarządu uchwalony przez Radę Nadzorczą wskazuje na jednoosobowe kompetencje Prezesa Zarządu przy wypełnianiu obowiązków jako pracodawcy.

a) niustalenia przez Sąd I instancji faktów istotnych dla rozstrzygnięcia, tj. całkowitego pominięcia, iż :

- w aktach osobowych powódki znajdowała się kara upomnienia, której nałożenie spowodowane było okolicznościami precyzyjnie opisanymi w oświadczeniu pracodawcy, a w związku z czym kryterium doboru pracownika do zwolnienia

było oczywiste i znane powódce w momencie złożenia jej przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy.

Wobec powyższego wniesiono o:

1. uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności nadanemu zaskarżonemu wyrokowi w pkt 1 do kwoty 7 095 zł
2. zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości i obciążenie powódki kosztami postępowania w tym także kosztami zastępstwa adwokackiego według norm prawem przewidzianych z uwzględnieniem zasady przewidzianej w art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, jak i art. 98 § 1 k.p.c.

ewentualnie o:

3. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania
4. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przewidzianych z uwzględnieniem art. 98 § 1¹ k.p.c.

W odpowiedzi na apelację powódka A. G. wniosła o oddalenie apelacji pozwanej w całości.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Przechodząc do merytorycznej oceny zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Apelacja zarzuca, iż Sąd pierwszej instancji nie dokonał prawidłowych ustaleń i nie przeprowadził prawidłowo postępowania dowodowego oraz dokonał błędnej oceny materiału dowodowego, w konsekwencji naruszył także przepisy prawa materialnego.

Art. 233 § 1 k. p. c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV KKN 1218/00, niepubl). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139).

Zarzuty pozwanej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W rozpoznawanej sprawie pozwana spółdzielnia wypowiedziała powódce umowę o pracę powołując się na art. 10 ust.1 i art. 8 ust 1 pkt 3 ustawy z dnia 13.03.2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. W oświadczeniu pracodawca jako przyczynę podał: likwidacja stanowiska pracy powódki – S. ds. (...).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Natomiast art. 45 § 1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W istocie zgodnie z powołanymi przepisami w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Judykatura przyjmuje, iż przyczyny wypowiedzenia muszą być przedstawione w sposób jasny, jednoznaczny i muszą być prawdziwe. Kodeks pracy nie określa sposobu sformułowania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, pozostawiając ją orzecznictwu. Najważniejsze jest jednak, aby oświadczenie woli pracodawcy pozwalało na ustalenie granic stawianych pracownikowi zarzutów, czyli identyfikację przyczyny uzasadniającej kroki do rozwiązania stosunku pracy. Konkretyzacja zdarzenia (zdarzeń) pozostających w związku z przyczyną rozwiązania stosunku pracy może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy (por. wyroki SN z: 8.1.2008 r., I PK 177/07, L.; z 13.4.2005 r., II PK 251/04, L.). Wskazana przyczyna pozostaje w korelacji z obowiązkiem sądu do zbadania jej merytorycznej zasadności.

Obowiązek wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia z pracy wynika z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, przyjętego w pragmatyce sądów powszechnych.

W wyroku z dnia 25 stycznia 2013 roku, I PK 172/12 (LEX nr 1312564), Sąd Najwyższy zważył, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. W wyroku z dnia 10 września 2013 roku (I PK 61/13 LEX nr 1427709) Sąd Najwyższy podniósł, że w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów mniej przydatny od innych.

Wobec tego należy podsumować, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy, powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Podkreślenia wymaga także, iż pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę (wyrok SN 01-06-2012 II PK 258/11 OSNP 2013/11/128). Ze względu na konieczność pozostawienia pracodawcy stosownej swobody decyzji, bez której realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona lub niemożliwa, wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi może być zakwestionowane, jeżeli między nim a innymi pracownikami występują wyraźne różnice w wykonywaniu obowiązków pracowniczych i kwalifikacjach zawodowych, a także innych przesłankach przemawiających za ochroną pracownika (wyrok SN z 16-11-2006 II PK 81/06 LEX nr 950625).

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką było nieprawidłowe, o czym prawidłowo orzekł Sąd Rejonowy. Ze sformułowanej przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia w postaci – likwidacji stanowiska pracy powódki, jak słusznie podkreślił sąd I instancji wynika jedynie ogólna motywacja działania pracodawcy, ale nie przyczyna zwolnienia konkretnej osoby. Co więcej kryteria doboru powódki do zwolnienia, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przed wytoczeniem powództwa w sprawie, w ogóle nie zostały ujawnione, a co za tym idzie nie były powódce znane. Nie sposób przy tym zgodzić się z apelującą, że naganne zachowanie powódki jako pracownika w okresie poprzedzającym zmiany organizacyjne w spółdzielni – w tym wymierzona powódce przez pozwaną kara porządkowa na przełomie 2020 i 2021 roku oraz podjęcie uchwały przez Radę Nadzorczą zatwierdzającą nową strukturę organizacyjną na 2021 rok winno zostać utożsamione z faktem wywołania u powódki oceny, iż jej zachowanie jako pracownika stanowiło oczywiste kryterium doboru pracownika, któremu zostanie złożone wypowiedzenie. Z tych okoliczności apelująca wywodziła, iż kryteria doboru powódki do zwolnienia były jej znane.

Tymczasem na gruncie rozpoznawanej sprawy, z materiału dowodowego bezsprzecznie wynika, że kryteria doboru powódki do zwolnienia nie zostały jej w żaden sposób wyjawione i wyjaśnione. Tego rodzaju kryterium nie zostało wskazane w pisemnym oświadczeniu dotyczącym rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, jak również na spotkaniu w trakcie, którego powódce zostało wręczone owe pismo. Dopiero w toku postępowania przed sądem I instancji na rozprawie w dniu 13 września 2021 roku powódka dowiedziała się jakie były kryteria zastosowane przez pozwaną przy wyborze pracownika, z którym należało rozwiązać umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy - S. ds. (...). Skoro zatem kryteria doboru nie były ani oczywiste, ani nie były powódce znane, gdyż nie poinformowano jej o nich ani ustnie, przed wręczeniem wypowiedzenia ani pisemnie to tym samym powódka została pozbawiona możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego jej wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia. W takiej zaś sytuacji postępowanie sądowe nie mogło toczyć się wokół przyczyny tj. kryteriów doboru wskazanych konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionych wcześniej pracownikowi, gdyż byłoby to niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Spór przed sądem pracy może się bowiem toczyć tylko w granicach przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, ewentualnie skonkretyzowanej w informacjach podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób.

Wobec powyższego podniesione w tym zakresie apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. oraz naruszenia prawa procesowego poprzez dokonanie ustaleń sprzecznych z treścią materiału dowodowego, nie zasługiwały na uwzględnienie.

Jeśli chodzi o kwestię reprezentacji spółdzielni w odniesieniu do czynności prawnych z zakresu prawa pracy (w tym złożenia w imieniu pracodawcy jednoosobowo przez Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce), to należy ją oceniać według zasad określonych w art. 3¹ k.p. Stosownie do treści art. 3¹ § 1 k.p., 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. Wyznaczenie osoby do dokonania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy i nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pełnomocnictwa, o którym mowa w art. 55 § 1 Prawa spółdzielczego. W stosunkach pracy w zakresie zasad reprezentacji spółdzielni pierwszeństwo mają regulacje prawa pracy (art. 3¹ k.p.), a wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747).

Zatem jakkolwiek pozwana spółdzielnia jest jednostką organizacyjną w rozumieniu art. 3 k.p., a w jej imieniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy może dokonywać zarząd również w rozumieniu art. 55 § 1 Prawa spółdzielczego, to jednak w sprawach pracowniczych możliwe jest ich dokonywanie przez inną wyznaczoną do tego osobę.

Sąd Okręgowy nie negując możliwości wyznaczenia innej osoby do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy, w pełni podziela rozważania Sądu Rejonowego na temat wadliwości reprezentacji pozwanej przy czynności w postaci wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie z § 3 ust. 4 Regulaminu Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej im. W. J. (1) w Ł., na który powoływała się strona pozwana, usprawiedliwiając brak podpisu drugiego z członków Zarządu, Prezes Spółdzielni jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu Pracy dla wszystkich pracowników Spółdzielni z zastrzeżeniem art. 52 § 1 Prawa spółdzielczego oraz § 90 ust. 1 pkt 8 i 93 ust. 1 Statutu Spółdzielni. Słusznie przyjął Sąd Rejonowy, że sformułowanie, iż Prezes Zarządu jest pracodawcą jest oczywiście wadliwe, gdyż zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Pracodawcą dla powódki była zatem nie Prezes Zarządu, ale Spółdzielnia. Prezes Zarządu mógł być jedynie wyznaczoną osobą dokonującą w imieniu pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. Jednakże zapis taki nie znalazł się w treści statutu.

Słusznie zważył Sąd Rejonowy, że nawet gdyby przyjąć hipotetyczne założenie, że taki miał być sens omawianego przepisu, nie mógłby być on prawnie skuteczny z uwagi na brak podmiotowego umocowania do udzielenia tego rodzaju upoważnienia na mocy przepisów Regulaminu Zarządu. Zauważyć bowiem trzeba, że Regulamin Zarządu uchwalony został wyłącznie przez Radę Nadzorczą Spółdzielni, która co do zasady nie ma prawa do reprezentowania pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Skoro Rada Nadzorcza nie jest uprawniona do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy, tym bardziej nie może tego uprawnienia przenieść na inną osobę. Uwaga ta w istocie koresponduje z brzmieniem § 94 ust. 4 Statutu pozwanej Spółdzielni, który przewiduje możliwość udzielenia przez Zarząd jednemu z członków lub innej osobie pełnomocnictwa do dokonywania czynności związanych z kierowaniem bieżącą działalnością Spółdzielni lub jej zakładem, a także do dokonywania czynności określonego rodzaju lub czynności szczególnych. Udzielenie pełnomocnictwa w sprawach określonych Regulaminem Zarządu wymaga uzyskania zgody Rady Nadzorczej.

Reasumując, obowiązujące u strony pozwanej zasady organizacyjne dopuszczają możliwość jednoosobowej reprezentacji Spółdzielni w ściśle określonych sprawach, ale jedynie na mocy pełnomocnictwa Zarządu (a zatem

udzielonego przez dwóch członków Zarządu lub członka Zarządu działającego wspólnie z pełnomocnikiem) za zgodą Rady Nadzorczej. Postanowienie Regulaminu Zarządu, na które powoływała się strona pozwana, wymogów tych nie spełnia.

Na aprobatę tegoż sądu nie zasługiwał także zarzut naruszenia art. 35 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Sąd I instancji prawidłowo zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 k.p.c.) zasądził od pozwanej spółdzielni na rzecz powódki uiszczoną przez nią część opłaty sądowej od pozwu, a pozostałą częścią opłaty sądowej, od której powódka została zwolniona obciążył pozwaną zgodnie z art. 113 ust 1 u.k.s.c.

Reasumując zaskarżony wyrok odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.