

*Sygn. akt XP 965/11*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 grudnia 2012r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Alina Purzyc, Teresa Guźniczak-Tworzydło

Protokolant: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2012r. we Wrocławiu

połączonych spraw z powództwa: A. M. (1)

przeciwko: Spółdzielni Pracy (...) we W.

o przywrócenie warunków pracy i płacy sprzed wypowiedzenia zmieniającego

oraz

o uznanie definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, ewentualnie o przywrócenie do pracy

**I. oddała oba powództwa;**

**II. odstępuje od obciążania powoda kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną;**

**III. nieuiszczone przez powoda koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

Sygn. akt X P 965/11

## UZASADNIENIE

Powód A. M. (1) pozwem z dnia 30 sierpnia 2011 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko stronie pozwanej, Spółdzielni Pracy (...) we W., wniósł o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy ze spółdzielczej umowy o pracę wręzonego mu w dniu 23 sierpnia 2011 r. za bezskuteczne oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, iż jest zatrudniony u strony pozwanej od 1 marca 2000 r. W dniu 22 marca 2011 r. ze względów zdrowotnych złożył rezygnację z funkcji kierownika spółdzielni, prezesa zarządu spółdzielni, z jednoczesnym zachowaniem podstawowego stosunku pracy na stanowisku dyrektora Policealnego Studium Zawodowego (...), dyrektora Policealnego Studium (...) dla dorosłych i dyrektora Ośrodka (...).

Uchwałą nr (...) z dnia 29 marca 2011 r. rada nadzorcza strony pozwanej odwołała go z funkcji kierownika spółdzielni, prezesa zarządu i członka zarządu i wypowiedziała mu dotychczasowe warunki pracy i płacy ze spółdzielczej umowy o pracę na stanowisku kierownika spółdzielni, prezesa zarządu i członka zarządu.

W dniu 26 maja 2011 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi stanowisko dyrektora Ośrodka (...) z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2011 r. z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia, uzasadniając powyższe zmianami organizacyjnymi.

W dniu 23 sierpnia 2011 r. powód otrzymał dwa pisma - jedno zawierające wypowiedzenia warunków pracy i płacy ze spółdzielczej umowy o pracę. Pismem tym wypowiedziano powodowi stanowisko dyrektora Ośrodka (...) w pełnym wymiarze czasu pracy (pełnego etatu) i zaproponowano to samo stanowisko w wymiarze 1/4 etatu z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 275,00 zł. brutto i dodatkami, łącznie 398,75 zł. brutto, uzasadniając powyższe drastycznym spadkiem słuchaczy Ośrodka (...).

W drugim piśmie z dnia 23 sierpnia 2011 r. poinformowano powoda, że pełnienie przez niego obowiązków dyrektora Policealnych Studiów wygasło z dniem 30 czerwca 2011 r. na podstawie uchwały nr (...) Rady Nadzorczej z dnia 5 października 2010 r.

Powód zarzucił, iż nie otrzymał uchwały Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 5 października 2010 r. Nie jest również prawdą, iż strona pozwana nie może zapewnić mu pracy w wymiarze pełnego etatu, albowiem w dniu 30 czerwca 2011 r. kończył się okres wypowiedzenia M. C. – sekretarza Studium Policealnego (...) i strona pozwana powinna zapewnić mu przejęcie obowiązków M. C.. Ponadto, w Spółdzielni zatrudnieni byli pracownicy, którzy nie są członkami Spółdzielni, którym nie zmniejszono wymiaru czasu pracy.

Powód wskazał, iż zgodnie z przepisem par. 38 pkt 10 Statutu strony pozwanej, podejmowanie uchwał w sprawie zmniejszenia zatrudnienia w Spółdzielni podyktowane gospodarczą koniecznością należy do kompetencji Rady Nadzorczej, a jako członek spółdzielni, nie otrzymał żadnej z uchwał dotyczącej zmian organizacyjnych związanych z pozbawianiem go stanowisk pracy i zmniejszeniem mu wynagrodzenia. Nie mógł zatem zaskarżyć tych uchwał do Sądu. Działania Zarządu są zdaniem powoda bezprawne, sprzeczne ze Statutem spółdzielni i nie mogą zatem wywierać skutków prawnych.

Powód podniósł, iż jako członek spółdzielni ma prawo zatrudnienia stosownie do swoich kwalifikacji zawodowych i osobistych oraz aktualnych możliwości gospodarczych spółdzielni. Z istoty stosunku łączącego spółdzielnię pracy i jej członków wynika uprawnienie spółdzielcy do zatrudnienia w spółdzielni oraz obowiązek spółdzielni do zapewnienia zatrudnienia. Praca jest prawem członka spółdzielni, a spółdzielnia powinna dążyć do zapewnienia tej pracy. Zarówno zatem spółdzielnia jak i jej członek winien dążyć do zatrudnienia go w spółdzielni. Skoro zatem strona pozwana twierdzi, że może zaoferować prace powodowi tylko w wymiarze 1/4 etatu, to oczywistym jest, że w pierwszej kolejności powinna zaoferować mu, posiadającemu wysokie kwalifikacje - pracę na stanowisku, które jest zwalniane przez M. C. lub na innych stanowiskach, chociażby tych, zajmowanych przez pracowników, którzy nie są członkami pozwanej spółdzielni.

Zdaniem powoda, potrzeby gospodarcze spółdzielni nie uzasadniają zmniejszenia mu wymiaru czasu pracy do 1/4 etatu, nie następuje likwidacja jego działu pracy. Przesłanek z przepisu art. 184 § 1 pkt 1 Prawa spółdzielczego nie można interpretować rozszerzająco. Niezależnie od tego powód wskazał, iż to on powinien zostać przesunięty na inne stanowisko, powinien co najmniej przejąć obowiązki odchodzącego sekretarza Studium Policealnego (...) M. C.. Powoływanie się przez stronę pozwaną na przesłankę potrzeb gospodarczych spółdzielni pozostaje w sprzeczności z zatrudnianiem osoby na stanowisku zastępcy głównego księgowego z wysoką pensją, w sytuacji gdy usługi księgowe dla świadczy firma zewnętrzna.

Powód podniósł ponadto, że zaskarżone wypowiedzenie nie zawierało pouczenia powoda o możliwości i terminie wniesienia do sądu pracy powództwa o orzeczenie bezskuteczności dokonanego wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (k. 2-4).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Spółdzielni Pracy (...)we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych, w tym z tytułu zastępstwa adwokackiego w kwocie 2.400,00 zł i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy ze spółdzielczej umowy o pracę powód zajmował wyłącznie stanowisko dyrektora Ośrodka (...) i w tym czasie, nie zajmował już żadnego innego stanowiska.

Powód w dniu 5 października 2010 r. własnoręcznym podpisem pokwitował odbiór trzech uchwał Rady Nadzorczej z tego dnia, w tym uchwały nr (...)o powierzeniu mu pełnienia na okres od dnia 1 października 2010 r. do 30 czerwca 2011 r. obowiązków dyrektora Policealnych Studium (...), (...), (...). Również przed 1 października 2010 r. nigdy nie miał powierzonych obowiązków dyrektora Studium Zawodowych na czas nieokreślony, zawsze było to pełnienie obowiązków dyrektora na czas określony.

W chwili wypowiedzenia warunków pracy i płacy, powód zajmował stanowisko dyrektora Ośrodka (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy na zajmowanym stanowisku było koniecznością gospodarczą, gdyż zakres obowiązków dyrektora (...)u absolutnie nie uzasadniał utrzymywania pełnego etatu. Liczba słuchaczy w (...)ie drastycznie spadła, w ciągu roku (...) realizuje jedynie ok. 2-3 kursy. Do obowiązków dyrektora należą jedynie sprawy organizacyjne związane z przygotowaniem kursów i nadzorem w toku ich realizacji. Ten zakres obowiązków może zostać zrealizowany w niepełnym wymiarze czasu pracy na ¼ etatu, przy pełnym etacie dyrektor przez większość czasu pracy nie miałby co robić, a spółdzielnia musiałaby ponosić koszty utrzymywania pełnego etatu. Byłoby to ewidentna niegospodarność, za którą odpowiedzialność ponosiłby zarząd spółdzielni i dlatego koniecznością gospodarczą spółdzielni było zmniejszenie wymiaru etatu na stanowisku dyrektora (...)u.

Spółdzielnia nie ma w chwili obecnej możliwości zaproponowania powodowi innych warunków pracy. Pani M. C. zajmująca stanowisko sekretarza Studium Policealnych odeszła ze spółdzielni nie 30 czerwca 2011 r. ale w dniu 30 września 2011 r. i na zasadzie porozumienia stron, a nie wypowiedzenia. Po odejściu M. C. samodzielne stanowisko sekretarza Studium Policealnego zostało zlikwidowane, gdyż zakres obowiązków na tym stanowisku nie uzasadniał jego utrzymania i to w wymiarze pełnego etatu.

Obowiązki sekretarza Studium Policealnego zostały włączone do etatu referenta ds. administracyjnych. Było to podyktowane koniecznością gospodarczą i organizacyjną spółdzielni, gdyż w ten sposób spółdzielnia ponosi koszty utrzymania jednego stanowiska pracy a nie dwóch stanowisk.

Stanowisko referenta ds. administracyjnych zajmuje członek spółdzielni (...), którą na umowę o pracę zatrudnił sam powód, a w związku z unormowaniami wynikającymi z § 9 statutu spółdzielni, Rada Nadzorcza nie mogła odmówić przyjęcia jej na członka spółdzielni w związku ze spełnieniem warunków statutowych i złożeniem deklaracji o przyjęciu na członka.

Zarzut naruszenia przez spółdzielnię art. 38 pkt 10 Statutu jest całkowicie bezzasadny. Rada Nadzorcza nie podejmowała uchwały, o której mowa w tym przepisie, gdyż zgodnie z art. 187 pkt 1 Prawa Spółdzielczego jest to wymagane przy rozwiązaniu spółdzielczej umowy o pracę, a spółdzielnia nie rozwiązała z powodem umowy o pracę, a jedynie dokonała wypowiedzenia jej warunków.

Strona pozwana wskazała, iż w chwili obecnej zatrudnia wyłącznie jedną osobę nie będącą członkiem spółdzielni na umowę o pracę. Jest to pani P. S. zatrudniona przez powoda jako prezesa zarządu na stanowisku referenta ds. administracyjno-marketingowych i wykonuje ona swoje obowiązki bardzo dobrze i nie ma żadnych podstaw do rozwiązania z nią umowy o pracę.

Strona pozwana wskazała, iż praca powoda na stanowisku dyrektora (...)u nie jest tego samego rodzaju co praca innych pracowników, w tym prezesa zarządu albo osób wchodzących w skład rady nadzorczej. Praca prezesa zarządu czy też dyrektora Ośrodka Szkolenia Zawodowego w O. i kierownika biura Ośrodka (...) czy też pozostałych pracowników

spółdzielni, nie są pracą takiego samego rodzaju co praca powoda na stanowisku dyrektora (...) (chyba, że chodzi o to, że są to wszystko prace „umysłowe” a nie „fizyczne”). Każda z tych osób wykonuje prace noszące cechy indywidualne różniące ją diametralnie od pracy powoda. Zmniejszenie wymiaru pracy tym osobom (choć nie ma takiego uzasadnienia gospodarczego lub organizacyjnego) nie spowoduje zwiększenia wymiaru pracy powoda na stanowisku dyrektora (...) i nie może również skutkować powierzeniem powodowi częściowych (np. po 1/10 czy 1/20) etatów zajmowanych dotychczas przez inne osoby, którym by zmniejszono etaty o takie częściowe wymiary. Spowodowałyby to kompletny chaos organizacyjny i kompetencyjny i byłoby działaniem bezsensownym.

Odnosnie zarzutu zatrudnienia zastępcy głównego księgowego z jednoczesnym zleceniem usług księgowych firmie zewnętrznej, strona pozwana wskazała, iż to właśnie powód jako prezes zarządu zlecił prowadzenie księgowości firmie zewnętrznej zachowując jednocześnie etat zastępcy głównego księgowego.

Strona pozwana zarzuciła, iż powód posiada wysokie kwalifikacje, ale wyłącznie formalne, wynikające z faktu ukończenia różnych kursów. Powód nie posiada natomiast faktycznych kwalifikacji merytorycznych i umiejętności organizacyjnych, wymaganych na każdym ze stanowisk pracy w spółdzielni. W toku realizacji umowy na projekt „Profesjonalny pilot wycieczek gwarancją podwyższenia atrakcyjności turystycznej Ziemi (...)”, po przeprowadzeniu kontroli przez Wojewódzki Urząd Pracy w O.przeprowadził strona pozwana musiała zwrócić WUP w O.ok. 37.802,80zł, co jest w całości stratą spółdzielni, gdyż projekt był realizowany na zasadzie non-profit. Główną przyczyną strat spółdzielni było podpisanie przez powoda jako prezesa zarządu umowy na wynajem sali i usługi cateringowe, w której rażąco zawyżono cenę usług. W umowie określono cenę 2 przerw kawowych oraz lunchu na kwotę 60,00 zł od osoby dziennie, a wynajęcie jednej sali na 70,00 zł za godzinę. Nawet bez szczególnej wiedzy o rynku tych usług widać, że ceny są rażąco zawyżone. Po kontroli WUP w O.podpisano nowe umowy na w/w usługi, w których ceny zostały obniżone o ok. 62%. Biorąc pod uwagę, że powód podpisuje umowy, które nawet po bardzo pobieżnym zapoznaniu się z nimi, należy uznać za bardzo niekorzystne dla spółdzielni, trudno uznać, że posiada on jakiegokolwiek kwalifikacje. Podpisanie umowy z dnia 19 listopada 2010 r. było sprzeczne ze zdrowym rozsądkiem i tylko kontrola WUP w O.przeprowadzona na wczesnym etapie realizacji projektu pozwoliła spółdzielni na uniknięcie generowania dalszych strat. Gdyby kontrola została przeprowadzona na koniec realizacji projektu gdy spółdzielnia poczyniłaby już wszystkie wydatki, to musiałaby zwrócić WUP w O.wielokrotnie wyższe kwoty.

Powód będąc przez wiele lat dyrektorem Ośrodka (...) doprowadził ośrodek do całkowitej zapaści, liczba słuchaczy uległa drastycznemu obniżeniu, powód nie prowadził żadnych działań marketingowych w celu pozyskiwania słuchaczy i to właśnie w wyniku zaniedbań powoda doszło do ograniczenia działalności ośrodka i w konsekwencji wypowiedzenia warunków pracy powodowi. Powód tak dalece nie dbał o dobro i wizerunek spółdzielni, że trzeba mu było nawet zwracać uwagę na niestosowny strój w jakim stawia się do pracy, co w przypadku byłego prezesa zarządu należy uznać za wyjątkowo dziwne i niezrozumiałe (k. 13-18).

Na rozprawie w dniu 3 sierpnia 2012 r. powód w miejsce roszczenia o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy ze spółdzielczej umowy o pracę wręzonego mu w dniu 23 sierpnia 2011 r., wniósł o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy sprzed wypowiedzenia zmieniającego (k. 141).

Kolejnym pozwem skierowanym przeciwko stronie pozwanej, Spółdzielni Pracy (...)we W.w dniu 14 września 2012 r. (data prezentaty), powód A. M. (1)wniósł o uznanie wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę wręzonego mu w dniu 7 września 2012 r. za bezskuteczne oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, iż pomimo, że na dzień 14 września 2012 r. została wyznaczona rozprawa w sprawie X P 965/11, w dniu 7 września 2012 r. otrzymał rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, które upłynie 31 grudnia 2012 r. Jako podstawę wypowiedzenia strona pozwana wskazała art. 187 pkt 2 Prawa Spółdzielczego oraz § 25 ust. 1 Statutu Spółdzielni, czyli zmniejszenie na podstawie uchwały spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością. Powód wskazał, że nie otrzymał uchwały rady nadzorczej, która jest przywołana w wypowiedzeniu. Jednocześnie uważa, że przyczyny podane w wypowiedzeniu

są nieprawdziwe. Ponadto strona pozwana pozostawiła w zatrudnieniu osoby przyjęte w poczet członków, już po wypowiedzeniu mu warunków zmieniających pracę i zatrudnia osoby nie będące członkami spółdzielni (k. 163-166).

W odpowiedzi na pozew z dnia 14 września 2012 r. strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż powód zatrudniony był w ramach spółdzielczej umowy o pracę w wymiarze 1/4 etatu na stanowisku dyrektora Ośrodka (...). Wcześniej zatrudniony był na stanowisku dyrektora (...) w wymiarze pełnego etatu, ale wskutek zmniejszenia się liczby uczestników kursów organizowanych przez (...) w 2011 r. wypowiedziano powodowi warunki pracy i płacy, od którego powód odwołał się, postępowanie sądowe toczy się pod sygn. akt X P 965/11. W związku z tym, że na rok szkolny 2012/2013 nie dokonano żadnego naboru słuchaczy na kursy organizowane przez (...), żaden kurs nie zostanie przeprowadzony, w (...)ie nie ma żadnej pracy. W tej sytuacji Rada Nadzorcza strony pozwanej w dniu 6 września 2012 r. podjęła uchwałę o zmniejszeniu zatrudnienia przez całkowitą likwidację etatu dyrektora (...). Tą samą uchwałą rada nadzorcza strony pozwanej zdecydowała o zmniejszeniu zatrudnienia o kolejny etat w nowo utworzonym Centrum (...), powstałym z połączenia Ośrodka (...) i Centrum (...). W obu łączonych jednostkach Spółdzielni było dotychczas pięć etatów, w nowo powstałym Centrum (...) są tylko cztery etaty. Reorganizacja i zmniejszenie zatrudnienia jest wynikiem niekorzystnej sytuacji rynkowej, skutkującej mniejszą liczbą zleceń na usługi świadczone przez Spółdzielni, a zatem mniejszą ilością zadań wykonywanych przez pracowników. W przypadku stanowiska powoda oznacza to całkowitą utratę zleceń i brak jakiegokolwiek pracy do wykonania. Spółdzielnia nie może ponosić kosztów utrzymania nawet częściowego etatu, jeżeli nie wiąże się z tym możliwość świadczenia jakiegokolwiek pracy. Utrzymywanie takiego etatu byłoby sprzeczne z podstawową zasadą, że wynagrodzenie należy się wyłącznie za wykonywaną pracę ale i z zasadami współzycia społecznego. Pozwana nie ma żadnej możliwości innego zatrudnienia powoda. Zmniejszenie zatrudnienia dotyczy nie tylko powoda, ale również innego członka spółdzielni zatrudnionego w Centrum (...).

Na umowę o pracę (nie spółdzielczą umowę o pracę) w chwili wypowiedzenia powodowi spółdzielczej umowy o pracę, zatrudnione były (i są do chwili obecnej) 3 osoby: Prezes Zarządu, M. K.- na umowę na zastępstwo w związku z urodzeniem dziecka przez członka spółdzielni Panią K. P. oraz B. S., zatrudniona na stanowisku pracownika gospodarczego (sprzątaczką), obecnie na wypowiedzeniu (k. 179-180).

Zarządzeniem z dnia 21 września 2012 r. na podstawie art. 219 k.p.c. sprawa o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę (sygn. akt X P 936/12) została połączona od wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy spółdzielczej umowy o pracę (sygn. akt X P 965/11) i była prowadzona pod wspólną sygn. akt X P 965/11 (k. 169).

#### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

Zgodnie z § 4 ust. 1 Statutu strony pozwanej, jej celem jest prowadzenie na zasadach samorządu spółdzielczego działalności gospodarczej we wspólnym przedsiębiorstwie, w oparciu o osobistą pracę członków.

Zgodnie z § 6 Statutu, członkiem spółdzielni może zostać każda osoba fizyczna, która ma pełną zdolność do czynności prawnych, jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na pełnym etacie oraz odbyła okres kandydacki, który wynosi 12 miesięcy pracy w spółdzielni.

Zgodnie z § 9 Statutu, rada nadzorcza nie może odmówić przyjęcia na członka pracownika, który przepracował w Spółdzielni co najmniej 12 miesięcy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a pracownik ten złożył deklarację o przyjęciu na członka i spełnia wymagania statutowe, a Spółdzielnia ma możliwość dalszego jego zatrudnienia.

Zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 1 Statutu, członek spółdzielni ma prawo do pracy w spółdzielni stosownie do swoich kwalifikacji zawodowych i osobistych oraz aktualnych możliwości gospodarczych spółdzielni, a także do pobierania za swoją pracę wynagrodzenia.

Zgodnie z § 22 ust. 1 Statutu, członkowie spółdzielni są zatrudnieni w spółdzielni na podstawie spółdzielczej umowy o pracę.

Zgodnie z § 22 ust. 2 Statutu, spółdzielnia i członek mają obowiązek nawiązania i pozostawania ze sobą w stosunku opartym na spółdzielczej umowie o pracę.

Zgodnie z § 23 ust. 1 zd. pierwsze Statutu, wypowiedzenie albo rozwiązanie przez spółdzielnię spółdzielczej umowy o pracę w czasie trwania członkostwa, jak też wypowiedzenie członkowi warunków pracy i płacy może nastąpić jedynie w wypadkach przewidzianych w ustawie z zachowaniem wymagań określonych tymi przepisami.

Zgodnie z § 25 Statutu, spółdzielnia może rozwiązać z członkiem spółdzielczą umowę o pracę w czasie trwania członkostwa, z zachowaniem przewidzianego przez kodeks pracy okresu wypowiedzenia w razie:

1. zmniejszenia na podstawie uchwały rady nadzorczej stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością,
2. przyznania członkowi prawa do emerytury.

Zgodnie z § 38 ust. 1 pkt 10 Statutu, do zakresu działania Rady Nadzorczej należy podejmowanie uchwał w sprawie zmniejszenia stanu zatrudnienia w spółdzielni, podyktowaną gospodarczą koniecznością.

**Dowód:** statut strony pozwanej (k. 62 - koperta)

Powód A. M. (1) został zatrudniony przez stronę pozwaną z dniem 1 marca 2000 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 lipca 2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Kierownika Ośrodka Szkolenia. Miejszem wykonywania pracy był Ośrodek Szkolenia we W. przy ul. (...).

Pismem z dnia 11 maja 2001 r. strona pozwana poinformowała powoda, iż jego dotychczasowa umowa o pracę od dnia 1 marca 2000 r. nabyła cechy umowy spółdzielczej, w związku z nabyciem praw członkowskich.

Od dnia 1 czerwca 2005 r. z uwagi na reorganizację strony pozwanej stanowisko kierownika Ośrodka Szkolenia zostało zmienione na stanowisko dyrektora Centrum (...). Powód piastował stanowisko dyrektora Centrum (...) do dnia 7 kwietnia 2008 r.

Od dnia 1 czerwca 2005 r. powód zajmował stanowisko dyrektora Ośrodka (...).

Uchwałą Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 7 kwietnia 2008 r. powód został powołany na prezesa zarządu.

W okresie od 1 sierpnia 2008 r. do 30 czerwca 2011 r. powód pełnił obowiązki Dyrektora Szkoły - dyrektora Policealnego Studium (...), Policealnego Studium (...), Policealnego Studium (...) i Policealnego Studium (...) dla Dorosłych. Obowiązki te były powierzane mu czasowo, po raz ostatni na okres od 1 października 2010 r. do 30 czerwca 2011 r., na mocy uchwały z dnia 5.10.2010 r. nr (...), której otrzymanie powód potwierdził swoim podpisem.

Pismem z dnia 22 marca 2011 r. powód ze względów zdrowotnych złożył rezygnację z pełnienia funkcji kierownika spółdzielni, prezesa zarządu i członka zarządu spółdzielni i jednocześnie wniósł o ustanie stosunku organizacyjnego z dniem podjęcia uchwały w tej sprawie przez radę nadzorczą, z jednoczesnym zachowaniem podstawowego stosunku pracy na stanowisku dyrektora Policealnego Studium Zawodowego, dyrektora Policealnego Studium (...) dla Dorosłych i dyrektora Ośrodka (...).

Uchwałą Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 29 marca 2011 r., powód został odwołany z funkcji kierownika spółdzielni, prezesa zarządu i członka zarządu. Pismem z dnia 29 marca 2011 r. strona pozwana w związku z odwołaniem powoda z funkcji kierownika spółdzielni, prezesa zarządu i członka zarządu, wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy ze spółdzielczej umowy o pracę na stanowisku kierownika, prezesa zarządu i członka zarządu z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 czerwca 2011 r. Powód zachował stanowisko dyrektora szkoły ( Policealnego Studium (...)) i dyrektora Ośrodka (...), jednak z uwagi na niewielki zakres działalności Szkoły i Ośrodka (...) i wynikający z tego niewielki zakres obowiązków dyrektora ustalono powodowi na tym stanowisku od dnia 1 lipca 2011 r. i zaproponowano mu wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.100,00 zł, dodatek funkcyjny 275,00 zł brutto oraz wysługa lat w kwocie 220,00 zł brutto. Powód nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i nie złożył odwołania do sądu.

Pismem z dnia 26 maja 2011 r. strona pozwana z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 sierpnia 2011 r., wypowiedziała powodowi warunki pracy ze spółdzielczej umowy o pracę w zakresie stanowiska dyrektora Ośrodka (...). Jednocześnie powód zachował stanowisko dyrektora Policealnych Studiów (...), (...), (...), (...) na dotychczasowych warunkach. Powód nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i nie złożył odwołania do sądu.

Uchwałą Rady Nadzorczej nr (...)z dnia 30 czerwca 2011 r. powód został wykluczony ze Spółdzielni Pracy na podstawie art. 193 § 1 pkt 1 Prawa spółdzielczego i § 14 Statutu Spółdzielni oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Uchwałą Rady Nadzorczej nr (...)z dnia 20 lipca 2011 r. została uchylona uchwała nr (...)podjęta w dniu 30 czerwca 2011 r. wykluczającą powoda ze Spółdzielni Pracy. Pismem z dnia 22 lipca 2011 r. w związku z uchyleniem uchwały nr (...)strony pozwana wezwała powoda do stawienia się w pracy i dalszego świadczenia pracy.

Pismem z dnia 23 sierpnia 2011 r. strona pozwana poinformowała powoda, iż zgodnie z uchwałą rady nadzorczej nr (...)z dnia 5.10.2010 r. pełnienie obowiązków dyrektora: Policealnego Studium (...), Policealnego Studium (...), Policealnego Studium (...), Policealnego Studium (...)dla Dorosłych, powierzono powodowi na okres od 1 października 2010 r. do 30 czerwca 2011 r., w związku z czym od 1 lipca 2011 r. nie pełni on już tych obowiązków.

Od 1 lipca 2011 r. powód pełnił u strony pozwanej wyłącznie funkcje dyrektora Ośrodka (...).

**Dowody:** dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda (załącznik), a w szczególności umowa o pracę z dnia 1.03.2000 r. (k. B2), pismo z dnia 11.05.2001 r. (k. B12), pismo z dnia 31.05.2005 r. (k. B 34), pismo z dnia 8.04.2008 r. (k. B 51), pismo z dnia 11.08.2008 r. (k. B 55), pismo z 2.02.2009 r. (k. B 57), pismo z 5.10.2010 r. wraz z uchwałą nr (...) (k. B 57-58), pismo z dnia 29.03.2011 r. (k. B 67),

uchwała nr (...)z 30.06.2011 r., uchwała (...), pismo z 22.07.2011 r. (akta osobowe – załącznik),

pismo powoda z 22.03.2011 r. (k. 5),

uchwała rady nadzorczej nr (...) z 29.03.2011 r. (k. 6),

pismo strony pozwanej z 29.03.2011 r. (k. 7),

pismo strony pozwanej z 26.05.2011 r. (k. 8)

uchwała rady nadzorczej nr (...) z 05.10.2011 r. (k. 26-27),

zeznania świadka E. B. (1) (k. 104),

zeznania świadka J. S. (1) (k. 141),

zeznania świadka B. C. (k. 154),

zeznania świadka J. B. (k. 187-188),

Pismem z dnia **23 sierpnia 2011 r.** strona pozwana z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 listopada 2011 r., **wypowiedziała powodowi warunki pracy ze spółdzielczej umowy o pracę** w zakresie stanowiska dyrektora Ośrodka (...) w pełnym wymiarze czasu pracy (pełnego etatu) i zaproponowała mu to samo stanowisko Dyrektora Ośrodka (...) nauczycieli w wymiarze 1/4 etatu, z wynagrodzeniem zasadniczym 275,00 zł brutto, dodatkiem funkcyjnym 25 % w kwocie 68,75 zł brutto oraz wysługą lat 20 % w kwocie 55,00 zł brutto.

Przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była okoliczność, iż obecny zakres obowiązków dyrektora Ośrodka (...) nie uzasadniał utrzymywania pełnego etatu. Liczba słuchaczy drastycznie spadła, w ciągu roku ośrodek realizuje jedynie ok. 2-3 kursów. Do obowiązków dyrektora należą jedynie sprawy organizacyjne związane z przygotowaniem kursów i nadzorem w toku ich realizacji. Obowiązki te mogą zostać zrealizowane w niepełnym wymiarze czasu pracy, na 1/4 etatu.

Powód nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę.

**Dowody:** pismo strony pozwanej 23.08.2011 r. (k. 10)

Obowiązki dyrektora Ośrodka (...) nie wymagały pracy na pełnym etacie, funkcję tę pełnili prezesi, którzy jednocześnie kierowali całą jednostką. Do obowiązków dyrektora Ośrodka (...) należało organizowanie pracy ośrodka, utrzymywanie kontaktów z kuratorium i wykładowcami, sporządzanie dokumentacji związanej z prowadzeniem kursów dla nauczycieli.

W ostatnich latach spadała liczba słuchaczy Ośrodka (...). Początkowo nabór robiono 2 razy do roku, grupy miały po ok. 30 osób. W późniejszym okresie, w tym w połowie 2011 r., grupy miały po ok. 16-18 osób przy naborze raz w roku.

**Dowód:** zeznania świadka B. C. (k. 154)

W okresie od marca 2011 r. do sierpnia 2012 r. w poczet członków spółdzielni zostały przyjęte dwie osoby:

- K. S. – członek spółdzielni od 7 października 2011 r.,
- P. S. – członek spółdzielni od 31 grudnia 2011 r.

K. S. i P. S. w chwili dokonania przez stronę pozwana wypowiedzenia zmieniającego powodowi warunki pracy i płacy były zatrudnione na umowy o pracę, nie będąc członkami spółdzielni.

W okresie od marca 2011 r. do sierpnia 2012 r. strona pozwana zawarła umowy cywilnoprawne z następującymi członkami spółdzielni:

- J. B. (członek spółdzielni od 19 grudnia 1989 r.),
- E. B. (2) (członek spółdzielni od 24 października 2000 r.),
- A. O. (członek spółdzielni od 29 kwietnia 2009 r.),
- B. P. (członek spółdzielni od 24 października 2000 r.).

W okresie od marca 2011 r. – 25 sierpnia 2012 r. strona pozwana zawarła 382 różnego rodzaju umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia, o dzieło), ze 155-ciomą osobami nie będącymi członkami spółdzielni.

**Dowody:** lista osób przyjętych w poczet członków spółdzielni (k. 151),

lista członków spółdzielni z którymi zawarto umowy cywilnoprawne (k. 152),



wykaz osób i umów cywilnoprawnych zawartych w okresie od marca 2011 r. do 25.08.2012 r. (k. 153),

W lutym 2009 r. wypowiedziano umowę o pracę członkowi spółdzielni G. W.. W maju 2011 r. wypowiedziano warunki spółdzielczej umowy o pracę A. P. (2), proponując jej nowe warunki – 1/2 etatu z uwagi na zmniejszoną liczbę słuchaczy Policealnego Studium (...)i brak możliwości zatrudnienia członka na innym stanowisku

**Dowód:** pismo pozwanej z dnia 30.05.2011 r. (k. 110),

pismo pozwanej z dnia 26.02.2009 r. (k. 214)

W lipcu 2011 r. nie było osoby pełniącej funkcje dyrektora Policealnego Studium (...). Od sierpnia/września 2011 r. obowiązki dyrektora Policealnego Studium (...)pełni wieloletni członek spółdzielni J. B., na podstawie umowy zlecenia. Ma ona prawo do emerytury.

**Dowód:** zeznania świadka J. S. (2) (k. 141),

zeznania świadka J. B. (k. 187-188),

zeznania świadka B. C. (k. 154)

Obowiązki kierownika sekretariatu Policealnego Studium wykonywała M. C..

Pismem z dnia 9 sierpnia 2011 r. M. C. zwróciła się do strony pozwanej o rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron z dniem 30 września 2011 r. Pismem z dnia 10 sierpnia 2011 r. strona pozwana wyraziła zgodę na rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę z M. C..

Uchwałą rady nadzorczej nr (...) z dnia 7 października 2011 r., zostało zlikwidowane stanowisko kierownika sekretariatu w Policealnym Studium (...) Spółdzielni Pracy we W.. Dotychczasowy zakres obowiązków kierownika sekretariatu włączono w zakres obowiązków referenta ds. administracji K. S..

**Dowody:** zeznania świadka M. C. (k. 104-105),

pismo M. C. z 09.08.2011 r. (k. 28),

pismo strony pozwanej z 10.10.2011 r. (k. 29),

uchwała rady nadzorczej nr (...) z 07.10.2011 r. wraz ze strukturą organizacyjną (k. 31-32)

zeznania świadka B. C. (k. 154)

K. S. rozpoczęła pracę u strony pozwanej w sierpniu 2009 r., wtedy była przez rok na stażu z Urzędu Pracy. Następnie została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny na 2 miesiące na 1/2 etatu na stanowisku referenta ds. administracyjnych. Po tym okresie została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W ramach swoich obowiązków miała pomagać sekretariatowi strony pozwanej.

Po rozwiązaniu umowy o pracę z M. C., K. S. przejęła jej obowiązki w Policealnym Studium (...).

Pismem z dnia 30 września 2011 r. K. S., w związku ze spełnieniem wszystkich kryteriów aby stać się członkiem spółdzielni, zwróciła się do strony pozwanej o przyjęcie jej w poczet członków. Uchwałą rady nadzorczej nr (...) z dnia 7 października 2011 r., K. S. została przyjęta w poczet członków spółdzielni.

K. S. jest członkiem rodziny J. S. (2).

P. S. jest członkiem pozwanej od 31 grudnia 2011 r. Pracuje na stanowisku referenta ds. administracyjnych i marketingowych, zajmuje się sekretariatem, organizowaniem marketingu dla wszystkich działów w firmie, uzgadnia

reklamy z gazetami i portalami internetowymi, przygotowuje oferty pod nadzorem kierowników i dyrektora, przygotowuje plakaty i ulotki, potrafi obsługiwać program C. D..

P. S. i K. S. są uważane przez J. S. (2) i B. C. za bardzo dobrych pracowników.

**Dowody:** zeznania świadka K. S. (k. 105),

pismo K. S. z 30.09.2011 r. (k. 34),

uchwała rady nadzorczej nr (...) z 07.10.2011 r. (k. 35)

zeznania świadka J. S. (2) (k. 141)

zeznania świadka B. C. (k. 154)

Sposób wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda jest bardzo źle oceniany przez byłą prezes zarządu B. C. (będącą prezesem w chwili wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy) i przewodniczącą rady nadzorczej J. S. (2), jak również obecnego prezesa zarządu W. J.. W ich ocenie, pomimo posiadania formalnie największych kwalifikacji, powód jest bardzo niekompetentnym pracownikiem. W ocenie J. S. (2) i B. C. powód nie interesował się wykonywaniem obowiązków zawodowych, był bardziej zainteresowany wyjazdami służbowymi i zdobywaniem nowych kwalifikacji podczas szkoleń, a swoje obowiązki zawodowe przerzucał często na swojego zastępcę, którym była B. C., dzięki czemu nie było widać licznych niedociągnięć. Po rezygnacji przez B. C. z funkcji zastępcy ujawnił się brak kwalifikacji powoda. Popelniał błędy w dokumentach. Zaniedbywał obowiązki ściągania należności od słuchaczy. Nie wykazywał inicjatywy w zakresie pozyskiwania słuchaczy.

**Dowód:** zeznania świadka J. S. (2) (k. 141),

zeznania świadka B. C. (k. 154),

przesłuchanie W. J. za stronę pozwaną (k. 216)

Powód często przebywał na zwolnieniach lekarskich. W czerwcu 2011 r. powód był na zwolnieniu lekarskim przez 16 dni, w lipcu 2011 r. przez 31 dni, w sierpniu 2011 r. przez 12 dni, we wrześniu 2011 r. przez 14 dni. W czasie, gdy trzeba było przejąć obowiązki M. C., tj. od października 2011 r. do grudnia 2011 r., powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

**Dowód:** zestawienie dotyczące okresów przebywania przez powoda na zwolnieniach (załącznik),

zeznania świadka B. C. (k. 154),

zeznania świadka J. B. (k. 187-188),

listy obecności powoda (k. 207-213),

przesłuchanie powoda (k. 215v-216)

Powód zaniedbywał obowiązki prowadzenia dokumentacji – teczek kursowych. Zdarzały się sytuacje, że byli słuchacze zwracali się po ukończeniu kursów o wydanie duplikatów dokumentów, a okazywało się, że teczek ich kursów nie ma. Brak teczek wyszedł na jaw w 2011 r., dotyczył okresu 2005-2008. Powód zaniedbywał również w latach 2004-2006 prowadzenie dzienników, zdarzało się, że po roku albo 1,5 roku po zakończeniu kursu uzupełniał dziennik.

Powód podpisał niekorzystne dla Spółdzielni umowy na wynajem sal na szkolenia i cateringu związane z projektem Profesjonalny pilot wycieczek gwarancją podwyższenia atrakcyjności turystycznej Ziemi (...). Ze strony spółdzielni przy projekcie tym oprócz powoda pracowały K. S. i B. P.. Z uwagi na nieprawidłowości wykryte podczas kontroli,

polegające na nieprzeprowadzeniu prawidłowego postępowania i pominięciu zasady konkurencyjności ofert, strona pozwana musiała zapłacić karę w wysokości ponad 38.000 zł. Procedurę następnie powtórzono.

**Dowód:** zeznania świadka J. S. (2) (k. 141)

zeznania świadka B. C. (k. 154)

zeznania świadka J. B. (k. 187-188)

umowa z dnia 19.11.2010 r. (k. 60-61),

protokół kontroli (k. 36-40),

pismo z dnia 7.06.2011 r. (k. 41-42) z odpowiedziami powoda (k. 43-45)

pismo Wojewódzkiego Urzędu Pracy w O. z dnia 21.03.2011 r. (k. 47- 49),

pismo z dnia 7.03.2011 r. (k. 50),

pismo z dnia 4.05.2011 r. (k. 53),

zestawienie dot. korekty wniosku o dofinansowanie z 15.06.2011 r. (k. 56-59),

protokół z dnia 25.02.2011 r. (k. 76-82)

Powód będąc dyrektorem Ośrodka (...) nie angażował się w nabór na kursy w (...).

**Dowód:** przesłuchanie powoda (k. 215v-216),

zeznania świadka B. C. (k. 154),

przesłuchanie W. J. za stronę pozwaną (k. 216)

Uchwałą Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 6 września 2012 r. w sprawie zmniejszenia zatrudnienia w spółdzielni podyktowanej koniecznością gospodarczą oraz zatwierdzenia nowej struktury organizacyjnej:

- połączono Centrum (...) z Ośrodkiem (...) tworząc Centrum (...),

- zatwierdzono nową strukturę organizacyjną w Spółdzielni,

- zmniejszono zatrudnienie w Spółdzielni o 2 osoby przez likwidację jednego etatu w nowo utworzonym Centrum (...) oraz ¼ etatu dyrektora ośrodka doskonalenia nauczycieli.

W uzasadnieniu uchwały strona pozwana wskazała między innymi, iż w Ośrodku (...) ( (...)) w chwili obecnej jest zatrudniona jedna osoba w wymiarze ¼ etatu. Również w (...)ie następował w ostatnich latach spadek organizowanych szkoleń na kursach pedagogicznych i zarządzania oświatą, ostatnie szkolenia zostały zakończone w czerwcu 2012r. W chwili obecnej (...) nie realizuje żadnych szkoleń i kursów, nie dokonano żadnego naboru na lata 2012/2013, a zatem osoba zatrudniona w ośrodku nie ma żadnej pracy do wykonania. Istnieje zatem nie tylko potrzeba ale wręcz konieczność zmniejszenia zatrudnienia przez likwidację etatu w Ośrodku (...). Sam (...) nie ulegnie likwidacji, gdyż w przyszłości, w razie poprawy sytuacji rynkowej istnieje możliwość wznowienia jego działalności, a całkowita likwidacja w chwili obecnej oznaczałaby konieczność ponownego uzyskania zezwolenia na jego działalność. Stanowisko Dyrektora (...) nie będzie wiązało się z jakimkolwiek etatem, będzie je zajmował Prezes Zarządu bez dodatkowego wynagrodzenia (w związku z brakiem naboru również bez świadczenia żadnej pomocy), tak jak funkcjonowało to stanowisko do 2011 r.

Pismem z dnia 7 **września 2012 r.** strona pozwana z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 21 grudnia 2012 r., **wypowiedziała powodowi spółdzielczą umowę o pracę.**

Przyczyną wypowiedzenia był fakt, iż powód pozostawał w zatrudnieniu na podstawie spółdzielczej umowy o pracę w wymiarze ¼ etatu w Ośrodku (...) ( (...)). Od kilku lat w (...)ie następuje systematyczny spadek organizowanych szkoleń na kursach pedagogicznych i zarządzania oświatą, ostatnie szkolenia zostały zakończone w czerwcu 2012 r. W chwili obecnej (...) nie realizuje żadnych szkoleń i kursów, nie dokonano żadnego naboru na lata 2012/2013, a zatem osoba zatrudniona w ośrodku nie ma żadnej pracy do wykonania. Istnieje zatem nie tylko potrzeba ale wręcz konieczność zmniejszenia zatrudnienia przez likwidację etatu w Ośrodku (...). Z tego powodu Rada Nadzorcza podjęła uchwałę o zmniejszeniu zatrudnienia o jedną osobę w (...)ie, co jest podstawą do rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę z powodem. Nie ma żadnej możliwości aby członka Spółdzielni zatrudnionego na likwidowanym etacie zatrudnić w innych działach Spółdzielni. Wszystkie etaty są obsadzone, a nie ma żadnej potrzeby utworzenia nowych etatów, gdyż nie ma żadnej tego typu potrzeby organizacyjnej i byłoby to nieuzasadnione ekonomicznie. Wypowiedzenie zawierało pouczenie o możliwości odwołania się do sądu pracy.

**Dowody:** uchwała rady nadzorczej nr (...) z 06.09.2012 r. wraz ze strukturą organizacyjną (k. 182-184), pismo strony pozwanej 07.09.2012 r. (k. 167-168).

Obowiązki dyrektora Ośrodka (...) przejął bezetatowo obecny prezes zarządu, W. J.. Obecnie nie ma naboru na kursy w (...), nie ma również szkoleń w (...) w roku 2012/2013.

W ramach zmniejszania zatrudnienia równocześnie z powodem została zwolniona A. O., członek spółdzielni zatrudniony na stanowisku referenta d.s. turystyki. Jej obowiązki przejęły osoby zatrudnione w nowoutworzonej komórce Centrum (...).

**Dowód:** przesłuchanie W. J. za stronę pozwaną (k. 216)

Na dzień 7 września 2012 r. strona pozwana zatrudniała na umowę o pracę następujące osoby nie będące członkami spółdzielni:

- W. J., na stanowisku prezesa zarządu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2012 r.,
- M. K. na stanowisku referenta ds. administracyjnych na podstawie umowy na zastępstwo (za członka spółdzielni (...) korzystającej z urlopu wychowawczego) od 11 października 2011 r., w O.,
- B. S. na stanowisku pracownika gospodarczego – sprzątaczkę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2008 r. (od dnia 29 sierpnia 2012 r. będącą w okresie wypowiedzenia umowy o pracę).

**Dowody:** lista osób zatrudnionych na zwykłą umowę o pracę na dzień 07.09.2012 r. (k. 185)

Formalnie powód posiada najwyższe kwalifikacje w Spółdzielni. Ukończył studia magisterskie na Politechnice (...)w 1986 r., studia podyplomowe w zakresie Europejski Doradca Zawodowy w 2007 r., kurs kwalifikacyjny uprawniający do pracy pedagogicznej (w 2003 r.), kurs kierowników placówek wypoczynku dla dzieci i młodzieży (2001 r.), kurs wychowawców placówek wypoczynku dla dzieci i młodzieży (2001 r.), certyfikat Specjalisty Partnerstwa Lokalnego (2008 r.), oraz inne, bardzo liczne kursy i szkolenia.

**Dowód:** okoliczności bezsporne, a nadto dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powoda (załącznik) oraz na k. 192-205 akt sprawy

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie.

Spór między stronami niniejszej sprawy dotyczył prawidłowości wypowiedzenia powodowi przez stronę pozwaną pismem z dnia 23 sierpnia 2011 r. warunków pracy i płacy wynikających z łączącej strony spółdzielczej umowy o pracę, polegającego na zmniejszeniu wymiaru pracy powoda na stanowisku dyrektora Ośrodka (...) z 1 etatu do ¼ etatu z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia oraz prawidłowości definitywnego wypowiedzenia powodowi przez stronę pozwaną pismem z dnia 7 września 2012 r. spółdzielczej umowy o pracę.

Konstruując stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na niezakwestionowanych przez żadną ze stron dowodach z dokumentów oraz zeznaniach świadków, które wzajemnie się uzupełniały, były spójne i logiczne, a przez w ocenie Sądu Rejonowego wiarygodne.

Wobec wpływu wyniku postępowania dotyczącego wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę z dnia 7.09.2012 r. (dotyczącego roszczenia powoda o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy) na wynik wcześniej wszczętego postępowania dotyczącego wypowiedzenia zmieniającego (dotyczącego) roszczenia powoda o przywrócenie warunków pracy i płacy, obie toczące się między stronami sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia na podstawie art. 219 k.p.c. Od wyniku postępowania dotyczącego wypowiedzenia definitywnego, w którym powód domagał się przywrócenia do pracy, zależały bowiem losy roszczenia powoda o przywrócenie poprzednich (sprzed wypowiedzenia zmieniającego) warunków pracy. Uznanie, że wypowiedzenie powodowi spółdzielczej umowy o pracę było zgodne z prawem, czyniłoby bowiem bezprzedmiotowym wysunięte przez powoda wcześniej żądanie przywrócenia poprzednich warunków pracy.

Zgodnie z art. 77 k.p., stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę reguluje ustawa Prawo spółdzielcze, a w zakresie nie uregulowanym odmiennie tą ustawą stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 182 § 1 i 2 Prawa Spółdzielczego, spółdzielnia i członek spółdzielni mają obowiązek pozostawania ze sobą w stosunku pracy. Poza wyjątkami przewidzianymi w przepisach ustawy odmowa nawiązania stosunku pracy lub pozostawania w takim stosunku stanowi naruszenie istotnych praw i obowiązków wynikających ze stosunku członkostwa. Członek ma prawo do zatrudnienia stosownie do swoich kwalifikacji zawodowych i osobistych oraz aktualnych możliwości gospodarczych spółdzielni. Jak stanowi art. 187 Prawa spółdzielczego, spółdzielnia może rozwiązać z członkiem spółdzielczą umowę o pracę w czasie trwania członkostwa, z zachowaniem przewidzianego w Kodeksie pracy okresu wypowiedzenia, w razie:

- 1) zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością;
- 2) przyznania członkowi prawa do emerytury.

Powyższa regulacja ustawowa została powtórzona w § 25 Statutu strony pozwanej. Zgodnie zaś z § 38 ust. 1 pkt 10 Statutu, do zakresu działania Rady Nadzorczej należy podejmowanie uchwał w sprawie zmniejszenia stanu zatrudnienia w spółdzielni, podyktowaną gospodarczą koniecznością.

Zgodnie z art. 191 Prawa spółdzielczego, 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.

Zgodnie z art. 188 § 1 Prawa spółdzielczego, 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.

W chwili otrzymania definitywnego wypowiedzenia powodowi spółdzielczej umowy o pracę powód był zatrudniony na ¼ etatu na stanowisku dyrektora Ośrodka (...). Strona pozwana podjęła wymaganą uchwałę w sprawie zmniejszenia

zatrudnienia w dniu 6 września 2012 r. (Uchwała Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 6 września 2012 r. w sprawie zmniejszenia zatrudnienia w spółdzielni podyktowanej koniecznością gospodarczą oraz zatwierdzenia nowej struktury organizacyjnej). Dokonano wówczas zmian organizacyjnych, zatwierdzono nową strukturę Spółdzielni oraz zmniejszono zatrudnienie w Spółdzielni o 2 osoby przez likwidację jednego etatu w nowo utworzonym Centrum (...) oraz 1/4 etatu dyrektora ośrodka doskonalenia nauczycieli. W uzasadnieniu swojej decyzji strona pozwana powołała się na spadek organizowanych w (...) szkoleń na kursach pedagogicznych i zarządzania oświatą oraz fakt, że ostatnie szkolenia zostały zakończone w czerwcu 2012 r. i aktualnie żadne kursy nie są przez (...) realizowane. Osoba zatrudniona w Ośrodku nie ma żadnej pracy do wykonania. Istnieje zatem nie tylko potrzeba ale wręcz konieczność zmniejszenia zatrudnienia przez likwidację etatu w Ośrodku (...). W uzasadnieniu wskazano, że (...) nie ulegnie likwidacji, gdyż w przyszłości, w razie poprawy sytuacji rynkowej istnieje możliwość wznowienia jego działalności, a całkowita likwidacja w chwili obecnej oznaczałaby konieczność ponownego uzyskania zezwolenia na jego działalność. Stanowisko Dyrektora (...) będzie zajmował Prezes Zarządu bez dodatkowego wynagrodzenia (w związku z brakiem naboru również bez świadczenia żadnej pomocy), tak jak funkcjonowało to stanowisko do 2011 r. i nie będzie ono związane z jakimkolwiek etatem.

Oprócz spełnienia warunków formalnych, tj. podjęcia uchwały o zmniejszeniu zatrudnienia, strona pozwana winna była wykazać w toku postępowania prawdziwość powołanej w uzasadnieniu przyczyny. W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy dowodzi, że wskazane przez pozwaną w wypowiedzeniu okoliczności były prawdziwe. Przesłuchani w sprawie świadkowie, a w szczególności była prezes zarządu strony pozwanej B. C., jak również obecny prezes strony pozwanej W. J., potwierdzili, że liczba słuchaczy Ośrodka (...) w ostatnich latach systematycznie spadała, a w roku 2012/2013 nie odbywają się żadne kursy z powodu braku chętnych. Powód ich zeznań w tym zakresie nie kwestionował. Jak wyjaśniła świadek B. C., funkcja dyrektora (...) była od lat niesamodzielna – związana z funkcją Prezesa Zarządu - z powodu stosunkowo niewielkiej ilości pracy. Wyłom od tej zasady stanowiło pozostawienie powodowi tej funkcji (oraz do końca czerwca 2011 r. funkcji dyrektora Studium Policealnego) po rezygnacji przez niego ze stanowiska prezesa zarządu w marcu 2011 r. i przyznanie powodowi z tego tytułu wynagrodzenia (1.100,00 zł plus dodatek funkcyjny 275,00 zł brutto plus wysługa lat w kwocie 220,00 zł brutto. Wcześniej otrzymywane przez powoda wynagrodzenie w wysokości kilku tysięcy złotych wynikało ze sprawowania funkcji prezesa zarządu).

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że z uwagi na specyfikę spółdzielczego stosunku pracy, spółdzielnia nie może powoływać się na zmniejszenie zatrudnienia spowodowane gospodarczą koniecznością w sytuacji, gdy pozostawia w zatrudnieniu kilka osób nie będących jej członkami (tak SN w wyroku z dnia 20.04.2001 r., I PKN 380/00), i że z istoty spółdzielczego stosunku pracy wynika obowiązek preferowania zatrudnienia członków spółdzielni względem możliwości zatrudnienia innych pracowników, choćby o wyższych kwalifikacjach zawodowych (tak SN w wyroku z dnia 7.09.2000 r., I PKN 5/00).

Na tle powyższego należy zauważyć, że w chwili definitywnego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę spółdzielnia zatrudniała na umowę o pracę jedynie 3 osoby niebędące jej członkami: W. J., na stanowisku prezesa zarządu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2012 r., M. K. na stanowisku referenta ds. administracyjnych na podstawie umowy na zastępstwo (za członka spółdzielni K. P. korzystającej z urlopu wychowawczego) od 11 października 2011 r., w O. oraz B. S. na stanowisku pracownika gospodarczego – sprzątaczkę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2008 r. (od dnia 29 sierpnia 2012 r. będącą w okresie wypowiedzenia umowy o pracę). Na ostatniej rozprawie w dniu 17.12.2012 r. strona pozwana oświadczyła, że M. K. nie jest już zatrudniona, albowiem do pracy wróciła z urlopu członek spółdzielni. Powód posiada z pewnością zbyt wysokie kwalifikacje do pracy na stanowisku osoby sprzątajacej. W konkursie na prezesa zarządu spółdzielni powód nie brał zaś udziału – wcześniej sam z tego stanowiska zrezygnował. W chwili definitywnego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie były zatem zatrudnione w spółdzielni na umowę o pracę osoby niebędące członkami spółdzielni, których stanowisko mogłoby zostać powodowi zaproponowane.

Odnosząc się do zarzutu, że spółdzielnia mogła od przekazać powodowi obowiązki kierownika sekretariatu w Policealnym Studium - M. C. - stwierdzić należało, że obowiązki te zostały przekazane K. S., która w chwili

definitywnego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była już od niemal roku członkiem strony pozwanej. Ponadto podkreślenia wymaga, że w okresie, gdy była prezes zarządu B. C. podejmowała decyzję o przekazaniu obowiązków M. C., powód przebywał na zwolnieniach lekarskich, łącznie trwających kilka miesięcy, stąd za w pełni uzasadnioną uznać należało decyzję o nieprzekazywaniu obowiązków M. C. nieobecnemu w pracy powodowi. Nawet spółdzielnia pracy, mająca obowiązek preferowania do zatrudnienia swoich członków, dbania o trwałość ich stosunku pracy i mająca znacznie mniejszą swobodę w kształtowaniu obsady poszczególnych stanowisk pracy, musi mieć bowiem możliwość prowadzenia racjonalnej polityki zatrudnienia, umożliwiającej spółdzielni sprawne działanie i wywiązywanie się z zaciągniętych zobowiązań.

Za chybiony uznać należało zarzut, że strona pozwana nie może powoływać się na konieczność zmniejszenia zatrudnienia w sytuacji, gdy zatrudnia osobę głównego księgowego z wysoką pensją a jednocześnie zewnętrzną firmę księgową, skoro powód nie posiada kwalifikacji do pracy w charakterze księgowego. W ocenie Sądu Rejonowego w postępowaniu dotyczącym wypowiedzenia umowy o pracę, kwestia zasadności korzystania przez pozwaną z usług firmy zewnętrznej przy jednoczesnym utrzymywaniu stanowiska księgowego, pozostaje poza zakresem kognicji sądu, skoro powód nie ma uprawnień księgowego, a jego zwolnienie było skutkiem braku pracy na piastowanym przez niego dotychczas stanowisku.

Wbrew zarzutom powoda, zaskarżone przez niego wypowiedzenie z dnia 7.09.2012 r. zawiera pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy, co wynika z jego literalnej treści (k. 168).

Za nieuzasadniony uznać również należało zarzut, że skoro formalnie – czemu strona pozwana nie zaprzeczała – powód posiada najwyższe kwalifikacje spośród członków Spółdzielni, to pozwana winna była zapewnić mu zatrudnienie w realizacji obowiązku wynikającego z art. 182 Prawa spółdzielczego, co mogła uczynić przez skrócenie równomiernie wszystkim członkom czasu pracy i zmniejszenie im wynagrodzenia, do czego uprawniał ją art. 185 Prawa spółdzielczego. Należy zauważyć, że zgodnie z powołanym przepisem, 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. Wbrew stanowisku powoda, w niniejszej sprawie nie zachodziła jednak możliwość zastosowania przez stronę pozwaną dyspozycji powołanego part. 185 Prawa spółdzielczego. Pozwana spółdzielnia liczy jedynie ok. 13 członków i żaden z nich nie wykonuje pracy tego samego rodzaju, jaką powód wykonywał na stanowisku dyrektora (...). Co więcej – każdy z członków (co wynika ze schematu organizacyjnego spółdzielni) pracuje na odrębnym, samodzielnym stanowisku. Za absolutnie nieracjonalny i mogący skutkować jedynie chaosem i dezorganizacją pracy uznać należy pomysł skrócenia wymiaru czasu pracy każdemu z pozostałych członków i powierzenia powodowi części etatu z każdego stanowiska, tym bardziej, że dotychczasowa ocena pracy powoda przez stronę pozwaną była bardzo niska, co potwierdzili i uzasadnili liczni świadkowie, i co znalazło potwierdzenie w przedłożonych dokumentach. Należy podkreślić, że powód nie odparł skutecznie zarzutów pozwanej w tym zakresie, a jedynie samodzielnie zaprzeczał by zarzucane mu nieprawidłowości były skutkiem jego zaniedbań i by były tak liczne, jak twierdzi pozwana. Jednocześnie jednak powód przyznał, że pewne nieprawidłowości i uwagi do jego pracy się zdarzały. W ocenie Sądu Rejonowego za znamienne uznać również należało stanowisko powoda w przedmiocie odpowiedzialności za skutki finansowe dla spółdzielni z uwagi na nieprawidłowości przy realizacji projektu Pilot wycieczek (...), powód, który był wówczas prezesem zarządu strony pozwanej, nie czuł się bowiem w żaden sposób odpowiedzialny za zaniedbania, którym winien był jako prezes spółdzielni zapobiec, a odpowiedzialność za nie przerzucał w toku przesłuchania na swoich podwładnych oraz osoby niezwiązane ze spółdzielnią.

W tym miejscu podkreślić również trzeba, że same kwalifikacje formalne nie przesądzają o ocenie pracownika i posiadaniu przez niego rzeczywistych kwalifikacji do zajmowania danego stanowiska. Im bardziej odpowiedzialne stanowisko, tym większe wymagania należy stawiać osobie je zajmującej, przy czym przy stanowiskach kierowniczych istotne jest np. umiejętność kierowania zespołem ludzkim w sposób niewywołujący konfliktów, a nie tylko kwalifikacje fachowe (tak M. Gersdorf, J. Ignatowicz w Prawo Spółdzielcze. Komentarz. – komentarz do art. 184, Wydawnictwo prawnicze, Warszawa 1985). Niewątpliwie strona pozwana mogła się kierować przy wyborze powoda

do zwolnienia i podejmowaniu decyzji o jego ewentualnym zatrudnieniu na innym stanowisku również rzeczywistymi umiejętnościami i dotychczasowymi wynikami pracy powoda, a nie tylko jego kwalifikacjami formalnymi.

Wreszcie Sąd Rejonowy nie podzielił zarzutu, że pozbawienie powoda zatrudnienia jest wynikiem działań dyskryminacyjnych, podjętych przez pozostałych członków, a w szczególności J. S. (2). Strona pozwana wykazała prawdziwość wskazanej w wypowiedzeniu definitywnym przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i przedstawiła liczne, racjonalne argumenty, dowodzące braku możliwości zatrudnienia powoda po dokonaniu mu wypowiedzenia umowy o pracę na innym stanowisku, w szczególności na stanowisku opuszczonym przez M. C. i przekazanym do referatu K. S..

Pomimo szczególnego obowiązku zapewnienia przez spółdzielnię pracy jej członkom, w niniejszej sprawie zachodziły w ocenie Sądu Rejonowego przesłanki uzasadniające zmniejszenie zatrudnienia przez zmniejszenie do 1/4, a następnie likwidację owej 1/4 etatu dyrektora (...) i jednocześnie przesłanki uniemożliwiające zatrudnienie powoda na innym stanowisku lub na stanowisku zbudowanym z kilku albo kilkunastu etatów innych członków spółdzielni.

Wobec przyjęcia, że strona pozwana zgodnie z prawem wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę w dniu 7.09.2012 r., roszczenie powoda o uznanie tego wypowiedzenia za bezskuteczne, a po upływie terminu wypowiedzenia, tj., po dniu 31.12.2012 r. – o przywrócenie do pracy – należało uznać za nieuzasadnione.

W konsekwencji oddaleniu podlegało również wysunięte przez powoda w związku z wypowiedzeniem zmieniającym z dnia 23 sierpnia 2011 r. roszczenie o przywrócenie warunków pracy i płacy sprzed dokonania tego wypowiedzenia, tj. o przywrócenie powoda na pełny etat na stanowisko dyrektora Ośrodka (...).

Należy zauważyć, że zgodnie z art. 184 Prawa spółdzielczego, wypowiedzenie członkowi spółdzielni warunków pracy lub płacy jest dopuszczalne: 1) gdy jest uzasadnione potrzebami gospodarczymi lub organizacyjnymi spółdzielni, a w szczególności wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania, likwidacją 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; 2) w razie utraty przez członka zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy stwierdzonej orzeczeniem lekarskim albo niezawinionej przez niego utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania. Zgodnie z § 2, zaproponowane członkowi nowe warunki pracy lub płacy powinny odpowiadać jego kwalifikacjom i możliwościom gospodarczym spółdzielni.

Jak wyżej wskazano, zgodnie z art. 188 § 1 Prawa spółdzielczego, 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. Jedynie zatem w razie naruszenia przez spółdzielnię przy wypowiedzeniu innych przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę, członkowi spółdzielni przysługują roszczenia przewidziane w kodeksie pracy na wypadek niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy (uchylony obecnie art. 46 k.p. w zw. z art. 77 § 2 k.p. w zw. z art. 199 Prawa spółdzielczego) - tak SN w wyroku z dnia 9.12.1985 r., I PR 107/85. W wyroku z dnia 12.04.1996 r. (I PRN 35/96) Sąd Najwyższy stwierdził, że członkowi spółdzielni pracy, wobec którego naruszono przepisy art. 184, art. 187 i art. 191 Prawa spółdzielczego i inne przepisy prawa pracy, nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Służy mu wyłącznie roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wyraźnie wyłączył możliwość wyboru przez spółdzielcę roszczeń z art. 45 k.p. w przypadku naruszenia innych niż art. 184, art. 187 i art. 191 Prawa spółdzielczego przepisów prawa pracy, co uzasadnił specyfiką spółdzielczego stosunku pracy (tak również A. Stefaniak w Prawo spółdzielcze oraz ustawa o spółdzielniach mieszkaniowych. Komentarz. Orzecznictwo – komentarz do art. 188 Prawa spółdzielczego, Oficyna Wydawnicza Spółdzielni Pracy Delta, Warszawa 2007, str. 155).

Nawet zatem gdyby przy wypowiedzaniu powodowi warunków pracy i płacy w sierpniu 2011 r. doszło do naruszenia przez stronę pozwaną art. 184 lub art. 191 Prawa spółdzielczego, to wobec późniejszego, skutecznego i zgodnego z prawem definitywnego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, jego roszczenie o przywrócenie do pracy na



poprzednich warunków pracy nie zasługiwałyoby na uwzględnienie, a ponadto powód nie mógłby domagać się odszkodowania na podstawie stosowanego odpowiednio art. 45 k.p.

Jedynie na marginesie wskazać należy, że wobec znacznego zmniejszenia liczby kursów w Ośrodku (...), strona pozwana była zdaniem Sądu Rejonowego w pełni uprawniona do zmniejszenia do ¼ etatu dyrektora (...), tym bardziej, że już wcześniej stanowisko to było związane z funkcją prezesa i nie wymagało pracy na pełen etat. Nawet gdyby uznać, że pozwana miała wówczas obowiązek – jak argumentował powód - podjąć uchwałę o zmniejszeniu zatrudnienia dokonując w trybie wypowiedzenia zmieniającego zmniejszenia jego etatu do ¼ albo by była zobowiązana pomimo zarzutów wobec pracy powoda zatrudnić go w miejsce niebędących w sierpniu 2011 r. członkami spółdzielni P. S. lub K. S., to i tak roszczenie powoda o przywrócenie poprzednich warunków pracy nie mogłoby zostać uwzględnione wobec późniejszego, prawidłowego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Brak byłoby również – jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego – podstaw do zasądzenia powodowi z tego tytułu odszkodowania na podstawie stosowanego odpowiednio art. 45 k.p. Ponadto w ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana nie była zobowiązana do podjęcia uchwały o zmniejszeniu zatrudnienia w przypadku dokonania wypowiedzenia zmieniającego, albowiem zarówno z analizy treści art. 184 i art. 187 Prawa spółdzielczego, jak i § 25 Statutu pozwanej, wynika, że konieczność podjęcia takiej uchwały zachodzi jedynie w przypadku rozwiązania umowy o pracę z członkiem spółdzielni, a nie ograniczenia jego etatu.

Zdaniem Sądu Rejonowego strona pozwana nie naruszyła również art. 184 Prawa spółdzielczego zmniejszając w sierpniu 2011 r. w trybie wypowiedzenia zmieniającego zatrudnienie powoda do ¼ etatu pomimo zatrudniania w tym okresie na umowę o pracę dwóch osób nie będących członkami spółdzielni – P. S. i K. S.. W ocenie Sądu, pomimo szczególnego charakteru spółdzielczej umowy o pracę, strona pozwana miała prawo wziąć pod uwagę rzeczywiste a nie tylko formalne kwalifikacje powoda i nie powierzać powodowi, do którego pracy miała bardzo poważne i uzasadnione zastrzeżenia, części ani całości etatów piastowanych przez osoby bardzo dobrze wywiązujące się ze swoich zadań, pomimo że ubiegały się one dopiero o członkostwo w spółdzielni i formalnie ich kwalifikacje były niższe. Zdaniem Sądu Rejonowego obowiązek preferowania przez spółdzielnię jej członków nie ma charakteru absolutnego, aktualizuje się bowiem jedynie w przypadku porównywalnych lub nieznacznie niższych kwalifikacji członka spółdzielni, przy czym znaczenie mają rzeczywiste umiejętności pracowników, a nie jedynie posiadane przez nich formalnie uprawnienia. Zdaniem Sądu spółdzielnia pracy może również brać pod uwagę rozmiar absencji członka – pracownika z powodu choroby, i jeśli absencja ta zbiega się – jak w niniejszej sprawie – z zastrzeżeniami wobec jakości pracy członka i koniecznością ograniczenia jego etatu lub zmniejszenia zatrudnienia w spółdzielni, może uwzględniać te przesłanki przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę lub zmniejszeniu wymiaru zatrudnienia. Przeciwnie stanowisko prowadziłoby do absurdalnych zdaniem Sądu wniosków, że spółdzielnia pracy musi preferować swoich członków i powierzać im zadania wykonywane prawidłowo przez innych pracowników nawet wtedy, gdy nie wywiązują się oni z dotychczasowych zadań w sposób satysfakcjonujący, są często nieobecni w pracy z powodu stanu zdrowia, a na piastowanych przez nich stanowiskach zachodzi konieczność ograniczenia etatów z powodu braku pracy. Taka interpretacja mogłaby prowadzić zdaniem Sądu do paraliżu spółdzielni pracy, przy ocenie prawidłowości polityki kadrowej spółdzielni pracy należy mieć zaś na względzie nie tylko sytuację członka spółdzielni, którego zatrudnienie jest ograniczane, ale również sytuację pozostałych członków spółdzielni i konieczność zapewnienia jej sprawnego działania.

Powyzsza ocena Sądu Rejonowego, wobec braku możliwości przywrócenia powodowi warunków pracy sprzed wypowiedzenia zmieniającego z powodu prawidłowego definitywnego wypowiedzenia mu umowy o pracę oraz jednoczesnego braku podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania nawet w przypadku ewentualnego niezgodnego z prawem wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy, nie ma jednak ostatecznie znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy w punkcie I wyroku oddalił oba powództwa jako nieuzasadnione.

W punkcie II Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną mając na względzie problemy zdrowotne powoda i fakt, że przez okres od dokonania wypowiedzenia zmieniającego, osiąga on niskie zarobki.

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej, zaś powód był zwolniony od kosztów sądowych na mocy ustawy.