



Sygn. akt II PK 139/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)
SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)
SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa L. G.
przeciwko Spółdzielni S. w G.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy ,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 czerwca 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku
z dnia 28 listopada 2014 r., sygn. akt VII Pa 170/14,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony skarżącej na
rzecz radcy prawnego E. L. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł
powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług, tytułem
zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
wyrokiem z dnia 28 listopada 2014 r. oddalił apelację pozwanej Spółdzielni S. w G.

od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 lipca 2014 r., przywracającego powódkę L. G. do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I), zasądzającego od pozwanej na rzecz powódki kwotę 13.702,14 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem jej podjęcia w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku (pkt II), przyznającego radcy prawnemu E. L. od Skarbu Państwa kwotę 1.860,00 zł powiększoną o stawkę należnego podatku VAT w wysokości 23% z tytułu udzielonej pomocy prawnej z urzędu (pkt III), nakazującego ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.432,35 zł tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz kwotę 2.287,80 zł tytułem wydatków (pkt IV).

W sprawie tej ustalono, że powódka w pozwanej Spółdzielni „S.” w G. pracowała od 1977 r., początkowo jako pracownik fizyczny (pakowaczka) w dziale szczotek, od 19 października 1989 r. na podstawie umowy o pracę nakładczą, a po jej rozwiązaniu od 1 lutego 1994 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownika produkcji w dziale szczotek, a ostatnio przy konfekcjonowaniu zatyczek do uszu. Posiada wykształcenie podstawowe oraz od 1978 r. i „pierwszą grupę inwalidzką” z uwagi na stan narządu wzroku. W 2010 r. powódka była nieobecna w pracy łącznie przez 46 dni, w 2011 r. łącznie przez 31 dni, natomiast w 2012 r. łącznie przez 172 dni, w tym przez 158 dni bez przerwy z powodu złamania palca. Inni pracownicy pozwanej również korzystali z długoterminowych zwolnień lekarskich (J. D. w wymiarze 155 dni, E. D. - 148 dni, A. G. - 232 dni, J. K. - 276 dni, R. M. - 288 dni, E. W. - 207 dni, T. Z. - 219 dni).

Pozwana spółdzielnia zatrudnia zarówno osoby, u których została stwierdzona niepełnosprawność wzrokowa, jak i osoby, które z innego rodzaju niepełnosprawnością, a także osoby pełnosprawne, w tym niebędące członkami spółdzielni. Zgodnie z § 8 pkt 2 statutu pozwanej spółdzielni, przedmiotem jej działalności rehabilitacyjnej jest zespolone działanie zmierzające do maksymalnego zredukowania różnic pomiędzy niepełnosprawnym a ludźmi sprawnymi, w tym w szczególności przywracanie niewidomym zdolności do czynnego życia zawodowego i społecznego przez pracę w specjalnie dla nich stworzonych i stale doskonalonych warunkach oraz umożliwienie im aktywnego uczestnictwa w

zbiorowym wysiłku wspólnoty. Zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1, członkiem spółdzielni może być osoba fizyczna, która jest osobą niepełnosprawną, a w szczególności niewidomą. Członkostwo w spółdzielni ustaje przez jego wypowiedzenie, wykluczenie członka ze spółdzielni, wykreślenie oraz śmierć. W § 19 statutu wskazano, że wykluczenie członka ze spółdzielni może nastąpić w wypadku, gdy z jego winy dalsze pozostawanie w spółdzielni nie da się pogodzić z postanowieniami statutu lub zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika według przepisów prawa pracy, w razie ciężkiego naruszenia obowiązków członkowskich lub umyślnego działania na szkodę spółdzielni, uporczywego i świadomego naruszania postanowień statutu, obowiązujących w spółdzielni regulaminów i uchwał organów spółdzielni, zawinionego zalegania z wpłatą zadeklarowanych udziałów przez okres 6 miesięcy, uchylenia się od zadeklarowanych dodatkowych udziałów. Zgodnie z § 20, członek niewykonujący obowiązków statutowych z przyczyn przez niego niezawinionych może być pozbawiony członkostwa przez wykreślenie z rejestru członków.

Powódka była członkiem spółdzielni, nie została wykluczona z członkostwa ani wykreślona z rejestru członków. W 2010 r. nabyła uprawnienia do wcześniejszej emerytury i pobierała to świadczenie, ale w związku z przepisami nakazującymi - w razie pobierania emerytury - rozwiązanie stosunku pracy choćby na jeden dzień, w 2011 r. wносиła o rozwiązanie z nią stosunku pracy i następnie nawiązanie nowego stosunku pracy po przerwie. Wobec braku jednoznacznej deklaracji spółdzielni co do woli zawarcia kolejnej umowy o pracę zawiesiła pobieranie emerytury i przeszła na rentę, kontynuując dotychczasowy stosunek pracy.

W 2013 r. spółdzielnia zatrudniała 136 osób, z czego 130 osób niepełnosprawnych, w tym 99 osób na produkcji. W 2012 r. zatrudniła 30 nowych pracowników, w tym dwie osoby, które z uprawnieniami do renty. W 2013 r. zatrudniła 12 osób, wśród nich osobę z prawem do emerytury. Nowi pracownicy byli zatrudnieni na podstawie umów na czas określony. W ostatnim okresie nastąpił znaczny wzrost zamówień, co wymagało zwiększenia zatrudnienia, gdyż zdarzało się, że niepełnosprawni pracownicy pracowali powyżej 35 godzin tygodniowo w

nadgodzinach, z zależności od potrzeb. Wprowadzono też przedłużenie tygodniowej normy czasu pracy do regulaminu.

W pozwanej spółdzielni obowiązywała uchwała Rady Nadzorczej nr [...] z dnia 29 sierpnia 2011 r., na której podstawie wyrażano zgodę na rozwiązywanie stosunków pracy z pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny. W piśmie z 20 grudnia 2012 r. komisja zakładowa NSZZ „Solidarność” zasygnalizowała Radzie Nadzorczej, że uchwała ta jest niezgodna z prawem, oraz że wiceprezes zarządu M. L. w grudniu 2012 r. osiągnie wiek emerytalny, przeto z uwagi na tę uchwałę zasadne byłoby rozwiązanie także z nim umowy o pracę. W konsekwencji uchwała ta została uchylona kolejną uchwałą nr 28/2012 z dnia 20 grudnia 2012 r.

Pismem z 17 listopada 2013 r. zarząd spółdzielni wniósł o wyrażenie opinii komisji zakładowej NSZZ „Solidarność” w przedmiocie rozwiązania z powódką stosunku pracy, w której nie stwierdzono przeciwwskazań wobec zamiaru rozwiązania z powódką spółdzielczej umowy o pracę. Pismem z 7 lutego 2013 r. pozwana spółdzielnia rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia umowy o pracę. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano: wysoką absencję chorobową, posiadanie niskich kwalifikacji zawodowych niezbędnych na zajmowanym przez powódkę stanowisku pracy oraz nabycie prawa do emerytury.

Sąd Rejonowy wskazał, że z uwagi na rodzaj umowy łączącej powódkę z pozwaną, zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 21, powoływanej dalej jako Prawo spółdzielcze). Zgodnie z jej art. 187, spółdzielnia może rozwiązać z członkiem spółdzielczą umowę o pracę w czasie trwania członkostwa, z zachowaniem przewidzianego w kodeksie pracy okresu wypowiedzenia, w razie zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością lub w razie przyznania członkowi prawa do emerytury. W ocenie Sądów obu instancji, w przedmiotowej sprawie przepis art. 187 pkt 2 Prawa spółdzielczego nie znajduje zastosowania wprost ze względu na jego niekonstytucyjność oraz sprzeczność z prawem UE, które państwo polskie jest obowiązane implementować, oraz z art. 18^{3a} k.p. Rozwiązanie z powódką spółdzielczej umowy o pracę z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego stanowiło

zatem akt zakazanej dyskryminacji w zatrudnieniu „ze względu na płeć”. Kryteria dyskryminujące powódkę zostały ponadto spełnione przez to, że pozwana nie rozwiązywała umów z innymi pracownikami, którzy osiągnęli wiek emerytalny, co wypełniało zakazany stan nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Ponadto rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę może nastąpić wyłącznie z przyczyn opisanych przez ustawodawcę w art. 187 Prawa spółdzielczego, przeto niedopuszczalne jest wskazywanie jakichkolwiek innych przyczyn niż ustawowo określone. Oznaczało to, że pozostałe przyczyny wskazane w wypowiedzeniu były zarówno nieuzasadnione jak i niedopuszczalne w spółdzielczym stosunku pracy. Absencja powódki nie była wcale tak wysoka jak twierdziła strona pozwana, bowiem wielu innych pracowników miało podobne lub większe liczby dni usprawiedliwionych nieobecności w pracy, a pozwana spółdzielnia zatrudniająca osoby niepełnosprawne powinna liczyć się ze zwiększoną absencją chorobową pracowników niepełnosprawnych. Powódka nie była jedyną osobą zatrudnioną w pozwanej spółdzielni, która nie posiadała wykształcenia zawodowego, które nie było potrzebne do wykonywania prostych prac fizycznych. Ponadto z tej przyczyny pozwana nie rozwiązywała z innymi pracownikami umów o pracę.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 187 „ust.” 2 Prawa spółdzielczego, w którym ustawodawca wprowadza wyjątkowe upoważnienie dla pracodawców do wypowiedzania spółdzielczego stosunku pracy w razie nabycia prawa do emerytury przez zatrudnionego członka, 2/ art. 18 § 3 i 18^{3a} k.p. w związku z art. 187 „ust.” 2 Prawa spółdzielczego oraz art. 45 § 1 k.p. przez uznanie art. 187 „§” 2 Prawa spółdzielczego za niekonstytucyjny i sprzeczny z prawem UE i niezastosowanie w jego miejsce odpowiednich przepisów prawa pracy, co narusza art. 18 § 3 k.p., bez wskazania innych przepisów prawa pracy w miejsce uznanych za nieważne, co w konsekwencji pozbawiło skarżącą możliwości rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę za wypowiedzeniem, 3/ art. 190 „§” 2 Prawa spółdzielczego przez przyjęcie, że wypowiedzenie spółdzielczej umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie powinno zawierać uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 k.p., 4/ art. 199 Prawa spółdzielczego przez uznanie, że art. 187 „ust.” 2 tej ustawy

jest niezgodny z obowiązującymi przepisami i niezastosowanie innych przepisów prawa pracy regulujących rozwiązywanie umów o pracę za wypowiedzeniem.

We wnioskach o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na występowanie istotnych zagadnień prawnych: 1/ „czy przepis art. 187 ust. 2 Prawa spółdzielczego należy traktować jako wyjątek od zasady zachowania przez pracownika, spełniającego warunki do nabycia emerytury, prawa do pracy, które nie powinno być ograniczane przez dopuszczalność wypowiedzania stosunku pracy tylko z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia prawa do świadczeń emerytalnych, i czy w związku z tym można uznać, że w przypadku rozwiązania z członkiem spółdzielczej umowy o pracę wyłączną przyczyną uzasadniającą jej wypowiedzenie może być przyznanie członkowi prawa do emerytury”, 2/ „czy przepisy prawa europejskiego, w tym przepis art. 14 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r., Nr 61 poz. 284 ze zm.) zawierający zakaz dyskryminacji oraz przepis art. 1 Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L. 2000.303.16; Dz.U.UE-sp.05-4-79), zakazujący dyskryminacji m.in. ze względu na wiek, należy odnosić wprost do wszystkich regulacji prawa krajowego i w konsekwencji nie stosować sprzecznych z nimi norm, czy też można uznać, że ze względu na specyfikę unormowań niektórych aktów prawnych prawa krajowego, m.in. prawa spółdzielczego, które chroniąc trwałość spółdzielczego stosunku pracy ograniczają przyczyny uzasadniające rozwiązanie z członkiem spółdzielczej umowy o pracę wyłącznie do dwóch przypadków, dopuszczalnym pozostaje pogląd, że na kanwie tej konkretnej regulacji można zastosować jako wyłączną przyczynę rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę - nabycia prawa do emerytury - jednocześnie nie uznając takiego postępowania za dyskryminację”. W ocenie skarżącej, wskazane zagadnienia prawne pozostają w ścisłym związku z przedmiotem sporu o przyczyny uzasadniające rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę z zatrudnionym członkiem spółdzielni.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Gdańsku oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm

przepisanych lub pozostawienie Sądowi Okręgowemu rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw. Sformułowane z niej zagadnienie prawne dotyczące wykładni art. 187 pkt. 2 Prawa spółdzielczego nie ma charakteru istotnego, ponieważ nie budzi jakichkolwiek wątpliwości niekonstytucyjność i niezgodność z prawem wspólnotowym wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę wyłącznie z powodu przyznania członkowi prawa do emerytury, co szczegółowo, wyczerpująco i prawidłowo wyjaśniły Sądy obu instancji. Brak adekwatnej nowelizacji tej niekonstytucyjnej regulacji prawnej nie stanowi przeszkody do prokonstytucyjnej i prounijnej oraz zgodnej z art. 18^{3a} k.p. negatywnej wykładni wykluczającej legalność oraz dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy wyłącznie z powodu przyznania zatrudnionemu członkowi spółdzielni, tak jak każdemu innemu pracownikowi, prawa do emerytury.

Chybiony okazał się zatem zarzut braku regulacji korygującej formalną dopuszczalność wypowiedzania spółdzielczego stosunku pracy w razie przyznania zatrudnionemu członkowi spółdzielni prawa do emerytury, którego obowiązujący walor normatywny unicestwiają przepisy o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 18^{3a} k.p.), w tym ze względu na wiek lub nabycie uprawnień emerytalnych. Taka wykładnia zrównuje sytuację prawną członków spółdzielni pracy zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umów o pracę, co wyklucza legalność wypowiedzania zarówno „zwykłych”, jak i spółdzielczych umów o pracę wyłącznie z powodu nabycia uprawnień emerytalnych.

Wprawdzie dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy w związku z osiągnięciem z reguły wyższego od powszechnego wieku emerytalnego i nabycia emerytury z niektórymi pracownikami publicznej sfery zatrudnienia może

wywoływać wątpliwości, czy także niektóre regulacje pragmatyczne nie dyskryminują w tym względzie pracowników sektora publicznego z powodu nabycia uprawnień emerytalnych, ale tego typu kontrowersje nie stanowią argumentu, który przemawiałby za legalnością rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę wyłącznie z powodu przyznania członkowi prawa do emerytury, jeżeli spółdzielczy pracodawca nie wskazał innej przyczyny wypowiedzenia spółdzielczego stosunku pracy, o której mowa w art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego.

Należy mieć na uwadze, że spółdzielcze umowy o pracę stanowią podstawę zatrudnienia stosowaną wyłącznie z zatrudnianymi członkami spółdzielni, którym z tytułu członkostwa przysługuje wzmożona, a nie obniżona ochrona trwałości spółdzielczego stosunku pracy. W konsekwencji ochrona spółdzielczego stosunku pracy członków spółdzielni pracy w razie i w związku z przyznaniem prawa do emerytury nie może być słabsza od ochrony powszechnych stosunków pracy, które przecież nie mogą być wypowiedzane wyłącznie z przyczyny osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia prawa do emerytury. Lansowana w skardze przeciwna koncepcja byłaby przejawem oczywistej dyskryminacji w dalszym zatrudnieniu ze względu na „mocniejszą” podstawę zatrudnienia w postaci spółdzielczej umowy o pracę i przyznanie prawa do emerytury członkom spółdzielni w porównaniu do pracowników zatrudnionych na podstawie „zwykłych” umów o pracę, którzy nabyli prawa do emerytury i nie mogą być pozbawieni zatrudnienia wyłącznie z powodu nabycia uprawnień emerytalnych.

Powyższe wyklucza potrzebę wyjaśniania drugiego ze sformułowanych zagadnień prawnych o zgodność prawa wspólnotowego z regulacjami prawa krajowego wykluczającymi dopuszczalność wypowiedzania umów o pracę wyłącznie z powodu nabycia uprawnień emerytalnych, zważywszy ponadto, że taka kwestia wymagałaby skierowania konkretnego tzw. pytania prejudycjalnego do Trybunału Sprawiedliwości UE, o co skarżący nie wnioskował, a Sąd Najwyższy nie widzi takiej potrzeby ani uzasadnienia angażowania wymienionego Trybunału do wyjaśniania retorycznego i w gruncie rzeczy pozornego problemu prawnego, skoro powszechna, jednolita i utrwalona wykładnia oraz praktyka jurysdykcyjna wyklucza wypowiedzanie umownych stosunków pracy wyłącznie z powodu nabycia uprawnień

emerytalnych (por. uchwałę składu Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009r., II PZP 13/08, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 248).

Odnosząc do zarzutu nieuwzględnienia innych wskazanych powódce przyczyn wypowiedzenia w postaci: wysokiej absencji chorobowej i niskich kwalifikacji zawodowych niezbędnych na zajmowanym stanowisku pracy, Sąd Najwyższy miał na uwadze nie tylko ich prawidłowe krytyczne zanegowanie przez Sądy obu instancji, ale ponadto wskazuje, że zgodnie z art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego, spółdzielnia może wypowiedzieć członkowi spółdzielczą umowę o pracę w czasie trwania członkostwa wyłącznie w razie zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością. Oznacza to, że wszystkie wskazane powódce przyczyny wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę powinny być poprzedzone i mogłyby być objęte uchwałą rady spółdzielni o zmniejszeniu stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością. Nie ma przeszkód prawnych, aby w ramach profesjonalnego sformułowania tego typu uchwały rady spółdzielni były uwzględniane wskazane powódce okoliczności i przyczyny oraz uzasadnienie wyboru do rozwiązywania spółdzielczych umów o pracę w pierwszej kolejności z członkami spółdzielni pracy o dużej absencji chorobowej, niższych kwalifikacjach zawodowych lub legitymujących się przyznanymi uprawnieniami emerytalnymi. Tymczasem w przedmiotowej sprawie nie została podjęta uchwała rady spółdzielni o zmniejszeniu stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością (art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego), która określałaby kryteria doboru członków spółdzielni do wypowiedzenia spółdzielczego stosunku pracy ze względu na okoliczności (przyczyny) wskazane powódce w piśmie wypowiadającym spółdzielczą umowę o pracę, które ponadto zostały przekonująco negatywnie zweryfikowane przez Sądy obu instancji. Powyższe oznacza, że prawidłowe wypowiedzenie spółdzielczej umowy o pracę wymaga nawiązania do adekwatnej podstawy prawnej w postaci konkretnej uchwały rady spółdzielni o zmniejszeniu stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością (art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego). Taka uchwała może zawierać precyzyjne i poddające się weryfikacji sądowej kryteria doboru członków spółdzielni do wypowiedzenia spółdzielczego stosunku pracy ze względu na wymienione w okoliczności

(przyczyny) uzasadniające rozwiązanie z członkiem spółdzielni spółdzielczej umowy o pracę w czasie trwania członkostwa, które mogą nawiązywać do przyznania członkowi spółdzielni prawa do emerytury (art. 187 pkt 2 Prawa spółdzielczego), ale taka przyczyna sama w sobie (*eo ipso*) nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia spółdzielczego stosunku pracy. Brak uchwały rady spółdzielni o zmniejszeniu stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością w połączeniu z prawidłowo negatywnie zweryfikowanymi przyczynami wypowiedzenia powodce spółdzielczej umowy o pracę dyskwalifikowały przedmiotową skargę kasacyjną, przeto Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji w zgodzie z art. 398¹⁴ k.p.c., orzekając o należnych kosztach reprezentacji powódki w postępowaniu kasacyjnym z urzędu na podstawie art. 98 k.p.c.