



Sygn. akt II PK 98/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 lipca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa W. M.

przeciwko W. z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 11 lipca 2018 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 29 listopada 2016 r., sygn. akt VII Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 29 listopada 2016 r., sygn. akt VII Pa [...], Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. – w sprawie z powództwa W. M. przeciwko W. z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy – zmienił zaskarżony apelacją strony pozwanej wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.

z 17 maja 2016 r., sygn. akt VI P [...], w pkt 1 i 2 w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 1.); zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą (pkt 2.).

Sąd ustalił, że powód pracował u strony pozwanej od 3 stycznia 1990 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od 15 listopada 1990 r. powód jest członkiem pozwanej Spółdzielni. Aneksiem z 1 czerwca 2009 r. strony zmieniły charakter umowy o pracę, zawierając spółdzielczą umowę o pracę. Powód ostatnio pracował na stanowisku montera aparatów i urządzeń. Do zakresu jego obowiązków należało m. in.: montowanie mechaniczne, elektroniczne, elektryczne oraz uruchamianie aparatów, wykonywanie pracy przy obróbce plastycznej metali, montowanie puszek i kontenerów. Powód w głównej mierze zajmował się naprawą urządzeń, głównie komór badań cieplnych czy klimatycznych suszarek. W wyniku pogarszającej się sytuacji ekonomicznej, pozwana Spółdzielnia podjęła działania naprawcze. Jednym z takich działań było obniżenie czasu pracy członków spółdzielni do 32 godzin tygodniowo i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. Zarząd Spółdzielni zwrócił się także do rady nadzorczej o podjęcie uchwały zmniejszającej stan zatrudnienia u pozwanej maksymalnie o 20%. Rada nadzorcza w dniu 21 maja 2015 r. podjęła uchwałę o zmniejszeniu stanu zatrudnienia spółdzielni maksymalnie o 15%. W drugiej połowie 2014 r. doszło do spotkania członków spółdzielni oraz pracowników, którego celem było poinformowanie pracowników o wypłacie należnych im należności (np. odpraw jubileuszowych w ratach). Załoga wyraziła zgodę na wskazane działania, jednak powód oświadczył, że nie zgadza się na takie poczynania. Powód zwrócił się do Państwowej Inspekcji Pracy o interwencję w sprawie wypłacenia mu nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy, a następnie wystąpił do sądu z roszczeniem o zapłatę nagrody. Powód uzyskał nakaz zapłaty kwoty 10.936 zł. W związku z tym, że pozwana była zobowiązana nakazem sądu do zapłaty powodowi całości wskazanej kwoty, poinformowała pozostałych członków spółdzielni i pracowników, że ich należności będą wypłacane w ratach. W dniu podjęcia uchwały o zmniejszeniu zatrudnienia w Spółdzielni było zatrudnionych 14 osób na podstawie spółdzielczej umowy o pracę.

11 osób pozostało na swoich stanowiskach; jedna osoba – I. A. - przeszła na emeryturę w dniu 27 lipca 2015 r. Z zatrudnionym na stanowisku montażysty T. K. rozwiązano umowę o pracę w dniu 31 grudnia 2015 r. z przyczyn ekonomicznych. Pracodawca 29 grudnia 2015 r. wypowiedział powodowi spółdzielczy stosunek pracy (z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia), jako przyczynę rozwiązania umowy wskazując zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych. W ciągu dwóch ostatnich lat rozwiązano umowy z ośmioma osobami, w tym z sześcioma zatrudnionymi na podstawie spółdzielczej umowy o pracę - powodem, I. A., B. K., K. W., T. K. oraz B. D., z którym zawarto umowę o dzieło. Ponadto rozwiązano umowę o pracę z J. W., a także zakończono współpracę z A. S., który świadczył usługi konstruktorskie na podstawie stosunku pozapracowniczego. W grudniu 2015 r. Spółdzielnia zatrudniała 17 osób. Aktualnie Spółdzielnia zatrudnia 15 osób, w tym jedną osobę na podstawie umowy o dzieło, 3 osoby na podstawie umowy o pracę (na stanowiskach konstruktor elektronik, frezer i preser) oraz 11 osób na podstawie spółdzielczej umowy o pracę.

Sąd drugiej instancji po analizie art. 45 § 6 oraz art. 187 ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo Spółdzielcze, podkreślił, że w dniu podjęcia uchwały z 21 maja 2015 r., zmniejszającej stan zatrudnienia o 15%, w spółdzielni było zatrudnionych 14 osób na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Zgodnie z tą uchwałą Spółdzielnia mogła zwolnić dwie osoby ( $15\% \text{ z } 14 = 2,1$ ). Mając na uwadze, że po dacie podjęcia uchwały rozwiązano spółdzielczy stosunek pracy z I. A., która w dniu 27 lipca 2015 r. zakończyła współpracę z powodu przejścia na emeryturę oraz T. K. w dniu 31 grudnia 2015 r., Sąd Rejonowy uznał wypowiedzenie umowy o pracę W. M. za naruszające uchwałę, ponieważ zwolnienie powoda przekracza przyjęty przez radę nadzorczą limit 15% załogi wytypowanej do zwolnienia. Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy nieprawidłowo dokonał oceny materiału dowodowego w zakresie stwierdzenia, że pozwany zwalniając powoda przekroczył limit 15% stanu załogi, wynikający z uchwały i zwolnił łącznie trzy osoby, zamiast wymaganych dwóch. Z analizy dołączonych do apelacji dokumentów w postaci oświadczenia I. A. o wypowiedzeniu umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę jednoznacznie wynika, że spółdzielcza umowa o pracę zawarta z tą osobą uległa

rozwiązaniu z dniem 27 lipca 2015 r. Okres jej wypowiedzenia rozpoczął się jeszcze przed podjęciem ww. uchwały. Zarząd pozwanej Spółdzielni posiadał więc informację o trwającym okresie wypowiedzenia umowy z I. A. z uwagi na uzyskanie przez nią świadczeń emerytalnych. W związku z powyższym nieprawidłowe jest twierdzenie Sądu Rejonowego, że I. A. powinna być brana pod uwagę, jako pracownik zwolniony na podstawie uchwały rady nadzorczej z 21 maja 2015 r. Według Sądu drugiej instancji pozwana Spółdzielnia prawidłowo ustaliła, że powód oraz T. K. stanowili 15% załogi, a tym samym zostali wytypowani do zwolnienia w wykonaniu ww. uchwały.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji błędnie zakwestionował podstawy doboru do zwolnienia w dziale montażu, gdzie był zatrudniony powód. Sąd Rejonowy podważając te kryteria, za przykład wziął osobę M. U., który jako przewodniczący rady nadzorczej, podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem i wypowiedzeniem spółdzielczej umowy o pracę. Fakt ten potwierdziła również w swoich zeznaniach pozwana E. M., która jednoznacznie wskazała przyjęte kryteria zwolnień w związku z pogarszającą się sytuacją gospodarczą pozwanej Spółdzielni. W swoich zeznaniach stwierdziła również, że nie mogła zwolnić M. U., gdyż jest osobą bardziej doświadczoną niż W. M., a ponadto jest członkiem Spółdzielni. Na podstawie powyższych ustaleń, Sąd drugiej instancji uznał, że kryteria zwolnień przyjęte przez pozwaną Spółdzielnię były uzasadnione.

Sąd Okręgowy – odnosząc się do ustaleń Sądu Rejonowego, który przyjął, że B. D. jest zatrudniony jedynie w pozwanej Spółdzielni, jako wykonawca na podstawie umowy o dzieło, a tym samym nie jest członkiem Spółdzielni – stwierdził, że w oparciu o materiał dowodowy zebrany w postępowaniu drugoinstancyjnym, że B. D. nadal łączy ze Spółdzielnią stosunek członkostwa, a tym samym Spółdzielnia miała prawo nadal go zatrudniać w ramach umowy o dzieło (jako emeryta) na korzystnych warunkach finansowych dla Spółdzielni. B. D. na podstawie ww. umowy zajmuje się montażem powierzchniowym oraz powierzchniowo - przewlekaniem płytek elektronicznych do wyrobów produkowanych przez pozwaną Spółdzielnię; sam organizuje sobie pracę, a także otwiera i zamyka zlecenia montażowe elektroniki. W ocenie Sądu drugiej instancji nie było możliwości, aby

powód przejął jego obowiązki z uwagi na fakt, że powód nigdy nie zajmował się montażem powierzchniowym, nie potrafił, ani nie chciał tego robić, a ponadto nie ma doświadczenia w montażu elektronicznym powierzchniowym. Spółdzielnia nie miała powodu, aby rozwiązać umowę o pracę z B. D., aby utrzymać stanowisko pracy powoda z uwagi na trudną sytuację gospodarczą pozwanego, a także z uwagi na fakt braku zapotrzebowania na pracę powoda.

Według Sądu drugiej instancji strona pozwana – rozwiązując z powodem umowę o pracę – nie naruszyła przepisu art. 187 ustawy – Prawo Spółdzielcze.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną. W skardze, opartej na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), zarzucił:

1) błędną wykładnię art. 187 pkt 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze, przez uznanie, że uchwała rady spółdzielni w przedmiocie zmniejszenia stanu zatrudnienia spowodowanego gospodarczą koniecznością upoważnia do rozwiązania umowy o pracę niezależnie od faktycznego zmniejszenia stanu zatrudnienia, które nastąpiło po jej podjęciu na skutek okoliczności od spółdzielni niezależnych, jak m.in. rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę z inicjatywy pracownika - spółdzielcy; zaproponowana wykładnia godzi w istotę trwałości spółdzielczej umowy o pracę, albowiem uzasadnia rozwiązywanie stosunku pracy nawet wówczas, gdy stan zatrudnienia na skutek okoliczności od spółdzielni niezależnych zmniejszył się poniżej poziomu, do którego uchwała rady spółdzielni miała go zmniejszyć;

2) błędną wykładnię art. 184 § 1 pkt 1 w związku z art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego przez przyjęcie, że możliwe jest nie poprzedzenie rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę wypowiedzeniem warunków pracy i płacy (art. 184 § 1 pkt 1), podczas gdy w przypadku gospodarczej konieczności zmniejszenia zatrudnienia i zlikwidowania konkretnego stanowiska pracy, należy dokonać członkowi spółdzielni wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a gdyby było to niemożliwe lub spółdzielca bezpodstawnie odmówił przyjęcia odpowiednich warunków pracy, możliwe jest dokonanie wypowiedzenia definitywnego;

3) niezastosowanie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 199 Prawa spółdzielczego w sytuacji, gdy pracodawca nie podał kryteriów doboru pracowników

do zwolnienia w momencie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu spółdzielczej umowy o pracę, zaś zmierzał do ich konkretyzacji na etapie postępowania sądowego.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w całości i orzeczenie co do istoty sprawy – przywrócenie powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za instancję kasacyjną według norm przepisanych w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Spółdzielcze umowy o pracę stanowią podstawę zatrudnienia stosowaną wyłącznie z zatrudnianymi członkami spółdzielni, którym z tytułu członkostwa powinna przysługiwać wzmożona, a nie obniżona ochrona trwałości spółdzielczego stosunku pracy. Zasada ta jest korygowana koniecznością ochrony spółdzielni, jako miejsca pracy w sytuacji zagrożenia jej bytu na wolnym konkurencyjnym rynku.

Zgodnie z art. 185 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (aktualny jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1560; dalej również jako: ustawa) 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.

Taka sytuacja wystąpiła w pozwanej Spółdzielni, która w wyniku pogarszającej się sytuacji ekonomicznej obniżyła czas pracy członków spółdzielni do 32 godzin tygodniowo i proporcjonalnie zmniejszyła wynagrodzenia, co w myśl wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2010 r. w sprawie II PK 221/09 (OSNP

2011 nr 15-16, poz. 203) nie naruszało art. 185 ustawy, tym bardziej, że zostało zaakceptowane przez wszystkich członków spółdzielni.

W tym kontekście za nieprzekonujący należy uznać zarzut skargi kasacyjnej błędnej wykładni art. 184 § 1 pkt 1 w związku z art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego przez przyjęcie, że rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę powinno być poprzedzone wypowiedzeniem warunków pracy i płacy (art. 184 § 1 pkt 1). Nie ulega wątpliwości, że warunki zatrudnienia powoda, jak i pozostałych spółdzielców uległy już wcześniej pogorszeniu z gospodarczej konieczności; dalsze ich pogorszenie, przy braku innych źródeł utrzymania, mogłoby implikować zbyt niskie wynagrodzenie powoda za pracę, aby zatrudnienie było opłacalne.

Stosownie do art. 187 ustawy spółdzielnia może rozwiązać z członkiem spółdzielczą umowę o pracę w czasie trwania członkostwa, z zachowaniem przewidzianego w Kodeksie pracy okresu wypowiedzenia, w razie: 1) zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością; 2) przyznania członkowi prawa do emerytury. Natomiast art. 188 § 1 ustawy stanowi, że w razie naruszenia przez spółdzielnię przepisów art. 184, art. 187 i art. 191, członkowi spółdzielni służy roszczenie o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę lub jej warunków, a jeżeli spółdzielcza umowa o pracę uległa już rozwiązaniu - roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

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

Uzasadniony jest natomiast trzeci zarzut skargi kasacyjnej. Ponieważ 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 powodowi przyczyny wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę powinny być poprzedzone uchwałą rady spółdzielni o zmniejszeniu stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością. Nie ma przeszkód prawnych, aby w

uchwale rady spółdzielni były wskazane oprócz przyczyny zmniejszenia zatrudnienia, także kryteria wyboru do rozwiązywania spółdzielczych umów o pracę - na przykład: duża absencja chorobowa, dezorganizująca pracę, niższe kwalifikacje zawodowe lub posiadanie uprawnień emerytalnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 139/15, LEX nr 2290370).

Zdaniem Sądu Najwyższego, biorąc pod uwagę wzmożoną ochronę prawną spółdzielczej umowy o pracę, wykładnia art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego wymaga uwzględnienia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 199 Prawa spółdzielczego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu umowy o pracę powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja stanowiska pracy, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach (por. wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15, LEX nr 2075711 i przytoczone w nim orzecznictwo).

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, a w wypowiedzeniu doręczonym powodowi nie wskazano, jakimi kryteriami kierował się pracodawca przy typowaniu pracowników do zwolnienia. Nie poinformowano go o tych kryteriach także ustnie. Zwrócić także należy uwagę na zaawansowany wiek powoda, który może mu utrudniać znalezienie nowej pracy, a także na brak próby ugodowego rozwiązania tej kwestii w sytuacji, gdy niektórzy członkowie pracowali na podstawie umów cywilnoprawnych, co znacznie obniżało koszty pracy.

Wynikający z art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego w związku z art. 30 § 4 k.p. i art. 199 Prawa spółdzielczego wymóg wskazania przyczyny rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę, obejmującej kryteria doboru pracowników do zwolnienia jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Wykładnia i subsumcja przyjęte w zaskarżonym wyroku w tej kwestii nie były prawidłowe, co implikowało konieczność orzeczenia na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. jak w sentencji wyroku.