

**Wyrok z dnia 12 kwietnia 1996 r.
I PRN 35/96**

1. W spółdzielczym stosunku pracy, w przypadku gospodarczej konieczności zmniejszenia zatrudnienia i zlikwidowania konkretnego stanowiska pracy, należy dokonać członkowi spółdzielni wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Gdyby było to niemożliwe lub spółdzielca bezpodstawnie odmówił przyjęcia odpowiednich warunków pracy, możliwe jest dokonanie wypowiedzenia definitywnego (art. 184 i 187 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze - jednolity tekst : Dz. U. z 1995 r., Nr 54, poz. 288).

2. Członkowi spółdzielni pracy, wobec którego naruszono przepisy art. 184, 187 i 191 Prawa spółdzielczego i inne przepisy prawa pracy dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę, nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Służy mu wyłącznie roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy.

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kuźniar, Maria Mańkowska,

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 1996 r. sprawy z powództwa Krystyny P. przeciwko [...] Transportowej Spółdzielni Pracy w K. o przywrócenie do pracy, na skutek rewizji nadzwyczajnej Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 31 maja 1995 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kaliszu z dnia 6 kwietnia 1995 r., [...] i przekazał sprawę temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e n i e

Powódka Krystyna P. wniosła o przywrócenie do pracy w pozwanej [...] Transportowej Spółdzielni Pracy, twierdząc, że pracodawca wypowiedział jej spółdzielczą umowę o pracę z naruszeniem art. 187 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz. U. z 1995 r., Nr 54, poz. 288). Pracodawca powołał się bowiem na konieczność zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, jednocześnie jednak do działu księgowości, w którym powódka była zatrudniona przyjął nowego pracownika. Pracownik ten dopiero później został członkiem spółdzielni.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kaliszu wyrokiem z dnia 6 kwietnia 1995 r., [...], zasądził na rzecz powódki kwotę 840 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę. W uzasadnieniu Sąd Rejonowy uznał, że powódka miała kwalifikacje do pracy w księgowości i nie było potrzeby zatrudniania nowego pracownika, nie będącego członkiem spółdzielni.

Rozpoznając rewizję strony pozwanej, Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu, wyrokiem z dnia 31 maja 1995 r., [...], zmienił wyrok

Sądu Rejonowego i powództwo oddalił. Sąd Wojewódzki uznał, że likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie spółdzielczej umowy o pracę bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy i innych okoliczności dotyczących zwalnianego pracownika oraz porównywania ich z innymi pracownikami zatrudnionymi w tym samym dziale. Sąd Wojewódzki podniósł także, iż wypowiedzenie powódce spółdzielczej umowy o pracę było zgodne z art. 187 pkt 1 prawa spółdzielczego, gdyż istniała uchwała rady spółdzielni dotycząca zmniejszania zatrudnienia.

Od tego wyroku rewizję nadzwyczajną złożył Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego. Skarżący zarzucił naruszenie art. 187 pkt 1, 188 § 1 i 199 Prawa spółdzielczego i wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. W szczególności skarżący zarzucił, że wyrok Sądu Wojewódzkiego nie uwzględnia specyfiki spółdzielczej umowy o pracę i związanej z tą umową szczególnej ochrony trwałości spółdzielczego stosunku pracy. Ta szczególna ochrona wynika przede wszystkim z prawa i obowiązku pozostawania członka spółdzielni ze spółdzielnią w stosunku pracy. Powoduje to stworzenie silniejszych gwarancji trwałości spółdzielczego stosunku pracy, które zawarte są w przepisach art. 184 i 187 Prawa spółdzielczego. Przepisy te wprowadzają katalog przyczyn uzasadniających wypowiedzenie zmieniające i definitywne spółdzielczej umowy o pracę. Stosunek członkostwa w spółdzielni powinien w zasadzie pokrywać się ze stosunkiem pracy, a ich rozdzielenie jest możliwe tylko w przypadkach enumeratywnie wskazanych przez ustawodawcę w art. 187 Prawa spółdzielczego. Z systematyki przepisów wynika nadto, że w spółdzielczym stosunku pracy istnieje zasada pierwszeństwa zastosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy przed wypowiedzeniem definitywnym, które może być oparte jedynie na szczególnej racji gospodarczej spółdzielni. Katalog przyczyn pozwalających na rozwiązanie przez wypowiedzenie spółdzielczej umowy o pracę zawiera tylko dwie sytuacje, które jako wyjątki od reguły, powinny być interpretowane ściśle. Interpretacji tej nie zmienia fakt, że spółdzielcza umowa o pracę objęta jest zakresem podmiotowym ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.). Prawo spółdzielcze zawiera bowiem normy szczególne. W stanie faktycznym sprawy pracodawca powołał się na podyktowane gospodarczą koniecznością zmniejszenie zatrudnienia i likwidację stanowiska pracy powódki, jednocześnie jednak przyjmując do pracy osobę, która nie była członkiem spółdzielni. Tym samym zdaniem skarżącego, spółdzielnia dowiodła, że nie istniały w rzeczywistości żadne przyczyny gospodarcze, które uzasadniałyby wypowiedzenie powódce spółdzielczej umowy o pracę, a co najwyżej istniały przesłanki do zmiany powódce treści umowy o pracę. Zdaniem skarżącego, przepis art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego dotyczy takich sytuacji, w których z przyczyn gospodarczych spółdzielnia nie ma możliwości zatrudnienia członka spółdzielni ani na dotychczasowym ani na innym stanowisku pracy. Jeżeli więc spółdzielnia nie może zatrudniać członka spółdzielni na dotychczasowych warunkach to powinna zgodnie z art. 184 § 1 Prawa spółdzielczego zmienić mu warunki pracy i płacy. Niewyczerpanie przez spółdzielnię możliwości zatrudnienia jej członka na innym stanowisku w drodze wypowiedzenia zmieniającego stanowi, zdaniem skarżącego, rażące naruszenie art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego, a także naruszenie interesu Rzeczypospolitej Polskiej, gdyż dotyczy naruszenia

przepisów gwarantujących szczególną ochronę stabilizacji zatrudnienia.

W rewizji nadzwyczajnej podnosi się także, iż wymaga uchylecia także wyrok Sądu Rejonowego. Trafnie przyjął on, że co do zasady wypowiedzenie spółdzielczej umowy o pracę było sprzeczne z przepisem art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego, jednakże zasądając jedynie odszkodowanie obraził przepisy art. 188 § 1 i 2 tego Prawa. Przepisy te bowiem w razie naruszenia przez spółdzielnię art. 187 Prawa spółdzielczego przyznają jedynie roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, z którym łączą zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Prawo spółdzielcze przy wadliwym wypowiedzeniu nie daje zatem spółdzielcy możliwości wyboru roszczenia o przywróceniu do pracy lub o odszkodowanie. W art. 188 § 1 Prawa spółdzielczego, zgodnie z jego literalnym brzmieniem, kwestia roszczeń dotyczących wadliwego wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę została uregulowana w sposób wyczerpujący. Nie można więc przyjąć aby kwestia roszczeń w tym zakresie nie została uregulowana w prawie spółdzielczym. Jest to ściśle powiązane z zasadą prawa i obowiązku pozostawania przez członka spółdzielni pracy ze spółdzielnią w stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 182 § 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz. U. z 1995 r., Nr 54, poz. 288) spółdzielnia i członek spółdzielni mają obowiązek pozostawania ze sobą w stosunku pracy. Poza wyjątkami przewidzianymi w przepisach tej 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 (art. 182 § 2 Prawa spółdzielczego). W przypadkach, gdy jest to 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, oraz w razie utraty przez członka zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy stwierdzonej orzeczeniem lekarskim albo niezawinionej przez niego utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania, możliwe jest wypowiedzenie członkowi spółdzielni warunków pracy lub płacy (art. 184 § 1 Prawa spółdzielczego). Zaproponowane wówczas członkowi nowe warunki pracy lub płacy powinny odpowiadać jego kwalifikacjom i możliwościom gospodarczym spółdzielni (art. 184 § 2). Rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę w czasie trwania członkostwa jest niedopuszczalne, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w art. 187 i 189 oraz rozwiązania tej umowy na skutek nieuzasadnionej odmowy przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy, a także rozwiązania jej na mocy porozumienia stron przy jednoczesnym wypowiedzeniu przez członka członkostwa (art. 186 § 2 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 zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością oraz przyznania członkowi prawa do emerytury (art. 187 Prawa

spółdzielczego). Z brzmienia tych przepisów oraz ich systematyki wynika w sposób jednoznaczny, że w spółdzielczym stosunku pracy w czasie trwania członkostwa w przypadku gospodarczej konieczności zmniejszenia zatrudnienia i zlikwidowania konkretnego stanowiska pracy występuje w pierwszej kolejności konieczność dokonania spółdzielcy wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a dopiero gdyby było to niemożliwe lub spółdziałca bezpodstawnie odmówił przyjęcia odpowiednich warunków pracy, możliwe jest dokonanie wypowiedzenia definitywnego. Inaczej mówiąc jeżeli jest możliwe zaproponowanie spółdzielcy odpowiednich nowych warunków pracy, to obowiązkiem spółdzielni pracy jest dokonanie wypowiedzenia zmieniającego.

Wypowiedzenie definitywne dokonane w tych warunkach, tj. w sytuacji, gdy było możliwe wypowiedzenie zmieniające jest sprzeczne z art. 184 i 187 Prawa spółdzielczego, choćby formalnie spełniało przesłanki tego ostatniego przepisu. Przepis art. 187 Prawa spółdzielczego należy bowiem odczytywać nie tylko zgodnie z jego literalną treścią, ale także z uwzględnieniem istoty spółdzielczego stosunku pracy i systematyką przepisów tego prawa. Wypowiedzenie definitywne spółdzielczej umowy o pracę, choćby formalnie zgodne z treścią art. 187 Prawa spółdzielczego, jest niezgodne z prawem jeżeli była możliwość zaproponowania spółdzielcy innych, odpowiednich ze względu na jego kwalifikacje i potrzeby gospodarcze spółdzielni, warunków pracy. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy równocześnie spółdzielnia zatrudnia inną osobę, nie będącą członkiem spółdzielni, posiadającą zbliżone kwalifikacje do członka spółdzielni i na podobnym stanowisku. W tym zakresie należy więc uznać, że wyrok Sądu Wojewódzkiego rażąco narusza wskazane przepisy prawa, wyrok Sądu Rejonowego co do zasady jest prawidłowy, a rewizja nadzwyczajna jest uzasadniona.

W razie naruszenia przez spółdzielnię przepisów art. 184 i 187 Prawa spółdzielczego członkowi spółdzielni służy roszczenie o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę lub jej warunków, a jeżeli spółdziałca umowa o pracę uległa już rozwiązaniu - roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (art. art. 188 § 1). Członkowi spółdzielni, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje za czas pozostawania bez pracy, nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy, wynagrodzenie obliczone na podstawie przeciętnego wynagrodzenia bieżącego z ostatnich trzech miesięcy oraz odpowiedni udział w części nadwyżki bilansowej (art. 188 § 2). Przepisy te zgodnie z ich brzmieniem regulują więc rodzaje roszczeń jakie przysługują członkowi spółdzielni, któremu niezgodnie z prawem wypowiedziano spółdzielczą umowę o pracę. Brak jest więc podstaw, aby w tych przypadkach poprzez art. 199 Prawa spółdzielczego stosować przepisy prawa pracy, a zwłaszcza przepis art. 45 § 1 Kodeksu pracy, pozwalający pracownikowi na wybór roszczenia o odszkodowanie w miejsce żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne czy o przywrócenie do pracy. Wykładnia taka jest powszechnie przyjęta w orzecznictwie i doktrynie. W wyroku z dnia 9 grudnia 1985 r., I PR 107/85 (OSNCP 1986 z. 10 poz. 166, OSPiKA 1987 z. 1 poz. 20 z glosą M. Gersdorf-Giaro) Sąd Najwyższy stwierdził, że określone w art. 188 Prawa spółdzielczego roszczenia przysługują członkowi spółdzielni pracy w razie wypowiedzenia przez spółdzielnię spółdzielczej umowy o pracę lub jej warunków z naruszeniem art. 184, 187 i 191 Prawa spółdzielczego. W razie wypowiedzenia dokonane przez spółdzielnię z naruszeniem innych przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, członkowi spółdzielni przysługują roszczenia przewidziane w Kodeksie pracy na wypadek niezgodnego z prawem

wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy (art. 46 k.p. w zw. z art. 77 § 2 k.p. i art. 199 Prawa spółdzielczego). Możliwość wyboru przez spółdzielcę roszczeń poprzez art. 45 § 1 k.p. w przypadku naruszenia innych niż art. 184, 187 i 191 Prawa spółdzielczego przepisów prawa pracy, należy także wykluczyć, ale kwestia ta pozostaje poza stanem faktycznym rozpatrywanej sprawy. Poza językową wykładnią omawianych przepisów taki wniosek uzasadniony jest także specyfiką spółdzielczego stosunku pracy. W czasie trwania członkostwa spółdzielni spółdzielca ma bowiem nie tylko prawo, ale także obowiązek pozostawania ze spółdzielnią w stosunku pracy. Jeżeli więc stosunek ten został wypowiedziany w sposób sprzeczny z prawem to z istoty spółdzielczej umowy o pracę wynika obowiązek żądania przez spółdzielcę przywrócenia do pracy. Nie może on więc ani żądać ani godzić się tylko na zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy (por. uchwałę z dnia 9 września 1968 r., III PZP 41/68, OSNCP 1969 z. 6 poz. 100). Jeżeli istnieje możliwość wyboru przez spółdzielcę rodzaju roszczenia, w wyniku czego możliwa jest sytuacja pozostawania w stosunku członkostwa spółdzielni pracy bez jednoczesnego istnienia stosunku pracy, to jest to wyraźnie przewidziane przez stosowne przepisy Prawa spółdzielczego - por. art. 196 § 4. Wobec tego należało uznać, że rewizja nadzwyczajna jest także zasadna w tej części, w której kwestionuje zasądzenie przez Sąd Rejonowy odszkodowania zamiast przywrócenia powódki do pracy. Nastąpiło to bowiem z rażącym naruszeniem wskazanych przepisów art. 188 § 1 i 199 Prawa spółdzielczego i bezpodstawnym zastosowaniem art. 45 § 1 k.p.

Należy uznać, że zaskarżone wyroki nie tylko rażąco naruszają prawo, ale także interes Rzeczypospolitej Polskiej, gdyż odmawiają lub ograniczają pracownikowi przyznaną przepisami prawa szczególną ochronę trwałości jego stosunku pracy. Wobec powyższego rewizja nadzwyczajna mogła zostać uwzględniona mimo przekroczenia terminu z art. 421 § 2 k.p.c. Uwzględnienie rewizji nadzwyczajnej prowadzi do uchylenia zaskarżonych wyroków i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, zgodnie z art. 422 § 2 k.p.c. Konieczne jest bowiem poczynienie ustaleń co do wysokości wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy (art. 188 § 2 prawa spółdzielczego).

=====