

*I A Ca 503/20*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 września 2020 r.

**Sąd Apelacyjny w Poznaniu I Wydział Cywilny i Własności Intelektualnej**

w składzie:

Przewodniczący : Sędzia Małgorzata Mazurkiewicz –Talaga

Sędziowie: Mariola Głowacka

Ryszard Marchwicki

po rozpoznaniu w dniu 18 września 2020r. w Poznaniu

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **W. C.**

przeciwko (...) -**Usługowej Spółdzielni Pracy w P.**

**o uchylenie uchwały**

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 16 marca 2020 r , sygn. akt I C 1909/19

I. zmienia zaskarżony wyrok i :

1. oddala powództwo;

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej 377zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanej 470 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Mariola Głowacka Małgorzata Mazurkiewicz-Talaga Ryszard Marchwicki

I A Ca 503/20

## UZASADNIENIE

Powód W. C. pozwem z dnia 4 listopada 2019 r. wniósł o uchylenie uchwały, podjętej przez Radę (...) (...) -Usługowej Spółdzielni Pracy w P. w dniu 13 września 2019 r. w przedmiocie wykreślenia powoda z rejestru członków spółdzielni, a ewentualnie o stwierdzenie nieważności ww. uchwały oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu oraz zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwana Spółdzielnia wniosła o oddalenie powództwa oraz zwrot kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy uchylił uchwałę Rady Nadzorczej (...) -Usługowej Spółdzielni Pracy w P. z dnia 13 września 2019 r. w przedmiocie wykreślenia W. C. z rejestru członków spółdzielni;

kosztami procesu obciążył w całości pozwaną i na tej podstawie zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 577 zł .

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Powód W. C. został w dniu 31 grudnia 1971 członkiem pozwanej (...) -Usługowej Spółdzielni Pracy w P., której przedmiotem działalności jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków. Od chwili złożenia deklaracji członkowskiej i przyjęcia w poczet członków spółdzielni powód był zatrudniony przez pozwaną na mocy spółdzielczej umowy o pracę. Po przejściu na emeryturę w 2009 r. powód nadal pracował u pozwanej na podstawie spółdzielczej umowy o pracę zajmując stanowisko Zastępcy Kierownika Zakładu (...) w L..

30 maja 2014 r. pozwana zawarła z powodem kolejną spółdzielczą umowę o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2018 r. z zachowaniem dotychczasowego stanowiska. Spółdzielnia w tym czasie funkcjonowała wystarczająco dobrze, by udzielić powodowi w kwietniu 2016 r. podwyżki wynagrodzenia. W listopadzie 2016 r. pozwana postanowiła sprzedać należące do niej nieruchomości w S.. Sprzedaż miała na celu poprawę stanu finansowego spółdzielni. Nieruchomość ostatecznie została sprzedana za kwotę 4.000.000 zł, z czego około 55 % przeznaczono na premie dla członków spółdzielni. Powód nie był zadowolony z rozstrzygnięć pozwanej odnośnie zasad podziału kwoty uzyskanej ze sprzedaży nieruchomości i zaskarżył do sądu uchwałę z dnia 16 listopada 2016 r, dotyczącą podziału tych środków. W dniu 22 grudnia 2016 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, argumentując ten fakt likwidacją stanowiska powoda z uwagi na względy gospodarcze. Powód nie zgodził się z decyzją pozwanej i złożył odwołanie do Sądu Pracy. Sąd Rejonowy Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu oddalił powództwo, jednak w wyniku apelacji, na mocy wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 31 stycznia 2018 r. w sprawie VIII Pa 178/17 powód został przywrócony do pracy na poprzednich warunkach.

Umowa o pracę powoda wygasła w dniu 30 czerwca 2018 r. Pismem z 10 lipca 2018 r. powód zwrócił się do pozwanej o nawiązanie z nim spółdzielczej umowy o pracę. Pozwana, wyrażając wolę zawarcia z powodem nowej umowy , zaprosiła powoda na spotkanie w celu przedstawienia oferty zatrudnienia. Na spotkaniu pozwana zaproponowała powodowi zatrudnienie na umowę zlecenia w charakterze dozorca z obowiązkiem utrzymania czystości wokół budynku, dbania o zieleni oraz w sezonie grzewczym wnoszenia popiołu z kotłowni. Powód pisemnie odmówił przyjęcia takich warunków pracy . Pozwana w piśmie z 10 sierpnia 2018 r. podtrzymała swoje stanowisko, wskazując powodowi , iż brak odpowiedzi w terminie 7 dni będzie równoznaczny z rezygnacją powoda z pracy. Pismem z 20 sierpnia 2018 r. powód odwołał się od decyzji pozwanej, podkreślając iż zaproponowana praca jest poniżej jego kwalifikacji, nadto zatrudnienie na umowie zlecenia winno mieć charakter wyjątkowy. Pozwany wskazywał, iż tylko jeden członek spółdzielni jest zatrudniony na umowie zlecenia i to wyłącznie na osobistą prośbę. Pozwana nie zmieniła jednak swojego stanowiska, a na jego poparcie przedłożyła opinię prawną dotyczącą zgodności z prawem propozycji wystosowanej przez pozwaną.

Powód, wobec niezmiennego stanowiska pozwanej, skierował do sądu pozew o zapłatę odszkodowania z tytułu nie zawarcia spółdzielczej umowy o pracę. W toku sprawy stronom udało się wypracować konsensus i doszło między nimi w dniu 21 lutego 2019 r. do zawarcia ugody, na mocy której pozwana wypłaciła powodowi kwotę 2500 zł tytułem zaspokojenia roszczeń odszkodowawczych.

W dniu 2 września 2019 r. Rada Nadzorcza pozwanej wystosowała do powoda wezwanie na posiedzenie w celu wysłuchania w sprawie o wykreślenie go z rejestru członków Spółdzielni. Posiedzenie odbyło się w dniu 12 września 2019 r. Pozwana na posiedzeniu nie wyraziła woli zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę, zaś powód konsekwentnie odmawiał przyjęcia oferty zatrudnienia na umowie zleceniu.

Ostatecznie na posiedzeniu w dniu 13 września 2019 r. Rada Nadzorcza (...) -Usługowej Spółdzielni Pracy podjęła uchwałę o wykreśleniu powoda W. C. z rejestru członków, mając na względzie treść statutu spółdzielni, zgodnie z

którym wykreślenie z rejestru członków może nastąpić w wypadku gdy członek nie jest zatrudniony w Spółdzielni przez okres dłuższy niż 1 roku. O swojej decyzji pozwana zawiadomiła powoda pismem z dnia 16 września 2018 r., odebrany przez powoda w dniu 25 września 2019 r.

Pozwana przez cały okres od wygaśnięcia umowy o pracę powoda stała na stanowisku, iż sytuacja finansowa spółdzielni jest niekorzystna, zakład metalowy przynosi straty i nie ma możliwości zatrudnienia pozwanego na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Dotychczasowe obowiązki powoda przejął Kierownik Zakładu. W tym czasie pozwana nadal zatrudniała na podstawie umowy o pracę osoby, które nie były członkami spółdzielni, nie były podejmowane decyzje dotyczące redukcji zatrudnienia wobec innych osób, nie wypowiedziano ani nie zmieniano umów innym członkom lub pracownikom spółdzielni. Pomimo trudnej sytuacji majątkowej pozwanej, większość kwoty uzyskanej ze sprzedaży nieruchomości w S. została przeznaczona na nagrody dla członków spółdzielni.

Pismem z 16 września 2019 r. powód złożył oświadczenie o pozostawieniu swoich udziałów w spółdzielni w kwocie 7291,46 zł oraz pozostaniu członkiem emerytem. Pozwana nie wyraziła jednak zgody na przyjęcie wniosku powoda, argumentując swoje stanowisko faktem, iż decyzję o pozostawieniu udziału powód winien przedstawić w chwili rozwiązania stosunku pracy, a więc najpóźniej z momentem wygaśnięcia umowy o pracę.

Aktualnie, poza powodem, pozwana liczy 14 członków z których 13 jest zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę i jeden, na swój wniosek, na podstawie umowy zlecenia.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie ww. dokumentów, jak również zeznań świadka M. C. i przesłuchania stron. Treść oraz autentyczność przedłożonych dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron, Sąd również nie miał podstaw by czynić to z urzędu.

Oceniając zeznania powoda Sąd dał im wiarę w pełni, były bowiem spontaniczne, logiczne i spójne, a w szczególności pokrywały się z materiałem dowodowym w postaci dokumentów zgromadzonych w sprawie, stąd też uznać je należało za wiarygodne i przydatne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zeznania świadka M. C. Sąd również uwzględnił w całości. Świadek zeznawał w sposób pokrywający się z treścią pism, kierowanych przez pozwaną do powoda. Co prawda świadek zasłaniał się niepamięcią w przypadku faktów dotyczących zatrudnienia członków spółdzielni, co należało uznać za mało prawdopodobne w sytuacji, gdy jest on przewodniczącym Rady Nadzorczej, jednak co do zasady zeznaniom świadka nie sposób było zarzucić brak wiarygodności. Na uwagę zasługuje również fakt, iż sam powód wskazywał, że obecnie sytuacja majątkowa spółdzielni nie jest dobra, co nadaje wiarygodności zeznaniom świadka w tym zakresie.

Oceniając zeznania za stronę pozwaną K. P. Sąd nie dał im wiary w zakresie dotyczącym nieprawidłowości w wykonywaniu pracy przez powoda. Pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów na poparcie takich twierdzeń, nadto takie zarzuty nie pojawiały się wcześniej w pismach pozwanej do powoda i są sprzeczne z podawaną w wypowiedzeniu przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Zeznania K. P. wskazują, iż pozwana nie miała de facto woli zawarcia z powodem spółdzielczej umowy o pracę nie z braku środków na opłacenie pracownika, a ze względów strictly personalnych. Z zeznań tych wynikało jednoznacznie, iż wypłacono powodowi kwotę odszkodowania, aby mieć z powodem „święty spokój”. Nie ulega przy tym wątpliwości, iż pozwana przedstawiając powodowi ofertę zlecenia miała pełną świadomość, iż godzi ona w umiejętności i kompetencje powoda. Z zeznań K. P., wynika wprost, iż taka propozycja pracy miała być traktowana jako test dla powoda, który rzekomo nie angażował się odpowiednio w pracę. Świadczy to, że pozwana była w pełni świadoma, iż powód nie będzie wyrażał woli podjęcia zatrudnienia na stanowisku dozorca i z rozmysłem zaproponowała mu stanowisko, którego w oczywisty sposób się nie podejmie, szczególnie w formie zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia.

Mając na uwadze powyższe ustalenia Sąd Okręgowy uznał powództwo za zasadne.

Zgodnie z treścią art. 198 § 1 i 2 prawa spółdzielczego sprawy o istnienie członkostwa, o wykluczenie ze spółdzielni albo o wykreślenie z rejestru członków, a także sprawy o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem wykluczenia

ze spółdzielni albo wykreślenia z rejestru członków rozpoznają sądy właściwe dla spraw o prawa niemajątkowe. Członek może dochodzić w drodze sądowej uchylenia uchwały rady spółdzielni o wykluczeniu lub wykreśleniu bez wyczerpania postępowania wewnątrzspółdzielczego. W takim wypadku zaskarżeniu przez członka podlega uchwała rady spółdzielni; termin do wniesienia powództwa o uchylenie tej uchwały wynosi sześć tygodni i liczy się od dnia doręczenia członkowi zawiadomienia o wykluczeniu albo wykreśleniu wraz z uzasadnieniem.

Powód wskazywał, iż odebrał zawiadomienie o wykreśleniu z rejestru członków w dniu 25 września 2019 r., natomiast pozew w przedmiotowej sprawie wpłynął do sądu w dniu 6 listopada 2019 r., toteż przyjąć należało, iż powództwo zostało wniesione w przepisany terminie, co nie było kwestionowane przez pozwaną.

W przedmiotowej sprawie powód w pierwszej kolejności wnosił o uchylenie uchwały wykreślającej go z rejestru członków spółdzielni pracy, jako sprzecznej z ustawą, postanowieniami statutu oraz dobrymi obyczajami, wskazując, że podana podstawa wykreślenia nie jest prawdziwa, gdyż nie jest on zatrudniony z przyczyn całkowicie zawinionych przez Spółdzielnię.

Zgodnie z § 20 pkt. 2 statutu (...) -Usługowej Spółdzielni Pracy w P. wykreślenie z rejestru członków może nastąpić tylko w wypadku, gdy członek nie jest zatrudniony w Spółdzielni przez okres dłuższy niż 1 rok z przyczyn niezawinionych przez spółdzielnię. Zapis ten odzwierciedla generalną zasadę funkcjonowania spółdzielni pracy, wyrażoną w art. 181 prawa spółdzielczego, stanowiącym iż przedmiotem gospodarczej działalności spółdzielni pracy jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków oraz art. 182 § 1 prawa spółdzielczego, stanowiącego iż 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. Powyższe regulacje w sposób jednoznaczny wskazują, iż immanentną cechą działalności spółdzielni pracy jest osobiste świadczenie pracy na jej rzecz przez członków spółdzielni. Jest to zatem zarazem uprawnienie, jak i obowiązek każdego z członków spółdzielni, a stan pozostawania przez członka spółdzielni bez zatrudnienia winien mieć charakter jedynie tymczasowy. Obie strony w równym zakresie obowiązane są do dążenia do zawarcia stosunku pracy.

Kwestią niesporną między stronami był fakt, iż powód nie świadczył pracy na rzecz pozwanej spółdzielni przez ponad rok od chwili wygaśnięcia jego umowy o pracę. Powód zgłosił chęć zatrudnienia u pozwanej po wygaśnięciu umowy, jednak odrzucił złożoną mu przez pozwaną propozycję zatrudnienia, stojąc na stanowisku, iż oferowane stanowisko nie licuje z doświadczeniem i kompetencjami powoda, nadto forma zatrudnienia w postaci umowy zlecenia jest niekorzystna i krzywdząca, a powinna być stosowana wyjątkowo i sporadycznie. Tym samym powód winy w braku zatrudnienia upatrywał w postępowaniu pozwanej spółdzielni.

Analizując zasadność zarzutów powoda w pierwszej kolejności należało stwierdzić, iż oferowanie członkowi spółdzielni pracy umowy w formie innej niż spółdzielcza umowa o pracę jest dopuszczalne. Choć zasadą jest, że stosunek pracy pomiędzy spółdzielnią a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę (art. 182 § 3 prawa spółdzielczego), to jednak na mocy art. 201 § 1 Prawa Spółdzielczego statut może przewidywać zatrudnienie wszystkich lub niektórych członków nie na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, lecz na podstawie umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia lub umowy o dzieło, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem działalności spółdzielni. Spółdzielnia ma obowiązek równomiernie rozdzielać pracę między tych członków, z uwzględnieniem ich kwalifikacji. W treści statutu pozwanej Spółdzielni w § 30 pkt 3 uwzględniono możliwość zatrudnienia członków także na podstawie innych umów, w tym umowy zlecenia. Nie ulega jednak wątpliwości, iż zasadą działalności spółdzielni pracy winno być zatrudnianie członków na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, zaś odstępstwa od tej zasady winny być należycie uzasadnione oraz stosowane wyjątkowo (tak również: A. N., spółdzielnie pracy. Komentarz, LexisNexis 2001). W przedmiotowej sprawie pozwana zatrudnia tylko jednego członka na podstawie umowy zlecenia i to wyłącznie na prośbę samego członka spółdzielni. Choć zatem formalnie możliwe było zatrudnienie przez pozwaną powoda na mocy innej umowy niż spółdzielcza umowa o pracę, to jednak w niniejszym przypadku uznać należy, iż taka propozycja pozwanej nie miała żadnego faktycznego uzasadnienia, co zostanie omówione szczegółowo w dalszej części uzasadnienia.

Oceniając z kolei zarzuty powoda dotyczące zaproponowania stanowiska poniżej jego kwalifikacji Sąd uznał je za w pełni uzasadnione. Powód przez cały okres pracy jako emeryt sprawował funkcję zastępcy kierownika zakładu metalowego, zaś uprzednio pracował na stanowisku kierownika zakładu metalowego. Propozycja pracy, jaką złożyła powodowi pozwana z pewnością nie odpowiadała w żadnej mierze kwalifikacjom zawodowym powoda i jego dotychczasowemu doświadczeniu, a zarzuty dotyczące rzekomego niewłaściwego wykonywania obowiązków okazały się całkowicie gołosłowne. Zgodnie z § 30 pkt. 4 statutu spółdzielni członek powinien być zatrudniony stosownie do jego kwalifikacji zawodowych i osobistych oraz możliwości gospodarczych Spółdzielni. W przedmiotowej sprawie nie ulegało wątpliwości, iż pozwana zaproponowała powodowi stanowisko całkowicie sprzeczne z jego dotychczasowymi obowiązkami, nie licujące z dobrymi obyczajami, nadto sprzeczne z zapisami statutu. Pozwana z pewnością miała świadomość faktu, iż powód w pełni zasadnie urażony propozycją, odmówi podjęcia zatrudnienia na przedstawionych warunkach. Pomimo tego pozwana nie wyrażała woli zaproponowania powodowi bardziej adekwatnego stanowiska.

Na uwagę zasługuje przy tym fakt, iż pozwana, powołując się na trudną sytuację gospodarczą, nie zaproponowała zmiany formy zatrudnienia żadnemu innemu członkowi spółdzielni i nie wykazała podejmowania żadnych innych realnych działań zmierzających do czynienia oszczędności. Co więcej podkreślenia wymaga fakt, iż pozwana, pomimo niekorzystnych wyników finansowych, które miały rzekomo nie pozwalać na zatrudnienie powoda na podstawie spółdzielczej umowy o pracę i wymuszać oszczędności, rozdzielając fundusze uzyskane ze sprzedaży nieruchomości w S. aż 55% kwoty przychodu przeznaczyła na nagrody dla członków spółdzielni. Pozwana podkreślała przy tym, iż sprzedaż nieruchomości wynikała z konieczności ratowania spółdzielni i poprawy jej stanu gospodarczego. W ocenie Sądu przeznaczenie ponad połowy kwoty uzyskanej ze sprzedaży, a więc ponad 2.000.000 zł na nagrody, nie zaś na ratowanie sytuacji finansowej spółdzielni oznacza, że członkowie spółdzielni faktycznie nie mieli zamiaru realnego ratowania spółdzielni, a jedynie zmierzają niespiesznie do wyprzedania majątku spółdzielni i podziału między siebie uzyskanych funduszy. W tej sytuacji argumenty przytaczane dla uzasadnienia propozycji zatrudnienia powoda na umowę zlecenia na stanowisku dozorca należało uznać za fikcyjne. Nie mogło ująć uwadze Sądu, że wykreślenie powoda z rejestru członków spółdzielni oznaczałoby w przyszłości, po sprzedaży pozostałego majątku, zwiększenie puli środków podlegających podziałowi pomiędzy pozostałych członków spółdzielni. Nabiera to szczególnego znaczenia wobec faktu, iż powód wielokrotnie zaskarżał w przeszłości uchwały spółdzielni, pozostając z nią w konflikcie co do wysokości kwoty należnej mu po sprzedaży nieruchomości w S.. Wskazać również należy, iż pozwana konsekwentnie powołując się na brak możliwości zatrudnienia powoda z uwagi na sytuację gospodarczą w dalszym ciągu zatrudnia pracowników niebędących członkami spółdzielni. Podkreślenia wymaga w tym miejscu, iż spółdzielnia pracy ma obowiązek zatrudniania swoich członków w ramach stosunku pracy i obowiązek ten winien być traktowany priorytetowo. Nie można zaakceptować faktu, iż pozwana jako spółdzielnia pracy zatrudnia osoby niebędące członkami spółdzielni, a odmawia zatrudnienia na podstawie spółdzielczej umowy o pracę powodowi, który jest członkiem spółdzielni nieprzerwanie od 48 lat. Jednocześnie pozwana w celu rzekomej poprawy sytuacji finansowej zlikwidowała zaledwie jeden etat, tj. etat powoda tuż po wygaśnięciu jego umowy o pracę. Sytuacja taka nie pozwala na zaakceptowanie stanowiska pozwanej, jakoby redukcja zatrudnienia miała wymiar gospodarczy, bowiem odnosi się ona wyłącznie do jednego członka, któremu następnie zaproponowano warunki pracy całkowicie nieadekwatne do jego kompetencji, doświadczenia i dotychczasowej pozycji w spółdzielni.

Nie zdarzyło się również od powstania spółdzielni ,aby z inicjatywy spółdzielni doszło do wykreślenia członka spółdzielni z rejestru.

Wszystkie powyższe okoliczności w ocenie sądu I instancji pozwalają stwierdzić, iż działanie pozwanej spółdzielni wobec powoda ma charakter sprzeczny z dobrymi obyczajami i zmierza do pokrzywdzenia powoda . Powód nie został potraktowany na równi z pozostałymi członkami spółdzielni, a propozycja pracy, oferowana przez pozwaną był pozorna . Sąd nie miał zatem wątpliwości, iż pozostawanie przez powoda bez zatrudnienia przez okres ponad 1 roku uznać należało za spowodowane wyłączną winą pozwanej spółdzielni.

W związku z powyższym uchwała Rady Nadzorczej pozwanej spółdzielni podlegała uchyleniu na mocy art. 42 § 3 prawa spółdzielczego w zw. z art. 198 § 2 prawa spółdzielczego, jako sprzeczna z postanowieniami statutu oraz dobrymi obyczajami i mająca na celu pokrzywdzenie powoda.

O kosztach postępowania, zgodnie z wynikiem sprawy, orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., obciążając nimi w całości pozwanego jako stronę przegrywającą proces. W konsekwencji należało zasądzić od pozwanego na rzecz powoda kwotę 200 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu, kwotę 360 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego oraz 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego Sąd ustalił na podstawie § 8ust. 1 pkt 1 . rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana, która zaskarżając go w całości podniosła następujące zarzuty:

- naruszenia przepisów postępowania mający istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, tj. art. 233 kpc ;

- naruszenia prawa materialnego, tj. art. 194 par.1 pkt.1 prawa spółdzielczego poprzez jego niezastosowanie , pomimo że prawidłowe ustalenie stanu faktycznego w niniejszej sprawie powinno prowadzić do konkluzji, że w niniejszej sprawie spełnione zostały przesłanki do wykreślenia powoda z rejestru członków spółdzielni.

Apelująca wniosła również o przeprowadzenie na podstawie art. 382kpc dowodów z dokumentów w postaci zaświadczenia z dnia 18 maja 2020r dotyczącego stanu zatrudnienia w spółdzielni oraz zestawienia zysków i strat , albowiem potrzeba ich przedstawienia wynika później.

Wskazując na powyższe, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz obciążenie powoda kosztami postępowania za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje :

W pierwszej kolejności Sąd Apelacyjny wskazuje, że zaskarżony wyrok wydany został w dniu 16 marca 2020r , zaś apelacja została wniesiona w dniu 21 maja 2020r. Środek zaskarżenia rozpoznawany był zatem na podstawie przepisów wprowadzonych ustawą z dnia 4 lipca 2020r o zmianie ustawy –Kodeks postępowania cywilnego oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 2019r poz. 1469), które weszły w życie w dniu 7 listopada 2019r. Zgodnie z art. 374kpc w brzmieniu nadanym mu powołaną ustawą, sąd II instancji może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym, jeżeli przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne. Rozpoznanie sprawy na posiedzeniu niejawnym jest niedopuszczalne , jeżeli strona w apelacji lub odpowiedzi na apelację złożyła wniosek o przeprowadzenie rozprawy, chyba że cofnięto pozew lub apelację, albo zachodzi nieważność postępowania. Żadna ze stron nie zgłosiła wniosku o przeprowadzenie rozprawy, a Sąd Apelacyjny uznał, że jej przeprowadzenie nie jest konieczne, dlatego apelacja została rozpoznana na posiedzeniu niejawnym.

Apelacja pozwanej zasługiwała na uwzględnienie.

Dokonane przez sąd I instancji ustalenia faktyczne nie były kwestionowane przez strony, dlatego ustalenia te Sąd Apelacyjny w całości przyjmuje jako własne, co czyni zbędnym ponowne ich powoływanie. Pozwana w apelacji zarzuciła naruszenie prawa procesowego wyłącznie w zakresie oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i zarzut ten należało uznać za uzasadniony. Analiza przeprowadzonego w tej sprawie postępowania dowodowego nie daje podstaw do wnioskowania, tak jak uczynił to Sąd I instancji, że sytuacja finansowa pozwanej spółdzielni była na tyle dobra, że pozwalała na zatrudnienie powoda na podstawie umowy o pracę , a nie umowy zlecenia. Całkowicie zaś dowolnym jest przyjęcie, że przedstawiona powodowi oferta pracy na podstawie umowy zlecenia

była propozycją pozorną, a nawet miała formę szykany wobec niego i próbą pozbycia się go . Dokonując tego rodzaju wnioskowania Sąd Okręgowy nie tylko nie przeanalizował sytuacji finansowej spółdzielni, ale też nie rozważył w kategoriach ekonomicznych celowości utworzenia dla powoda nowego stanowiska pracy, w sytuacji gdyż wcześniej zajmowane ( zastępcy kierownika zakładu w L. ) zostało zlikwidowane właśnie ze względów racjonalizacji zatrudnienia w jednostce, która nie przynosiła już w ostatnim okresie dochodów , a generowała wyłącznie straty. Powód sam nie wskazał jakie obowiązki i w jakim charakterze mógłby wykonywać w ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę , subiektywnie oceniając, że przedstawiona mu propozycja umowy zlecenia nie odpowiada jego kwalifikacjom . Ocena sądu I instancji ,że argumenty przytaczane przez pozwaną dla uzasadnienia złożonej powodowi propozycji należało uznać za fikcyjne nie zasługiwała na akceptację. Całkowicie zaś dowolnym jest uznanie, że pozwana zaproponowała powodowi stanowisko całkowicie sprzeczne z jego dotychczasowymi obowiązkami i nieliczące z dobrymi obyczajami . W sytuacji gdy dotychczasowe stanowisko powoda uległo likwidacji , trudno uznać, by propozycja złożona powodowi naruszała dobre obyczaje, a odwoływanie się do tego, że podobna sytuacja nie miała miejsca w odniesieniu do żadnego innego członka spółdzielni , nie jest wystarczającym argumentem do uznania, że propozycja złożona powodowi miała formę szykany . Czyniąc zarzut naruszenia par. 30 pkt. 4 statutu spółdzielni sąd I instancji nie wskazał czy istniały realne i ekonomicznie uzasadnione podstawy zaproponowania powodowi „bardziej adekwatnego stanowiska” i całkowicie bezpodstawnie uznał, że pozostawanie przez powoda bez zatrudnienia przez okres ponad 1 roku było zawinione przez pozwaną spółdzielnię , albowiem przedstawiona mu propozycja zatrudnienia miała charakter wyłącznie pozorny. Podkreślić ponadto należy, że sytuację finansową pozwanej spółdzielni przedstawił w swoich zeznaniach przesłuchany w charakterze strony jej Prezes K. P. , co zostało całkowicie pominięte w ustaleniach sądu i instancji , który skoncentrował się wyłącznie na tym , że zgłaszane zastrzeżenia w zakresie zaangażowania powoda w wykonywanie obowiązków pracowniczych nie znajdowało żadnego poparcia w zgromadzonych w sprawie innych dowodach, obarczając w całości winą pozwaną z tego tytułu , że powód nie przyjął przedstawionej mu propozycji pracy w ramach umowy zlecenia. W ocenie Sądu Apelacyjnego , zarówno z zeznań Prezesa pozwanej spółdzielni jak i załączonych do apelacji dokumentów w postaci zaświadczenia dotyczącego stanu zatrudnienia jak i zestawienia zysków i strat jednoznacznie wynika, że jej kondycja finansowa jest niekorzystna , a ilość zatrudnionych osób jest adekwatna do jej aktualnych potrzeb związanych z prowadzoną w bardzo ograniczonym zakresie działalnością. Jak wskazano powyżej , powód nie przedstawił żadnej propozycji w jakim charakterze i z jakim zakresem obowiązków mógłby zostać zatrudniony na umowę o pracę . Nie bez znaczenia jest również i to, że powód od 2009r jest na emeryturze , stąd zatrudnienie na umowę zlecenia trudno rozważać w kategorii szykany, czy sposobu pozbycia się go ze spółdzielni . W ocenie Sądu Apelacyjnego, z uwagi na sytuację finansową spółdzielni, zaproponowana forma zatrudnienia powoda była rzetelna i realna zarówno z punktu widzenia interesów powoda jak i pozwanej.

Mając na uwadze powyższe uznać należało, że brak było podstaw do stwierdzenia, tak jak uczynił to sąd I instancji, że powód pozostawał ponad rok bez pracy z wyłącznej winy pozwanej spółdzielni, co skutkowało uznaniem , że zaskarżony wyrok wydany został z naruszeniem prawa materialnego, tj. art.194 par.1 pkt.1 prawa spółdzielczego poprzez jego niezastosowanie . Prawidłowa ocena zebranego w tej sprawie materiału dowodowego uzasadnia uznanie, że zostały spełnione przesłanki do wykreślenia powoda z rejestru członków spółdzielni , a zatem jego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, co skutkowało koniecznością wydania na podstawie art. 386 par.1 kpc orzeczenia reformatoryjnego poprzez oddalenie powództwa i obciążenie powoda kosztami procesu za obie instancje w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wynikającej z art. 98 par.1 i3 kpc.

Mariola Głowacka Małgorzata Mazurkiewicz-Talaga Ryszard Marchwicki