

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2016 roku.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący: Sędzia S.O. Lucyna Stąsik-Żmudziak

Ławnicy: Grażyna Krzewińska, Maria Kowalczyk

Protokolant: st. sekretarz sąd. Małgorzata Gruza

po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2016 roku w Lublinie

sprawy z powództwa A. G. (1)

przeciwko Spółdzielni (...) w L.

o uchylenie uchwały o wykluczeniu z członkostwa w Spółdzielni, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądzenie wynagrodzenia

I. oddala powództwo;

II. koszty postępowania pomiędzy stronami wzajemnie znosi.

VII P 20/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15 października 2014 roku A. G. (1) wniósł o uchylenie uchwały Rady Nadzorczej Spółdzielni (...) w L. nr (...) z dnia 23 września 2014 roku o wykluczeniu go z członkostwa w Spółdzielni, o przywrócenie do pracy w pozwanej Spółdzielni na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za cały okres pozostawania bez pracy w wysokości średnich zarobków powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia w Spółdzielni.

W uzasadnieniu wskazał, że skutek uchwały wykluczającej go ze Spółdzielni po 44 lata pracy, za rzekomo umyślne działanie na szkodę Spółdzielni i ciężkie naruszenie obowiązków członkowskich, należało uznać za oczywiście naruszający przepisy ustawy Prawo Spółdzielcze, postanowienia statutu Spółdzielni jak również wszelkie zasady współzycia społecznego i zdrowego rozsądku ze strony władz pozwanej. W dalszej części uzasadnienia powód odniósł się do okoliczności dotyczących powstania i funkcjonowania Spółdzielni od lat 50 – tych do obecnego czasu, podnosząc, że obecne władze podjęły działania, które w ocenie powoda spowodowały pogorszenie warunków pracy osób niewidzących w takim stopniu, że pracownicy zaczęli zgłaszać sprzeciw, domagając się ich poprawy. Wiązało się to w szczególności z przeniesieniem do jednego pomieszczenia maszyn i urządzeń w takiej ilości, że praca stała się w jego ocenie bardzo trudna z powodu nadmiernego zagęszczenia i dużego hałasu wywołanego pracą wielu maszyn. Brak reakcji ze strony zarządu Spółdzielni spowodował, że w dniu 1 września 2014 roku powód, działając jako przewodniczący Grupy Członkowskiej ZP – 1 wspólnie z zastępcą i sekretarzem w imieniu pracowników tej grupy, wystosowali pismo do zarządu z prośbą o niezwłoczne poprawienie warunków pracy. W dalszej części powód odniósł się do sytuacji dotyczącej, jak to określił, samowoli związanej z budową płotu i powstałego na tym tle sporu między pozwaną Spółdzielnią a Spółdzielnią Mieszkaniową (...) w L.. Ponadto wskazał, że znając stanowisko zarządu Spółdzielni co do zapytania zawartego w piśmie z dnia 1 września 2014 roku, zgodnie z którym spełnienie postulatów

nie było możliwe z uwagi na ustalony cykl produkcyjny, przedstawiciele Grupy Członkowskiej(...) zwrócili się do Okręgowego Inspektora Pracy w L. z prośbą o zainteresowanie problemem.

Powód podał, że wyniki przeprowadzonej kontroli potwierdziły zasadność podnoszonych w piśmie z dnia 1 września 2014 roku zarzutów, jak również wiele innych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów kodeksu pracy i bhp. Opisane działania powoda jako przedstawiciela Grupy Członkowskiej(...) stały się pretekstem, dla którego zarząd Spółdzielni złożył do Rady Nadzorczej wnioski o wykluczenie go z członkostwa w Spółdzielni, a w konsekwencji rozwiązania umowy o pracę.

Zdaniem powoda takie działanie narusza jego prawa jako członka Spółdzielni, który ma prawo zgłaszania do zarządu wniosków i domagania się ich rozpatrzenia we właściwym czasie, jak również ma obowiązek przestrzegania przepisów bhp. Działanie zarządu i rady nadzorczej stanowi potwierdzenie tego, że realizację tych praw i obowiązków należy uznawać za ciężkie naruszenie obowiązków członkowskich. Nadto powód wskazał, że jego postępowanie jako przedstawiciela Grupy Członkowskiej (...) zostało zupełnie inaczej ocenione przez (...) Związek Zawodowy (...). (pозew – k. 2 – 5 akt sądowych)

W piśmie procesowym z dnia 14 listopada 2014 roku powód wskazał, że wysokość żądanego pozewem odszkodowania wynosi 12 513 złotych i odpowiada sześciomiesięcznym średnim zarobkom, zgodnie z przedłożonym zaświadczeniem. (pismo – k. 8 a.s.)

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej Spółdzielni nie uznał powództwa wnosząc o jego oddalenie w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pełnomocnik wskazał, że Rada Nadzorcza podjęła uchwałę o wykluczeniu powoda z członkostwa w Spółdzielni wobec oceny, iż A. G. (1) dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków członkowskich i umyślnego działania na szkodę Spółdzielni w postaci przekazania prasie nieprawdziwych informacji o rzekomym naruszeniu przez pracodawcę przepisów bhp, co postawiło Spółdzielnię w niekorzystnym świetle jako podmiot niedbający o pracowników. Pełnomocnik pozwanej podniósł, że powód poinformował redakcję (...) że panujący na hali produkcyjnej hałas jest za wysoki i doprowadza go do utraty słuchu.

Sytuacja ta odbiła się niekorzystnie na wizerunku firmy jak też niekorzystnie wpłynęła na atmosferę panującą wśród pracowników. Jako bezzasadne uznał twierdzenia, że kontrola Państwowej Inspekcji Pracy potwierdziła zasadność zarzutów powoda określonych w pozwie. Zakres nakazu wydanego przez inspektora pracy nie odnosi się do wynikających z działań pracodawcy naruszeń. Odnosząc się do żądania ustawienia ścianek działowych mających ograniczać hałas na stanowisku pracy powoda, powołał się na wyniki przeprowadzonych niezależnych badań natężenia hałasu, które nie wykazały przekroczenia dopuszczalnych norm. Co więcej hałas nie dotyczył procesu produkcyjnego a spowodowany był trwającymi remontami i miał charakter przejściowy. Podniósł, że w czasie rozmowy z członkami zarządu po odmowie ustawienia ścianek działowych wokół miejsca pracy powoda, użył on w stosunku do kierownika zakładu obraźliwego określenia: „zamknij gębę” i takie zachowanie narusza zasady jakie powinny obowiązywać pomiędzy pracownikiem a jego bezpośrednim przełożonym. Dodatkowo podniósł, że powód w przeszłości kilkakrotnie dopuszczał się nieprzestrzegania regulaminu pracy i nie stosował się do poleceń przełożonych. Wszystkie przytoczone okoliczności uzasadniały podjęcie uchwały o wykluczeniu powoda z członkostwa w Spółdzielni. (odpowiedź na pozew – k. 17 – 20 a.s.)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. G. (1) został zatrudniony w pozwanej spółdzielni od 1 września 1971 r. Był członkiem Spółdzielni (...) w L. i pracował na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Pracę wykonywał w pełnym wymiarze czasu, obowiązującym osoby niepełnosprawne zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. W sierpniu 2013 roku uzyskał zgodę na wykonywanie pracy powyżej obowiązującej normy czasu pracy i w godzinach nadliczbowych. Przez lata wykonywał różnego rodzaju prace, ostatnio pracował na montażu w charakterze elektromontera. (Dowód: akta osobowe powoda)

Jego przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto za ostatnie pełne 3 miesiące zatrudnienia średnio wynosiło 1797,60zł. (zaświadczenie o wysokości zarobków k. 184 as) Jest osobą całkowicie niezdolną do pracy i samodzielnej egzystencji i z tego tytułu jest uprawniony do renty, którą w okresie zatrudnienia i nadal pobiera wraz z dodatkiem pielęgnacyjnym. (bezsporne – oświadczenie powoda k. as)

Pozwana Spółdzielnia (...) (...) w L. prowadzi swoją działalność od 1945 roku. Jej przedmiot działalności określony został w miarę szeroko i był przystosowany do możliwości wykonywania zatrudnienia przede wszystkim przez osoby niepełnosprawne, w szczególności niewidome. Przez lata zakres podejmowanej produkcji był w miarę stały. Zmienił się w ostatnio latach w ramach dostosowywania się Spółdzielni do zmieniających się warunków ekonomicznych i pojawiającej się na rynku konkurencji, (zwłaszcza tanich wyrobów chińskich) wpływającej na możliwości sprzedaży bieżącej produkcji. Spółdzielnia działa w oparciu o rachunek ekonomiczny. Zmiany polityczne i społeczne, w tym zmniejszające się dotacje na rzecz niepełnosprawnych, wymusiły na Spółdzielni podejmowanie coraz aktywniejszych form działalności gospodarczej w celu uzyskania środków na funkcjonowanie. Obecnie do zakresu działalności należy m.in. poligrafia, produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, wyrobów metalowych gotowych, urządzeń elektrycznych, maszyn, handel hurtowy i detaliczny, transport, działalność usługowa w zakresie informacji i związana z obsługą nieruchomości, wynajem, dzierżawa. (przedmiot działalności wskazany w KRS k. 21 as, zeznania w charakterze strony P. S. (1) k. 95v-99as w zw. z k.194 as)

Pozwana zatrudnia ok. 200 osób, w większości są to osoby niepełnosprawne, zarówno niewidome jak i z innymi rodzajami niepełnosprawności, ponieważ wówczas uzyskiwane jest dofinansowanie z PFRON. Zatrudniane są też osoby w pełni sprawne, na stanowiskach, na których pracować nie mogą osoby niewidome ze względu na rodzaj wykonywanych czynności technicznych. Zatrudniane zostają osoby, również z inną niepełnosprawnością niż związana ze wzrokiem, gdyż rodzaj produkcji metalowej wymaga raczej widzenia. Zatrudnienie jest oparte o umowy o pracę, z reguły w pełnym wymiarze czasu pracy, jedynie 3 osoby pracują w niepełnym wymiarze. Spółdzielnia zatrudnia nowych pracowników, w tym niepełnosprawnych, ostatnio zatrudnienie wzrosło o 15 osób. Nie ma zasadniczych zwolnień, pracownicy odchodzą w związku z przejściem na emeryturę. Wynagrodzenia płacone są regularnie. Stan zatrudnienia utrzymuje się na stałym poziomie.

Rok 2015 był drugim rokiem zysków, co przełożyło się także na wzrost zarobków i podział nadwyżki bilansowej. Zysk został wypracowany w takiej wysokości, że członkowie spółdzielni mogli uczestniczyć w jego podziale. Podjęto uchwałę, że nadwyżka zostaje podzielona w ten sposób, iż zostanie dopisana do udziału członka.

Od kilku lat spółdzielnia przechodzi poważne zmiany. Zdecydowanie w ciągu ostatnich kilku lat warunki pracy w spółdzielni zmieniły się na lepsze. W latach 90-tych warunki były tragiczne, często kwestionowane przez inspekcję pracy, nawet grożono zamknięciem spółdzielni. Produkcja metalowa za pomocą ciężkich maszyn odbywała się w suterenie spółdzielni. Ze względu na hałas jaki wytwarzały prasy, nie mogły tam funkcjonować, przeniesiono je do garażu i tam pracowali niepełnosprawni. Prasy wytwarzały hałas powyżej 85 decybeli, obecnie tych pras już nie ma w spółdzielni na G., są w drugim zakładzie przy ul. (...), gdzie po połączeniu ze spółdzielnią (...) w jej budynkach umieszczono te maszyny. Przez wiele lat w Spółdzielni nie było żadnych remontów.

W 2011 roku powołano nowy, stosunkowo młody zarząd i od tego czasu powierzono funkcję Prezesa, nadal ją wykonującemu P. S. (1). Sytuacja spółdzielni była wówczas bardzo trudna ze względu na ujemny wynik finansowy, mało było zamówień na produkcję, sprzedaż utrzymywała się na bardzo niskim poziomie.

Po 2010 r. spółdzielnia stała na skraju bankructwa, miała wykorzystany limit kredytowy. Dostawcy nałożyli na spółdzielnię blokady towarów. Mimo, że Spółdzielnia wtedy zatrudniała także ok. 200 osób, nie przeprowadzono restrukturyzacji zatrudnienia, ponieważ nie było pieniędzy na odprawy. Były zwalniane 1,2 osoby, ale z reguły z powodów dyscyplinarnych np. nadużywania alkoholu. Jeżeli już, to zwalniani byli pracownicy, a nie członkowie spółdzielni. Zarząd podjął prace i działania naprawcze polegające na tym, że w ramach porozumienia zmieniającego pracownicy przechodzili na niepełny etat, co wiązało się z okresowym zmniejszeniem wynagrodzeń. Z czasem, wraz z poprawą sytuacji spółdzielni, wymiar czasu ponownie wzrastał do pełnych etatów i wynagrodzeń.

Zatrudniono nowego kierownika zakładu. Dyscyplina pracy uległa poprawie. Wydajność odnosi się do predyspozycji pracowników. Kierownik egzekwuje, aby czas pracy był jak najbardziej efektywny, poprzez unikanie pogawędek, nadmiernych przerw na papierosa. Jest ustalona jedna regulaminowa przerwa 15-minutowa dla pracowników zdrowych, którzy pracują powyżej 6 godzin, oraz druga, dodatkowa dla pracowników ze stopniem niepełnosprawności dla wypoczynku. Wtedy można palić papierosy w wyznaczonych miejscach.

Nowy Prezes już wcześniej pracował przez ok. 10 lat w spółdzielni i uzgodnił, że przez rok będzie prowadził jej sprawy, a jeżeli nie uda się w tym czasie uzdrowić sytuacji ekonomicznej, podjęta zostanie decyzja o postawieniu w stan upadłości. Na początku 2011 r. istniały przeterminowane zobowiązania publiczno-prawne w stosunku do pracowników – opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń ze względu na brak funduszy na koncie. Składki ZUS i podatki były płacone. Udało się w terminie 6-miesięcy wyjść na plus, ale rok 2011 zamknął się stratą. Zwiększono linię kredytową, uporządkowano księgi wieczyste na nieruchomości, nastąpiła wyprzedaż zbędnych materiałów i towarów poniżej ceny ewidencyjnej. Przeprowadzono reorganizację wewnętrzną, przeprowadzając pracowników na niezagospodarowaną halę produkcyjną, dzięki temu zwolniły się 2 budynki, które zostały przeznaczone pod wynajem. Początkowo firmy nie było stać na przeprowadzenie remontu, więc w większości najemcy remontowali pomieszczenia z własnych środków na zasadzie kompensacji należności. Dzięki temu w 2011 roku za wynajem uzyskano 468 000 zł., a obecnie prawie 1 300 000 zł rocznie. We wcześniejszych latach dofinansowanie z PFRON-u wynosiło 3 000 000, po 2008 r. z uwagi na zmianę przepisów i ograniczenie dotacji spadło do 1 800 000. Dzięki dodatkowym środkom z najmu zrekompensowano brak gotówki. Od 2011 r. nastąpiła dywersyfikacja produkcji polegająca na wycofywaniu nierentownych branż. Etap był długofalowy ze względu na trudności ze znalezieniem odpowiednich substytutów. Głównie zaprzestano branży szcztokarskiej, częściowo branży elektro-technicznej, grupy przedłużaczy i branży stemplarskiej. Rozpoczęto produkcję plandek, którą potem zlikwidowano z powodu nieopłacalności. Zwiększono 2,5 krotnie branżę rolniczą. Zdecydowanie poprawiono wyniki w branży motoryzacyjnej. Wyremontowano budynki i hale produkcyjne oraz klatki schodowe, pomalowano pomieszczenia, powstała wentylacja mechaniczna, w wyniku czego diametralnie na lepsze zmieniły się warunki pracy wszystkich pracowników. Jest unowocześniany park maszynowy, kupiono nowe maszyny, nowe automaty do pracy, dzięki czemu z firmy upadającej Spółdzielnia jest obecnie firmą liczącą się na rynku i musi dbać o dobre zdanie kontrahentów i o ich opinie.

Po remoncie powstały pomieszczenia socjalne, w których pracownicy mogą spożywać posiłki, szatnie są wyposażone w nowe szafki, są kuchenki mikrofalowe, czajniki, stoliki, krzesła. Przed powierzeniem funkcji obecnemu zarządowi nie było takich pomieszczeń, na posiłki pracownicy chodzili do bufetu, którego teraz nie ma a pomieszczenie jest wydzierżawione. Odnowiono toalety. Jako zakład pracy chronionej spółdzielnia musi stwarzać bezpieczne warunki dla niepełnosprawnych i w ramach tego są stworzone bezpieczne ciągi komunikacyjne dla niewidomych. W ciągach są listwy, które można wyczuć osoba niewidoma poruszająca się po nich, wiedząc że nie napotka żadnej przeszkody.

Zmienił się profil produkcji, dostosowano się do potrzeb rynku, całkowicie zlikwidowana została branża szcztokarsko pędzlarzarska, wyparta przez konkurencję chińską, zlikwidowano też produkcję, która odchodziła wraz z postępem, przestano robić kapsle, bezpieczniki cylindryczne do F.. Obecnie szeroko rozwijana jest branża rolnicza, robiony jest montaż wiązek do pojazdów rolniczych, wykonywane są przewody elektryczne, przedłużacze, Spółdzielnia jest monopolistą w zakresie stacyjki ciągnikowej. W sumie wyremontowano blisko 5 tys. m² pomieszczeń, w tym ponad 100 pomieszczeń administracyjnych, produkcyjnych i materiałowych.

Wyremontowano kilka ciągów komunikacyjnych i 5 klatek schodowych, wyremontowano oraz utworzono od podstaw kilkanaście łazienek. Utworzono pomieszczenia socjalne na każdym piętrze. Wymieniono kilkaset okien i drzwi, przeprowadzono modernizację instalacji elektrycznej i centralnego ogrzewania, dostosowano i wymieniono oświetlenie, wykonano termoizolację budynków. Na remonty, łącznie z inwestycjami na produkcję od początku 2011 r. przeznaczono ok. 4 mln zł. Są to nakłady rządu kilkunastu procent z tytułu sprzedaży rocznie. Na zakładzie nr 1, gdzie pracował powód wyremontowano 2 hale produkcyjne, łazienki, stworzono pokoje socjalne, każdy remont hali wiązał się z wymianą oświetlenia, ogrzewania, zakupem odpowiednich stołów i regałów produkcyjnych. Stworzono specjalne ciągi komunikacyjne, które miały wyeliminować ewentualne zagrożenia. Dodatkowo na inwestycje maszyn i urządzeń

przeznaczono milion złotych. W okresie wakacyjnym 2014 r. przez ok. 3 miesiące były prowadzone prace remontowe i one mogły powodować zwiększenie hałasu. W tym czasie większość pracowników przebywała na urloпах i turnusach rehabilitacyjnych. Wtedy remontowano halę produkcyjną, ale remont był podzielony na 3 etapy. W każdej części hali remont był prowadzony jak najmniej kolizyjnie. Na czas remontu stawiano ścianę działową, która oddzielała część hali podlegającej remontowi. Przy czym jednocześnie umożliwiała przejście do wyjść ewakuacyjnych i do miejsc pracy.

W latach 2012- 2014 Spółdzielnia otrzymywała wyróżnienia i nagrody. Została ujęta w rankingu w ten sposób, że w latach 2013-2014 spółdzielnia po raz pierwszy zakwalifikowała się do pierwszej setki przedsiębiorstw (...).

(dowód: zeznania P. S. k. 95-99as w zw. z 194v as, zeznania świadków: A. G. (2) k. 88v-90as, M. S. k. 9091as, K. T. k. 91-92as, A. D. k. 92-92v as, M. G. k. 99v-100 as, J. W. k. 100-100v as, J. S. k. 101 102as, B. Ż. k. 102vas, H. Z. k. 103as, E. D. k. 164- 167 as, L. B. k. 168-169vas, M. C. k. 185v-188as, R. K. k. 188-190as, K. K. (1) k. 190192v dokumentacja k. 94 as,

Opisane wyżej zmiany nie w pełni podobały się wszystkim pracownikom, a wśród nich niemal wszystko było źle oceniane przez powoda, który od początku dyskredytował działania zarządu. Negował wszystkie remonty, zakupy maszyn i urządzeń. Kwestionował zmiany dotyczące profilu produkcji, uważał rezygnację z poprzednich rodzajów działalności za wadliwą, wprowadzanie nowych produkcji za niepotrzebne i kosztowne. Powód był postrzegany jako osoba konfliktowa i roszczeniowa, Za każdym razem przedstawiając swoją prośbę przedstawiał ją tak, że musi być to przez zarząd wykonane. Były to m.in. żądanie stworzenia palarni, dodatkowej przerwy na papierosa, spożywania napojów przy miejscu pracy. Zdaniem kierownictwa spółdzielni (...) nigdy nie chodziło o poprawę warunków pracy, zawsze chodziło o walkę z zarządem. Jego współpracownicy określali go mianem krzykacza. Zdarzyła się taka sytuacja, że w Spółdzielni w ramach poprawiania dyscypliny, wobec faktu, że zdarzały się wypadki picia alkoholu, zarządzono badanie alkomatem. Powód podburzał pracowników, aby nie poddawali się tego typu zabiegowi.

Nie zgadzał np. na rozlokowanie na hali produkcyjnej wiertarek. Żądał odgrodzenia wiertarek ściankami działowymi i wytłumienia hałasu.

Przed remontem wiertarki były umiejscowione w innej części hali, we wnęce, w innym ciasnym pomieszczeniu, kwestionowanym przez inspekcje badające warunki pracy, hałas pochodzący od nich nie był tam wytłumiany.

W ramach remontu wyburzono wszystkie ścianki działowe i w ten sposób powstała jedna 260 m hala z ciągami komunikacyjnymi. To, gdzie wiertarki zostały umiejscowione po remoncie, wynikało z rozplanowania stanowisk pracy biorąc pod uwagę dogodne dojście do nich dla osób niewidomych. Przy projektowaniu ciągu technologicznego pracowało wiele osób, w tym osoby z pionu technicznego, prezes spółdzielni, kierownik zakładu i osoba odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy. Taka osoba potem pilnowała wykonania tego ciągu i czy zostały zachowane wszystkie zasady, pozwalające na bezpieczne wykonywanie pracy.

Na środku hali jest ciąg komunikacyjny a z niego po boku odchodzą ciągi do poszczególnych stanowisk pracy. Część wiertarek przeniesiono z zakładu nr 2, ponieważ jest tam wygaszana produkcja. Przemieszczane są maszyny i w związku z tym zwiększyła się ilość wiertarek. Jednakże na hali gdzie pracował powód ilość wiertarek nie uległa drastycznemu zwiększeniu gdyż część wiertarek została przeniesiona na dół, gdzie wyremontowano pomieszczenie i jest jeszcze hala produkcyjna.

Stanowiska z wiertarkami tak są usytuowane, że są one w ciągu technologicznym produkcji, w głębi hali po bokach, co nie oznacza, że takie usytuowanie wiertarek powoduje ich większy hałas niż przed remontem. Lokalizacja wiertarek uwzględnia kolejny etap ciągu technologicznego produkcji. Gdyby te wiertarki przestawić w kąt lub wnękę zdecydowanie zaburzyłoby to ciąg. W chwili obecnej na hali wiertarki są ustawione prawidłowo, jadąc wózkami od wejścia po linii ściany w ciągu 5 metrów, brygadzysta może rozdysponować detale pod wiertarki i gwinciarke, gdzie później te detale trafiają bezpośrednio na montaż. Wiertarki nie mogą być oddzielone, ponieważ do każdej ściany musi być zachowany odstęp. Ścianki działowe odgradzające wiertarki od pozostałej części hali nie mogły powstać przede wszystkim ze względów bezpieczeństwa, polegających na konieczności stałego nadzoru nad dojściem do stanowisk

pracy. Chodziło o to, żeby było jak najmniej przeszkód w dojściu do nich. Dodatkowe ścianki stanowiły by dodatkowe bariery, utrudniłyby nadzorowanie pracy osób niewidomych. Powód o tym wiedział gdyż był o tym informowany przez kierownika zakładu. To samo dotyczyło wymagań dojść do pomieszczeń i urządzeń sanitarnych, dlatego stworzono część pomieszczeń sanitarnych na hali.

Na hali, gdzie pracował powód pracuje ponad 30 osób.

Na wiertarkach i gwinciarkach nie ma obowiązku pracy w ochronnikach, ale pracownicy jak chcą to mogą w nich pracować, są w nie wyposażeni. Problem istnieje na zakładzie nr 2 (gdzie powód nie pracował) bo jest tam większy hałas pochodzący od pras mimośrodowych, co nakłada obowiązek pracy w ochronnikach. Powód pracował zakładzie nr 1, jednak nie chciał pracować w ochronnikach, bo twierdził, że mu przeszkadzały w pracy.

Spółdzielnia wielokrotnie proponowała A. G. (1) nauszniki, stopery. Często odpowiedź powoda skierowana do pracownika BHP była taka, że nikt mu nie będzie zatykał uszu. Miał takie odczucie, że tyle lat pracował bez ochronników więc dalej tak będzie pracował. Pracownicy w zakładzie na G. (...) słuchają w czasie pracy radia, pracują w słuchawkach, mają swoje własne nośniki. We wcześniejszym okresie był radiowęzeł, który został zlikwidowany. Słuchanie z własnych nośników nie jest zjawiskiem masowym, dotyczy paru osób, ale gdy to nie przeszkadza im w pracy korzystają z tego. Wśród nich był powód, który często słuchał muzyki w czasie pracy mając na uszach słuchawki.

(dowód: zeznania P. S., A G., K. K.)

Spółdzielnia zatrudnia osobę niepełnosprawną z ogólnego stanu zdrowia na stanowisku specjalisty ds. BHP i spraw przeciwpożarowych. Obowiązki polegają na pilnowaniu przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zdaniem osoby pełniącej tą funkcję – przesłuchanego w sprawie K. K. (1) (k. 190 as) Spółdzielnia przestrzega tych zasad. Miało miejsce szereg kontroli, ostatnio była trzyletnia kompleksowa kontrola inspekcji sanitarnej, która nie miała żadnych uwag i zastrzeżeń. W 2015 roku była kontrola inspekcji pracy, też 3-letnia, kompleksowa. Nie wykryła uchybień, było tylko drobne wystąpienie dotyczące przydzielenia nowozatrudnionym pracownikom odzieży i obuwia.

W zakładzie na G., gdzie pracował powód umiejscowiona jest produkcja branży elektrotechnicznej, do której używane są wiertarki i gwinciarki. Są tam 2 hale produkcyjne na różnych poziomach. W 2014 r. przeprowadzono dwukrotnie pomiary poziomu hałasu za pomocą firmy, posiadającej akredytację Polskiego Centrum Akredytacji, wyposażonej w laboratoria uprawnione do wykonywania badań. Spółdzielnia jest zobligowana do wykonania pomiaru hałasu, pracodawca jest zobowiązany wytypować stanowiska pracy do takiego badania i do badań wytypowano gwinciarki i wiertarki. Wynik poziomu hałasu wyszedł znikomy, badania wykazały poziom dźwięku poniżej 0,2 najwyższego dopuszczalnego natężenia hałasu zgodnie z normami hałasu. Na każdym stanowisku przeprowadzono pomiary, na każdym wynik wyszedł poniżej granic dopuszczalnych. Zgodnie z przepisami jeżeli poziom hałasu w ciągu 2 lat utrzymuje się w granicach poniżej 0,2 dopuszczalnego natężenia to odstępuje się od badań, dlatego w czerwcu tego roku wobec dotychczasowych wyników Spółdzielnia ponowi w tym celu badania. Badanie poziomu hałasu przeprowadzono dwukrotnie z tego względu na to, że przemieszczano gwintarki i wiertarki w związku przeprowadzanym wówczas remontem. Po przemieszczeniu musiano zrobić badanie jeszcze raz. Pierwsze badanie miało miejsce w dniu 10.06.2014r. Pomiary zostały wykonane w Spółdzielni (...) na zlecenie spółdzielni przez (...) punkt (...) s.c. w L.. Ze sprawozdania nr (...) sporządzonego w dniu 11.06.2014r. wynika, że celem pomiarów hałasu było określenie narażenia osób pracujących na wskazanych stanowiskach pracy – pracownika montażu. Pomiarów dokonano za pomocą miernika poziomu dźwięku (...)z aktualnym świadectwem wzorcowania. Określono warunki pomiarów według panującej temperatury i wilgotności powietrza. Ustalono, że w dniu pomiarów pracownicy stosowali ochronniki słuchu. Wszyscy zatrudnieni byli na pełny etat w wymiarze 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Jako czynności bez narażenia na hałas wskazano przerwę śniadaniową i prace przygotowawcze, pomocnicze i prace transportowe. Określono wyniki pomiaru w pomieszczeniu wiertarek i gwintarek dla wiertarki (...) przy fazowaniu wykonywanym przez pracownika montażu, dla wiertarek stołowych (...) przy wierceniu otworów w elementach metalowych za pomocą wiertarki stołowej przez pracownika montażu, dla wiertarki stołowej (...) przy fazowaniu, wiertarki(...) przy wierceniu otworów w elementach metalowych za pomocą wiertarki, dla gwinciarek przy obsłudze

gwinciarek przez pracownika montażu i saterowaniu stacyjki za pomocą wiertarki. Czas trwania pomiaru wynosił 5 minut.

Wszystkie wyniki pomiarów, tak równoważnego poziomu dźwięku podczas wykonywania czynności jak i maksymalny poziom dźwięku podczas zmiany roboczej oraz szczytowy poziom dźwięku podczas zmiany roboczej oraz ekspozycja dzienna nie przekroczyła dopuszczalnych norm i wartości. W sprawozdaniu podano, że zakład prowadzi produkcję wyrobów i akcesoriów motoryzacyjnych, głównie o profilu elektromechanicznym, w ramach obróbki metali i przetwórstwa tworzyw sztucznych, wyniki odzwierciedlały warunki panujące 10.06.2014r. w czasie wykonywania pomiarów na badanych stanowiskach pracy.

Ponowne pomiary hałasu zostały wykonane na zlecenie Spółdzielni przez tą samą firmę w dniu 03.09.2014r. za pomocą tego samego miernika poziomu dźwięku i w celu określenia narażenia osób pracujących na wskazanych stanowiskach pracy. Pomiaru dokonano w hali produkcyjnej Zakładu nr (...) i dotyczył on ustalenia poziomu hałasu wiertarek stołowych i gwinciarek obsługiwanych przez pracownika montażu przy wierceniu otworów w elementach metalowych za pomocą wiertarek, fazowania za pomocą wiertarki, obsługi gwinciarki. Ze sprawozdania z badań nr (...), wykonanego przez firmę wykonującą pomiar hałasu wynika, że normy i wartości hałasu nie zostały przekroczone. (dowód sprawozdania z badań – załącznik do odpowiedzi na pozew k. 21as)

Do osoby odpowiedzialnej za sprawę BHP nikt z pracowników nie zgłaszał uwag ani nie skarżył się, że poziom hałasu jest zbyt duży. Również takich skarg nie zgłaszali pracownicy do zarządu czy związków zawodowych. A. G. (1) i jeszcze kilka osób niezadowolonych z działań zarządu miała subiektywne odczucie, że te wiertarki są za głośne i między sobą prowadziła rozmowy. Ich treści dotarły do przedstawiciela związków zawodowych Solidarność, który twierdził, że należy kwestie tą przekazać do zarządu spółdzielni. Nie udało mu się podjąć żadnych działań gdyż powód całą sprawę nagłośnił mediom. Były też wcześniejsze rozmowy powoda z kierownikiem zakładu na temat zmiany usytuowania wiertarek i postawienia wokół nich ścianek działowych. Jednoznacznie poinformowano powoda, że nie ma możliwości zmiany położenia wiertarek gdyż wynika to z odpowiednio zaprojektowanego ciągu technologicznego produkcji w nawiązaniu do obowiązujących przepisów BHP zapewniających odpowiednie dojście do stanowisk pracy. Wykluczono też techniczną możliwość ustawienia ścianek działowych jako utrudniających kontrolę wykonywanej pracy przez osoby niewidome i niedowidzące.

Mianowicie sporządzone zostało pismo z datą 01.09.2014r. skierowane do Zarządu Spółdzielni, podpisane przez powoda jako przewodniczącego grupy członkowskiej w imieniu prezydium grupy i pismo to zostało złożone w sekretariacie zarządu. W piśmie tym powód wskazując, że działa w imieniu pracowników(...)domagał się wyodrębnienia osobnego pomieszczenia dla wiertarek i gwinciarek w lewym końcu nowej hali i oddzielenie ścianką działową pomieszczenia od pozostałej części hali. Argumentował, że zlikwidowałoby to panujący obecnie na całej hali nadmierny hałas i poprawiłoby znacznie warunki pracy. Podniósł, że jednym z podstawowych obowiązków zarządu jest dbałość o stałe polepszenie warunków pracy i poprawy warunków zdrowotnych swoich pracowników a obecny stan temu zaprzecza. Za niezrozumiałe określił fakt, że zarząd przed wprowadzeniem produkcji do nowej hali nie wyodrębnił takiego pomieszczenia. (dowód: pismo z 01.09.2014r. k. 6 as, dołączone do pozwu)

Wcześniej jednak pismo zostało przekazane redaktorowi (...) który zadzwonił do Prezesa Spółdzielni z pytaniem czy chce się ustosunkować do pisma grupy członkowskiej. Prezes Zarządu o fakcie napisania pisma dowiedział się z telefonu od mediów. Nie wiedział o co chodzi, redaktor zapoznała go telefonicznie z treścią pisma. Trafiło ono do niego w przeciągu 30 minut po telefonie. (dowód zeznania P. S. (1) k.as)

W dniu 08 września 2014r. w (...) ukazał się pierwszy artykuł prasowy. W rozmowie z v-ce Prezesem Zarządu K. K. (3) i Kierownikiem (...) A. G. (2) A. G. (1) przyznał się do rozmowy z redaktorką gazety.

Co do zasady artykuł ten dotyczył ogrodzenia na ulicy (...), które według piszącego, opierającego się na stwierdzeniach Nadzoru Budowlanego Spółdzielnia (...) postawiła nielegalnie. W artykule podano, że po nagłośnieniu sprawy w spółdzielni pojawili się inspektorzy Nadzoru Budowlanego, którzy polecieli usunąć spółdzielni część ogrodzenia, ponieważ powstało bez wymaganych zgód wydziału architektonicznego. Jednocześnie piszący podał, że nie jest to

jedyny problem. Właśnie władze spółdzielni dostały list, w którym kilku pracowników skarży się na hałas w miejscu pracy, dochodzący ze stanowiska, na którym niewidomi składają podzespoły ciągnika. W artykule powołując się na denerwującego się anonimowego, niewidomego pracownika spółdzielni, przytoczono jego wypowiedź, że zostali przeniesieni do dużej hali. Problem w tym, że razem ze stanowiskiem, na którym pracuje 8 wiertarek i 2 gwinciarki. Wcześniej znajdowało się ono w oddzielnym pomieszczeniu, teraz hałas w żaden sposób nie jest wytłumiony. Pracownik ten retorycznie pytał czy skoro jest już niewidomy to musi jeszcze być głuchy. W uzupełnieniu dodano, że w dniu kiedy wpłynęło do spółdzielni pismo prezes spółdzielni zamówił w zewnętrznej firmie badanie poziomu hałasu. Okazało się, że hałas jest dopuszczalny i nie jest wymagane nawet zakładanie słuchawek. Według Prezesa nie ma możliwości uwzględnienia skargi pracowników i przeniesienia wiertarek w inne miejsce ze względu na cykl produkcyjny.

dowód: artykuł k. 179-180as)

Kwestia ogrodzenia była sporna pomiędzy pozwaną a Spółdzielnią mieszkaniową. Pozwana ogrodziła teren przygotowując się do utworzenia parkingu, który zamierzała wydzierżawić. Ogrodzenie powstało bez odpowiedniej, uprzedniej zgody administracyjnej. Ostatecznie pozwana otrzymała z urzędu miasta definitywną zgodę na budowę parkingu przy siedzibie spółdzielni. Obecnie nie ma żadnej decyzji, z której wynikałyby nieprawidłowości przy budowie tego parkingu.

W dniu 10.09.2014r. Zarząd Spółdzielni skierował do Rady Nadzorczej wnioski o wykluczeniu powoda z członkostwa w spółdzielni. We wniosku poinformowano artykule i o działaniach powoda związanych z przekazaniem prasy w/w informacji. Zdaniem Zarządu informacja podana prasie była całkowicie niezgodna z prawdą i miała na celu zdyskredytowanie działań Zarządu w opinii czytelników gazety. Nie mieściła się w granicach dopuszczalnej krytyki i naruszała zasady współżycia społecznego.

Zarząd Spółdzielni podał, że ściśle monitoruje wszelkie czynniki szkodliwe występujące w procesie pracy. Natężenie hałasu spowodowane pracą wiertarek i gwinciarek w Zakładzie produkcyjnym (...)nie przekracza dopuszczalnych norm. Pomiar dokonywany został dwukrotnie i dwukrotnie nie stwierdzono przekroczeń. Mimo iż na tych stanowiskach pracy nie ma przekroczeń norm hałasu, to są one wyposażone w ochronniki słuchu niwelujące dyskomfort pracy. A. G. (1) jednak odmówił stosowania ochronników słuchu. Jako osoba niepełnosprawna może pracować w skróconym czasie pracy tj. maksymalnie 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, jednak na własny wniosek pracuje w powszechnych normach czasu pracy i mimo iż fałszywie twierdzi, że warunki pracy mu szkodzą, nie wycofał swej zgody na dłuższy czas pracy.

W trakcie rozmowy z Prezesem Zarządu i kierownikiem (...) A. G. (1) straszył, że podejmie dalsze kroki, by zmusić Zarząd do realizacji swych bezpodstawnych żądań. W trakcie rozmowy używał słownictwa uznawanego za obraźliwe. Wszystko to zdaniem Zarządu stanowiło jednocześnie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przewidzianych w regulaminie pracy według przepisów Ustawy Prawo Spółdzielcze (ustawa z 16 września 1982r. tekst jednolity: Dz. U. 2003 r. Nr 188 póź. 1848 z późn. zm.) jest podstawą do wykluczenia członka ze spółdzielni.

Ciężar i waga naruszenia obowiązków członkowskich i pracowniczych przez A. G. (1) sprawił, iż dalsze pozostawianie jego w Spółdzielni nie da się pogodzić z postanowieniami statutu spółdzielni i dobrymi obyczajami.

Nadmieniono, że Zarząd S-ni zdecydował się na podjęcie tak radykalnego kroku, jakim jest wykluczenie z członkostwa, ponieważ A. G. (1) kilkakrotnie już nie przestrzegał regulaminu pracy i nie stosował się do poleceń przełożonych i posiada aktualnie na swym koncie karę nagany za naruszenie regulaminu pracy.

Jednocześnie poproszono o rozpatrzenie wniosku o wykluczenie z członkostwa Sp-ni w trybie pilnym, ze względu na konieczność dotrzymania terminów nałożonych Prawem Spółdzielczym. (dowód: wniosek Zarządu Spółdzielni z 10.09.2014r. k. 37 as)

Tego samego dnia w nawiązaniu do wniosku Rada Nadzorcza działając na podstawie § 15 ust 1 Statutu Spółdzielni w związku z § 18 punkt 2 statutu zwróciła się o opinię w sprawie wykluczenia do działających w Spółdzielni związków zawodowych: Związku Zawodowego (...) w L., Komisji Zakładowej (...) przy Spółdzielni (...) w L., Związku Zawodowego (...) przy Spółdzielni (...) w L. oraz do Grupy Członkowskiej (...) z jednakowym w treści pismem z prośbą o pisemne konsultacje w przedmiocie zamiaru wykluczenia A. G. (1) z członkostwa w spółdzielni. Poproszono o możliwość wysłuchania ustnego przedstawiciela grupy. Wskazano przyczynę zamiaru wykluczenia tj. świadome działanie na szkodę spółdzielni wbrew jej interesom poprzez przekazanie prasie informacji o rzekomym naruszaniu przez Spółdzielnię przepisów BHP, polegającym na braku reakcji na nadmierny hałas panujący na hali produkcyjnej. Dodano, że A. G. odmówił jednak korzystania z ochronników słuchu i ma aktualną naganę za nieprzestrzeganie regulaminu pracy i nie wykonywanie poleceń przełożonych. (dowód: wnioski o opinie k. 37 as)

W Spółdzielni działają 3 związki zawodowe. Wnioskodawca należy do Związku Zawodowego (...). Pełni tam funkcję zastępcy przewodniczącego komisji rewizyjnej.

Jest też przewodniczącym Grupy Członkowskiej Zakładu nr (...) Spółdzielni. Zebranie Grup Członkowskich jest jednym z organów Spółdzielni, przewidzianym w statucie, tworzonym w przypadku gdy najwyższym organem Spółdzielni jest Zebranie Przedstawicieli Członków Spółdzielni. Do uprawnień grup członkowskich, m.in. należy wyrażanie swej opinii i zgłaszanie do właściwych organów wniosków w sprawach Spółdzielni, a zwłaszcza w sprawach dotyczących danej grupy członkowskiej, w szczególności dotyczących:

- potrzeb rehabilitacyjnych i socjalnych członków grupy;
- organizacji i warunków pracy wykonywanej przez członków grupy;
- opiniowanie wszelkich spraw wniesionych przez Radę Nadzorczą i Zarząd Spółdzielni. (39 i 40 Statutu Spółdzielni)

W odpowiedzi stanowisko związków zawodowych nie było jednoznaczne.

Komisja Zakładowa (...) w dniu 12.09.2014r. po zapoznaniu się z pismem RN oraz po wysłuchaniu A. G. (1) stanęła na stanowisku, że nie powinien być wykluczony z członka spółdzielni. Zdaniem związku jako przewodniczący Grupy Członkowskiej (...) działał na prośbę i zgłaszane przez niektórych pracowników zastrzeżenia dotyczące hałasu panującego przy produkcji stacyjki, który - mimo nie przekraczających dopuszczalnych norm - szczególnie dla osób całkowicie niewidomych jest uciążliwy.

Ponadto A. G. (1) przez ponad 40 lat pracy w spółdzielni dał się poznać jako dobry i dyspozycyjny pracownik wykonujący wszystkie powierzone mu przez przełożonych prace.

Z kolei Związek Zawodowy (...) przy Spółdzielni (...) w L. pismem z dnia 15.09.2014r. przychylił się do wniosku Zarządu jako zasadnego. Uznano, że częste interwencje do zewnętrznych organów nadzoru nad warunkami pracy i kłamliwe oskarżenia do mediów bez zgłoszeń i próby rozwiązań wewnątrz Spółdzielni, narażają na ogromne koszty wszystkich członków zakładu pracy.

Pismem z dnia 11.09.2014r. Prezydium Grupy Członkowskiej (...) podało, że nie popiera wniosku o wykluczenie, uznając ten wniosek za całkowicie bezzasadny, gdyż nie udowodniono A. G. (1) żadnego kontaktu z gazetą (...), o sytuacji jaka miała miejsce na hali stacyjki (...) powiadomiły osoby trzecie, w dniu kiedy przeprowadzana była kontrola hałasu redaktor(...) zadzwonił do A. G. (1) z informacją, że Prezes Spółdzielni poinformował gazetę, że stopień hałasu w tym pomieszczeniu nie przekracza dozwolonych norm, pomimo tego A. G. (1) zdecydował o niewycofaniu zbiorowego pisma do zarządu. Ponadto wskazano, że każdy ma prawo do kontaktowania się z mediami w sprawach, które uważa za słuszne i nie powinien być za to karany. Zdaniem Prezydium działalność A. G. (1) jest ukierunkowana wyłącznie na poprawę warunków pracy pracowników zatrudnionych w (...) i za to nie powinien ponosić żadnych kar i konsekwencji. Został na to stanowisko wybrany demokratycznie i wypełnia swoją rolę zgodnie z obowiązującymi przepisami. Zaprzeczono aby A. G. (1) proponowano wykonywanie pracy z zatyczkami słuchowymi a przede wszystkim

sama propozycja świadczy o pogorszeniu warunków pracy. Pismo zostało podpisane przez samego powoda jako Przewodniczącego oraz przez jego zastępcę. (dowód: opinie wskazanych podmiotów k. 37 as)

Po uzyskaniu powyższych opinii rada Nadzorcza wyznaczyła na dzień 23.09.2014r., na określoną godzinę posiedzenie w sprawie rozpatrzenia wniosku o wykluczenie z członkostwa ze Spółdzielni (...), o czym poinformowano pismem z dnia 19.09.2014. zainteresowanego. (dowód: zawiadomienie k. 37as)

Na plenarnym posiedzeniu Rady Nadzorczej Spółdzielni w dniu 23.09.2014r. udział wzięło 10 członków Rady, Prezes i zastępca Prezesa Zarządu Spółdzielni. Stawił się też powód. Po jednogłośnie przyjęciu odczytanego porządku posiedzenia rozpoczęto je od rozpatrzenia wniosku dotyczącego wykluczenia A G.. Odczytano wnioski, nadesłane opinie, następnie odczytano artykuł zamieszczony w(...) w tym kolejny artykuł zamieszczony w Kurierze z dnia 18.09.2014r. zatytułowany: „Poskarżył się na złe warunki pracy w spółdzielni niewidomych, chcą go wyrzucić”.

W artykule tym w pierwszym zdaniu pogrubioną czcionką podano, że niewidomy A. G. (1) poskarżył się na hałas w swoim miejscu pracy. Teraz Zarząd spółdzielni niewidomych w L. chce się go pozbyć. Artykuł opatrzone zdjęciem powoda, trzymającego laskę dla niewidomych z cytatem jego słów: „nie żałuję, że odezwałem się w słusznej sprawie”. W w/w artykule odniesiono się do wcześniejszego artykułu, w którym poinformowano, że A. G. (1) w dniu 01.09.2014r. wysłał pismo do zarządu spółdzielni, w którym prosi o poprawę warunków pracy swoich i kolegów, a chodziło o odizolowanie stanowiska z wiertarkami od tej części, w której pracują ludzie. O problemie pracowników pisała w związku z tym gazeta, jednak prezes Spółdzielni tłumaczył, że zamówione w zewnętrznej firmie badanie poziomu hałasu wypadło pozytywnie, a przeniesienie wiertarek w inne miejsce nie jest możliwe ze względu na cykl produkcyjny.

Gazeta poinformowała, że jej poprzedni artykuł spowodował dalszy ciąg sprawy. A. G. (1), jedna z 3 osób, które podpisały się pod pismem do zarządu z prośbą o wyodrębnienie pomieszczenia dla wiertarek, dostaje informację, że może zostać wyrzucony ze spółdzielni. Gazeta przekazała z treści pisma Rady nadzorczej wskazane przyczyny przemawiające za wykluczeniem oraz komentarz powoda: „Poczułem się jak zbity pies. Znaleźli sobie kozła ofiarnego, bo nie bałem się powiedzieć co myślę. Piszą tam, że dostałem nagane. Nagana była, ale wtedy, gdy w sobotę zrobiłem sobie przerwę na papierosa. To kolejna kara bez powodu”.

Gazeta podała, że chciała porozmawiać z prezesem spółdzielni, ale ten twierdził, że nie ma nic do powiedzenia w sprawie. Za to sprawę skomentował niewidomy dyrektor L. Okręgu Polskiego Związku Niewidomych, o którym napisano, że świetnie zna środowisko spółdzielni na G., bo pracował tam 23 lata, a który dodał, że docierają do niego niepokojące sygnały z tego miejsca pracy. Ludzie skarżą się, że atmosfera jest taka, że ledwie da się oddychać. Spółdzielnia powinna zadbać o komfort niewidomych a hałas wiertarek przeszkadza bo niewidomi są bardziej wrażliwi na dźwięki, a o słuch muszą dbać. O G. powiedział, że go zna jako człowieka, który zawsze powie co myśli.

Dalej gazeta zacytowała słowa powoda, te umieszczone pod zdjęciem. A. G. (1) dodał jeszcze, że dzisiaj zrobiłby to samo. Ma nadzieję, bo ujęły się za nim związki zawodowe. Przyznał jednak, że boi się jednego, że jeśli zostanie wykluczony ze spółdzielni niewidomych, straci pracę, a ma na utrzymaniu żonę i niepełnosprawną córkę.” (dowód: artykuły prasowe k. 111-156as)

Po odczytaniu artykułu członkowie Rady omówili zaistniałą sytuację. Jeden z nich podniósł, iż opinię grupy członkowskiej podpisał sam zainteresowany, inny podał, że od 30 lat pracuje na prasach i nie ma problemu ze słuchem. Prezes Spółdzielni poinformował w uzupełnieniu wniosku, że tuż przed pojawieniem się artykułu dostał telefon z redakcji gazety z zapytaniem jak zarząd ustosunkuje się do pisma grupy członkowskiej (...) skarżącej się panujący hałas.

Chodziło o pismo skierowane do zarządu Spółdzielni z datą 01.09.2014r. podpisane przez A. G. (1), sygnowane w imieniu Prezydium Grupy Członkowskiej (...).

Prezes Spółdzielni podał, że treść w/w pisma była znana wcześniej redaktorowi niż wpłynęła do Zarządu. Pismo grupy członkowskiej wpłynęło do sekretariatu chwilę przed telefonem z redakcji. Tak więc zarząd nie miał szans,

żeby w jakikolwiek sposób ustosunkować się wobec pracowników do sygnalizowanego problemu. W ocenie Prezesa załatwianie takich spraw poprzez prasę stawiało Spółdzielnię w bardzo złym świetle, przedstawiało zakład pracy który nie dba o pracowników i nie szanuje pracy. Tymczasem przeprowadzone badania natężenia hałasu nie potwierdziły przekroczeń. Tak więc Prezes zarządu wskazał, że informacja przekazana prasie była nieprawdziwa. W ocenie zarządu ciągłe kontrole obciążają finansowo spółdzielnię, wymagają dodatkowej pracy, poza tym stwierdzono, tego typu artykuły sprawiają, że Spółdzielnia jest źle postrzegana przez odbiorców produkowanych wyrobów. W pierwszej kolejności powinno się problemy zgłaszać przełożonym, występować pisemnie w imieniu związków zawodowych a nie informować różnego rodzaju media.

Dodał, że A. G. (1) ma na swoim koncie karę nagany za nieprzestrzeganie regulaminu pracy, w dalszym ciągu nie stosuje się do postanowień regulaminu, np. paląc papierosy w toalecie.

Istotnie w dniu 17.04.2014r. po wysłuchaniu wyjaśnień powoda udzielono mu kary nagany za nieprzestrzeganie regulaminu oraz ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy dotyczącej regulaminowych przerw wliczanych do czasu pracy. Mianowicie w dniu 12.04.2014r. powód poza regulaminową przerwą, bez zgody przełożonego przerwał pracę i opuścił stanowisko pracy udając się w kierunku palarni. Następnie nie wykonał polecenia służbowego kierownika zakładu, który nakazał mu powrócić na stanowisko pracy i udał się do palarni. Była to sobota, ale dla powoda był to dzień pracy i w tym dniu podlegał pod wszystkie obowiązki pracownicze. Od nagany powód wniósł sprzeciw, który został odrzucony.

Powód w maju 2014r. odwołał się do Sądu Rejonowego w Lublinie domagając się uchylecia kary regulaminowej. Początkowo pozwana Spółdzielnia wносиła o oddalenie żądania, powołując się na zarządzenia wewnętrzne regulujące dodatkowe przerwy i możliwość palenia tytoniu wyłącznie w miejscach wyznaczonych do tego celu.

Ostatecznie po roku, już w trakcie niniejszego postępowania, kiedy to Sąd namawiał strony do ugodowego załatwienia niniejszej sprawy, na rozprawie w dniu 27.05.2015r. w sprawie VII P 366/14 Sądu Rejonowego Lublin-Zachód strony zawarły ugodę uznając karę porządkową za niebyłą. Powód cofnął pozew, na co pozwany wyraził zgodę, w związku z czym SR umorzył postępowanie. (akta sprawy VII P 366/14 Sądu Rejonowego Lublin-Zachód)

W sumie przez okres ostatnich 4 lat A. G. (1) otrzymał 5 kar kodeksowych za łamanie dyscypliny i regulaminu pracy, w tym 4 kary nagany i 1 karę upomnienia. 1 kara w 2011 r. była otrzymana za skorzystanie z nieregulaminowej przerwy, 2 kara nagany w tym samym roku była za obraźliwy stosunek do kierownika zakładu (...). Kolejna kara nagany w 2012 r. za obraźliwy stosunek do współpracowników I. L., L. B., których wyzwał słowami obraźliwymi. Kolejna kara nagany była za samowolne opuszczenie stanowiska pracy w 2012 r. Podczas ustosunkowania się do kary nagany wyzwał kierownika zakładu od gówniarzy. Kolejna kara za opuszczenie stanowiska pracy w 2014 r., tu w czasie rozmowy A. G. (1) powiedział, że podejmie kroki, żeby zmusić zarząd do wykonania jego żądań.

Na marginesie należy w tym miejscu dodać, że pozwana Spółdzielnia w niniejszej sprawie aktywnie dążyła do zawarcia ugody z powodem. Nie akceptowała przywrócenia powoda do pracy w Spółdzielni, ale skłonna była wypłacić powodowi w marcu 2015 roku wynagrodzenie od daty wykluczenia z członkostwa plus 6 miesięczne dalsze wynagrodzenie. Nie wyobrażano sobie możliwości powrotu wnioskodawcy do Spółdzielni, gdyż konflikt pomiędzy powodem a Spółdzielnią uległ dalszej eskalacji i włączyli się do niego pracownicy Spółdzielni.

Mianowicie po wykluczeniu ze spółdzielni powód zaczął bardzo aktywnie udzielać się w lokalnych mediach: zarówno prasie i telewizji, pojawiły się wywiady i programy z udziałem powoda, w których bardzo negatywnie ocenił Spółdzielnię, a przede wszystkim jej zarząd. Uporczywie twierdził, że w zakładzie panują niewłaściwe warunki pracy, źle traktuje się pracowników a przede wszystkim, że źle został potraktowany – osoba niewidoma, która została pozbawiona źródła utrzymania. Wywołało to falę komentarzy czytelników na temat Spółdzielni, w tym negatywnych, zapytań kontrahentów próbujących dowiedzieć się jaka jest faktyczna sytuacja w Spółdzielni, spowodowało swoisty ferment wśród pracowników, różnie oceniających postępowanie powoda. Ukazał się też w (...) protest 55 pracowników i członków Spółdzielni, którzy nie zgadzali się jak to określono z awanturniczymi działaniami powoda.

Wbrew twierdzeniom powoda inicjatywa przeciwstawienia się jego poczynaniom i sprzeciw wobec artykułów prasowych nie był inicjatywą zarządu ale spontanicznym i dobrowolnym protestem członków Spółdzielni, którzy nie mogli pogodzić się z treściami ukazującymi się w mediach.

Przywrócenie powoda do pracy wpłynęło by negatywnie na atmosferę w firmie, która z upływem czasu w czasie nieobecności powoda uległa uspokojeniu.

Po ukazaniu się szeregu publikacji powołujących się na osobę powodu i programów telewizyjnych z jego udziałem, (m.in. w(...)(...), P., w internetowych mediach) o wydzwieku, że Spółdzielnia mści się na niewidomym, pozbawiając go zatrudnienia i źródła utrzymania gdy upomniał się o poprawę złych warunków pracy Spółdzielnia i jej członkowie odebrali to jako zniszczenie przez A. G. (1) w bardzo szybkim czasie wizerunku a pracowali ciężko na poprawę sytuacji w firmie. Zdaniem pozwanego Spółdzielnia jest szykanowana w środowisku niepełnosprawnych, do innych spółdzielni inwalidów doszły informacje dotyczące pozwanego, jako zakład pracy przekazywana jako obóz pracy, w którym wykorzystuje się pracowników, nie liczy się z ich zdaniem, warunki pracy stale się pogarszają, gdy tymczasem przez jeden rok wydano na inwestycje więcej niż przez ostatnie 5-lecie. Kontrahenci często dopytują się, co się dzieje w Spółdzielni, nikt nie chce współpracować z kimś, to się znęca nad niewidomymi. Spółdzielnia ostatnio startowała w 3 konkursach, nie dostała jak w poprzednich latach żadnego wyróżnienia, ponieważ osoby, które były w kapitułach związane były z mediami. Wprost powiedziano, że wokół Spółdzielni jest zły wizerunek. (Dowód zeznania pozwanego P. S. (1) k. as , k. 28v-29as)

Powód odrzucił możliwość ugody. Oświadczył, że podtrzymuje swoje roszczenia w całości. Domaga się uchylecia uchwały wykluczającej go z członkostwa ze Spółdzielni oraz powrotu do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Dodał, że dla niego sprawa ma charakter honorowy, według niego działał jako Przewodniczący Grupy Członkowskiej w imieniu zwracających się do niego pracowników i zawarcie ugody bez powrotu do wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych było by potwierdzeniem zasadności podnoszonych przez Spółdzielnię zarzutów w stosunku do jego osoby. (dowód k. 29as)

Wracając do posiedzenia Rady Nadzorczej rozstrzygającej wnioski o wykluczenie przekazano członkom Rady, że powód w rozmowie z Vice prezesem Spółdzielni oraz kierownikiem(...) używał wulgarnego słownictwa, za jego przyczyną Spółdzielnia jest nękana kolejnymi kontrolami, których inicjowanie wiąże z osobą A. G. (1).

Na posiedzeniu Rady wysłuchano powoda, który twierdził, że nie popełnił żadnego przestępstwa, działał na prośbę i w imieniu pracowników. Jeśli chodzi o hałas to nie zgadzał się z wynikami pomiarów. Jak twierdził badania badaniami a hałas jest odczuwalny przez osoby pracujące na hali. Zaprzeczył, aby doniósł o sprawie do (...), twierdził, że problemy zgłaszał do Zarządu, nic więcej nie chciał mówić.

Członkowie Rady po stwierdzeniu, że problemy załatwia wewnątrz spółdzielni, a od poprawiania warunków pracy jest zarząd a nie prasa czy (...) przystąpili do głosowania nad wnioskiem. W głosowaniu wzięło udział 10 członków Rady. Za przyjęciem wniosku zarządu o wykluczeniu A. G. (1) z członka Spółdzielni oddano 8 głosów, 1 głos L. B. był przeciwny, jeden R. B. wstrzymujący. Rada Nadzorcza większością głosów w jawnym głosowaniu podjęła uchwałę nr(...)w sprawie wykluczenia A. G. (1) z członkostwa w Spółdzielni. Wykonanie uchwały powierzono Zarządowi Spółdzielni. Jako uzasadnienie wykluczenia wskazano okoliczności opisane wyżej.

W dniu 25.09.2014r. Rada Nadzorcza SN pismem z dnia 24.09.2014r. zawiadomiła powoda o podjęciu uchwały, na mocy której został wykluczony z członkostwa w Spółdzielni (...) a przyczyną wykluczenia było ciężkie naruszenie obowiązków członkowskich i umyślne działanie na szkodę Spółdzielni polegające na tym, że podjął świadome działania, które szkodzą interesom Spółdzielni. Powtórzono argumentację zawartą we wniosku o wykluczenie i znajdującą się w uzasadnieniu uchwały o wykluczeniu. Uzupełniając wskazano, że przekazał nieprawdziwą informację prasie o rzekomym naruszaniu przez pracodawcę przepisów BHP, informując redakcję (...) że panujący na hali produkcyjnej hałas jest za wysoki i doprowadza go do utraty słuchu. Tymczasem przeprowadzone przez niezależny zewnętrzny podmiot badania natężenia hałasu nie wykazały przekroczenia dopuszczalnych norm. Co więcej hałas nie

dotyczył procesu produkcyjnego a spowodowany był trwającymi remontami, które mają charakter przejściowy, o czym już nie wspomniano. Tak więc informacja przekazana prasie była niezgodna z prawdą i miała na celu zdyskredytowanie działań Zarządu w opinii czytelników.

Jednocześnie w ocenie Rady publikacja postawiła Spółdzielnię (...) w niekorzystnym świetle jako podmiot nie dbający o pracowników, nie szanujący ich pracy a wręcz jako podmiot będący w opozycji do pracowników. Sytuacja ta odbiła się niekorzystnie na wizerunku firmy jak też i niekorzystnie wpłynęła na atmosferę panującą wśród pracowników. Podkreślono fakt, że warunki pracy jakie mają obecnie pracownicy, w tym A. G. (1), są najlepsze od kilkadziesiąt lat. Trwające remonty mają na celu dalszą poprawę tych warunków i zapewnienie jak największego komfortu pracy osób niewidomych. Przekaz jaki przedstawił prasie sprowadzał się do przedstawienia zakładu pracy w sposób krzywdzący i daleki od prawdy.

Nadto przypomniano, że gdy odmówiono ustawienia ścianek działowych wokół miejsca pracy A. G. (1), straszył Pan Vice prezesa i Kierownika (...) że podejmie dalsze kroki by zmusić Zarząd do realizacji swych żądań. W trakcie rozmowy, podczas prób wyjaśnienia dlaczego ścianka działowa nie może stanąć według podnoszonego przez (...) pomysłu, nie dopuszczając do przedstawienia argumentów używał w stosunku do kierownika zakładu słownictwa uznawanego za obraźliwe, tj. „zamknij gębę”. Postępowanie takie narusza zasady jakie powinny obowiązywać pomiędzy pracownikiem a jego przełożonym. Wcześniej kilkakrotnie także nie przestrzegał regulaminu pracy i nie stosował się do poleceń przełożonego (samowolnie opuścił stanowisko pracy udzielając sobie nieregulaminowej przerwy pomimo wyraźnego polecenia kierownika by wrócić) za co ukarany został karą nagany.

Wszystko to stanowi rażące i umyślne naruszanie obowiązków członkowskich, tj. § 12 pkt 1 ppkt 5 – m dbanie o dobro i rozwój Spółdzielni, ppkt 11 przestrzeganie zasad współzycia społecznego.

Jednocześnie zachowanie takie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych tj. § 4 pkt 3 ppkt 8 - dbanie o dobro zakładu pracy, ppkt 9 - przestrzeganie zasad współzycia społecznego.

(Dowód: Statut Spółdzielni k. 21 as)

Naruszenie obowiązków członkowskich jest tak poważne, że dalsze pozostawanie w Spółdzielni jako członka nie da się pogodzić z postanowieniami statutu spółdzielni i zasadami współzycia społecznego.

Poinformowano, że od uchwały Rady o wykluczeniu, zgodnie z § 19 Statutu Spółdzielni, przysługuje prawo odwołania się do Walnego Zgromadzenia albo zaskarżenia uchwały do Sądu Okręgowego VII Wydział Pracy w Lublinie w terminie 6-ciu tygodni - od dnia doręczenia uchwały z uzasadnieniem.

W załączeniu doręczono Uchwałę Rady Nadzorczej wraz z uzasadnieniem.

(dowód protokół posiedzenia Rady Nadzorczej i uchwała RN z 23.09.2014r., pismo RN skierowane do powoda z 24.09.2014r. – k. 37 as)

Wraz z podjęciem uchwały o wykluczeniu i doręczeniu jej powodowi stosunek pracy wygasł i wydano mu z dniem 25.09.2015r. świadectwo pracy. Wykluczenie pochłania w spółdzielczym stosunku pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wywołuje bowiem w zakresie tego stosunku ten sam co ono skutek (art. 193 § 4 ustawy z 1982 r. - Prawo spółdzielcze). Uchwała o wykluczeniu prowadzi zatem do ustania dwóch stosunków prawnych, stosunku członkostwa i stosunku pracy. (tak SA w Krakowie w sprawie III APa 35/13 w wyroku z 07.05.2014r.)

Wykluczenie członka ze spółdzielni z przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika powoduje rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę z chwilą zawiadomienia go na piśmie wraz z uzasadnieniem o wykluczeniu ze spółdzielni, a nie z upływem terminów wskazanych w art. 24 § 10 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze – tak w wyroku z 28.05.2008r. SN w sprawie I PK 254/07. (bezsporne, k. 164as)

Wbrew twierdzeniom powoda zawartym w pozwie kontrole nie potwierdziły w pełni podnoszonych zarzutów. Np. jak wynika z dołączonego do pozwu pisma Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 11.06.2014r. kierowanego do A. G. (1) w odpowiedzi na jego skargę, która wpłynęła do Inspektoratu w maju 2014r. przeprowadzono kontrolę w Spółdzielni i potwierdzono zarzut wykonywania przez pracowników pracy w pomieszczeniu, w którym brak było zapewnienia co najmniej 2m wolnej powierzchni przypadającej na pracownika, wolnej podłogi nie zajętej przez urządzenia techniczne, zatrudnienia osób niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych, bez zapewnienia średnio pięciodniowego tygodnia pracy, w okresie rozliczeniowym 1 miesiąca. W trakcie czynności kontrolnych pracodawca usunął z jednego pomieszczenia niepotrzebny sprzęt a z drugiego zostało przeniesione stanowisko pracy. Pracownikom wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych wypłacono wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych a osoby niepełnosprawne wykonujące prace w nadgodzinach zwróciły się z wnioskiem do lekarza profilaktycznej opieki, o wyrażenie zgody na pracę w powszechnych normach czasu pracy oraz możliwość pracy w nadgodzinach.

W związku z kontrolą Inspektor Pracy w wystąpieniu z dnia 17.06.2014r. domagał się niezatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczenia oraz nakazał zapewnić pracownikom zatrudnionym na zakładzie nr 1 pomieszczenia higieniczno-sanitarne i dojścia do nich, odpowiednio wyposażone i dostosowane do liczby korzystających osób, dostosować poręcze na głównej klatce schodowej dla potrzeb osób niewidomych i niedowidzących, zapewnić dla w/w osób organizację pracy w hali głównej produkcji elektrotechnicznej – (...)w sposób wykluczający możliwość wejścia na przestawiane stojaki, przeznaczone do wieszania produktów i półproduktów, ograniczyć możliwość samodzielnego poruszania się osób niewidomych na plac przy zakładzie pracy, po którym poruszają się samochody. (W III kwartale 2014r. Spółdzielnia przeszła m.in. kontrolę z Państwowej Inspekcji Pracy, dwukrotnie z Powiatowego Nadzoru Budowlanego, Inspekcji sanitarnej, komendy Miejskiej Policji Wydziału Gospodarczego – w sumie w 2014r, było 10 podmiotów kontrolujących).

(dowód: zeznania w charakterze strony P. S. (1) k.194vas, dokumenty dołączone do pozwu stanowiące odpowiedzi PIP kierowane do powoda na jego wniosek o przeprowadzenie kontroli w spółdzielni, protokół kontroli PIP z czerwca 2014r. dotyczący czasu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, ciągów komunikacyjnych, wykaz decyzji ustnych wydanych w czasie kontroli, nakaz PIP, wystąpienie PIP – k. 6 as)

Pamiętać należy, że w czasie kontroli w Spółdzielni prowadzony był intensywny remont, a jeśli chodzi o czas pracy w godzinach nadliczbowych i przekraczający ustawowe normy czasu dla osoby niepełnosprawnej to powód sam już w 2013r. występował do Spółdzielni o uzyskanie zgody na pracę ponad normę.

W dniu 23 września 2014r. Rada Nadzorcza pozwanej Spółdzielni podjęła uchwałę nr (...) o wykluczeniu powoda z członkostwa w spółdzielni na podstawie art. 193 § 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo Spółdzielcze oraz § 15 ust. 1 pkt 2,4 Statutu Spółdzielni.

W uzasadnieniu uchwały wskazano, że przyczyną wykluczenia A. G. (1) jest ciężkie naruszenie obowiązków członkowskich i umyślne działanie na szkodę Spółdzielni poprzez to, że powód przekazał nieprawdziwą informację prasie o rzekomym naruszaniu przez pracodawcę przepisów BHP, informując redakcję (...) że panujący na hali produkcyjnej hałas jest za wysoki i doprowadza do utraty słuchu. Tymczasem przeprowadzone przez niezależny zewnętrzny podmiot badania natężenia hałasu nie wykazały przekroczenia dopuszczalnych norm. Co więcej hałas nie dotyczył procesu produkcyjnego a spowodowany był trwającymi remontami, które miały charakter przejściowy o czym A. G. (1) nie wspomniał. Tak więc informacja przekazana prasie była niezgodna z prawdą i miała na celu zdyskredytowanie działań Zarządu w opinii czytelników. Jednocześnie publikacja postawiła Spółdzielnię (...) w niekorzystnym świetle jako podmiot nie dbający o pracowników, nie szanujący ich pracy a wręcz jako podmiot będący w opozycji do pracowników. Sytuacja ta niekorzystnie odbiła się na wizerunku firmy jak też i niekorzystnie wpłynęła na atmosferę panującą wśród pracowników. Podkreślono fakt, że warunki pracy jakie obecni pracownicy, w tym A. G. (1), są najlepsze od kilkudziesięciu lat. Trwające remonty mają na celu dalszą poprawę tych warunków i zapewnienie jak największego komfortu pracy osobom niewidomym. Przekaz jaki przedstawił A. G. (1) prasie sprowadzał się do przedstawienia zakładu pracy w sposób krzywdzący i daleki od prawdy. Nadto A. G. (1), gdy odmówiono mu ustawienia

ścianek działowych wokół jego miejsca pracy, straszył V-ce Prezesa Zarządu i kierownika (...), że podejmie dalsze kroki by zmusić Zarząd do realizacji swych żądań. W trakcie rozmowy, podczas prób wyjaśnienia dlaczego ścianka działowa nie może stanąć wedle jego pomysłu, nie dopuszczając przedstawienia argumentów używał w stosunku do kierownika zakładu słownictwa uznawanego za obraźliwe, tj. "zamknij gębę". Postępowanie takie narusza zasady jakie powinny obowiązywać pomiędzy pracownikiem a jego bezpośrednim przełożonym.

A. G. (1) już wcześniej kilkakrotnie nie przestrzegał regulaminu pracy i nie stosował się do poleceń przełożonych (samowolnie opuścił stanowisko pracy udzielając sobie nieregulaminowej przerwy pomimo wyraźnego polecenia kierownika by ten wrócił), za co ukarany został karą nagany. Świadome działania ww. rażąco naruszają obowiązki członkowskie tj. § 12 pkt 1 ppkt 5 Statutu - dbanie o dobro i rozwój Spółdzielni, ppkt 11- przestrzeganie zasad współzycia społecznego.

Jednocześnie zachowanie takie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych tj. § 4 pkt 3 ppkt 8 regulaminu pracy - dbanie o dobro zakładu pracy, ppkt 9- przestrzeganie zasad współzycia społecznego. Naruszenie obowiązków członkowskich jest tak poważne, że dalsze pozostawianie A. G. (1) w Spółdzielni nie dało się pogodzić z postanowieniami statutu. (dowód: treść uchwały RN nr (...) k. 37as)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane dowody: dokumenty przedłożone przez powoda jak i stronę pozwaną oraz zeznania stron i przesłuchanych świadków.

W niniejszej sprawie uzyskano obszerny materiał pozwalający Sądowi do ocenę funkcjonowania Spółdzielni, procesów w niej zachodzących, działań organów spółdzielni i usytuowania powoda a przede wszystkim przyczyny wykluczenia A. G. (1) z członków Spółdzielni.

Zasadniczo stan faktyczny w sprawie nie był sporny. Strony nie kwestionowały tego co było najważniejszym elementem tej sprawy czyli faktu wykluczenia powoda z członkostwa w Spółdzielni skutkiem czego wygasła jego spółdzielcza umowa o pracę, która od bardzo wielu lat łączyła A. G. (1) ze Spółdzielnią (...). Niemal niesporne były okoliczności wykluczenia. Strony jedynie różniły się oceną zasadności tej czynności i wagi działań powoda, w tym sensie czy należałoby uznać postępowanie powoda, które stało się przesłanką wykluczenia za ciężkie naruszenie obowiązków członkowskich i umyślne działanie na szkodę spółdzielni.

Powód oczywiście twierdził, że wykluczenie było bezzasadne gdyż podejmując różne działania przeciwko Spółdzielni działał w imieniu pracowników jako przewodniczący prezydium grupy członkowskiej walczącej o lepsze warunki pracy. Pozwana zaś, że działania powoda nie takie miały zasadniczy cel, ale były wynikiem jego niechęci do Zarządu spółdzielni i po prostu nękaniem Spółdzielni w jej specyficznym okresie funkcjonowania.

Powód na poparcie swoich twierdzeń przedstawił dokumenty w postaci uchwały wykluczającej go z członkostwa, wyniki kontroli PIP, pismo Zarządu do Spółdzielni o wykluczenie. Wskazał też świadków, którzy mieli potwierdzić intencje jakimi się kierował oraz złą wolę spółdzielni w odpowiedzi na jego poczynania.

Jeśli chodzi o dokumenty tak te przedstawione przez powoda jak i pozwanego Sąd uznał je za w pełni wiarygodne, gdyż ich prawdziwość nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony. Statut Spółdzielni obowiązywał od wielu lat, korespondencja pomiędzy zarządem a Radą Nadzorczą, pomiędzy RN a związkami zawodowymi, grupą członkowską, powodem odzwierciedlała stanowiska tych podmiotów. Protokół plenarnego posiedzenia spółdzielni pokazywał przebieg głosowania i stanowiska poszczególnych uczestników, uchwała zawierała treść związaną z wykluczeniem i uzasadnienie podjęcia. Materiał pisemny przedstawiony przez pozwanego dotyczący poziomu inwestycji i nakładów pozwalał na ustalenie jakie środki zostały przeznaczone na odbudowę Spółdzielni i jaki osiągnięto efekt. Dołączone do sprawy artykuły prasowe pozwoliły ustalić Sądowi w jaki sposób opisywano spółdzielnię i jaką rolę odegrał powód.

Natomiast zeznania przesłuchanych w sprawie świadków potwierdziły to co zawarte było w dokumentach i co wynikało z zeznań przesłuchanego w charakterze strony P. S. (1). Przesłuchani świadkowie to zarówno szeregowi pracownicy

Spółdzielni jak i osoby pełniące określone funkcje kierownicze lub związkowe. Były też osoby, które takie funkcje pełniły w przeszłości.

Jednocześnie z zeznań wszystkich przesłuchanych osób wyłonił się obraz zmian jakie zaszły w Spółdzielni za czasów obecnego zarządu. Zmian korzystnych tak dla samej spółdzielni jak i jej członków i pracowników, w większości osób niepełnosprawnych.

Powód na poparcie swoich twierdzeń zgłosił w pozwie kilku świadków. Ostatecznie został przesłuchanych zostało trzech: Z. N. (k. 87–88as), G. J. (k. 88-88vas i L. B. (k. 168-169as). Co do pozostałych świadków powód cofnął wnioski dowodowy o ich przesłuchanie. Świadkowie będąc kilkakrotnie wzywani do Sądu nie stawili się na rozprawę, unikali stawienia, A. B. zmienił miejsce zamieszkania. Mimo, że Sąd nakłaniał powoda, aby zdołował świadków do przybycia, zwłaszcza chodziło o A. B., gdyż pojawiły się w zeznaniach innych świadków sugestie, że to on był sprawcą nakłaniającą powoda do wielu opisanych wyżej działań, w tym poinformowania prasy o złych warunkach pracy w spółdzielni, ten jednak stanowczo i ostatecznie oświadczył, że nie chce aby ich przesłuchiwać. A. B. wyprowadził się z L., nikomu nie podał swojego nowego adresu, powód wiedział że mieszka gdzieś w okolicach N. ale nie znał dokładnego adresu. Posiadał do niego tylko numer telefonu, ale mimo że z nim rozmawiał to on nie chciał stawić się do Sądu ani podać swojego adresu ani skorzystać z propozycji by syn powoda przywiózł go i odwiózł. Także rozmowa powoda ze Z. P. nie spowodowała jego stawienia gdyż ten miał powiedzieć, że nie chce zeznawać bo to są nerwy i nie chce ponosić żadnych konsekwencji. Powód twierdził, że nie może zmusić ich do zeznań i do stawienia w Sądzie, dlatego też cofa wnioski o przesłuchanie.

Tak więc ostatecznie po stronie powoda wypowiedzieli się tylko wskazani świadkowie.

Z. N. pracował w Spółdzielni (...) do 1994 roku, obecnie pracuje w Polskim Związku Niewidomych i zna prawie wszystkich pracowników bo należą do związku. Bezpośrednio udziału w wydarzeniach pomiędzy powodem a zarządem nie brał jednak do niego zwracała się prasa o ustosunkowanie się do opisywanej historii. O całym wydarzeniu dowiedział się następnie i o działaniach przed wykluczeniem niewiele wiedział. Nic mu nie było wiadomo na temat działań podejmowanych przez spółdzielnię dotyczących zmiany warunków pracy. Dopiero znacznie później dowiedział się, że w zakładzie były prowadzone badania dotyczące natężenia hałasu ale nie znał wyników tych badań. Twierdził jednak, że jeżeli niewidomy upomina się o poprawę warunków pracy związanych z ochroną słuchu to należy dostosować stanowisko pracy korzystając z funduszu rehabilitacji lub przenieść niewidomego na stanowisko gdzie nie ma zagrożenia utraty słuchu. Świadek wiedział o działaniach powoda, który informował go telefonicznie ale nie powiedział o badaniu poziomu hałasu. Świadek odradzał powodowi pójście do prasy, raczej kierował go do Sądu. Poinformował powoda, że każdy ma prawo upominać się o poprawę warunków pracy i z tego powodu nie może być szykanowany.

Sąd uznał te zeznania za wiarygodne gdyż zostały złożone przez osobę obcą dla stron, nie pracującą u pozwanego, nie zainteresowaną rozstrzygnięciem sporu ani też wynik sporu nie ma wpływu na żadne jego interesy. Mimo, iż był to świadek, który miał potwierdzić racje powoda to nie od końca tak się stało. Świadek podał pewne oczywistości związane ze szczególnym znaczeniem słuchu dla osób niewidzących czy też prawem każdej osoby do upominania się o poprawę warunków pracy bez obawy o negatywne skutki. Jednak z zeznań tych wynika jeszcze jeden wniosek. Mianowicie powód zaangażował go w spór, informował o podejmowanych działaniach ale w sposób niepełny, ukrywając, że Spółdzielnia zleciła badania poziomu hałasu i że wynik tych badań okazał się taki, że nie stwierdzono przekroczenia hałasu a przeciwnie dolne normy. Nic powód nie powiedział o działaniach spółdzielni zmierzających do poprawy warunków pracy. Tak więc powód przedstawił świadkowi sytuację jednostronnie, wybiórczo a w ten sposób nieprawdziwie a ten następnie nieobiektywnie skomentował ją w prasie. Takie zachowanie powoda świadczy o jego złej woli w stosunku do Spółdzielni i o manipulowaniu faktami aby osiągnąć własny cel.

G. J. to siostra powoda, od maja 2015r. nie jest członkiem spółdzielni, odeszła na emeryturę. Pracowała w Spółdzielni przez 42 lata i przekazała Sądowi, iż powód był bardzo dobrym pracownikiem, co nie było przedmiotem sporu. Zaprzeczyła aby brat żądał odgroźenia swojego stanowiska gdyż uznała, że było by to absurdalne wobec faktu, że

powód w trakcie dnia pracy wykonuje różne czynności na kilku stanowiskach. Jeśli chodzi o hałas to w jej ocenie rzeczywiście hałas po ustawieniu wiertarek na jednej ogromnej hali stał się bardziej uciążliwy gdyż wiertarki pracują głośno i po hali rozchodzi się echo, przez co hałas jest wzmożony. Poza tym według niej wiertarek jest więcej gdyż zostały sprowadzone z drugiej filii rację ma powód domagając się ich odgradzenia ścianką bo w tej chwili słabiej słyszy i utrudnia mu to orientację. Przyznała, że brat kontaktował się z prasą, jeszcze przed wykluczeniem, ale kontakt dostał od innej osoby – tj. A. B.. Dokładnie nie wiedziała czy brat przekazywał prasie projekty pism kierowanych do zarządu. Podała, że powód oceniał funkcjonowanie spółdzielni jako niegospodarne, bo pieniądze na remonty były brane z kredytów, likwidowano hale, wynajmowano pomieszczenia, zlikwidowano rodzaje produkcji, które uważano za pożyteczne. Jej zdaniem ludzie odcinają się od działań brata gdyż boją się działań zarządu, każdy chce pracować, dotrwać do emerytury albo ludzie młodzi mają swoje zobowiązania i boją się zwolnienia. (k. 88-88vas)

Zeznania tego świadka były bardzo spontaniczne i w ocenie Sądu odpowiadały prawdzie. Świadek starała się pozytywnie opisać działania powoda, przy czym jednocześnie potwierdziła zarzuty jakie stawiała powodowi pozwana spółdzielnia nie zgadzając się z jego żądaniami zawartymi w pozwie. Nie ulega wątpliwości w świetle tych zeznań, że powód kontaktował się z prasą i negatywnie wypowiadał się o stronie pozwanej.

L. B. nadal pracuje w spółdzielni od 1982 roku, jest członkiem spółdzielni, ma stanowisko robotnicze - wykonuje czynności montażowe. Od 1994 roku do 2009 roku przez 15 lat był przewodniczącym rady nadzorczej spółdzielni a od 2012 roku do 2015 roku był członkiem rady nadzorczej, nie pełniąc żadnej funkcji. Od czerwca 2015 roku ponownie pełni funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej. W okresie od marca 2014 do 29 maja 2015 roku sprawował funkcję przewodniczącego komisji zakładowej związku zawodowego Solidarność, do którego związku należał powód. Gdy Rada Nadzorcza zwróciła się do wszystkich trzech działających w spółdzielni związków zawodowych to ZZ Solidarność jako jedyny wydał opinię pozytywną dla powoda wnosząc o nie wykluczanie go z członka spółdzielni i nadal stoi na takim stanowisku. Zostało to uzasadnione długoletnią pracą powoda w spółdzielni oraz jego bardzo dużą wydajnością i wielostanowiskowością. Powód miał dużą wydajność oraz mógł pracować na wielu stanowiskach i tak pracował. Świadek, który podpisał się pod opinią w imieniu Związku Zawodowego wskazał, że powód jako przewodniczący grupy członkowskiej działał na prośbę i zgłaszane przez niektórych pracowników zastrzeżenia dotyczące uciążliwego dla niewidomych hałasu panującego przy produkcji – mimo nie przekraczających dopuszczalnych norm. Był świadkiem sytuacji kiedy po remoncie hali na przełomie sierpnia – września 2014 roku i przeprowadzce z innych pomieszczeń przyszli do pracy a ustawione już były stoły- stanowiska. Gdy rozpoczęła się praca i zostały przeniesione wiertarki i gwinciarke, które były wcześniej w innym pomieszczeniu a teraz umiejscowione w środku hali produkcyjnej, to po włączeniu tych maszyn był dosyć duży hałas. Pracownicy poprosili świadka żeby coś z tym zrobić. Świadek miał się tym zainteresować i podjąć rozmowy z zarządem. Hałas z wiertarek zgłoszono A. G. jako przewodniczącemu prezydium grupy członkowskiej, który zareagował szybciej i napisał pismo skierowane do zarządu spółdzielni. Świadek miał się do tego pism ustosunkowa, ale za 2-3 dni po zwołaniu komisji związków zawodowych i wypracowaniu ich stanowiska powód nie chciał na to czekać i od razu pismo przekazał do zarządu.

Świadek przyznał, że potem było głośno o całej sprawie, z opowieści wie, że w gazecie ukazał się artykuł dotyczący spółdzielni i złych warunków pracy. Świadek podkreślając, że powód był dobrym pracownikiem potwierdził okoliczności podawane przez innych, że powód dopuszczał się naruszania regulaminu pracy – chodząc na papierosa poza wyznaczonymi przerwami, za co dostał nagane. Twierdził, że nie słyszał żeby powód odmówił pracy, żeby odmówił wykonania poleceń brygadzysty, czy ubliżał innym, czasami pracownicy kłócili się.. Nie przyznał się, aby powód ubliżał mu. Jego zdaniem były to męskie rozmowy, w czasie których przekleństwo się ale nie obrażało. Określił, że powód należał do osób, które były bardziej krytyczne w stosunku do zarządu. Jeśli o chodzi o traktowanie przez powoda swojego kierownika to wiedział że był incydent o papierosa zakończony otrzymaniem nagany ale nie słyszał żeby G. mówił o swoim kierowniku gówniarz. Jego zdaniem postępowanie powoda nie pozwalało na postawienie mu zarzutów ciężkiego naruszenia obowiązków wobec spółdzielni co wyraził na Radzie Nadzorczej głosując przeciwko wykluczeniu i konsekwentnie uważał, że powinien być przywrócony do pracy i to nie wpłynie na atmosferę w pracy. Podał, że starsi pracownicy są przyzwyczajeni, że wszystkie problemy wydziałowe zgłaszane są prezydium grupy

członkowskiej, oczywiście też do związków zawodowych, ale prezydium jest pod ręką. Grupa członkowska pisze, rozmawiają z zarządem i wiele rzeczy załatwia.

Jednakże świadek przyznał, że jeżeli faktem jest, że to A. G. (1) zwrócił się do prasy, aby załatwić sprawę hałasu to uważa że było to niewłaściwe gdyż sprawy należy załatwiać we własnym gronie czyli w murach spółdzielni. Świadek sugerował, że to nie G. zwrócił się do prasy tylko zrobił to B., który był bardzo skonfliktowany z prezesem. Sam świadek również miał telefon z (...)ale odmówił wywiadu według tej zasady.

Świadkowi przeczytano tylko jeden artykuł prasowy, o innych tylko słyszał, więc nie chciał się jednoznacznie wypowiedzieć czy one naruszyły dobre imię spółdzielni, bo twierdził, że mogłby skrzywdzić jedną ze stron. Jedni twierdzili że artykuły naruszały imię spółdzielni a inni mówili że tam nic ciekawego nie było. Ostatecznie świadek przyznał, że jednak zdarzyła się sytuacja, iż za słowa skierowane do niego przez powoda, ten otrzymał naganą.

Co do hałasu panującego na hali to oczywiście przyznał, że przeszkadza niewidomym tak jak każde źródło. Jego zdaniem możliwa jest zmiana miejsca położenia wiertarek, jest możliwe że mogą być one umieszczone we wnęce to jest kwestia przesunięcia i podpięcia przyłączy. Według ciągu technologicznego to on powinny być na samym początku w tej wnęce. Twierdził, że jeśli zeznawały w sprawie osoby które mówiły, że ze względów technologicznych to nie jest możliwe to one chyba nie mają wiedzy technologicznej i się nie znają. Sąd w zasadzie uznał zeznania tego świadka za wiarygodne. Ostatecznie mimo, że świadek starał się aby jego zeznania były maksymalnie wyważone i aby nie podać okoliczności niekorzystnych dla powoda i aby zeznania w żaden sposób mu nie zaszkodziły to w sumie zeznania te nie potwierdziły twierdzeń zawartych w pozwie. Podkreślić należy, że świadek wykazał się ogromną konsekwencją. Stojąc od początku jako reprezentant związku zawodowego na stanowisku, że powód nie powinien być wykluczony z członkostwa w spółdzielni bronił tego również w Sądzie, starając się odpowiednio składać zeznania. Wobec oczywistości pewnych zdarzeń jednak w końcu przyznał także te okoliczności, które były nie wygodne dla powoda, jednakże nie miało to zasadniczego znaczenia dla sprawy ani ostatecznie nie wpłynęło na wiarygodność jego zeznań. Próba pominięcia niektórych faktów była nieistotna dla rozstrzygnięcia. Inne zaś fakty podawane przez świadka były bezsporne. Chodzi tu o sprawowanie przez powoda funkcji przewodniczącego grupy członkowskiej czy też zwracanie się do niego przez pracowników, że hałas na nowej hali jest uciążliwy.

Sąd nie neguje, że pomiędzy pracownikami i powodem były rozmowy, że hałas wiertarek jest dla nich uciążliwy, gdyż jest to sytuacja naturalna. Sąd nie neguje, że powód zarówno jako zwykły pracownik, członek spółdzielni a już przede wszystkim jako przewodniczący prezydium grupy członkowskiej – organu statutowego spółdzielni miał pełne prawo walczyć o poprawę warunków pracy jeżeli te warunki nie są zgodne z obowiązującymi przepisami a nawet jeżeli są zgodne to i tak można dążyć do ich polepszenia. W podejmowaniu działań w tym kierunku nie ma nic nagannego, przeciwnie jest to chwalebne i zasługujące na uznanie. Jednak istotne są sposoby podejmowanych działań a więc użycia środków prowadzących do celu. Nie może zasługiwać na akceptację podejmowanie środków nieadekwatnych do celu i godzących w dobra innego podmiotu.

Istota sprawy sprowadzała się do tego, że oceniono, iż powód w walce podjętej przeciwko Spółdzielni zastosował środki, które uznane zostały za ciężkie naruszenie jego obowiązków jako członka spółdzielni. Chcąc zmusić spółdzielnię do podjęcia działań zgodnych z jego oczekiwaniami podał prasie nieprawdziwe informacje dotyczące naruszania przez Spółdzielnię przepisów BHP. Co więcej informacje te zostały przekazane prasie wcześniej niż do podmiotu, który miał zająć się naruszeniami i ewentualną poprawą warunków pracy, zmierzającą do ograniczenia natężenia hałasu. Skutek był taki, że w wyniku działań powoda o Spółdzielni powstało szereg negatywnych artykułów, na podstawie których czytelnik mógł odnieść wrażenie, że spółdzielnia nie dba o niewidomych pracowników, o warunki ich pracy i nie chce podjąć działań aby złe warunki wyeliminować.

O tych okolicznościach nie mówił wskazany wyżej świadek, gdyż twierdził, że jego zdaniem to nie powód przekazał te informacje prasie. Tymczasem sam powód mimowolnie przyznał, że tak było i przedstawiono dowodów, które by temu przeczyły.

Sąd uznał zeznania pozostałych świadków, przedstawionych przez stronę pozwaną za wiarygodne gdyż były jasne, spójne i spontaniczne. Sąd bardzo szczegółowo przesłuchiwał wszystkie wezwane osoby, ich zeznania są bardzo obszerne a mimo to trudno dopatrzeć się w nich sprzeczności. Absolutnie wszyscy potwierdzili twierdzenia pozwanego, że sytuacja w spółdzielni w ciągu ostatnich kilku lat uległa znacznej poprawie. Diametralnie uległy zmianie między innymi warunki pracy zatrudnionych członków spółdzielni. W spółdzielni na ogromną skalę przeprowadzono remonty tak pomieszczeń produkcyjnych jak i socjalnych, których w spółdzielni nie było od kilkudziesięciu lat. Wykonane zostały duże inwestycje polegające na zakupie nowych, nowocześniejszych maszyn, wymieniono park maszynowy a wszystko w tym celu aby uratować upadającą jeszcze kilka lat temu spółdzielnię. Wszyscy przyznali, że tak dobrych warunków pracy jakie osiągnięto dzięki remontom i inwestycjom podjętym przez obecny zarząd dotąd nie było.

Wynikało to stąd, że spółdzielnia musiała dostosować się do zmienionej rzeczywistości społecznej a przede wszystkim ekonomicznej. Spółdzielnia jako podmiot działający na rozrachunku gospodarczym musiała stać się konkurencyjna na rynku, znaleźć nową formułę funkcjonowania, nowe dziedziny produkcji, bo te wykonywane od lat stały się przestarzałe i niesprzedawalne a więc nie przynoszące zysków. Konieczne też okazało się dążenie do poprawienia dyscypliny pracy, w celu uzyskania większej efektywności i wydajności. Po to był regulamin pracy, wyznaczone przerwy, miejsca do palenia papierosów oraz konsekwencja w jego przestrzeganiu. Oczywiście jest, że z wykonaniem remontów i inwestycji wiązały się koszty, na których pokrycie niemal upadająca w 2010 roku spółdzielnia pieniędzy nie miała. Stąd konieczność wynajmowania pomieszczeń i umawianie się z kontrahentami na remontowanie przez nich części pomieszczeń w ramach kompensowania należności, stąd konieczność wyprzedawania niepotrzebnych maszyn, stąd zmiana profilu produkcji i zmiana filozofii zarządzania przedsiębiorstwem. Nie jest sztuką wyprodukować niepotrzebne rzeczy, sztuką jest wyprodukować takie, które znajdą nabywców gotowych za nie zapłacić. Takie działania zmuszają do zintensyfikowania wysiłku pracowników, wytężonej pracy, zmiany przyzwyczajęń, poddania się nawet niepopularnym decyzjom i oczywiście jest, że nie wszystkim się to podoba.

Do takich osób, jak wynika z zeznań wszystkich świadków należał powód, który oględnie mówiąc, miał wyjątkowo krytyczne spojrzenie na poczynania zarządu. Pracował w Spółdzielni od bardzo wielu lat, był przyzwyczajony do pewnego sposobu wykonywania pracy i nie mógł pogodzić się z tym, że Spółdzielnią zaczęły kierować osoby przede wszystkim młodsze i konsekwentnie dążące do celu. Zdaniem Sądu w motywach poczyną powoda duże znaczenie miał wątek zmiany pokoleniowej, której powód nie akceptował. Świadczą o tym twierdzenia świadków, którzy opisywali, że powód lekceważąco traktował młodsze kierownictwo, uważając wobec nich słów obraźliwych i wulgarnych a nawiązujących do młodego wieku. Przy bardzo wielu sytuacjach nie podporządkowywał się wymaganym zmianom. Dodatkowym czynnikiem w konflikcie powoda jest jego charakter, który jak wynikało z obserwacji zachowania powoda w Sądzie, daleki jest od wyważonego. Powód wykonując od wielu lat pracę w Spółdzielni nie potrafił pogodzić się z tym, że przede wszystkim łączy go ze spółdzielnią stosunek pracowniczy, z którym wiąże się fakt podporządkowania przełożonym. Tymczasem powód najchętniej rządziłby Spółdzielnią i zmuszał, aby funkcjonowała według jego wizji. Nie dopuszcza do siebie myśli aby jego wizja mogła być niewłaściwa bądź pomysły, które zgłasza nie nadawały się do realizacji. W sumie powód nie do końca rozumie, że zmieniła się rzeczywistość gospodarcza, która wymaga podejmowania przez spółdzielnię zupełnie innych działań, po to aby mogła utrzymać się na rynku. Powód swoje energię skoncentrował na zarządzie Spółdzielni, który z jednej strony lekceważy a z drugiej wymaga od niego aby podejmował natychmiast działania, bezwzględnie takie jakich on wymaga. Powód podejmował kroki nie licząc się ze skutkami i nie przebiegając w środkach, aby zmusić zarząd do wykonania tego co powód za słuszne. A. G. (1) nie przebiega w środkach i nie stroni od działań nie końca prawych i zasadnych.

Na wszystkie te okoliczności Sąd wskazuje, by przekazać kontekst całej sytuacji i podłoże konfliktu, chociaż nie te okoliczności wyłącznie zadecydowały o bezzasadności powództwa.

Przede wszystkim należy podkreślić, to co było osią problemu, a więc warunki pracy związane z poziomem hałasu wytwarzanego przez pracujące wiertarki na nowo urządzonej hali produkcyjnej zostały w sposób nie budzący wątpliwości ustalone w oparciu o zeznania świadków, stron, ale przede wszystkim w oparciu o przedłożone w sprawie

dokumenty. Poza wszelką wątpliwością w świetle wyników badania poziomu hałasu na hali produkcyjnej tak w czerwcu 2014r. jak i we wrześniu 2014r. jest, że Spółdzielnia nie naruszyła przepisów związanych z bezpiecznymi i higienicznymi warunkami pracy. Sytuując na hali w ciągu technologicznym wiertarki i gwintarki nie dopuściła się do przekroczenia norm hałasu, gdyż wszystkie wyniki pomiarów wskazywały na hałas poniżej normy. Oczywiście jest, że te urządzenia wytwarzają hałas określonej wielkości, ale taka jest istota ich pracy, skoro służą do wykonywania czynności przy elementach metalowych. Jednak tak jak wcześniej gdy wiertarki znajdowały się w innym pomieszczeniu hałas nie był wytłumiany, tak i po zainstalowaniu ich w nowym miejscu nie było potrzeby ani możliwości wytłumiania ich pracy. Przede wszystkim zaś hałas związany z ich pracą nie był nadmierny. Powód miał tego pełną świadomość, gdyż był zapoznany z wynikami badań, widział jak badania były przeprowadzane, wyjaśniano mu, że nie ma możliwości technicznych zmiany położenia wiertarek i gwinciarek ani odgradzenia ich ściankami działowymi.

Powód jednakże z takim stanowiskiem się nie godził i postanowił podjąć drastyczne działania aby postawić zarząd spółdzielni pod taką presją by zmusić do zrobienia tego czego on chce.

Jako presję bowiem należy uznać, to, że powód zanim oficjalnie zwrócił się do zarządu spółdzielni skontaktował się z prasą i zanim odpowiednie pismo dotarło do zarządu, o jego treści poinformował media. Zatem zanim zarząd mógł zapoznać się z pismem i ustosunkować się do niego, o jego wniesieniu i tym co jest tam napisane Prezes dowiedział się z rozmowy telefonicznej od redaktora. Po czym powstał niekorzystny dla spółdzielni artykuł, gdzie wskazano jako kolejną nieprawidłowość w działaniu spółdzielni nadmierny hałas, na który skarżą się pracownicy a zarząd to lekceważy i nie podejmuje działań, aby to zmienić.

W ocenie Sądu powiadomienie prasy o treści pisma kierowanego do zarządu, przed jego doręczeniem właściwemu adresatowi świadczy o złej intencji powoda. Powód nie czekając na możliwość ewentualnego rozwiązania problemu albo podjęcia jakichkolwiek prób przez zarząd od razu upublicznił tą kwestię rysując ją w kontekście negatywnych działań spółdzielni. Dobitnie podkreślić należy, że doskonale wiedział, że normy nie są przekroczone, na co są dowody w postaci wyników badań poziomu hałasu. Wiedział też, że wymogi technologiczne stoją na przeszkodzie zmianie jaką postulował. Powód doskonale orientował się, że wyniki kontroli PIP, które zainicjował także nie dowodzą wielkich naruszeń prawa pracy przez pozwaną, o czym świadczą niewielkiej wagi wystąpienia i nakazy, w ogóle nie odnoszące się do istoty spornego problemu hałasu.

Mimo to nie liczył się z faktami i sposób siłowy przystąpił do działania. Co więcej, już po ukazaniu się pierwszego artykułu a jeszcze przed podjęciem decyzji o wykluczeniu zaktywizował się medialnie i już własnym wizerunkiem opatrywał dalsze negatywne komentarze wobec spółdzielni, kreując się na rolę ofiary, która walcząc o poprawę warunków pracy bezprawnie zostanie wyrzucona z pracy po złożeniu wniosku o wykluczenie ze spółdzielni. Artykuły zostały tak skonstruowane, że w opozycji do osoby niepełnosprawnej, niewidomej, walczącej o poprawę warunków pracy, ale niezłomnej i nie żałującej tego co zrobiła postawiono bezduszny zarząd spółdzielni, który nic nie chce zrobić dla inwalidów, przy okazji dopuszczający się jeszcze innych naruszeń (np. stawiając bezprawnie płot, który także utrudnia poruszanie się niewidomym).

W ocenie Sądu świadczy to o świadomym przekazaniu prasie nieprawdziwych informacji, które następnie stały się kanwą niekorzystnego artykułu prasowego w (...) w dniu 08.09.2014r. a następnie 18.09.2014r. oraz szeregu kolejnych już po wykluczeniu powoda ze spółdzielni.

Zdaniem Sądu stanowiło to rażące i umyślne naruszenie obowiązków członkowskich, brak dbałości o dobro i rozwój Spółdzielni i naruszało przestrzeganie przez powoda zasad współzycia społecznego. Nie ma to nic wspólnego z dozwoloną krytyką i z całą pewnością nie mieści się w jej granicach.

Sąd podziela ocenę, że zachowanie takie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, stanowi brak dbałości o dobro zakładu pracy. Powód tak jak i wszyscy pracownicy doskonale wiedział jak bardzo wiele działań podjął zarząd spółdzielni, aby zmienić na lepsze warunki pracy członków. Wiedział, że po raz pierwszy od wielu lat wykonano kompleksowe remonty, które zmieniły tak wygląd wewnątrz jak i zewnętrzny zakładu, wiedział bo korzystał z wykonanych pomieszczeń socjalnych i sanitarnych, doskonale orientował się, że spółdzielnia

dokonała ogromnej zmiany w zakresie udogodnień dla niepełnosprawnych tak w procesie produkcyjnym jak i w sferze socjalnej. Był świadomy, że zrobiono duże inwestycje wymieniając park maszynowy i musiał mieć świadomość, że wymagało to ogromnych kosztów, których pokrycie trzeba było znaleźć. Poza wszystkim powinien rozumieć jak wielką pracę wykonał zarząd spółdzielni, któremu udało się dzięki podjętym działaniom skutecznie obronić samo istnienie Spółdzielni. Jest rzeczą powszechnie znaną, że wymogi rynku i konkurencja wyeliminowała bardzo wiele spółdzielni inwalidów, które nie potrafiły się przystosować do obecnych realiów. Tymczasem zarządowi spółdzielni nie tylko udało się, że utrzymał spółdzielnię oraz zatrudnienie na dotychczasowym poziomie, bez zwalniania pracowników, ale dzięki znalezieniu nowych rodzajów produkcji udało się zdobyć środki nie tylko na remonty ale i wypracować zysk, którym podzielono się z członkami. Z ust powoda udzielającego się medialnie nigdy nie padło dobre słowo na temat tych zmian a wykreowany został obraz firmy nie szanującej i nie dbającej o pracowników gdzie panują złe warunki pracy, w tym nadmierny hałas, szalenie ważne utrudnienie dla niewidomych. Poza zainteresowaniem powoda pozostało, że nadal w Spółdzielni (...) pracuje ponad 200 osób, które oprócz tego, że realizują się zawodowo, mają źródło utrzymania i także poprzez pracę mają możliwość rehabilitacji i społecznej akceptacji.

Powód zapomniał, że praca w spółdzielni od wielu lat dawała mu dodatkowe źródło utrzymania i jak wynikało z zeznań świadków także wielu członkom jego rodziny – żonie, dzieciom, siostrze. Powinno to zobowiązywać do lojalności wobec pracodawcy i zachowania odpowiedniej miary w przedsięwziętych środkach, nawet jeżeli ma się przekonanie, że walczy się o słuszną sprawę. Powód nie zachował właściwej relacji i kolejności. Tak naprawdę nie próbował dać szansy zarządowi na zmianę z pożądanym kierunkiem i nawet nie oczekiwał, że zarząd może na jego pisemny monit podjąć działania. Nie czekał na rozstrzygnięcie, nie czekał na działania ze strony związku zawodowego, który miał zainteresować się sporną kwestią. Nie można wykluczyć, że zarząd na skutek złożonego pisma podjął by jakieś działania i w jakiś sposób dogodny dla wszystkich sprawa mogłaby zostać załatwiona wewnętrznie, zwłaszcza, że jak wynikało z zeznań świadków wielokrotnie w wyniku rozmów dawało się załatwiać z zarządem wiele spraw w ramach postulatów grup członkowskich.

Jednak powód zrobił inaczej. Po prostu zanim zwrócił się do zarządu o rozwiązanie problemu najpierw zainteresował nim prasę, podając nieprawdziwe informacje, tak aby we właściwym świetle, w swojej ocenie przedstawić konieczność pożądanych zmian.

Utrata przez powoda z pola widzenia zasadniczych interesów członków spółdzielni i stworzenie w mediach wobec Spółdzielni niekorzystnego wizerunku świadczy o jego braku dbałości o sprawy spółdzielni i nie liczeniu się z konsekwencjami gdy dąży do założonego przez siebie celu. Stawia to pod znakiem zapytania jego dobre intencje w walce o poprawę warunków pracy. Zgodzić się należy ze stanowiskiem pozwanego, że działania powoda wytworzyły wokół Spółdzielni niekorzystną atmosferę medialną, godziły w interesy spółdzielni i jej członków, czego wyrazem była powstała rezerwa ze strony dotychczasowych kontrahentów, odczuwane przez Spółdzielnię szycanowanie ze strony innych spółdzielni a już zupełnie konkretnie brak przyznawanych obecnie nagród i wyróżnień, chociaż takie były przed nakręceniem w prasie konfliktu z udziałem powoda. Ubocznym skutkiem działań powoda, który miał działać dla dobra pracowników jest to, że w wyniku tego wszystkiego, wśród pracowników powstał ferment, oburzonych tym co w mediach zrobił powód. Pracownicy poczuli się pokrzywdzeni wystąpieniami powoda, uważali, że powód niesłusznie oskarża i oczernia spółdzielnię i stąd ich dobrowolny i oddolny protest w mediach, będący próbą odcięcia się od jego działań. Inną sprawą jest, że w ogóle pracownicy, przynajmniej ci zeznający w sprawie twierdzili, że powód negatywnie wpływał na atmosferę w pracy a gdy już nie pracuje ta atmosfera się poprawiła. Wcale nie jest to związane, jak twierdzi powód, że pracownicy są zastraszeni. Przeciwnie każdy stwierdził, że pismo protestacyjne przesłane do pracy powstało dobrowolnie, nikt nie zmuszał do jego podpisania, zostało zredagowane bez współpracy z kierownictwem spółdzielni i bez jej zachęty.

Z zeznań przesłuchanych osób w większości wynikało, że byli oni przeciwni uchynieniu uchwały spółdzielni wykluczającej powoda ze spółdzielni i przywróceniu go do pracy.

Sąd o to pytał w kontekście zasad współżycia społecznego. Z jednej strony powód pracował przecież przez wiele lat w spółdzielni. Jeśli chodzi o wykonywanie pracy to był dobrym i wydajnym pracownikiem, znającym się na pracy i który

wypracował określony majątek dla spółdzielni. Był z tą spółdzielnią związany jak i z zatrudnionymi pracownikami. Pełnił w niej określone funkcje będąc na nie wybrany. Przez lata stał się kolegą, znajomym z pracy. Z drugiej strony ci koledzy negatywnie oceniali atmosferę jaką stwarzał, jak zachowywał się do przełożonych a przede wszystkim jak niepotrzebnie z jego udziałem nakręcił się negatywny pijar Spółdzielni dlatego, że powód nieprawdziwie opisał spółdzielnię i podejmowane w niej działania bądź nie mówiąc o pozytywnych zmianach.

Pracownicy podkreślali, że gdy powód przestał pracować zrobiło się spokojniej, atmosfera się uspokoiła.

Oznacza to, że nie czuli aby powód bronił ich interesów. Tak naprawdę to pracownicy są zainteresowani pozostawaniem w zatrudnieniu, spokojnym wykonywaniem pracy, czasy są takie, że znalezienie pracy przez osobę niepełnosprawną nie jest łatwe, więc jej utrzymanie jest priorytetem. W dobie morderczej niemal konkurencji pracodawcy potrzebują zdrowych i wydajnych pracowników, a wiadomym jest, że inwalidztwo niemal zawsze związane jest z jakimiś ograniczeniami i chociażby wymaga odpowiedniego dostosowania stanowisk pracy. Pracodawcy unikają takich obciążeń i zatrudnienie się przez osobę niepełnosprawną jest trudne. Spółdzielni (...) jest tak znowu wiele, te które kiedyś funkcjonowały zniknęły albo zmniejszyły przedmiot działania i liczbę zatrudnionych. Wbrew deklaracjom ze strony państwa pomoc dla niepełnosprawnych jest dalece nie wystarczająca. Nawet ta finansowa w postaci dotacji czy odpisów nie pozwala na bezpieczne funkcjonowanie spółdzielni jeżeli nie będzie ona w stanie zapewnić sobie wystarczających środków z działalności gospodarczej. Środki te mogą zostać uzyskane jeżeli władze spółdzielni będą potrafiły zdobyć kontrakty, przystosować się technologicznie do potrzeb rynku. Wymaga to dużego wysiłku i dbania także o renomę firmy. Pracownicy doskonale rozumieli, że zarząd spółdzielni zrobił bardzo dużo w kwestii poprawy ich warunków pracy a przede wszystkim utrzymania spółdzielni.

Należy też zgodzić się ze stanowiskiem pozwanego, że w sytuacji gdy powód, wypowiadając się bardzo negatywnie w różnego rodzaju mediach tak przed wykluczeniem jak i już po, nie da się pogodzić z zasadami współżycia społecznego przywrócenia go do Spółdzielni. Nie byłoby dobre dla morale pracowników gdyby okazało się, że po tak negatywnym przekazie przez powoda obrazu spółdzielni, niemal mszczącej się i krzywdzącej osobę niewidomą, nie dbającej o pracowników, obrazu ewidentnie nieprawdziwego, wróciłby do pracy zaopatrzone w argumenty poparte wyrokiem sądowym. Trudno sobie wyobrazić jak funkcjonowałby powód, który dotąd lekcewał przełożonych i zarząd spółdzielni, co działałoby się gdyby wrócił do pracy z przekonaniem, że mu wolno to robić.

Jako osoba niepełnosprawna ma prawo do tego, aby stosować wobec niego nieco inną, łagodniejszą miarę, ale jak wynikało z zeznań świadków ta miara i tak w stosunku do powoda była znacznie złagodzona. To na co pozwalał sobie powód, tak wobec pracodawcy jak i innych pracowników nie daje podstaw do twierdzenia, że po powrocie do spółdzielni jego zachowanie polepszy się. Nawet te zachowania opisane przez świadków, wulgarne i obraźliwe słowa, nie mogą być tolerowane i nie dają się pogodzić z dobrymi obyczajami i zasadami współżycia oraz dbaniem o dobro spółdzielni. Nie jest też prawdą, iż powód, którego stosunek pracy wygasł w wyniku wykluczenia ze spółdzielni utracił jedyne źródło utrzymania siebie i rodziny. Jak sam przyznał od 1975 roku pobiera rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy i dodatek pielęgnacyjny a jak podali świadkowie pracę traktował bardziej niż źródło utrzymania jako miejsce gdzie realizował się społecznie.

Po raz kolejny Sąd podkreśla, że uznanie za bezzasadne powództwa nie oznacza, iż Sąd dyskryminuje osobę niepełnosprawną, niewidomą, że powodowi nie wolno było zwrócić się do prasy czy poinformować ją o negatywnych zdarzeniach zachodzących w spółdzielni. Każdy ma prawo do kontaktu z prasą i wyrok nie jest wyrazem utrudniania takiego dostępu czy wolności wypowiedzi.

Nie jest niczym negatywnym zwracanie się do różnego rodzaju organów kontrolnych i sygnalizowanie istniejących nieprawidłowości w celu zainicjowania kontroli. Po to te organy są, aby takie kontrole przeprowadzały, samo zgłoszenie im nieprawidłowości nie może być przyczyną wykluczenia członka spółdzielni. Również samo przekazanie informacji prasie zasadną przyczyną wykluczenia być nie może.

W wyroku w sprawie I ACa 1173/13 z 05.03.2014r. Sąd Apelacyjny w Łodzi wskazał, że naturalne spory pomiędzy członkami spółdzielni lub członkami organów spółdzielni nie mogą być rozwiązywane poprzez wykluczanie niektórych

ze spierających się osób ze spółdzielni na podstawie przepisów art. 24 § 2 ustawy z 1982 r. - Prawo spółdzielcze. Skorzystanie z mechanizmów kontrolnych, którymi dysponują organy ścigania, oraz podanie sporu do publicznej wiadomości przez udzielenie wywiadu w prasie mogą świadczyć jedynie o niedostatecznym wykorzystywaniu organu kontrolującego w spółdzielni, jakim jest rada nadzorcza. Nie mogą jednak zostać zakwalifikowane jako zawinione zachowanie, niedające się pogodzić z postanowieniami statutu i dobrymi obyczajami.

Tak samo w wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 6 czerwca 2006 r.(I ACa 158/06): Wykluczenie ze spółdzielni może zostać dokonane jedynie w przypadku, gdy konkretne, zawinione zachowanie członka spółdzielni powoduje, że jego dalsze pozostawanie w Spółdzielni będzie nie do pogodzenia z postanowieniami statutu lub zasadami współżycia społecznego. Uchwała o wykluczeniu powinna podawać ten powód. Ocena, czy to zachowanie członka może stać się podstawą wykluczenia, podlega kontroli sądu.

Sąd w niniejszej sprawie podziela te stanowisko. Jednak liczy się to czy przekazane informacje są prawdziwe i jaka intencja temu towarzyszy.

Powód bezsprzecznie przekazał prasie nieprawdziwe informacje, dobrze wiedział, że spółdzielnia nie narusza przepisów BHP w zakresie natężenia hałasu, bo miał wiedzę i dostęp do przeprowadzonych aktualnych badań wyników poziomu hałasu. Znał wynik zainicjowanej kontroli PIP, która potwierdziła wprawdzie jego zarzuty, ale nie były one dużej miary i nie miały związku z tym co przekazał prasie. Zatem działanie powoda miało charakter umyślny i jego zasadniczym celem było zdyskredytowanie zarządu pod osłoną działań o poprawę warunków pracy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest niezasadne i jako takie podlegało oddaleniu. Według art. 1. § 1 prawa spółdzielczego Spółdzielnia jest dobrowolnym zrzeszeniem nieograniczonej liczby osób, o zmiennym składzie osobowym i zmiennym funduszu udziałowym, które w interesie swoich członków prowadzi wspólną działalność gospodarczą. Stosownie do treści art. 181 przedmiotem gospodarczej działalności spółdzielni pracy jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków a według art. 181a § 1 przedmiotem działalności spółdzielni inwalidów i spółdzielni niewidomych jest zawodowa i społeczna rehabilitacja inwalidów i niewidomych przez pracę w prowadzonym wspólnie przedsiębiorstwie.

W celu zapewnienia warunków wykonywania zadań statutowych, mających szczególny charakter społeczny, spółdzielnie, o których mowa w § 1, korzystają z wszechstronnej pomocy organów władzy państwowej oraz administracji rządowej i samorządowej oraz ze zwolnień i ulg w świadczeniach publicznoprawnych, określonych w odrębnych przepisach. (§ 3.) Z tego też powodu członkowie spółdzielni mają określone prawa i obowiązki wskazane w dziale III ustawy.

Zgodnie z art. 24 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo Spółdzielcze (tekst jednolity DZ.U. z 2016r. nr 21) Spółdzielnia może rozwiązać stosunek członkostwa tylko przez wykluczenie albo wykreślenie członka. Wykluczenie członka ze spółdzielni może nastąpić w wypadku, gdy z jego winy umyślnej lub z powodu rażącego niedbalstwa dalsze pozostawanie w spółdzielni nie da się pogodzić z postanowieniami statutu spółdzielni lub dobrymi obyczajami. Statut określa przyczyny wykluczenia.

Wykluczenia albo wykreślenia może dokonać, stosownie do postanowień statutu, rada nadzorcza albo walne zgromadzenie spółdzielni. Organ, do którego kompetencji należy podejmowanie uchwał w sprawie wykluczenia albo wykreślenia, ma obowiązek wysłuchać wyjaśnień zainteresowanego członka spółdzielni.

Organ, który podjął uchwałę w sprawie wykreślenia albo wykluczenia, ma obowiązek zawiadomić członka na piśmie wraz z uzasadnieniem o wykreśleniu albo wykluczeniu ze spółdzielni w terminie dwóch tygodni od dnia podjęcia uchwały. Uzasadnienie powinno w szczególności przedstawiać motywy, którymi kierował się organ spółdzielni uznając, że zachowanie członka wyczerpuje przesłanki wykluczenia albo wykreślenia określone w statucie.

Zawiadomienie zwrócone z powodu niezgłoszenia przez członka zmiany podanego przez niego adresu ma moc prawną doręczenia.

Jeżeli organem właściwym w sprawie wykluczenia albo wykreślenia członka ze spółdzielni jest, zgodnie z postanowieniami statutu, rada nadzorcza, członek spółdzielni ma prawo:

- 1) odwołać się od uchwały o wykluczeniu albo wykreśleniu do walnego zgromadzenia, w terminie określonym w statucie, albo
- 2) zaskarżyć uchwałę rady nadzorczej do sądu w terminie sześciu tygodni od dnia doręczenia członkowi uchwały z uzasadnieniem; przepisy art. 42 stosuje się odpowiednio.

Wykluczenie albo wykreślenie staje się skuteczne z chwilą:

- 1) bezskutecznego upływu terminu do zaskarżenia do sądu uchwały rady nadzorczej, chyba że członek przed upływem tego terminu wniósł odwołanie od uchwały rady do walnego zgromadzenia;
- 2) bezskutecznego upływu terminu do wniesienia do walnego zgromadzenia odwołania od uchwały rady nadzorczej, jeżeli termin ten jest dłuższy od terminu do zaskarżenia do sądu uchwały rady;
- 3) bezskutecznego upływu terminu do zaskarżenia do sądu uchwały walnego zgromadzenia;
- 4) prawomocnego oddalenia przez sąd powództwa o uchylenie uchwały rady nadzorczej albo walnego zgromadzenia.

W pozwanej Spółdzielni (...) (...) w L. obowiązuje statut, który w dziale IV określa prawa i obowiązki członków, zawierając je w § 11 i 12 a dziale V określa ustanie członkostwa, w tym w §13 wskazuje, że członkostwo w Spółdzielni ustaje na skutek wykluczenia członka ze Spółdzielni. Według §15 wykluczenie członka ze Spółdzielni może nastąpić w wypadku, gdy z jego winy umyślnej lub z powodu rażącego niedbalstwa dalsze pozostawanie w spółdzielni nie da się pogodzić z postanowieniami statutu lub z dobrymi obyczajami a w szczególności:

- 1) z przyczyn uzasadnionych według przepisów prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- 2) w razie ciężkiego naruszenia obowiązków członkowskich lub umyślnego działania na szkodę Spółdzielni,
- 3) gdy uporczywie narusza postanowienia statutu Spółdzielni i opartych na nim regulaminów,
- 4) świadomie szkodzi Spółdzielni lub działa wbrew jej interesom,
- 5) zajmuje się interesami konkurencyjnymi wobec Spółdzielni,
- 6) ujawnia osobom trzecim informacje stanowiące tajemnicę firmy.

2. Wykluczenie nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez Spółdzielnię wiadomości o okolicznościach je uzasadniających.

3. Wykluczenie członka, który był zatrudniony na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Kwestię skuteczności rozstrzyga §17 statutu a według §18 wykluczenia lub wykreślenia dokonuje Rada Nadzorcza, która przed podjęciem Uchwały w tej sprawie powinna wysłuchać wyjaśnień zainteresowanego członka oraz opinii prezydium właściwego Zebrania Grupy Członkowskiej. Rada Nadzorcza podejmuje Uchwałę o wykluczeniu lub wykreśleniu członka także po zasięgnięciu opinii właściwego organu Związku Zawodowego.

Według §19 członek wykluczony lub wykreślony ma prawo odwołać się od Uchwały Rady Nadzorczej o wykluczeniu lub wykreśleniu do Zebrania Przedstawicieli Członków Spółdzielni. Członek zatrudniony na podstawie spółdzielczej umowy o pracę może także zaskarżyć tę Uchwałę do Sądu w trybie i terminie określonym w Art. 198 Ustawy.

Uregulowania statutu mają swoje odniesienie w przepisach prawa spółdzielczego. Stosownie do treści art. 182. § 1. Spółdzielnia i członek spółdzielni mają obowiązek pozostawania ze sobą w stosunku pracy. Członek ma prawo do zatrudnienia stosownie do swoich kwalifikacji zawodowych i osobistych oraz aktualnych możliwości gospodarczych spółdzielni. (§ 2).

Stosunek pracy pomiędzy spółdzielnią a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę. (§ 3).

Spółdzielcza umowa o pracę wygasa z ustaniem członkostwa oraz w wypadkach, w których przepisy prawa pracy przewidują wygaśnięcie umowy o pracę z mocy prawa. Rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę w czasie trwania członkostwa jest niedopuszczalne, z wyjątkiem wypadków 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. § 1 i 2)

Według Art. 193. § 1. Wykluczenie członka ze spółdzielni może nastąpić:

- 1) z przyczyn uzasadniających według przepisów prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
- 2) w razie ciężkiego naruszenia obowiązków członkowskich lub umyślnego działania na szkodę spółdzielni. Wykluczenie członka, który był zatrudniony na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. (§ 4).

Przepisy paragrafu poprzedzającego nie wyłączają stosowania art. 24 § 1. (§ 2) Wykluczenie nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez spółdzielnię wiadomości o okolicznościach je uzasadniających. (§ 3) Jeżeli w spółdzielni działa związek zawodowy, spółdzielnia podejmuje uchwałę o wykluczeniu członka ze spółdzielni albo o wykreśleniu go z rejestru członków po zasięgnięciu opinii właściwego organu związku zawodowego. (Art. 195).

Według art. 196. § 1. Członkowi spółdzielni zatrudnionemu na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, którego spółdzielnia wykluczyła lub wykreśliła z rejestru członków z naruszeniem przepisów art. 193-195, przysługują roszczenia przewidziane w przepisach art. 188 § 1 i 2 lub, jeżeli jest to dla członka korzystniejsze, w przepisach prawa pracy dotyczących uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia.

§ 2. Roszczeń, o których mowa w paragrafie poprzedzającym, członek może dochodzić tylko wtedy, gdy dochodzi uchylenia uchwały o wykluczeniu albo wykreśleniu.

§ 3. Jeżeli wykluczenie albo wykreślenie było uzasadnione, lecz nastąpiło z naruszeniem przepisu art. 193 § 3 lub art. 195, powództwo członka o uchylenie uchwały o wykluczeniu albo o wykreśleniu i o przywrócenie do pracy może być oddalone, o ile dalsze pozostawanie członka w spółdzielni nie dałoby się pogodzić z zasadami współzycia społecznego.

§ 4. Członkowi spółdzielni, który mimo bezzasadnego wykluczenia ze spółdzielni albo wykreślenia z rejestru członków nie dochodzi przywrócenia do pracy ani nawiązania członkostwa, przysługuje odszkodowanie odpowiadające wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia.

Do obowiązków członka spółdzielni zarówno według przepisów prawa spółdzielczego jak i obowiązującego w pozwanej spółdzielni statutu według §12 m.in. należy:

- przestrzeganie przepisy prawa, postanowienia statutu i opartych na nich regulaminów i uchwał organów Spółdzielni oraz stosowanie się do ich postanowień,
- współpraca ze Spółdzielnią nad doskonaleniem efektywności jej działania oraz uczestniczyć w realizacji zadań statutowych,
- dbanie o dobro i rozwój Spółdzielni, poszanowanie mienia Spółdzielni jego ochronę zabezpieczenie oraz używanie tego mienia zgodnie z przeznaczeniem,
- brania udziału w pracach organów Spółdzielni do których został wybrany,

Jak z powyższego wynika ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze rozróżnia wyraźnie dwa stosunki prawne łączące członka ze spółdzielnią, a mianowicie stosunek członkostwa i stosunek pracy, ściśle je ze sobą wiążąc. Konsekwencją takiego statusu prawnego członka spółdzielni pracy zatrudnionego na podstawie spółdzielczej umowy o pracę jest funkcjonalne powiązanie wygaśnięcia spółdzielczego stosunku pracy z ustaniem stosunku członkostwa w spółdzielni. Uchwała o wykluczeniu prowadzi zatem do ustania dwóch stosunków prawnych, stosunku członkostwa i stosunku pracy. Dlatego też przepisy Prawa spółdzielczego stawiają szczególne ograniczenia przed podjęciem tej uchwały. Organ, do którego kompetencji należy podejmowanie uchwał w sprawie wykluczenia albo wykreślenia, ma obowiązek wysłuchać wyjaśnień zainteresowanego członka spółdzielni, zasięgnąć opinii działających związków zawodowych, grupy członkowskiej.

Wykluczenie ze spółdzielni nie może stawać się instrumentem służącym do podważenia trwałości spółdzielczej umowy o pracę, jak również nie może służyć obchodzeniu ograniczeń wypowiedzenia tej umowy, a to między innymi oznacza, że przepisy ustawy z 1982 r. - Prawo spółdzielcze nie mogą być interpretowane w kierunku poszerzenia możliwości wykluczania ze spółdzielni, a tym samym poszerzania zakresu możliwości rozwiązywania spółdzielczych umów o pracę. (SA w Białymstoku wyrok z 05.09.2012r. w sprawie III APa 9/12w)

Aby uchwała właściwego organu spółdzielczego o wykluczeniu była zgodna z prawem i statutem, musi być ona oparta na istnieniu ważnej przyczyny dla wykluczenia członka ze spółdzielni. (wyrok SN z 14.03.2001 II CKN 435/00)

Termin jednego miesiąca do wykluczenia członka ze spółdzielni pracy (art. 193 § 3 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze, jednolity tekst: Dz. U. z 1995 r. Nr 54, poz. 288 ze zm.) jest zachowany, jeżeli w tym okresie - liczonym od dnia uzyskania przez spółdzielnię wiadomości o okolicznościach usprawiedliwiających wykluczenie - zostanie doręczone członkowi pisemne zawiadomienie o wykluczeniu wraz z uzasadnieniem. (wyrok SN z 27.03.2000r. I PKN 550/99)

Przenosząc powyższe uregulowania na stan faktyczny w niniejszej sprawie należy uznać, że brak podstaw do uchylecia uchwały Rady Nadzorczej nr (...) z 223.09.2014r. w sprawie wykluczenia A. G. (1) z członkostwa w Spółdzielni (...) i przywrócenia go do pracy oraz zasądzenia żadanego wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu przyczyna wykluczenia powoda, wskazana przez pozwaną spółdzielnię – przekazanie nieprawdziwej informacji prasie o naruszaniu przez pracodawcę przepisów bhp, panującym na hali produkcyjnej za wysokim hałasie, który doprowadza go do utraty słuchu stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków członkowskich i umyślne działanie na szkodę Spółdzielni. Powód posiadając wiedzę, że wyniki badania pomiarów hałasu nie potwierdzały takiego naruszenia przepisów BHP działając nie w celu poprawy warunków pracy ale w celu zdyskredytowania w opinii czytelników zarządu spółdzielni, do którego miał bardzo krytyczny, zupełnie nieuzasadniony stosunek. Będąca wynikiem nieprawdziwego poinformowania prasy przez powoda publikacja postawiła w niekorzystnym świetle Spółdzielnię jako podmiot nie dbający o pracowników i nie szanujący ich pracy i potrzeb. Z tego powodu Spółdzielnia poniosła określone szkody wizerunkowe, które mogły się przełożyć na skutki finansowe. Tym bardziej jest to karygodne, że powód takich działań dokonał w momencie gdy w Spółdzielni zrobiono bardzo dużo w celu poprawy warunków pracy zarówno w sferze produkcyjnej jak i sanitarno- higienicznej przeprowadzając ogromne remonty i inwestycje. Z tego względu komfort pracy osób niewidomych znacznie się poprawił. Tym bardziej jest to

naganne, że Spółdzielni po kilku latach wyężonej pracy jej członków, ale też zarządu udało się znacznie poprawić sytuację finansową, do tego stopnia, że osiągnęła zyski, którymi mogła się podzielić z członkami. Spółdzielnia dzięki podjętym działaniom udało się odbudować renomę a nieodpowiedzialne działania powoda spowodowały, że zaufanie do Spółdzielni jako podmiotu zatrudniającego osoby niepełnosprawne zaczęło spadać. Przekaz jaki przedstawił powód prasie o swoim zakładzie pracy był krzywdzący i daleki od prawdy. Zdaniem Sądu powód zrobił to świadomie i umyślnie. Było to ciężkie naruszenie obowiązków członkowskich określonych w statucie Spółdzielni i umyślne działanie na szkodę Spółdzielni, co stanowi zasadną przyczynę wykluczenia. Powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, utracił z pola widzenia obowiązek dbania o dobro zakładu. Manipulując faktami i przekazując nieprawdę a zatajając przy tym fakty prawdziwe, powodując złą atmosferę w pracy, nie przestrzegał zasad współżycia społecznego. W ocenie Sądu jego pozostawanie w Spółdzielni nie dałoby się pogodzić z tymi zasadami. Wybitnie wynikało to z twierdzeń przesłuchanych w sprawie osób, które nie widziały możliwości powrotu powoda do pracy, mimo że tyle lat tam wcześniej pracował i deklarował, że jego działania miały umocowanie w woli współpracowników i były podejmowane w ich imieniu i na ich rzecz. Przewód sądowy tego nie wykazał. Przyczyna wykluczenia jaką wskazała pozwana miała miejsce we wrześniu 2014r. – kiedy doszło do kontaktu powoda z prasą i przekazania nieprawdziwych informacji. Na początku września Spółdzielnia uzyskała wiadomości o okolicznościach uzasadniających wykluczenie. Zachowany zatem został termin wynikający z art. 193 §3 prawa spółdzielczego.

Zachowana została też procedura zmierzająca do podjęcia uchwały. Sam wniosek został poprzedzony rozmową zarządu z powodem, który przyznał się, że był inspiratorem przekazanych nieprawdziwych informacji. Już w trakcie tej rozmowy powód zachowywał się niestosownie i niewłaściwie do kierownictwa Spółdzielni, używając obraźliwych i wulgarnych słów, co narusza dobre obyczaje, obowiązujące także w kontaktach pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Następnie złożono formalny wniosek do uprawnionego do podjęcia uchwały organu Spółdzielni, organ zwrócił się do odpowiednich podmiotów o wyrażenie po wysłuchaniu zainteresowanego pisemnej opinii, podając przyczynę wykluczenia. Wyznaczono termin posiedzenia plenarnego na rozpoznanie wniosku, poinformowano o nim powoda, wysłuchano go, przeprowadzono nad wnioskiem dyskusję, w jawnym głosowaniu podjęto decyzję. Treść uchwały wraz z uzasadnieniem doręczono powodowi. Powód nie korzystał ze szczególnej ochrony prawnej ani z powodu wieku ani pełnionych funkcji.

Stąd Sąd nie znalazł podstaw do uchylenia uchwały i w tej sytuacji pozostałe roszczenia były bezprzedmiotowe i jako takie na podstawie cytowanych przepisów uległy oddaleniu.

Jednakże zważywszy na to, że obecnie źródłem utrzymania powoda jest jedynie pobierana przez niego renta Sąd uznał za zasadne nie obciążać go kosztami postępowania i koszty postępowania na zasadzie art. 98 kpc wzajemnie znieść.