

Sygn. akt III APa 6/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2017 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Elżbieta Kunecka

Sędziowie: SSA Maria Pietkun (spr.)

SSA Barbara Ciuraszkiewicz

Protokolant: Robert Purchalak

po rozpoznaniu w dniu 30 marca 2017 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. T.**

przeciwko **Spółdzielnia Pracy (...) w N.**

o uchylenie uchwały walnego zgromadzenia spółdzielni

na skutek apelacji M. T.

od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 października 2016 r. sygn. akt V P 26/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 270 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Opolu Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 13.10.2016 r. oddalił powództwo M. T. przeciwko Spółdzielni Pracy (...) w N. o uchylenie uchwały, przywrócenie do pracy, odszkodowanie i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że: M. T. podjęła zatrudnienie u strony pozwanej 14.09.1981 r., w dniu 23.11.1981 r. powierzono jej obowiązki laboranta w Dziale Kontroli Jakości i Laboratorium (Zapewnienie Jakości i Laboratorium). W dniu 13.03.1990 r. została przyjęta w poczet członków spółdzielni.

W okresie od 31 stycznia 2014 r. do 23 stycznia 2015 r. powódka świadcząc pracę na drugiej zmianie obejmującej godziny od 14.00 do 22.00 systematycznie na ogół w piątki wcześniej niż należało opuszczała zakład pracy. W „książce wejść i wyjść” odnotowano dziesięć przypadków samowolnego skrócenia czasu pracy przez powódkę, w każdym z nich M. T. wychodziła z zakładu co najmniej godzinę wcześniej. Na drugiej zmianie pracę świadczył jeden laborant, natomiast na pierwszej zmianie przewidziano dwuosobową obsadę tego stanowiska pracy. Powódka nie informowała

o w/w faktach bezpośredniej przełożonej- kierownik działu D. S., przez cały ten okres otrzymywała wynagrodzenie za pracę w pełnej wysokości, w tym również dodatek za pracę na drugiej zmianie.

W dniu 2.02.2015 r. Wiceprezes Zarządu Spółdzielni B. M. otrzymała informację od pracownika służb ochrony S. P., z której wynikało, że powódka wyszła wcześniej z pracy nie posiadając przepustek umożliwiających takie wyjścia. B. M. poleciła pracownikom kadr weryfikację tej informacji, w wyniku czego ustalono, że tego

W dniu 20.02.2015 r. Zarząd Spółdzielni zwrócił się do Rady Nadzorczej z wnioskiem o rozważenie możliwości podjęcia uchwały o wykluczeniu ze Spółdzielni dwóch członków w tym m.in. M. T.. W piśmie tym powołano się na powzięcie w dniu 2.02.2015 r. informacji o systematycznym, wcześniejszym, samowolnym opuszczaniu stanowiska pracy przez powódkę, wskazano również konkretne daty tych zdarzeń obejmujące okres od stycznia 2014r. do stycznia 2015 r. (10 przypadków).

W dniu 23.02.2015 r. M. T. sporządziła pisemne oświadczenie nazwane „wyjaśnienie”, w którym potwierdziła fakt samowolnego opuszczania stanowiska pracy oraz terenu zakładu w godzinach wieczornych w piątki, przyznała, że nie informowała o tym kierownika działu, potwierdziła że otrzymywała dodatek za pracę na drugiej zmianie w pełnej wysokości oraz oświadczyła, że zdarzało się, że przychodziła do pracy wcześniej, ale nie uzgadniała tego z przełożonym, jak również nadmieniła, że „wyjścia nie zostały odpracowane do dnia dzisiejszego”.

W dniu 23.02.2015 r. Rada Nadzorcza Spółdzielni wystąpiła do organizacji związkowej (...) o wyrażenie opinii w przedmiocie podjęcia uchwał o wykluczeniu ze Spółdzielni m.in. M. T.. W piśmie tym obszernie opisano zdarzenia będące podstawą

W odpowiedzi na to pismo organizacja związkowa w dniu 25.02.2015 r. zwróciła się z prośbą o przedstawienie dokumentów potwierdzających opisane zdarzenia oraz uprzedziła, że przedstawi opinie po zapoznaniu się z tymi dokumentami i przeprowadzeniu rozmów z zainteresowanymi.

M. T. wzięła udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 23.02.2015r. jako osoba zaproszona, miała możliwość złożenia wyjaśnień.

Podczas kolejnego posiedzenia w dniu 26.02.2015 r. Rada Nadzorcza Spółdzielni podjęła uchwałę o wykluczeniu M. T. z członkostwa spółdzielni z powodu ciężkiego naruszenia porządku i dyscypliny pracy.

Jako podstawę prawną wskazano art. 193 § 1 pkt 1 Prawa Spółdzielczego oraz § 19 ust. 1 lit. a i § 20 ust. 1 Statutu Spółdzielni. W uzasadnieniu uchwały wskazano, że systematyczne, wcześniejsze, samowolne opuszczanie stanowiska pracy i terenu zakładu, a tym samym skracanie czasu pracy każdorazowo o okres od jednej do dwóch godzin, niezgłoszenie tego faktu przełożonym, pobieranie pełnego wynagrodzenia za pracę, przy uwzględnieniu długotrwałości tego okresu stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W wyniku odwołania powódki od w/w uchwały Rady Nadzorczej Walne Zgromadzenie Spółdzielni uchwałą z dnia 17.04.2015 r. utrzymało w mocy uchwałę Rady Nadzorczej z 26.02.2015r. w przedmiocie wykluczenia powódki z członkostwa spółdzielni.

Przy tak poczynionych ustaleniach Sąd Okręgowy przyjął, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Strony łączyła spółdzielcza umowa o pracę, przepis art. 193 § 1 pkt 1 Prawa Spółdzielczego, przewiduje, że wykluczenie członka ze spółdzielni może nastąpić z przyczyn uzasadniających według przepisów prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, przy czym w świetle treści § 4 tego przepisu, 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. Dla rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu istotna jest także treść § 3, z którego wynika, że wykluczenie nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez spółdzielnię wiadomości o okolicznościach je uzasadniających, jak również treść art. 195 Prawa Spółdzielczego, stanowiącego, iż 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. Materiał dowodowy nie potwierdza zarzutów powódki, jakoby pozwana naruszyła normę przepisu art. 195 Prawa Spółdzielczego. obowiązek wynikający z tego przepisu został wykonany przez spółdzielnię, pismo z 23.02.2015 r. zawiera obszerny opis istotnych zdarzeń stanowiących podstawę wykluczenia z członkostwa, określony termin 3 dni na zajęcie stanowiska można uznać za wystarczający, zawarte w piśmie organizacji związkowej żądanie przedstawienia dokumentu nie musiało w przekonaniu Sądu zostać spełnione, zwłaszcza że w piśmie organizacji związkowej zaznaczono równocześnie, że wyrazi ona swoją opinię po zapoznaniu się z dokumentami i przeprowadzeniu rozmów z zainteresowanymi, nie precyzując w jakim czasie to nastąpi.

Sąd uznał także, że pozwana spółdzielnia nie naruszyła przepisu art. 193 § 3 Prawa Spółdzielczego, żaden dowód nie wskazuje aby wykluczenie nastąpiło po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez spółdzielnię wiadomości o okolicznościach jej uzasadniających, stosowną wiedzę w tym zakresie Wiceprezes Zarządu B. M. uzyskała w dniu 2.02.2015 r. od pracownika ochrony S. P.. Oceniany proceder, tj. opuszczanie miejsca pracy przez powódkę trwał od stycznia 2014 r., jednak dokumentująca go książka wejść i wyjść pozostawała w dyspozycji pracowników ochrony zatrudnionych przez firmę zewnętrzną, jej prowadzenie było związane z koniecznością formalnego i czytelnego uregulowania warunków opuszczania terenu zakładu pracy, nie stanowiła ona dokumentu, z którego na bieżąco mieliby korzystać członkowie zarządu, wobec czego nieuzyskanie przez zarząd wiedzy o zachowaniu pracownika we wcześniejszym okresie można ocenić jako naturalne, w momencie otrzymania oficjalnej informacji podjęto natychmiastowe działanie.

Kwestią podstawą w sprawie było dokonanie przez Sąd oceny, czy opisane powyżej zachowanie powódki stanowiło zawinione ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika wobec pracodawcy, ponieważ w przepisie art. 193 § 1 Prawa Spółdzielczego ustawodawca odwołał się wprost do instytucji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, tzw. zwolnienia dyscyplinarnego.

Zdaniem Sądu pracodawca był uprawniony do skorzystania z rozwiązania przewidzianego w art. 193 § 1 Prawa Spółdzielczego. M. T. nawiązując z pozwaną spółdzielnią stosunek pracy zobowiązała się do wykonywania pracy określonego rodzaju...w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zobowiązał się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem – art. 22 § 1 k.p. Pozwana spółdzielnia wykonała swoje zobowiązania, bowiem wypłacała powódce wynagrodzenie w umówionej wysokości, w tym również dodatek za pracę zmianową, natomiast powódka naruszyła podstawowy obowiązek wykonywania pracy w czasie oznaczonym przez pracodawcę, ponieważ powinna świadczyć ją na drugiej zmianie w godz. od 14.00 do 22.00, tymczasem w dziesięciu przypadkach samowolnie skróciła sobie czas pracy o co najmniej godzinę. Powtarzalność tego zachowania oraz brak jakiegokolwiek racjonalnego wytłumaczenia jego przyczyn powoduje, że naruszenie obowiązków należy zakwalifikować jako ciężkie. Za tego rodzaju tłumaczenie nie może być uznane wskazywanie w postępowaniu sądowym na fakt konieczności sprawowania opieki nad ciężko chorym mężem w styczniu 2013, jak również śmierć matki w maju 2014, skoro po tej dacie powódka jeszcze sześciokrotnie opuściła stanowisko pracy wcześniej niż należało. Powódka nie potrafiła także wyjaśnić z jakich przyczyn nie skorzystała z przyjętego w spółdzielni systemu uzyskiwania przepustek, z zeznań wiceprezes zarządu spółdzielni wynika, iż regulacje w tym zakresie mają zwyczajowo liberalny charakter, można o taką przepustkę wystąpić nawet po fakcie. M. T. przyznała fakt wielokrotnego dopuszczenia się tego zachowania, akcentując równocześnie, że spółdzielnia nie poniosła szkody, ponieważ niejednokrotnie rozpoczynała ona pracę wcześniej niż należało. Na tym tle strony pozostawały w sporze co do faktu, jednak Sąd nie uznał za celowe prowadzenia postępowania dowodowego w kierunku ustalania ewentualnych dat wcześniejszego przychodzenia do pracy, ponieważ kwestia ta nie ma żadnego znaczenia dla oceny istoty sprawy. Jak powyżej wskazano, obowiązkiem powódki wyznaczonym przez pracodawcę było rozpoczęcie i zakończenie pracy o wyznaczonych godzinach, samowolna ingerencja w te godziny, i dopasowywanie godzin pracy do pozostałych zajęć wprowadza w stosunek pracy element anarchii, jest niedopuszczalna. Istotne jest także, że obowiązek przestrzegania przez pracownika czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy jako podstawowy został wprost wskazany przez ustawodawcę w przepisie art. 100 § 2 ust. 1 k.p. Sąd w pełni świadomie pominął w ustaleniach stanu faktycznego kwestię ewentualnego powiązania czynności które miała wykonać powódka na drugiej zmianie w piątek z możliwością rozpoczęcia produkcji w poniedziałek.

Prezentowana przez pozwaną teza, jakoby zaniedbania powódki mogły doprowadzić do wstrzymania produkcji nie została potwierdzona, jednak okoliczność ta nie ma większego znaczenia, systematyczne skracanie czasu pracy przez pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych niezależnie od konsekwencji tego zdarzenia w postaci ewentualnej szkody po stronie pracodawcy. Na marginesie dla porządku należy podkreślić, iż wobec praktycznie bezspornego charakteru znaczącej części okoliczności sprawy, Sąd uznał za istotny dowód o charakterze osobowym jedynie przesłuchanie stron, natomiast marginalne wykorzystanie zeznań przesłuchanych świadków poprzez dopuszczenie dowodu z dokumentu – protokołu rozprawy z 3.03.2016 r. przeprowadzonej w niewłaściwym składzie odbyło się za wyraźną zgodą stron procesu, tego rodzaju rozwiązanie przewidziane jest w jednolitym i ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego i ma na celu uniknięcie przedłużania postępowania.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie w pkt II wynika z treści art. 98 k.p.c. w zw. § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka zarzucając naruszenie prawa procesowego poprzez błędne ustalenia dotyczące:

- książki wejść i wyjść jako dokumentu z którego na bieżąco mieli korzystać członkowie zarządu, co prowadzi do naruszenia przepisu art. 52 § 2 kpc w zakresie rozwiązania stosunku pracy,
- przez przyjęcie, że rada nadzorcza świadomie i konsekwentnie podjęli uchwałę o wykluczeniu powódki, skoro jej członkowie nie posiadali wiedzy o zakresie uchybień obowiązkom przez powódkę,
- uznanie że procedura wykluczenia była przeprowadzona prawidłowo, skoro nie dano możliwości wypowiedzenia się związkowi zawodowemu,
- brak odniesienia się do sytuacji życiowej powódki w okresie od 2013r. i usprawiedliwienia przez to jej postawy.

Przy tak sformułowanych zarzutach skarżąca wnosil o zmianę zakazonego wyroku i uwzględnienie odwołania, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Sąd Apelacyjny zważył.

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie, a podniesione w niej zarzuty są chybione. Sąd Okręgowy Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń w sprawie w zakresie spornych okoliczności i istotnych dla rozstrzygnięcia sporu, a na ich podstawie dokonał trafnej oceny prawnej, tak iż Sąd Apelacyjny uznaje owe ustalenia i ocenę prawną jako własne.

Powódkę i stronę pozwaną łączył spółdzielczy stosunek pracy, na podstawie którego pełniła obowiązki laboranta w Dziale Kontroli Jakości i laboratorium. Spółdzielczy stosunek pracy uregulowany w ustawie z dnia 16.09.1982r. prawo spółdzielcze (Dz. U. tj. 2016/21), w dziale III dotyczącym spółdzielni pracy, art. 181 i nast. tej ustawy. Nadto art. 2 kodeksu pracy stanowi, że spółdzielczy stosunek pracy stanowi jeden z pracowniczych tytułów zatrudnienia, a zgodnie z art. 77 § 2 kp w sprawach nieuregulowanych w Prawie spółdzielczym stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu pracy. Podobną regulację co do spraw nieuregulowanych zawiera przepis art. 199 prawa spółdzielczego. Powyższą regulację należy odnieść do istoty obowiązków stron i elementarnej treści stosunku pracy, w tym spółdzielczego stosunku pracy. Jedną z takich podstawowych cech pracowniczego zatrudnienia w myśl art. 22 kp w zw. z art. 77 § 2 kp jest podporządkowanie pracownicze. Pracownik, w tym wypadku powódka nie świadczy pracy wedle swojego uznania i woli, ale w ramach podporządkowania pracowniczego. Oznacza to, że pracodawca organizuje przedmiot pracy, określa warunki i miejsce pracy udziela w razie potrzeby stosowanych merytorycznych i obiektywnych wskazówek

dotyczących sposobu świadczenia pracy. Konsekwencją takiego rozłożenia obowiązków jest to, iż to pracodawca ponosi ryzyko prowadzenia podmiotu zatrudniającego, które nie obciąża pracownika.

W tych okolicznościach w pełni świadome, wręcz planowane przez powódkę samowolne opuszczanie i to kilkunastokrotne miejsca pracy, na zmianie nocnej, kiedy tylko sama pełniła obowiązki laboranta stanowi jednoznaczne, ewidentne ciężkie naruszenie elementarnych, podstawowych obowiązków pracowniczych. Wagę tych naruszeń podkreśla to, że pozostawiała stanowisko bez obsługi w porze nocnej, okoliczność że praca była wykonana, nie stanowi żadnego usprawiedliwienia, wręcz przeciwnie świadczy o co najmniej rażącym niedbalstwie. Powódka pomijała sytuacje nadzwyczajne, kiedy jej praca byłaby konieczna podczas nieobecności, a nadto to nie ona, tylko pracodawca określał, jako podmiot ponoszący ryzyko prowadzenia zakładu, potrzebę jej pracy w takich godzinach nocnych w mniejszym, jednoosobowym obwoźniku stanowiskowymi. Własna dowolna ocena potrzeb powódki jest wyrazem ciężkiego lekceważenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Samowolne opuszczenie miejsca pracy, nawet na godzinę lub dwie przed końcem zmiany stanowi, stanowi oczywiste, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, dających jednoznaczną podstawę do wykluczenia powódki z grona członków spółdzielni ze skutkiem jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zachowania powódki stanowią co najmniej odpowiednik rażącego niedbalstwa, a to już jest wystarczający stopień zawinienia oprócz winy umyślnej do podjęcia uchwały o wykluczeniu ze skutkami jak rozwiązanie stosunku pracy z winy pracownika. Swoim zachowaniem powódka pozostawiając niefrasobliwie i to w porze nocnej, przy zmniejszonej obsadzie stanowisko pracy swoim zachowaniem stwarzała istotne zagrożenie interesów pracodawcy. W tych okolicznościach przypisanie powódce ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie budzi wątpliwości. W pełni zasadne jest zastosowanie przez stronę pozwana trybu wykluczenia ze spółdzielni w rozumieniu art. 193 § 1 pkt 1 prawa spółdzielczego ze skutkiem jak rozwiązanie stosunku pracy z winy pracownika. Wysoce naiwna jest argumentacja powódki jakoby pozwana z tytułu jej nieobecności nie poniosła szkody. Tego typu argument w zasadzie wskazuje, że mimo wieloletniego zatrudnienia powódka wielce lekceważyła podstawowe obowiązki pracownicze, nie uświadamiała ich sobie, a ich naruszenie wiązała bezkrytycznie tylko z możliwością powstania szkody. Poza taką sytuacją jej postępowania (w ocenie apelującej) nie było chyba ocenie naganne. Powódka pomija całkowicie stan zagrożenia, jaki stwarzała dla pracodawcy.

W świetle powyższego, co do merytorycznych przyczyn wykluczenia powódki, są one jak najbardziej zasadne.

Sąd Okręgowy dokonał również pełnej i trafnej oceny zachowania przez stronę pozwana przesłanek formalnych.

W świetle niebudzących wątpliwości zeznań świadka S. P. i wiceprezes zarządu B. M. wynika, że bezpośredni przełożony w dniu 2.02.2015 r. dowiedziała się o procedurze opuszczania pracy przez powódkę. Dla przewidzianego trybu postępowania został zachowany termin 1 – miesięczny opisany w art. 193 § 3 Prawa Spółdzielczego. Powódka w apelacji nawet błędnie wskazuje przepis art. 52 § 2 kpc, skoro w tej kwestii prawo spółdzielcze zawiera własne regulacje. W braku innych zarzutów merytorycznych powódka w apelacji usiłuje stworzyć własny zakres obowiązków zarządu spółdzielni, który winien codziennie analizować książkę wejść i wyjść. Przedstawia to życzeniową wersję strony, która rażąco naruszała obowiązujące zasady czasu pracy. Trafnie uznał Sąd Okręgowy, iż książka ta nie stanowi dokumentu, któremu uwagę miałyby poświęcać czas niemal codziennie zarząd. Proceder powódki miał charakter ciągły, a więc zawiadomienie jako niezwłoczne w dniu 2.02.2015 r. należy traktować od ostatniego wyjścia w dniu 31.01.2015 r. (k -23). Powzięcie wiadomości o zdarzeniu przez wiceprezes zarządu w dniu 2.02.2015 r. uruchomiło dopiero miesięczny termin do podjęcia uchwały.

Skarżąca zdaje się nie zauważać, że ukrywała fakt samowolnych wyjść z pracy, a nadto pobierała z tego tytułu pełne wynagrodzenie. Zarzuty sprowadzające się do wymogu ingerencji kadr czy działu plac co do zaistniałych zdarzeń w tej sytuacji jawią się jako bezzasadne. Podobnie bezzasadny jest zarzut naruszenia zasad konsultacji zamiaru wykluczenia powódki z zakładową organizacją związkową. Powódka w apelacji nie odróżnia tak elementarnych i prozaicznych kwestii jak wymóg poprawnego skierowania pisma konsultującego określony zamiar, a formy, treści i sposobu składania oświadczenia woli przez organizację związkową. Ta ostatnia czynność podjęta przez związek zawodowy po terminie, czy oczekiwanie albo uznania konieczności przeprowadzenia quasi własnego postępowania wyjaśniającego,

które naruszają termin 3 dni (art. 52 § 2 kp w zw. z art. 199 prawa spółdzielczego w żadnej mierze nie obciążają pracodawcy, który nie ma możliwości wpływu na zachowanie terminów przez organizację związkową, czy trybu udzielania odpowiedzi. Pracodawcę obciąża prawidłowe skierowanie, ze wskazaniem przyczyn pisma konsultującego dany zamiar do zakładowej organizacji związkowej i odczekanie wymaganego terminu, w tym wypadku trzech dni, co miało miejsce w sprawie. Wola związku zawodowego zapoznawania się w swoim trybie z okolicznościami sprawy, w razie uchybienia temu terminowi w żadnym wypadku nie obciąża pracodawcy, czego nie zauważa powódka, formując w tym zakresie bezzasadny zarzut apelacji. Akceptacja oczekiwań związku i oczekiwanie na „zapoznanie się ze sprawą” torpedowałoby miesięczny termin, którym związany jest pracodawca z art. 193 § 3 prawa spółdzielczego. Nadto taki, a nie inny sposób działania organizacji związkowej jest postępowaniem na własne ryzyko związku, które nie obciąża pracodawcy. W świetle powyższego, w ocenie Sadu Apelacyjnego, strona pozwana nie naruszyła trybu postępowania z art. 195 prawa spółdzielczego.

Zarzut apelacji, co do stanu wiedzy członków Rady Nadzorczej o uchybieniach powódki, jest usiłowaniem nieudolnym w zakresie poszukiwania tematu zastępczego, który miałyby zminimalizować zakres rażącego naruszenia obowiązków przez powódkę. We właściwym trybie zarząd przedstawił Radzie Nadzorczej, jako uprawnionemu organowi, stan sprawy, wykonał wymagane uprzednie czynności dotyczące trybu postępowania, (bez potrzeby powtarzania kazuistycznych rozważań i ustaleń Sądu Okręgowego w tym przedmiocie), z tych motywów nie ma podstaw do kwestionowania podjętej zgodnie z przepisami uchwały o wykluczeniu powódki.

To pracodawca decyduje o zastosowaniu określonego środka w razie stwierdzenia naruszenia obowiązków pracowniczych, adekwatnego do okoliczności sprawy i stopnia zawinienia, sugestie pracownika, zwłaszcza ex post, co do innych możliwości wyboru mniej dotkliwych dla niego, są bezprzedmiotowe. Zakres kognicji sądu nie sięga również wskazywaniu, zamianie na innych środków dyscyplinujący. Sąd ogranicza się w procesie do badania legalności postępowania pracodawcy, a przede wszystkim zgodności z przepisami prawa pracy w tym zakresie.

Kolejny zarzut apelacji dotyczący nieuwzględnienia sytuacji rodzinnej czy osobistej powódki, w żadnej mierze nie podważa trafności decyzji strony pozwanej. Choroba, czy śmierć bliskiej osoby dają wiele możliwości do uzyskania zwolnień z pracy legalnych z których powódka w ogóle nie korzystała. Jak trafnie wskazał Sąd Okręgowy dalsze opuszczanie miejsca pracy miało miejsce aż 6-krotnie po śmierci matki powódki, czy wskazanej dacie choroby męża, poddają w wątpliwość, że wcześniejsze wyjścia samowolne z pracy były spowodowane tymi zdarzeniami. Niekorzystanie przez powódkę z legalnych zwolnień, czy przepustek, w niczym nie stoi na przeszkodzie, zdaniem Sadu Apelacyjnego, ku podjęciu przedmiotowej uchwały.

Mając powyższe na względzie, w ocenie Sądu Apelacyjnego, zarzuty apelacji mają wybitnie polemiczny charakter z niewadliwymi ustaleniami i oceną prawną dokonaną przez Sąd Okręgowy. Apelacja powódki jako niezasadna podlega oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

Orzeczenie w przedmiocie kosztów procesu znajduje uzasadnienie w art. 98 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015/1804). Stawka minimalna kosztów zastępstwa procesowego została pomniejszona do 75% wobec działania w obu instancjach tego samego pełnomocnika strony pozwanej.

Maria Pietkun SSA Elżbieta Kunecka SSA Barbara Ciuraszkiewicz

R.S.