

Odwołanie członków zarządu spółdzielni mieszkaniowej – formalne procedury a praktyka

Waldemar Walczak

Członkowie zarządu spółdzielni mieszkaniowej są wybierani do pełnienia swoich funkcji przez radę nadzorczą, której przysługują również uprawnienia do ich odwołania z zajmowanych stanowisk. Skuteczne przeprowadzenie zmian zarządu wymaga należytej staranności i przygotowania – zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i postanowieniami statutu danej spółdzielni, aby podjęta uchwała nie mogła być zaskarżona do sądu i unieważniona.

Zgodnie z art. 49 §2 ustawy Prawo spółdzielcze, *członków zarządu, w tym prezesa i jego zastępców, wybiera i odwołuje, stosownie do postanowień statutu, rada nadzorcza lub walne zgromadzenie*¹⁹⁸. W statutach spółdzielni najczęściej są zawarte postanowienia, które nakładają na radę nadzorczą obowiązek uzasadnienia uchwały o odwołaniu z funkcji członka zarządu. W tej sytuacji ważne jest, aby przesłanki, które legły u podstaw wniosku o odwołanie prezesa zarządu i jego zastępców, były należycie wskazane. Argumentacja z formalno-prawnego punktu widzenia musi zawierać takie przyczyny odwołania z pełnionej funkcji, które są prawdziwe, rzeczywiste, wiarygodne i rzetelnie udokumentowane – tak aby nie budziły żadnych wątpliwości. Podane w uzasadnieniu przesłanki powinny zatem być niepodważalne oraz charakteryzować się jednoznacznym walorem rozstrzygalności.

¹⁹⁸ Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 1982r. Nr 30 poz. 210, z późn. zm). W myśl art. 49 § 4, walne zgromadzenie może odwołać tych członków zarządu, którym nie udzieliło absolutorium (art. 38 § 1 pkt 2), niezależnie od tego, który organ stosownie do postanowień statutu wybiera członków zarządu. W tym przypadku nie stosuje się przepisu art. 41 § 1.

Po pierwsze: wprowadzenie wniosku do porządku obrad

Rada nadzorcza jako organ nadzorczo-kontrolny dokonuje oceny pracy zarządu i w przypadku wystąpienia okoliczności budzących uzasadnione zastrzeżenia i wątpliwości wobec działań podejmowanych przez członków zarządu – może teoretycznie w każdej chwili podjąć czynności zmierzające do ich odwołania. W praktyce okazuje się jednak, że zarząd, który jest przecież pracodawcą dla obsługi prawnej spółdzielni, może tylko czekać na popełnioną przez członków rady pomyłkę, dlatego warto dokładnie przygotować poszczególne etapy tego złożonego procesu.

Pierwszym krokiem na drodze do skutecznego odwołania zarządu jest umieszczenie stosownego punktu w porządku obrad rady, co tylko pozornie wydaje się łatwym i prostym zadaniem. Trzeba w tym miejscu wspomnieć, że pracę rady nadzorczej organizuje prezydium rady, co w praktyce oznacza, iż to prezydium przygotowuje porządek obrad i projekty uchwał, które mają zostać poddane pod głosowanie. W statucie badanej spółdzielni jest postanowienie, że *rada nadzorcza może podejmować uchwały jedynie w sprawach objętych porządkiem*

obrad, podanym do wiadomości członkom rady w formie pisemnej co najmniej na 7 dni przed posiedzeniem rady.

Zgodnie z postanowieniami regulaminu rady nadzorczej, *każdy członek rady może zgłosić pisemny wniosek o zmianę lub uzupełnienie porządku obrad*, co jednak wcale nie oznacza, że żądany dodatkowy punkt zostanie uwzględniony. Zgłoszony w pisemnej formie wniosek, przewodniczący rady podaje do wiadomości członków rady w trakcie posiedzenia, a następnie poddaje go pod głosowanie przed zatwierdzeniem porządku obrad. Co więcej, ponieważ przepisy statutu są nadrzędne w stosunku do postanowień regulaminu rady, harmonogram zebrania można ewentualnie poszerzyć o takie punkty, które nie są związane z podejmowaniem uchwał: np. udzielenie odpowiedzi na sformułowane przez członka rady zapytanie, przedstawienie przez zarząd informacji na temat konkretnego bieżącego problemu, bądź omówienie aktualnej sytuacji związanej z funkcjonowaniem spółdzielni itp.

Powyższa sytuacja sprawia, że jeśli zarząd ma poparcie członków prezydium i ich przychylność, zamieszczenie punktu o odwołaniu członków zarządu w porządku obrad może napotykać realne problemy. Dlatego też wiele racji ma ten kto twierdzi, że prawdziwa władza w radzie wiąże się przede wszystkim z faktem wyboru właściwych osób do składu prezydium.

Trzeba też zauważyć, że jeśli zarząd ma w radzie swoich stronników, to nawet umieszczenie przez prezydium w porządku obrad punktu dotyczącego odwołania członków zarządu może nic nie dać. Po prostu wniosek może być większością głosów odrzucony i nie będzie procedowany. W takim przypadku wskazane jest, aby o takim zdarzeniu poinformować mieszkańców osiedla, przedstawiając im merytoryczne argumenty przemawiające na rzecz działań podjętych przez prezydium rady,

a także zaproszenie mieszkańców na kolejne zebranie, aby mogli się bliżej przyjrzeć rzeczywistym postawom i zachowaniom swoich reprezentantów.

Biorąc pod uwagę fakt, że *rada podejmuje uchwały w głosowaniu jawnym*, w przypadku skreślenia punktu w sprawie odwołania członków zarządu mieszkańcy mogą poznać rozkład głosów w radzie. Statut wyraźnie określa, że *głosowanie tajne odbywa się przy wyborach i odwołaniu członków zarządu*. Zebrania rady nadzorczej nie mogą być utajniane przed mieszkańcami, ponieważ zgodnie z przepisami obowiązującego statutu, *w posiedzeniach rady nadzorczej, jej prezydium oraz komisji mogą uczestniczyć z głosem doradczym członkowie zarządu oraz inne zaproszone osoby*. Podawanie do publicznej wiadomości na stronie internetowej spółdzielni i lokalnej TVK informacji o terminie obrad rady oznacza, że posiedzenia rady są ogólnie dostępne dla mieszkańców. Jedynym wyjątkiem mogą być np. zagadnienia dotyczące postępowań windykacyjnych wobec zadłużonych członków, gdzie ze względu na ochronę danych osobowych, w tych procedurach mogą uczestniczyć wyłącznie członkowie rady.

Po drugie: przygotowanie projektów stosownych uchwał

Uprawnienia decyzyjne związane z prawem wyboru i odwołania członków zarządu spółdzielni wynikają, jak już wspomniano, z postanowień statutu – zgodnie z art. 49. § 2 Prawa spółdzielczego, który głosi, że *członków zarządu, w tym prezesa i jego zastępców, wybiera i odwołuje, stosownie do postanowień statutu, rada lub walne zgromadzenie*.

Kolejne przepisy obowiązującego prawa, które należy w tym miejscu przywołać, to art. 52 § 1 Prawa spółdzielczego: *z członkami zarządu zatrudnianymi w spółdzielni rada spółdzielni nawiązuje*

stosunek pracy – w zależności od powierzonego stanowiska – na podstawie umowy o pracę albo powołania (art. 68 Kodeksu pracy) i art. 52. § 2 stanowią, że odwołanie członka zarządu lub zawieszenie go w czynnościach nie narusza jego uprawnień wynikających ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, którego przedmiotem jest świadczenie pracy.

W statucie analizowanej spółdzielni są zawarte następujące uregulowania:

- *członków zarządu, w tym prezesa i jego zastępców, wybiera i odwołuje rada nadzorcza,*
- *z członkami zarządu zatrudnionymi w spółdzielni rada nadzorcza nawiązuje i rozwiązuje stosunek pracy stosownie do wymogów Kodeksu pracy,*
- *odwołanie członka zarządu wymaga pisemnego uzasadnienia i nie narusza jego uprawnień wynikających ze stosunku pracy.*

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, w przypadku wniosku o odwołanie członka zarządu należy przygotować dwie odrębne uchwały: jedną o odwołaniu go ze stanowiska, a drugą o rozwiązaniu stosunku pracy. W każdej z tych uchwał musi być koniecznie podana podstawa prawna dla podejmowanych przez radę nadzorczą czynności, merytoryczne uzasadnienie przyczyn, jakie legły u podstaw podjętych działań, a także wskazanie (wyznaczenie) dwóch osób, które zostały upoważnione przez radę nadzorczą do składania oświadczeń woli w zakresie czynności prawnych dokonywanych między spółdzielnią a członkiem zarządu, tj. reprezentowania spółdzielni przy tych czynnościach (zgodnie z art. 46 § 1. pkt 8. Prawa spółdzielczego). Zreguły takimi osobami są przewodniczący rady i jej sekretarz. Zaleca się, aby prezydium rady bardzo wnikliwie przeanalizowało treść tych uchwał i koniecznie uzyskało akceptację radcy prawnego obsługującego spółdzielnię: sprawdzono pod względem formalno prawnym – imienna pieczęć i własnoręczny podpis.

Te dwie przygotowane uchwały muszą być oddzielnie poddane pod głosowanie, ponieważ

odwołanie ze stanowiska nie jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy.

Jest niezwykle ważne, aby uchwały te zostały podjęte w odpowiedniej kolejności, bezpośrednio jedna za drugą, na tym samym posiedzeniu rady. Najpierw należy poddać pod głosowanie uchwałę o odwołaniu członka zarządu ze stanowiska, a następnie poddać pod głosowanie uchwałę o rozwiązaniu stosunku pracy w określonym trybie, zgodnie z konkretnym przepisem Kodeksu pracy. Z formalnego punktu widzenia, samo odwołanie ze stanowiska np. prezesa zarządu może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy¹⁹⁹, niemniej jednak rekomendowane jest szczegółowe doprecyzowanie, jakie przesłanki stanowiły merytoryczne argumenty dla jego odwołania. Dlatego też, w uchwale o rozwiązaniu stosunku pracy należy podać dokładnie te same sformułowania, jakie zawarto w uchwale o odwołaniu z pełnionej funkcji. Takie postępowanie oznacza, że podjęta decyzja o odwołaniu członka zarządu ze stanowiska nie naruszyła przysługujących mu uprawnień ze stosunku pracy.

Może się jednak zdarzyć, że decyzją rady nadzorczej dana osoba będzie odwołana ze stanowiska członka zarządu, lecz rada nie rozwiąże z nią stosunku pracy. W takich przypadkach najpierw powinno się niezwłocznie powołać w to miejsce nowego członka zarządu i przedłożyć stosowne uchwały (o odwołaniu i powołaniu) do sądu rejestrowego KRS, celem dokonania stosownych zmian w reprezentacji organów spółdzielni. Nowo wybrany skład zarządu będzie organem uprawnionym do wypowiedzenia umowy o pracę z uprzednio odwołanym członkiem zarządu, z którym rada nadzorcza nie rozwiązała jeszcze stosunku pracy.

¹⁹⁹ Por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r. (II PK 313/10) – *odwołanie z funkcji prezesa zarządu spółdzielni stanowi wystarczająca przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę, którą z nim zawarto w związku z powierzeniem tej funkcji.*

Opisywane zagadnienia mogą wydawać się skomplikowane, zważywszy na fakt, że przepis art.49 §2 ustawy z 16września 1982r. Prawo spółdzielcze dotyczy stosunku organizacyjnego (cywilnoprawnego) między spółdzielnią i członkiem zarządu, związanego z pełnieniem funkcji ustawowego organu spółdzielni, a nie stosunku pracy członka zarządu zatrudnionego przez spółdzielnię. W związku z tym rada nadzorcza, jako statutowy organ, posiada stosowne uprawnienia do zawierania umowy opracę z członkami zarządu, jak również do ich rozwiązania – jeżeli w chwili wypowiedzania umowy opracę zatrudniony na jej podstawie członek zarządu pełni jeszcze tę funkcję²⁰⁰.

Sprawa właściwości rady nadzorczej do dokonywania czynności prawnych między spółdzielnią a członkiem zarządu wielokrotnie była przedmiotem orzecznictwa Sądu Najwyższego²⁰¹. W judykatach tych Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że *właściwość ta ogranicza się do czynności dotyczących aktualnego członka zarządu i nie rozciąga się na byłych członków tego organu po ich odwołaniu z zarządu*.

Problem powstaje wówczas, gdy zgodnie z przyjętą interpretacją uznamy, iż uprawnienia decyzyjne rady jako właściwego organu ograniczają się wyłącznie do czynności prawnych dotyczących aktualnego członka zarządu. Jeżeli zatem dochodzi do odwołania z funkcji członka zarządu przez radę nadzorczą, oznacza to, iż przestaje on być członkiem tego organu, a w następstwie tego nie może już mieć do niego zastosowania reguła z art. 46 § 1 pkt 8 Prawa spółdzielczego. To zaś oznacza, że rada nadzorcza z chwilą odwołania ze stanowiska członka zarządu traci kompetencję do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę iwo-

bec tego, zgodnie z regułą domniemania kompetencji zarządu spółdzielni (art. 48 § 2 Prawa spółdzielczego), uprawnienie do dokonania tej czynności prawnej przechodzi na zarząd²⁰². Odmienne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w 2007 r., stwierdzając, że *rada nadzorcza może jednocześnie z odwołaniem członka zarządu rozwiązać z nim umowę o pracę. Równoczesność czynności ma miejsce wówczas, gdy są one podjęte w jednej uchwale*²⁰³.

Na tle zacytowanych rozstrzygnięć trzeba zadać uzasadnione pytanie: czy tak sformułowana jedna uchwała w stosunku do członka zarządu spółdzielni mieszkaniowej nie narusza jego uprawnień wynikających ze stosunku pracy, co pozostaje w sprzeczności z art. 52 § 2 Prawa spółdzielczego?

Z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z 21 maja 2008 r. stwierdza, że *wymaganie równoczesności odwołania przez radę nadzorczą spółki prezesa zarządu ze stanowiska i rozwiązania z nim umowy o pracę jest zachowane, jeżeli uchwała o odwołaniu bezpośrednio poprzedza, wchodzącą w życie w tym samym dniu, uchwałę o upoważnieniu przewodniczącego rady do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem*. Argumentacja Sądu Najwyższego jest następująca: w sytuacji, gdy *bezpośrednio po sobie, kolejno jedna po drugiej podejmowane są uchwały odwołujące osobę z funkcji Prezesa Zarządu, następnie oddelegowany został jeden z członków rady nadzorczej do wręczenia wypowiedzenia, a następnie wydelegowany członek wręcza to wypowiedzenie, zachowany zostaje wymóg jednoczesności upoważniającej Radę Nadzorczą do rozwiązania umowy o pracę z osobą, która właśnie przestała być członkiem zarządu*²⁰⁴.

²⁰⁰ Por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2000 r. (I PKN 102/00).

²⁰¹ Por. wyrok z dnia 3 kwietnia 1997 r. I PKN 67/97 OSNAPiUS 1998/1 poz. 7, z głosem M. Gersdorf, OSP 1998/2 poz. 48; wyrok z dnia 5 lutego 2004 r. I PK 280/2003 LexPolonica nr 1182799.

²⁰² Por. wyrok SN z dnia 6 czerwca 2000 r. I PKN 687/99 OSNAPiUS 2001/23 poz. 693 oraz wyrok SN z dnia 21 marca 2001 r. I PKN 322/2000 OSNAPiUS 2002/24 poz. 600 Państwo i Prawo 2003/3 str. 128 z głosem A. Świątkowskiego.

²⁰³ Zob. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 r. (I PK 127/2007).

²⁰⁴ Zob. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2008 r. (I PK 273/2007).

W świetle zacytowanych opinii, zaproponowane rozwiązanie dotyczące formalno-prawnych procedur przygotowania dwóch uchwał iich procedowania, w przypadku odwoływania członków zarządu spółdzielni mieszkaniowej, wydaje się być racjonalne i dobrze uzasadnione.

Wymaga także podkreślenia, że ważną czynnością jest wręczenie podjętych uchwał w obecności członków rady nadzorczej i uzyskanie pisemnego potwierdzenia ich odbioru przez członków zarządu. Dodatkowo trzeba pamiętać, że członek zarządu musi być skutecznie powiadomiony na co najmniej 7 dni przed posiedzeniem rady o planowanym porządku obrad, zatem może się zdarzyć, że będzie nieobecny z powodu usprawiedliwionej nieobecności, przebywając np. na zwolnieniu lekarskim. Gdyby przyjąć założenie, że ma być przygotowana tylko jedna uchwała, wówczas niemożliwe byłoby odwołanie członka zarządu i taka sytuacja mogłaby trwać przez pół roku. Tymczasem odwołanie członka zarządu spółdzielni ze stanowiska przez radę nadzorczą może nastąpić w każdej chwili, także w przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Najlepszym rozwiązaniem jest zatem wprowadzenie do porządku obrad punktu: odwołanie ze stanowiska prezesa zarządu i rozwiązanie stosunku pracy – podjęcie uchwał.

Po trzecie: wskazanie przyczyn odwołania i wypowiedzenia umowy o pracę

Rada nadzorcza, podając w uchwałach przyczyny odwołania członka zarządu spółdzielni mieszkaniowej i rozwiązania z nim stosunku pracy, musi wskazać konkretne przesłanki uzasadniające podjęcie przez nią tych decyzji. Muszą to być rzetelnie uzasadnione przepisami prawa i postanowieniami statutu konkretne powody, które są:

- prawdziwe i rzeczywiste – mają faktyczne potwierdzenie w rzeczywistości, ponieważ odnoszą się do konkretnych wydarzeń i działań podejmowanych przez zarząd;
- obiektywne – wiarygodne i rzetelnie udokumentowane;
- szczegółowo doprecyzowane – dokładnie wskazane w jasny i zrozumiały sposób;
- niepodważalne – charakteryzujące się jednoznacznym walorem rozstrzygalności, dokonując ich oceny na podstawie merytorycznych kryteriów.

Oznacza to, że wskazując argumenty na rzecz słuszności i zasadności podjętej przez radę nadzorczą decyzji, należy w każdym przypadku podać konkretny przepis prawa, np. artykuł statutu spółdzielni, postanowienia wewnętrznych regulaminów, czy przepisy prawa pracy, które zostały naruszone poprzez działania zarządu.

Należy pamiętać, że działania uzasadniające odwołanie członka zarządu muszą bezpośrednio korespondować z zakresem czynności i odpowiedzialności członków zarządu. Art. 48 § 1 Prawa spółdzielczego stanowi, że *zarząd kieruje działalnością spółdzielni oraz reprezentuje ją na zewnątrz*, natomiast w statucie analizowanej spółdzielni jest uszczegółowiony zapis, iż *zarząd działa kolegialnie na odbywanych okresowo posiedzeniach, a warunki podziału czynności pomiędzy członkami zarządu, tryb zwoływania posiedzeń, obradowania i podejmowania uchwał oraz inne sprawy organizacyjne, określa regulamin zarządu uchwalony przez radę nadzorczą*. Z takiego sformułowania jasno wynika, że zarząd kolegialnie kieruje działalnością spółdzielni, a zatem wszyscy członkowie zarządu ponoszą jednakową odpowiedzialność za wspólnie podejmowane decyzje. Oczywiście w ramach podziału zadań i obowiązków, każdy członek zarządu jest odpowiedzialny w szczególności za prowadzenie, koordynowanie i nadzorowanie prac podporządkowanych im komórek organizacyjnych, zgodnie ze schematem organizacyjnym.

Do obiektywnych i merytorycznych przesłanek uzasadniających odwołanie ze stanowiska irozwiązanie stosunku pracy zalicza się m.in.:

- działania podejmowane z naruszeniem obowiązujących przepisów Ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 1982 r. Nr 30 poz. 210, z późn. zm.) iustawy z dnia 15 grudnia 2000 r. ospółdzielniach mieszkaniowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 4 poz. 27, z późn. zm.) oraz postanowień statutu i regulaminu zarządu;
- przekroczenie uprawnień w zakresie podejmowania czynności, które nie leżą wkompetencji zarządu lub do których podjęcia wymagana była uprzednia zgoda rady nadzorczej;
- niewykonanie prawomocnej i wiążącej uchwały rady nadzorczej, walnego zgromadzenia lub zebrania przedstawicieli członków;
- utajnianie ważnych informacji przed radą nadzorczą lub podawanie nieprawdziwych informacji dotyczących bieżącego funkcjonowania spółdzielni, w szczególności jej finansów;
- brak należytego nadzoru i kontroli nad pracą podległych pracowników, co ma związek ze stwierdzonymi i udokumentowanymi nieprawidłowościami do jakich doszło wbieżącym funkcjonowaniu spółdzielni;
- niegospodarność i działanie na szkodę interesu spółdzielni poprzez podejmowanie działań niezgodnych np. z obowiązującym regulaminem postępowań przetargowych, w wyniku których zostały podpisane niekorzystne umowy ze spółdzielnią;
- rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z przepisów Kodeksu pracy, a także podpisanego zakresu czynności i odpowiedzialności, obowiązującym na danym stanowisku pracy,

co znajduje swoje odzwierciedlenie wkonkretnych, precyzyjnie wskazanych oraz udokumentowanych zdarzeniach, mających potwierdzenie wrzeczywistości;

- podejmowanie działań związanych z zarządzaniem finansami spółdzielni i jej majątkiem, w wyniku których stwierdzono uzasadnione podejrzenia o stronnicość oraz interesowność, np. poprzez dawanie dodatkowych zleceń dla zewnętrznych podmiotów, które pokrywają się z zakresem obowiązków i czynności, wynikających zpodpisanych stałych umów na wykonywanie określonych prac, świadczenie usług.

W praktyce dość często podawaną przyczyną odwołania ze stanowiska członka zarządu spółdzielni mieszkaniowej jest tzw. **utra ta zaufania**, co bez wątpienia jest zwrotem bardzo lakonicznym i ogólnikowym. Nie budzi wątpliwości stwierdzenie, że sam termin „zaufanie” może być różnorodnie interpretowany, ponieważ jest pojęciem trudnym do jednoznacznie zdefiniowania, a przede wszystkim trudno jest podać wysoce czytelne i jasne kryteria, umożliwiające jego obiektywną ocenę. Zaufanie jest bowiem pojęciem w dużej mierze bardzo subiektywnym, odnoszącym się do charakteru relacji, jaka zachodzi pomiędzy poszczególnymi osobami. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 14 lipca 1999 r. (I PKN 148/99), można powiedzieć, że *jest to stan z pogranicza sfer racjonalnej i emocjonalnej, co uniemożliwia jego pełną obiektywizację. Wyraża się on m.in. w przekonaniu o możliwości polegania na danej osobie, jej oddaniu jak również poczuciu pewności wobec danej osoby.* Warto przy tym zauważyć, że zaufanie może mieć również pejoratywny kontekst, polegający na tym, że osoba której ufamy, będzie skłonna podejmować działania mające umożliwić legitymizację prawną uprzednio nieformalnie podjętych decyzji – w celu realizacji partykularnych interesów wąskiej grupy beneficjentów, a depozytariuszami wie-

dzy na temat poczynionych ustaleń będzie wyłącznie wąskie grono zaufanych osób. Takie ustalenia w praktyce najczęściej dotyczą m.in. ustalenia kryteriów SIWZ w postępowaniach przetargowych, ustalenia składu personalnego komisji przetargowej, bądź dawania zleceń i podpisywania umów z pominięciem procedur przetargowych na określonych warunkach z konkretnymi, wskazanymi firmami. Innymi słowy, takie ustalenia z reguły mają ścisły związek z podejmowaniem formalnych czynności prawnych – decyzji rodzących określone skutki finansowe.

Na gruncie teorii nauk o zarządzaniu, prawidłowo rozumiane pojęcie zaufanie powinno oznaczać, że ufamy danemu pracownikowi, ponieważ posiada on odpowiedni zakres wiedzy, umiejętności i kompetencji, dających gwarancję i rękojmię należytego wywiązywania się z powierzonych obowiązków, a przede wszystkim wyróżnia się on takimi cechami jak: uczciwość, praworządność, odpowiedzialność i wiarygodność. Dodatkowo, niezwykle ważnym elementem rzutującym na budowanie relacji opartych na zaufaniu powinno być przekonanie, że postawy i zachowania organizacyjne członka zarządu bądź pracownika będzie wyróżniać dążenie do dbania o realizację ustalonych celów, przestrzeganie przepisów obowiązującego prawa oraz podejmowanie działań korzystnych z punktu widzenia interesu spółdzielni, które będą wolne od uzasadnionych podejrzeń o stronniczość oraz interesowność. Osoba godna zaufania musi być otwarta i skłonna do partnerskiej współpracy, chętna do dzielenia się wiedzą i doświadczeniami, powinna potrafić słuchać i przyjmować merytoryczne argumenty wyrażane przez innych.

Analizując stanowiska Sądu Najwyższego w przedmiotowej kwestii warto zauważyć, że utrata zaufania musi być powiązana z konkretnie wskazanym zachowaniem lub zaniechaniem członka zarządu. Oznacza to, że powinna

być połączona z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają²⁰⁵. Przesłanki w merytoryczny sposób uzasadniające przyczyny utraty zaufania rady nadzorczej do członków zarządu muszą więc zostać poparte odpowiednimi dowodami, ze wskazaniem konkretnych, rzeczywistych działań. Dla przykładu: brak należytej współpracy z radą nadzorczą trzeba prawidłowo umotywić, że pomimo kierowanych pism z prośbą o udzielenie stosownych wyjaśnień w danej sprawie, zarząd je lekceważy i nie przedkłada radzie odpowiednich informacji, nie bierze pod uwagę zgłaszanych zastrzeżeń i poleceń dotyczących przygotowania w terminie odpowiednich dokumentów, bądź nie udostępnia członkom rady żądanych dokumentów itp. Należy podkreślić, że ocena pracy zarządu powinna opierać się na ocenie materiałów źródłowych, tj. dokumentów oraz obiektywnych, racjonalnych i merytorycznych kryteriach, odnoszących się do podejmowanych decyzji, przyjmowanych postaw, zaangażowania w pracę, poczucia odpowiedzialności.

Rada nadzorcza podejmując działania zmierzające do odwołania członków zarządu spółdzielni nie powinna kierować się subiektywnymi uprzedzeniami wobec członków zarządu i dokonywać arbitralnych ocen, lecz opierać się wyłącznie na merytorycznych argumentach. Dlatego też przeprowadzenie bieżących i kompleksowych kontroli poczynień zarządu powinno obejmować wiele obszarów związanych m.in. z organizacją przetargów, podpisywaniem umów z podmiotami zewnętrznymi – mając na uwadze ocenę bieżącej sytuacji finansowej. Zarząd, który ma świadomość, że każde jego działanie i podejmowane decyzje są na bieżąco kontrolowane oraz poddawane wnikliwej analizie przez kompetentnych i zaangażowanych

²⁰⁵ Zob. Uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85).

zowanych członków rady, będzie o wiele bardziej ostrożny w swoich poczynaniach.

Równie ważne jest wysoce czytelne oraz przejrzyste określenie zasad i reguł wzajemnej współpracy – zdefiniowanie konkretnych celów do osiągnięcia, oczekiwań w zakresie racjonalizacji i optymalizacji kosztów funkcjonowania spółdzielni, co bez wątpienia stanowi istotny element dla wszystkich mieszkańców płacących regularnie co miesiąc czynsz.

Trzeba pamiętać, że uchwały rady nadzorczej dotyczące odwołania członka zarządu ze stanowiska, jak również rozwiązania z nim stosunku pracy, mogą zostać zaskarżone do sądu. W takim przypadku sąd będzie brał pod uwagę i oceniał przesłanki uzasadniające podjęte przez radę czynności prawne. Z tej racji wydaje się szczególnie ważne, aby podana przyczyna rzutująca na utratę zaufania była prawidłowo i dobrze umotywowana. Przedmiotem dociekań sądu będą dwie kwestie.

Sąd będzie przede wszystkim poddawał ocenie zasadność wskazanych okoliczności, jakie legły u podstaw sformułowania przyczyny utraty zaufania, a w dalszej kolejności analizował czy na skutek utraty zaufania (pod warunkiem, że zostanie ona uznana) uzasadnione było rozwiązanie umowy o pracę z członkiem zarządu. Nie można bowiem przyjąć takiego założenia, że w konkretnych okolicznościach każdorazowo utrata zaufania będzie musiała wiązać się z koniecznością wypowiedzenia stosunku pracy. Stąd tak ważne dla skuteczności podjętych przez radę uchwał jest prawidłowe uzasadnienie przyczyny, która jak wspomniano wcześniej musi być prawdziwa, rzeczywista, konkretna, obiektywna, mająca swoje realne potwierdzenie w rzeczywistości, aby nie budziła żadnych wątpliwości i zastrzeżeń. Ma to związek z art. 45 Kodeksu pracy, który umożliwia dokonanie przez sąd pracy obiektywnej oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na żądanie pracownika. W konsekwencji stwierdzenia przez sąd braku

zasadności takiego wypowiedzenia z powodu przyczyny nie dającej to tego podstaw, sąd może orzec o bezskuteczności takiego wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – oprzywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Warto pamiętać, że ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę z członkiem zarządu jest badana przez sąd wyłącznie w granicach przyczyny jaka została podana w uchwale rady nadzorczej i wręczonym wypowiedzeniu. Jeżeli w miejsce skutecznie odwołanego członka zarządu została już zatrudniona nowa osoba, to nie można oczekiwać, aby sąd orzekł oprzywróceniu do pracy na poprzednich warunkach, natomiast można się liczyć z przyznaniem odwołanemu odszkodowania.

Wbrew prawu, zgodnie z partykularnym interesem

Przedstawione rozważania na temat procedur prawno-organizacyjnych dotyczących skutecznego odwołania członków zarządu spółdzielni mieszkaniowej skłaniają do kilku wniosków. Z jednej strony można dostrzec, że odwołanie członka zarządu z pełnionej funkcji może nastąpić pod warunkiem umieszczenia takiego punktu w porządku obrad, co jest pierwszym etapem postępowania. Merytoryczne argumenty uzasadniające zgłoszony wniosek mogą się jednak okazać całkowicie nieistotne i zdeprecjonowane, ponieważ większość członków rady może skutecznie usunąć taki punkt z harmonogramu posiedzenia. Z takiego sformułowania wynika, że tak naprawdę kluczową przesłanką oceny zarządu są subiektywne odczucia i poparcie większości członków rady. Tak niestety wygląda podejmowanie decyzji przez organy kolegialne, gdzie **rację ma nie ten, kto przedstawia merytoryczne argumenty, lecz liczy się wyłącznie liczba oddanych głosów.**

Z drugiej strony, przygotowując projekty uchwał o odwołaniu i rozwiązaniu stosunku pracy z członkiem zarządu, rada powinna postępować w sposób odpowiedzialny i rzeczowy, aby nie narazić się na konsekwencje wynikające z zaskarżenia uchwał do sądu. Obsługa prawna jest w takich okolicznościach zawsze postawiona w niezręcznej sytuacji, bowiem to de facto zarząd jest organem, który podpisuje umowę z radcami i jest ich bezpośrednim pracodawcą. Czasami zdarza się, że radcy prawni dostają polecenie od zarządu, aby przygotowywali dokumenty i pisma w obronie zarządu, które mają skłonić członków rady do odstąpienia od swoich zamiarów. W praktyce mogą występować przypadki, że obsługa prawna wykazuje lojalność wobec tego kto jej płaci za wykonywane czynności, pomimo tego, że w umowie podpisanej przez zarząd widnieje punkt mówiący, że kancelaria prowadzi obsługę prawną organów spółdzielni, a nie wyłącznie jej zarządu. Trudno w tej sytuacji oczekiwać, że będzie chętnie pomagać i formułować przyczyny odwołania i wypowiedzenia dla członków zarządu, którzy jej dają utrzymanie.

Wiele zależy od wiedzy i kwalifikacji członków prezydium rady, którzy sami muszą podać odpowiednie uzasadnienie do uchwały. Dodatkowo, jeśli członkowie rady mają większość, są zdeterminowani w swoich działaniach i nie dadzą się wprowadzić w błąd, wówczas radcy prawni uświadamiają sobie, że jeśli będą stosować obstrukcję iniesubordynację wobec członków rady, to zostaną za chwilę zastąpieni przez nowe osoby, które bardzo chętnie przejmą ich obowiązki.

Obowiązek podania przez radę przyczyn odwołania ze stanowiska członków zarządu i rozwiązania z nimi stosunku pracy wymusza teoretycznie konieczność wskazania merytorycznych argumentów. Nie powinno jednak budzić wątpliwości zdanie, że **ten sam zarząd będzie inaczej oceniany przez różne składy**

rady nadzorczej. Dość powszechne jest przekonanie wynikające z obserwacji funkcjonowania rad nadzorczych i zarządów spółkach kapitałowych z udziałem Skarbu Państwa oraz jednostek samorządu terytorialnego, że wraz ze zmianą na wysokich szczeblach władzy, następuje wymiana członków rad nadzorczych, następstwem czego jest odwołanie członków zarządu.

W spółdzielniach mieszkaniowych występują zaś przypadki tzw. wiecznych prezesów, którzy od wielu lat nieprzerwanie pełnią swoje funkcje, ale tylko dzięki temu, że w skład rady wchodzi ciągle te same zaufane osoby. To właśnie w głównej mierze od nastawienia i merytorycznego przygotowania, a także uczciwości oraz zaangażowania członków rady na rzecz rzetelnego wypełniania statutowych obowiązków zależy ocena pracy zarządu spółdzielni. Co więcej, od rady nadzorczej zależy praktycznie całokształt procesów związanych z funkcjonowaniem spółdzielni mieszkaniowych, pod warunkiem, że faktycznie kontroluje i nadzoruje zarząd.

W badanej spółdzielni jej statut nie został dostosowany do obowiązujących przepisów prawa wynikających z ustawy z 15 grudnia 2000 r. o spółdzielniach mieszkaniowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 4 poz. 27, z późn. zm.), co skutkuje między innymi tym, że nie ma walnego zgromadzenia, lecz funkcjonuje organ jakim jest zebranie przedstawicieli członków – ZPCz (liczący 47 osób), w skład którego wchodzi 12 spośród 15 obecnych członków rady, występujących w podwójnej roli²⁰⁶. W myśl postanowień statutu, istnieje również teoretycznie możliwość, iż organ jakim jest ZPCz może odwołać tych członków zarządu, którym nie

²⁰⁶ Zob. szerzej W. Walczak, *Funkcjonowanie rad nadzorczych w spółdzielniach mieszkaniowych*, Przegląd Corporate Governance Nr 3 (27)2011; W. Walczak, *Współpraca rady nadzorczej i zarządu w spółdzielni mieszkaniowej – studium przypadku*, Przegląd Corporate Governance Nr 4 (28)2011.

udzieliło absolutorium. Jest rzeczą całkowicie niezrozumiałą, że pomimo upływu prawie pięciu lat, od kiedy weszła w życie znowelizowana w 2007 r. ustawa, **nadal część spółdzielni nie przestrzega i narusza przepisy tej ustawy, nie ponosząc z tego tytułu żadnej odpowiedzialności.**

Dokonanie niezbędnych zmian w statucie dałoby realną szansę na to, że członkowie spółdzielni mieliby możliwość prawdziwej, a nie iluzorycznej partycypacji w nadzorze nad funkcjonowaniem spółdzielni, ponieważ walne zgromadzenie może skutecznie odwołać tych członków zarządu, którym nie udzieliło absolutorium, niezależnie od tego, który organ – stosownie do postanowień statutu – ma przyznane kompetencje do wybierania członków zarządu²⁰⁷. Na podstawie zaprezentowanych rozważań można stwierdzić, że to właśnie jest jedną z głównych przyczyn, dla których w badanej spółdzielni, ZPCz celowo i skutecznie blokuje od 2007 r. wprowadzenie zmian do statutu. Dzięki temu kluczowe decyzje związane z działalnością spółdzielni nie są podejmowane przez większość członków, lecz przez grupę 47 osób. Drugą, o wiele ważniejszą przesłanką, jest przepis art. 82 pkt 3. u.s.m. stanowiący, że nie można być członkiem rady nadzorczej dłużej niż przez dwie kolejne kadencje rady.

Generalny wniosek jest więc mało budujący: **członkowie zarządu – wprowadzie niekompetentni, ale dbający o realizację partykularnych celów wąskiego grona beneficjentów czerpiących korzyści z tytułu otrzymywanych intratnych zleceń i zamówień – nie muszą się bać o utratę swoich stanowisk, jeśli większość ich popleczników w radzie daje na to przyzwolenie, a mieszkańcy nie interesują się sprawami spółdzielni.** Do takiego sformułowania skłaniają nie tylko własne doświadczenia i oceny, lecz również informacje prasowe dotyczące funkcjonowania innych spółdzielni mieszkaniowych w Polsce.

Dr Waldemar Walczak jest członkiem łódzkiego oddziału TNOiK, pracownikiem naukowo-dydaktycznym Uniwersytetu Łódzkiego, autorem monografii „Nauka o organizacji”, kilkudziesięciu artykułów poświęconych problematyce współczesnego zarządzania, współautorem monografii „Zarządzanie wiedzą we współczesnych przedsiębiorstwach – ujęcie multidyscyplinarne”.

waldek.lodz@wp.pl

²⁰⁷ Zob. art. 49 § 4 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 1982r. Nr 30 poz. 210, z późn. zm).