

[REDACTED]
Sochaczew ul. [REDACTED]
96-500 Sochaczew

Sochaczew 06.06.2019 r.



Do
Spółdzielni Mieszkaniowej
Lokatorsko- Własnościowej w Sochaczewie
ul. Marszałka Józefa Piłsudskiego 26

Zwracamy się z prośbą do Walnego Zgromadzenia Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko-Własnościowej w Sochaczewie, ul. Marszałka Józefa Piłsudskiego 26, o możliwość wykupu działki 3360/22 zlokalizowanej przy ul. Jana Ursyna Niemcewicza 3.

Z Poważaniem :

[REDACTED]
[REDACTED]

pow. działki 3360/22 - 126m²

PL 10/00015909/4

Stas

g

3360/18
Niemcewicz J. U.



3360/20

3360/21

3360/22

3360/23

3360/24

3360/16

3360/17

3360/4

m2

88D

336/5

wynajęta
203 m²

[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]
†. [Redacted]

ZARZĄD

Sochaczew 02.07.2021 ✓

5.07.2021
[Signature]

SPÓŁDZIELNIA MIESZKANIOWA LOKATORSKO-WŁASNOŚCIOWA	
data wpływu	2021-07-02
L.dz. 2221/21	[Signature] podpis

WALNE ZGROMADZENIE
CZŁONKÓW SPÓŁDZIELNI
ul. Piłsudskiego 26
86-500 Sochaczew

PROŚBIA

Zwracam się z uprzejmą prośbą o wykup działki pod numer 3396/214 o powierzchni 27 m² zlokalizowana obok składowiska położonego w Sochaczewie przy Al. 600-lecia 721, 86-500 Sochaczew zgodnie z „UMOWĄ NR 22/PG/2007” należącego do [Redacted].

Nadmieniam, że w dniu 02.07.2021. zakupiłem garaż od Pana [Redacted] w chwili obecnej jestem członkiem spółdzielni posiadającym mieszkanie własnościowe przy ul. Targowej [Redacted].

W chwili obecnej tj. do dnia 02.07.2021. nie została wypowiedziana umowa nr 22/PG/2007. Proszę walne Zgromadzenie o pozytywne rozpatrzenie mojej prośby i wyrażenie zgody na wykup gruntu.

Członek Spółdzielni
[Redacted]

Adw. Robert Bogdzio
ul. Szpitalna 8 lok. 24
00-031 Warszawa

**KANCELARIA PRAWNICZA
RADCA PRAWNY**
Bronisław Paluszyński
ul. Wierzyńska 40
95-070 Aleksandrów Łódzki
NIP: 947-108-76-89 REG. 472065241

121
04.12.2020
Warszawa, dnia 02 grudnia 2020 r.

SPÓŁDZIELNIA MIESZKANIOWA LOKATORSKO-WŁASNOŚCIOWA	
data wpływu	2020 -12- 04
L.dz.	4049/20
	podpis

1. Rada Nadzorcza Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko – Własnościowej w Sochaczewie ul. M.J. Piłsudskiego 26 96 – 500 Sochaczew
2. Walne Zgromadzenie Członków Spółdzielni

PISMO

Szanowni Państwo,

W odpowiedzi na pismo Pani Krystyny Osmolak z dnia 29 listopada 2020r, przekazane do mnie w dniu 30 listopada 2020 r., za pośrednictwem Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko – Własnościowej w Sochaczewie uprzejmie informuję, że podczas posiedzenia Rady Nadzorczej w dniu 06 października 2020r., miały miejsce sytuacje, po których stwierdziłem, że: „zachowanie Pani Krystyny Osmolak jest mobbingiem w kierunku pracownika Spółdzielni.” Moje stwierdzenie dotyczące stosowania mobbingu przez Panią Krystynę Osmolak, było wynikiem „oczywistej omyłki” słownej.

W mojej ocenie Pani Krystyna Osmolak podczas posiedzenia Rady Nadzorczej w dniu 06 października 2020 r., używała wobec pracowników zaproszonych na posiedzenie Rady Nadzorczej, obraźliwych stwierdzeń tj., wobec Pana Radosława Liszewskiego omawiającego Regulamin rozliczania kosztów ogrzewania i podgrzewu wody użytkowej w nieruchomościach będących w zarządzie powierzonym Spółdzielni, w sposób niestosowny dla osoby piastującej stanowisko w Radzie Nadzorczej przerywała wystąpienie w nieelegancki sposób, wypowiadała się wobec Pana Liszewskiego pogardliwie oraz pokazała mu tzw. „gest Kozakiewicza”. Nadmienić należy, że członkowie Rady Nadzorczej nie zareagowali w sposób stanowczy na zachowanie Pani Osmolak względem Pana Liszewskiego. Wobec głównej księgowej Pani Jolanty Boczkowskiej padły stwierdzenia dotyczące braku wiedzy i kompetencji do zajmowania stanowiska głównego księgowego oraz stwierdzenie, że rzekomo Pani Jolanta Boczkowska „Zakamuflowała pensje”, co jest stwierdzeniem nieprawdziwym, które zostało przedstawione organom spółdzielni. Wskazuje to na możliwą odpowiedzialność karną Pani

Krystyny Osmolak w związku z art. 267d ustawy z dnia 16 września 1982 r., Prawo Spółdzielcze (tekst jednolity Dz.U. z 2020 poz. nr 275 z późn. zm.). Wobec Pani Elżbiety Boryszewskiej, która podczas posiedzenia Rady Nadzorczej zwróciła uwagę na niestosowne zachowanie Pani Osmolak, padło stwierdzenie ze strony Pani Osmolak, że już raz została odsunięta od funkcji protokolanta (choroba Pani Boryszewskiej) i że może zostać odsunięta ponownie. W mojej ocenie Pani Krystyna Osmolak naruszyła dobra osobiste pracowników poprzez naruszenie ich godności oraz dokonała znieważenia pracowników, co wskazuje na naruszenie art. 23 i art. 24 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks Cywilny (tekst jednolity Dz.U. z 2020 r. poz. nr 1740 z późn. zm.) w związku z art. 30 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., oraz art. 216 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r., Kodeks Karny (Dz.U. z 2020 r. poz. nr 1444 z późn. zm.). Takie działanie oraz zachowanie Pani Krystyny Osmolak skutkować może żądaniem zaniechania działań naruszających dobra osobiste pracownika, żądaniem zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jednocześnie mając na uwadze naruszenie art. 216 §1 Kodeksu Karnego, osoba znieważona może wnieść prywatny akt oskarżenia wobec osoby znieważającej. Czy ten podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Jednocześnie nie sposób nie odnieść się do wypowiedzi dotyczącej zapowiedzi zwolnienia pracowników przez Panią Osmolak. Wskazać należy, że Rada Nadzorcza Spółdzielni, nie posiada kompetencji zarówno do zatrudniania pracowników jak również do rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy. Rada Nadzorcza również nie zawiera i nie rozwiązuje umów z kontrahentami Spółdzielni. Stwierdzenia Pani Krystyny Osmolak, które padły podczas posiedzenia Rady Nadzorczej w dniu 06 października 2020 r., całkowicie wykraczają poza kompetencje Członka Rady Nadzorczej i skutkują zapowiedzią wywierania wpływu na osoby posiadające kompetencje w przedmiotowym zakresie, co wskazuje na zapowiedź przekroczenia uprawnień przez Panią Osmolak.

Mając na względzie powyższą odpowiedź wyrażam nadzieję, że wyczerpuje ona wszelkie wątpliwości Pani Krystyny Osmolak.

Radca Prawny
mgr Bronisław Paluszyński

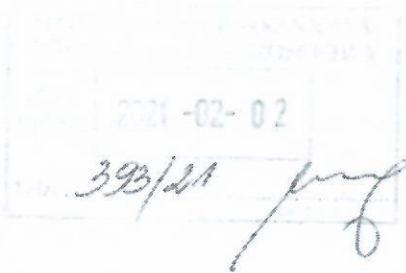
Z wyrazami szacunku

odr. Elżbieta Boryszewska

RN
02.02.2021
[Signature]

Warszawa, dnia 02 lutego 2021 r.

Adw Robert Bogdzio
ul. Szpitalna 8 lok. 24
00-031 Warszawa



1. Rada Nadzorcza Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko – Własnościowej w Sochaczewie
ul. M.J. Piłsudskiego 26
96 – 500 Sochaczew
2. Walne Zgromadzenie Członków Spółdzielni

PISMO

Szanowni Państwo,

Podczas posiedzenia Rady Nadzorczej, które miało miejsce w dniu 12 stycznia 2021 r., Przewodniczący Rady Nadzorczej Pan Tomasz Donat, poruszył kwestię związaną z obsługą prawną Spółdzielni. Pan Tomasz Donat stwierdził, że projekty uchwał, które zostały przekazane poszczególnym członkom Rady Nadzorczej Spółdzielni, nie były podpisane przez prawnika (czyt. Adwokata dr Roberta Bogdzio). W odpowiedzi na zarzut niepodpisania uchwał przez adwokata, poinformowano Pana Donata, że w umowie nie ma zapisu dotyczącego obowiązku podpisywania uchwał. Dodatkowo w tym miejscu wskazać należy, że zarówno w prawie spółdzielczym jak również innych aktach prawnych Spółdzielni (statucie czy regulaminach), nie ma regulacji, która wymagałaby od Radcy Prawnego/Adwokata dokonywania kontrasygnaty projektów uchwał poddawanych pod głosowanie. Jednocześnie wskazuję, że przekazywanie dokumentacji (projektów uchwał, opinii prawnych) w formie elektronicznej jest powszechnie stosowaną i dopuszczalną formą korespondencji z prawnikiem. Uchwały podpisywane są bezpośrednio po każdym zebraniu Rady Nadzorczej, na której są podejmowane, w tym również przez prawnika. Następnie każdy dokument w oryginale, przekazywany jest na dziennik Spółdzielni, gdzie istnieje możliwość zapoznania się z jego treścią. Pan przewodniczący z uwagi na fakt, iż Pan Mecenass Paluszyński rozwiązał umowę ze Spółdzielnią stwierdził, że należy zatrudnić nowego – drugiego Radcę Prawnego/Adwokata, który będzie mieszkał w Sochaczewie i który będzie obsługiwał tylko Radę Nadzorczą. Pan Tomasz Donat stwierdził również, że osobiście znajdzie i zatrudni takiego Radcę Prawnego/Adwokata. Pan przewodniczący wskazując, że znajdzie i zatrudni Radcę

Prawnego/Adwokata, bezsprzecznie wykracza poza swoje kompetencje i wkracza w kompetencje Zarządu Spółdzielni. Zgodnie z art. 44 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo Spółdzielcze, Rada Nadzorcza sprawuje kontrolę i nadzór nad działalnością Spółdzielni. Oznacza to, że nie jest rolą Rady Nadzorczej zarządzanie Spółdzielnią. Kompetencje do zawierania umów, zarówno tych o pracę jak i umów cywilnoprawnych posiada Zarząd, gdyż to Zarząd kieruje działalnością spółdzielni oraz reprezentuje ją na zewnątrz. Ponadto, należy zwrócić uwagę na potencjalne ryzyko płynące z propozycji osobistego zatrudnienia Radcy Prawnego/Adwokata przez Pana Donata, tym bardziej, iż propozycja dotyczy obsługiwanie wyłącznie Rady Nadzorczej. Rodzi to obawy o rzeczywiste motywy przedstawionej propozycji i chęć zatrudnienia prawnika zależnego i podporządkowanego Radzie Nadzorczej, którego rolą byłoby wzmocnienie i sankcjonowanie pozycji Rady Nadzorczej, nie zaś realna potrzeba wsparcia prawnego (która *notabene* jest zapewniona poprzez uczestnictwo adw. Roberta Bogdzio w posiedzeniach Rady Nadzorczej, a także opiniowanie dokumentów i spraw będących przedmiotem obrad).

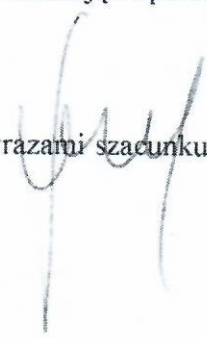
Wskazać ponadto należy, że wystosowanie oferty, w której istniałby zapis o zatrudnieniu przez Spółdzielnię Radcy Prawnego/Adwokata, który zamieszkuje lub prowadzi działalność gospodarczą wyłącznie na terenie konkretnej miejscowości, wskazuje na dyskryminacyjny charakter oferty współpracy. Ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U.2020.2156) wprowadzono do polskiego systemu prawnego unijne standardy równego traktowania na wielu obszarach, w których dyskryminacja może występować. Jednym z tych obszarów, zgodnie z art. 4 pkt 2) przedmiotowej ustawy, jest zastosowanie zakazu dyskryminacji w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Odnosnie rekrutacji i zatrudnienia w ramach umowy o pracę Kodeks Pracy jasno wskazuje w art. 18^{3b} § 1 pkt 1, że naruszeniem zasady równego traktowania jest różnicowanie sytuacji pracownika (potencjalnego pracownika) poprzez odmowę nawiązania stosunku pracy z uwagi na niedopuszczalne kryterium. Abstrahując od naruszenia kompetencji odnosnie poszukiwania prawnika przez Członka Rady Nadzorczej według jego wyboru, wobec takiego stanowiska za uzasadnione kryterium wyboru należy uznać obiektywnie: wykształcenie i doświadczenie zawodowe, nie zaś miejsce zamieszkania/miejsce prowadzenia działalności, gdyż nie pozostaje ono w związku z obiektywnymi kompetencjami zawodowymi.

Każdy wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona ma prawo dochodzić odszkodowania z tego tytułu na drodze cywilnoprawnej. Z uwagi na nieokreśloną liczbę odbiorców oferty współpracy roszczenia odszkodowawcze mogą zaktualizować się w potencjalnie szerokim gronie podmiotów, które z uwagi za zastosowane kryterium oferty nie mogły wziąć udziału w rekrutacji na oferowane stanowisko. W orzecznictwie ukształtowała się praktyka, w której zasądzone są wysokie odszkodowania za dyskryminowanie oraz nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Sąd Najwyższego w dniu 13 lutego 2018 r, w sprawie o sygn. akt II PK 345/16 (LEX nr 2488644), oddalił skargę kasacyjną na orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Warszawie i orzekł ostatecznie odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w nawiązaniu stosunku pracy. Podobny pogląd wyraził w swoim wyroku z dnia 17 października 2017r., Sąd Okręgowy w Warszawie w sprawie o sygn. akt XXI Pa 404/17 (LEX nr 2413152), oddalając apelację pozwanego i podtrzymując w całości wyrok Sądu I instancji zasądzający odszkodowanie za dyskryminację.

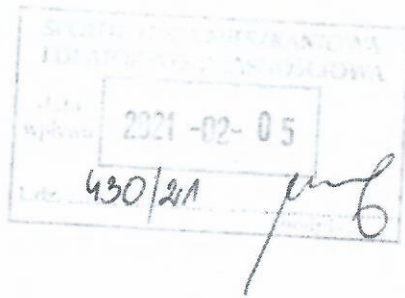
Mając na względzie powyższe okoliczności wskazać należy, że Pan Tomasz Donat sprawujący funkcję przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko – Własnościowej w Sochaczewie, swoimi działaniami i wysnuwanymi twierdzeniami wychodzi poza kompetencje przypisane przez ustawodawcę Radzie Nadzorczej, wchodząc jednocześnie w kompetencje Zarządu Spółdzielni oraz działa na szkodę Spółdzielni narażając Spółdzielnię na potencjalnie liczne i kosztowne postępowania odszkodowawcze.

Z wyrazami szacunku



Warszawa, dnia 04 lutego 2021 r.

Adw. Robert Bogdzio
ul. Szpitalna 8 lok. 24
00-031 Warszawa



1. Rada Nadzorcza Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko – Własnościowej w Sochaczewie
ul. M.J. Piłsudskiego 26
96 – 500 Sochaczew
2. Walne Zgromadzenie Członków Spółdzielni

PISMO

Szanowni Państwo,

W związku z wystąpieniem przewodniczącego Rady Nadzorczej, o zajęcie stanowiska w kwestii związanej z wypłatą wynagrodzenia przysługującego za nieobsadzone stanowiska w Radzie Nadzorczej wskazać należy, że zgodnie z art. 8² ustawy z dnia 15 grudnia 2020 r. o spółdzielniach mieszkaniowych (t.j. Dz.U.2020.1465 z późn. zm.), członkowie innych niż zarząd organów spółdzielni mieszkaniowej pełnią swoje funkcje społecznie, z tym że statut może przewidywać wynagrodzenie za udział w posiedzeniach, które jest wypłacane w formie miesięcznego ryczałtu bez względu na ilość posiedzeń i nie może być większe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, o którym mowa w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U.2020.2207 z późn. zm.). Kwestię wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej reguluje § 34 ust. 2 Statutu Spółdzielni, w którym wskazano, że wysokość wypłacanego wynagrodzenia uzależniona jest od zajmowanego stanowiska w radzie i kształtuje się w następujący sposób:

- 1) przewodniczący 30 %,
- 2) członkowie prezydium i przewodniczący komisji rewizyjnej 25 %,
- 3) pozostali członkowie Rady Nadzorczej 20%

minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ogłoszonym Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Statut Spółdzielni w § 34 ust. 2 wskazuje na konieczność zabezpieczenia w planach finansowych za 12 miesięcy środków na wypłatę wynagrodzenia dla wszystkich Członków Rady Nadzorczej. Zgodnie z § 29 ust. 1 Statutu Spółdzielni, Rada Nadzorcza składa się z 11

członków i dla takiej ilości radnych zabezpieczono środki w planach finansowych. Natomiast należy zaznaczyć, że środki zabezpieczone na wynagrodzenia dla pełnego składu Rady Nadzorczej nie podlegają rozdysponowaniu w ramach istniejących wakatów, jeżeli skład Rady Nadzorczej jest z różnych przyczyn odmienny od Statutowej liczby. Co więcej, ani Statut, ani przepisy ustaw nie przewidują możliwości rozdysponowanie powstałej w ten sposób „nadwyżki”. Równocześnie przedmiotowej kwestii nie reguluje odmiennie § 17 ust. 1 Regulaminu Rady Nadzorczej Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko – Własnościowej w Sochaczewie, który w tej kwestii odsyła do regulacji § 34 Statutu Spółdzielni. Wręcz intencją ustawodawcy jest prymat społecznie pełnionej funkcji w organach innych niż zarząd, aniżeli wynagradzanie za jej pełnienie. Wyrażnego wskazania wymaga, że odmienne postępowanie rodzi ryzyko przekroczenia ustawowego limitu wynagrodzenia ustalonego dla poszczególnego członka Rady Nadzorczej Spółdzielni.

W czasie trwania kadencji zmianie uległ skład Rady Nadzorczej, który aktualnie wynosi 8 członków. Zabezpieczone środki na wypłatę wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej, nie mogą zostać przeznaczone na inne cele niż wynagrodzenie, nie mogą być przyznane proporcjonalnie innym Członkom Rady, ani przechodzić do wykorzystania na kolejny okres obrotowy. W związku z powyższym, zgodnie z postanowieniami § 34 ust. 2 Statutu Spółdzielni, wynagrodzenie wypłacane jest wyłącznie uprawnionym członkom Rady, tj. biorącym udział w posiedzeniach w wysokości określonej statutowo i w limitach ustawowych.

Z wyrazami szacunku

Sochaczew, dnia 4 maja 2021 r.

Andrzej Kulesza
Członek Rady Nadzorczej
Spółdzielni Mieszkaniowej
Lokatorsko-Własnościowej w Sochaczewie



Sz. P. Tomasz Donat
Przewodniczący Rady Nadzorczej
Spółdzielni Mieszkaniowej
Lokatorsko-Własnościowej w
Sochaczewie
do wiadomości:
Walne Zgromadzenie
Członków SML-W w Sochaczewie

Szanowny Panie Przewodniczący,

Pragnę odnieść się do Pańskich twierdzeń dot. istnienia modelowych umów o pracę, gdyż wprowadzają one pozostałych Członków Rady Nadzorczej w błąd i inicjują jedynie niepotrzebne i nic niewnoszące dyskusje.

Otóż, na gruncie obowiązujących przepisów zarówno prawa pracy jak i prawa cywilnego, brak jest podstaw do forsowania tez odnośnie istnienia jakichkolwiek modelowych umów, zwłaszcza umów o pracę. Wynika to przepisów ustawy kodeks pracy w bezpośrednim związku z przepisami kodeksu cywilnego. Art. 353¹ k.c. wprost wyraża zasadę swobody umów, a zgodnie z tym przepisem strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego, który poprzez art. 300 k.p. znajduje zastosowanie do umów o pracę. Na gruncie prawa pracy zasada swobody umów wyrażona jest obecnie przede wszystkim w art. 11 k.p., w myśl którego nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymagają zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Słusznie zatem wskazuje Sąd

Najwyższy w wyroku z dnia 22 sierpnia 2018 r. o sygn. akt III PK 66/17, iż zasada swobody umów w prawie cywilnym polega na swobodzie: co do samego zawarcia kontraktu, w wyborze kontrahenta, w kształtowaniu treści umowy oraz w daleko posuniętej dowolności formy jej zawarcia. W prawie pracy zasada ta opiera się na trzech wolnościach: co do samego zawarcia kontraktu, w wyborze kontrahenta, w kształtowaniu treści umowy. Zasada zawarta zatem w treści art. 11 k.p., prezentowana jest jako norma prawna, w której ustawodawca sformułował dwie uzupełniające się swobody postępowania stron negocjujących warunki i treść przyszłego stosunku pracy: swobodę wyboru podstawy zatrudnienia oraz swobodę kształtowania treści stosunku pracy.

Dodatkowo w sferze stosunków pracy zasada swobody umów, stanowiąc regułę, wyjątkowo podlega ograniczeniom. Zakres swobody stron w odniesieniu do zawierania umów o pracę wskazuje m.in. art. 18 k.p., ustanawiając, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 18 § 1 k.p.). Uregulowania mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 18 § 2 k.p.). Oznacza to, że wskazane przepisy określają zakres swobody pracownika i pracodawcy w kształtowaniu treści stosunku pracy. Celem tej regulacji jest ukształtowanie jednej z podstawowych zasad prawa pracy, określanej mianem "zasady uprzywilejowania pracownika", której zadaniem jest wskazanie granic swobody stron stosunku pracy w kształtowaniu wzajemnych praw i obowiązków. Innymi słowy, zasada ta oznacza, że pracodawca zawsze może zatrudnić pracownika na korzystniejszych warunkach, niż przewidują to obowiązujące przepisy prawa, a nigdy na gorszych.

Można przypuszczać, że pojęcie „modelowych umów o pracę” zostało zapożyczone z pisma Związku Rewizyjnego z dnia 14 kwietnia 2021 r., którego lektura ze zrozumieniem jednak wskazuje, że na gruncie przytoczonych przepisów (wskazywanych i wyjaśnianych także wielokrotnie przez obsługę prawną Spółdzielni) można wyprowadzić modelowe rozwiązania według pewnego ustawowego minimalnego schematu. Nie oznacza to jednak, że odmienne uregulowania są niedopuszczalne, wadliwe itp. Realizują one zasadę swobody umów, której ustawodawca nie ogranicza poprzez nakazywanie zawierania umów według ściśle narzuconego wzorca, który *de facto* nie istnieje. Forsowanie kwestii istnienia rzekomych

wyłącznie dopuszczalnych wzorów umów jest niezgodne z prawdą i stanowi wprowadzanie w błąd, pomimo posiadania opinii ekspertów wskazujących na błędne rozumowanie Pana Przewodniczącego.

Wobec starań poszczególnych Członków Rady Nadzorczej związanych z propozycjami zmiany umów dla Członków Zarządu, jako konieczne jawi się uzmysłowienie, że Członkowie Zarządu nie mają interesu w akceptowaniu nowych – gorszych warunków pracy, przez co nie ulega wątpliwości, iż nie podpiszą żadnego porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę, co wydaje się być naturalną konsekwencją takiego stanu rzeczy. Wówczas, jeśli Rada Nadzorcza dalej będzie forsowała takie rozwiązanie, by to osiągnąć niezbędne będzie wypowiedzenie umów o pracę i tym samym pozbawienie Spółdzielni Zarządu, który wypełnia swoje zadania w sposób należyty. Wydaje się, że to jest w oczywisty sposób sprzeczne z interesem Spółdzielni. Ponadto, aby wyłonić nowy Zarząd, zgodnie z § 37 ust. 4 Statutu Spółdzielni wybór Członków Zarządu musi być poprzedzony konkursem, do czego Pan Przewodniczący zdaje się zmierzać.

Ponadto, nie należy zapominać o zgłoszonym przez Zarząd zarzucie dyskryminacji i mobbingu, wobec poszczególnych Członków Rady Nadzorczej, co do którego zdaje się, że nie są podejmowane należyte działania. Co więcej, Przewodniczący na wieść o tych zarzutach wezwał Członków Zarządu do wyjaśnienia kwestii mobbingu, a następnie zlecił wykonanie opinii prawnej, której celem było między innymi udzielenie odpowiedzi na pytanie „w jaki sposób należy procedować sprawę związaną z powstałym konfliktem między Członkami Rady Nadzorczej a Członkami Zarządu Spółdzielni, aby doprowadzić do rozwiązania sporu powstałego między organami Spółdzielni?”

W zleconej opinii wskazano na konieczność rychłego rozwiązania konfliktu, przedstawiono możliwe sposoby załatwienia sprawy jak i konsekwencje jakie wiążą się z trwaniem sporu.

W tym miejscu wydaje się koniecznym, aby powtórzyć treść opinii prawnej w ww. zakresie:

„W związku z zarzutami dyskryminacji i mobbingu opiniujący wskazuje 3 ścieżki:

1. powołanie na podstawie art. 94³ k.p. niezależnej komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, która dokona analizy oraz oceny sporu powstałego między

Członkami Rady Nadzorczej i Członkami Zarządu i wskaże czy podejmowane przez Członków Rady Nadzorczej względem Członków Zarządu noszą znamiona mobbingu i dyskryminacji;

2. podjęcie rozmów na drodze polubownej np. z udziałem niezależnego moderatora rozmowy, jakim jest mediator, który pomoże stronom wypracować wspólne porozumienie i zażegnać spór; funkcjonują niezależne ośrodki mediacyjne, które świadczą profesjonalne usługi mediacyjne;

3. podjęcie rozmów przez osoby zaangażowane w spór i podjęcie ostatecznej próby zażegnania konfliktu, wypracowania porozumienia i zobowiązania do niepodejmowania podobnych działań w przyszłości.

Opiniujący zaleca jak najszybsze zażegnanie zaistniałego konfliktu, który nie służy nie tylko pracy Organów Spółdzielni, ale również wszystkim osobom zaangażowanym w powstałą sytuację, jak i również nie wpływa korzystnie na odbiór Spółdzielni funkcjonującej w dość małym środowisku i w nim rozpoznawalnej. Opiniujący chce również zwrócić uwagę, iż w przypadku zarzutu dyskryminacji, w razie dojścia do postępowania sądowego, ciężar dowodu jest odwrócony. Oznacza to, że pracownik nie musi udowadniać, iż doszło do dyskryminacji, wystarczy sam postawiony przez niego zarzut, natomiast to pracodawca musi podjąć skuteczną obronę celem wykazania, że do dyskryminacji nie doszło. Jest to procesowo trudne zadanie, zwłaszcza ze względu na wspomnianą uprzednio zasadę uprzywilejowania pracownika, która funkcjonuje jako naczelna zasada prawa pracy.”

Niezależnie od powyższego, nie należy zapominać o konsekwencjach związanych z odpowiedzialnością pracodawcy (Spółdzielni) z przepisów kodeksu pracy. Otóż treść art. 94³ § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Konsekwencją niedochodzenia tego obowiązku jest odpowiedzialność pracodawcy, także w sytuacji, gdy nie jest on osobiście zaangażowany w stosowanie mobbingu, lub też nie interesował się czy mobbing jest stosowany wobec zatrudnianych przez niego pracowników. W sytuacji, kiedy pracodawca nie podejmie odpowiednich działań w zakresie przeciwdziałania mobbingowi odpowiedzialność pracodawcy kształtuje się w postaci odszkodowania lub zadośćuczynienia pracownikowi, u którego nastąpił rozstrój zdrowia.

Ponadto, jeśli na skutek stosowania mobbingu, pracownik rozwiąże umowę o pracę, również przysługuje mu odszkodowanie, nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę od pracodawcy na podstawie art. 94³ § 4 k.p. Przepis ten nie określa tym samym górnej granicy wysokości odszkodowania. Odszkodowanie takie obciąża budżet Spółdzielni, a więc każdego członka, co może znaleźć przełożenie na odpowiedzialność Członków Rady Nadzorczej za działanie na szkodę Spółdzielni, o czym Pan Przewodniczący zdaje się zapominać. W sytuacji, kiedy pracodawca nie podejmuje odpowiednich środków i nie przeciwdziała mobbingowi w zakładzie pracy, pracownik ma możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia – na podstawie art. 55 k.p.

Niezależnie od powyższych podstaw, doświadczający mobbingu mają także możliwości dochodzenia swoich praw na podstawie przepisów ogólnych kodeksu cywilnego.

Brak podjęcia żadnych działań zmierzających do wyjaśnienia sprawy mobbingu i zażegnania konfliktu prowadzi do wniosku, iż Przewodniczący nie zdaje sobie sprawy z możliwych konsekwencji tak poważnego zarzutu jakim jest mobbing. Wydaje się, iż czynności wskazane w przywołanej powyżej opinii prawnej należy wykonać niezwłocznie, w szczególności z uwagi na dobro Pracowników Spółdzielni, ale także w celu uniknięcia ponoszenia dodatkowych kosztów w przypadku eskalacji sporów do poziomu sądowego.

Pragnę następnie odnieść się do sytuacji jednoosobowego podejmowania decyzji przez Pana Przewodniczącego Rady Nadzorczej. Nie jest to dopuszczalne, bowiem Rada Nadzorcza jest organem kolegialnym, której uprawnienia w sposób wyraźny określa art. 46 ustawy Prawo spółdzielcze. Przepis ten w jasny sposób wskazuje zakres działania Rady Nadzorczej:

1. uchwalanie planów gospodarczych i programów działalności społecznej i kulturalnej;
2. nadzór i kontrola działalności spółdzielni poprzez:
 - a. badanie okresowych sprawozdań oraz sprawozdań finansowych,
 - b. dokonywanie okresowych ocen wykonania przez spółdzielnię jej zadań gospodarczych, ze szczególnym uwzględnieniem przestrzegania przez spółdzielnię praw jej członków,

- c. przeprowadzanie kontroli nad sposobem załatwiania przez zarząd wniosków organów spółdzielni i jej członków;
3. podejmowanie uchwał w sprawie nabycia i obciążenia nieruchomości oraz nabycia zakładu lub innej jednostki organizacyjnej;
4. podejmowanie uchwał w sprawie przystępowania do organizacji społecznych oraz występowania z nich;
5. zatwierdzanie struktury organizacyjnej spółdzielni;
6. rozpatrywanie skarg na działalność zarządu;
7. składanie walnemu zgromadzeniu sprawozdań zawierających w szczególności wyniki kontroli i ocenę sprawozdań finansowych;
8. podejmowanie uchwał w sprawach czynności prawnych dokonywanych między spółdzielnią a członkiem zarządu lub dokonywanych przez spółdzielnię w interesie członka zarządu oraz reprezentowanie spółdzielni przy tych czynnościach; do reprezentowania spółdzielni wystarczy dwóch członków rady przez nią upoważnionych.

Ponadto, przepis ten wskazuje, iż statut może zastrzec do zakresu działania rady jeszcze inne uprawnienia. Statut może również przekazać do wyłącznej właściwości walnego zgromadzenia podejmowanie uchwał we wszystkich lub niektórych sprawach wymienionych w § 1 pkt 1, 3 oraz 5; w takim wypadku statut może przyjąć dla rady nazwę komisji rewizyjnej. Nie ulega zatem wątpliwości, iż wszelkie uprawnienia przysługują Radzie Nadzorczej, jako organowi, który to organ został powołany na podstawie art. 44 ustawy Prawo spółdzielcze do sprawowania kontroli i nadzoru nad działalnością spółdzielni.

Prawo spółdzielcze przyznaje samemu Przewodniczącemu Rady Nadzorczej kompetencję wyłącznie w jednym aspekcie, mianowicie zgodnie z art. 35 § 4² ustawy Prawo spółdzielcze przewodniczący rady nadzorczej może zwołać posiedzenie albo zarządzić głosowanie na piśmie albo przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość na dzień przypadający w terminie tygodnia od dnia otrzymania żądania wnioskodawcy. Zatem ta kompetencja służy realizacji wniosku, nie daje zaś samodzielnej podstawy do zwołania posiedzenia. Nie ulega zatem wątpliwości, że funkcja przewodniczącego rady nadzorczej ma charakter wyłącznie organizacyjny, zaś rada nadzorcza jako ciało kolegialne, działa w oparciu o przepisy ustawy i każde działanie realizujące

kompetencje rady wykonywane jednoosobowo traktować należy jako sprzeczne z ustawą, wadliwe, a w konsekwencji sprzeczne z interesem Spółdzielni.

Wskazuję także, że działanie Przewodniczącego Rady Nadzorczej polegające na odbieraniu głosu członkom Rady Nadzorczej, pozbawiając ich tym samym możliwości wypowiedzenia się stanowi rażące naruszenie zasad prawa spółdzielczego i zaburza prawidłowe funkcjonowanie całej Spółdzielni. Godzi to także w istotę kolegalności organu, bowiem to właśnie możliwość wyrażania opinii i wypowiedzania się członków Rady stanowi największą zaletę organu kolegalnego, który bazuje na rozważaniu różnorodnych stanowisk. Rolą Przewodniczącego nie jest ustalanie, która z racji jest prawidłowa i udzielać głosu osobom, których postrzeganie pokrywa się z zapatrywaniami osobistymi jednego z członków organu, którym jest przewodniczący.

Pragnę także zwrócić uwagę, iż działanie Przewodniczącego w postaci wydawania poleceń innym członkom Rady stanowi rażące naruszenie zasad funkcjonowania Spółdzielni i nie znajduje podstaw prawnych. Stosunek członkostwa w radzie nadzorczej nie jest stosunkiem pracy, ponieważ nie ma charakterystycznego dla tego stosunku podporządkowania osobie przełożonego i wykonywania pod jego nadzorem pracy. Każdy z członków organu pełni swoje funkcje społecznie, nie podlegając zwierzchnictwu żadnych osób. Właśnie ta niezależność uzasadniona jest brakiem możliwości wydawania poleceń przez organy spółdzielni po to, by zapewnić rzetelne sprawowanie funkcji nadzorczej. Każdy członek korzysta z takiej samej niezależności i braku podległości służbowej, wobec czego przewodniczący może podejmować czynności organizacyjne obrad organu, natomiast nie korzysta z władczych uprawnień pozwalających na wydawanie poleceń.

Z uwagi na przedstawione kwestie, proszę o wyciągnięcie odpowiednich wniosków i doprowadzenie do należytego procedowania Rady Nadzorczej.

Andrzej Kulesza
Członek Rady Nadzorczej



NZ 13.08.2021
Radni

Sochaczew, dnia 12.08.2021 r.

**WALNE ZGROMADZENIE Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko-
Własnościowej w Sochaczewie z siedzibą w Sochaczewie przy
ul. Marszałka Józefa Piłsudskiego 26**

Poniżej podpisani Radni Rady Nadzorczej Spółdzielni przedstawiają swoje stanowisko w sprawie umowy o pracę z prezesem Zarządu Spółdzielni Panem Karolem Czerwcem.

Obecna Rada Nadzorcza dokonała wyboru nowego Zarządu. W skład Zarządu zostało powołanych dwóch Panów, tj. Pan Karol Czerwiec oraz Pan Andrzej Skupiński, którzy byli do czasu wyboru Członkami Rady Nadzorczej. Nad prawidłowym przebiegiem konkursu oraz zawarciem umów o pracę z powyżej wskazanymi osobami, czuwał mecenas, z tytułem doktora nauk prawnych, sprawujący obsługę prawną spółdzielni. Mecenas sporządził umowy o pracę dla członków Zarządu oraz przed podpisaniem je parafował.

Radni uważają, że:

Nie mieli możliwości zapoznania się z warunkami powyższych umów przed ich podpisaniem. Wyznaczeni Członkowie Rady Nadzorczej podpisali przedmiotowe umowy polegając na opinii i zatwierdzeniu ich przez obsługę prawną. Radni powzięli informację, że umowa z prezesem Zarządu Panem Karolem Czerwcem zawiera przeciwstawne warunki wykluczające się nawzajem. Umowa tak skonstruowana nie powinna funkcjonować i należy ją jak najszybciej rozwiązać.

Umowy z Członkami Zarządu zostały podpisane na następujących warunkach:

Prezes Zarządu - umowa na czas nieokreślony z określeniem czasu sprawowania funkcji Prezesa od 01.10.2020 do 30.09.2023 (na czas określony),

Członek Zarządu - umowa na czas określony – od 01.10.2020 do 30.09.2023.

Członek Zarządu jest emerytem, a Prezes Zarządu osobą w wieku produkcyjnym.

Po jakimś czasie pewne wątpliwości kilku Radnych wzbudziły niektóre czynności obsługi prawnej w powyższym zakresie. Radni Ci uważali, że w umowie Prezesa Zarządu są zapisy dotyczące dwóch odrębnych umów, co uznali za niedopuszczalne. Następnie obsługa prawna zaproponowała głosowanie nad zmianą umów o pracę. Nasza Rada składa się z 8 Członków i za zmianą umów dla Prezesa i Członka Zarządu

głosowało 5 osób, przeciwko 3 osoby, po czym obsługa prawna stwierdziła, że głosowanie przegrała większość.

W dniu 31.03.2021r., aby rozwiązać wszelkie wątpliwości i różnice wśród Radnych w tym temacie (co potwierdza powyżej przytoczone głosowanie), większość Radnych wystąpiła o pomoc do Związku Rewizyjnego Spółdzielni Mieszkaniowych RP.

Spółdzielnia otrzymała odpowiedź Związku datowaną na dzień 14.04.2021r.(306/204), Stanowisko związku, które prosimy odczytać po niniejszym piśmie, jest **jednoznaczne i wskazuje jakie zapisy zdaniem Związku powinny znaleźć się w podpisanych już umowach z Członkami Zarządu.**

Na podstawie jednoznacznego stanowiska Związku, obsługa prawna opracowała tekst Uchwały dot. wyrażenia zgody przez Radę Nadzorczą na zmianę umów o pracę na podstawie porozumienia Stron, w szczególności chodziło o zmianę umowy Pana Karola Czerwca.

Uchwałą nr 32/2021 z dnia 06.07.2021r. w sprawie doprecyzowania warunków umowy o pracę z Prezesem Zarządu - Panem Karolem Czerwcem, Rada Nadzorczą wyraziła zgodę na zmianę przedmiotowej umowy.

Przeciw byli:

Pani Irena Petrykowska i Pan Andrzej Kulesza.

Uchwałą nr 33/2021 z dnia 06.07.2021r. w sprawie doprecyzowania warunków umowy o pracę z członkiem Zarządu p. Andrzejem Skupińskim, Rada Nadzorczą nie wyraziła zgody na zmianę warunków umowy.

Przeciw byli:

Pani Irena Petrykowska, Pan Andrzej Kulesza i Pan Waldemar Szymański.

Nadmieniamy, że głosowaliśmy za zmianą umów zgodnie z jednoznacznym stanowiskiem przedstawionym nam przez Związek Rewizyjny Spółdzielni Mieszkaniowych RP.

Dziwi nas fakt, że przeciwni zmianie umowy z panem Karolem Czerwcem i Panem Andrzejem Skupińskim była **Pani Irena Petrykowska i Pan Andrzej Kulesza**. Dowodem na to jest protokół z posiedzenia oraz przywołana Uchwała.

Ponadto informujemy, że do dnia dzisiejszego Pan Karol Czerwiec nie wyraził zgody na przedmiotowy zakres dot. zmiany umowy o pracę.

Prosimy Walne Zgromadzenie o zajęcie stanowiska w tej sprawie.

Z poważaniem

1. Tomasz Donat – Przewodniczący Rady Nadzorczej..... 

2. Krystyna Osmolak – Członek Rady Nadzorczej

3. Czesława Tokarska – Członek Rady Nadzorczej

4. Władysław Opasiak – Członek Rady Nadzorczej

5. Cezary Jeznach – Członek Rady Nadzorczej

6..... 

7.....

8.....

Do wiadomości:

Rada Nadzorcza Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko-Własnościowej w Sochaczewie z siedzibą w Sochaczewie przy ul. Marszałka Józefa Piłsudskiego 26

Zarząd Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko-Własnościowej w Sochaczewie z siedzibą w Sochaczewie przy ul. Marszałka Józefa Piłsudskiego 26

Związek Rewizyjny Spółdzielni Mieszkaniowych RP ul. Jasna 1, 00-013 Warszawa, zrsmp@zrsmp.com.pl

WZ 18.08.2021

Warszawa, dnia 17 sierpnia 2021 r.

adw. Robert Bogdzio
Kancelaria Adwokacka
ul. Szpitalna 8 lok. 24
00-031 Warszawa



Walne Zgromadzenie Członków
Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko-
Własnościowej w Sochaczewie

Szanowni Państwo,

Wobec pojawiających się głosów wskazujących, iż obsługa prawna Spółdzielni wydała opinię czy rekomendację w zakresie możliwości wypowiedzenia umowy o pracę byłemu pracownikowi Spółdzielni objętemu ochroną przedemerytalną bez konsekwencji prawnych takiego działania uprzejmie wyjaśniam, że obsługa prawna wydała dwie zgodne opinie w zakresie statusu takiego pracownika, zaś wnioski opinii jednoznacznie wskazują iż wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi w okresie ochronnym narusza przepisy prawa pracy. Niezastosowanie się do wniosków opinii obsługi prawnej Spółdzielni stanowi samodzielną decyzję organów Spółdzielni. Z racji, iż rolą obsługi prawnej jest służenie głosem doradczym, nie zaś podejmowanie decyzji, gdyż stanowiłoby to wejście w kompetencje organów, obsługa prawna nie może ponosić odpowiedzialności za działania wbrew jej zaleceniom lub na podstawie wypowiedzi wyrwanych z kontekstu.

Obsługa prawna wykonała zlecone jej zadania z należytą starannością, jednakże w zaistniałym stanie faktycznym i wobec decyzji podjętych przez uprawnione organy, nie udało się uzyskać korzystnego dla Spółdzielni rozstrzygnięcia Sądu, z czym należało się liczyć podejmując działania wbrew opinii profesjonalistów.

Należy również wskazać, że niemożliwym było uzyskanie rekompensaty za przekroczenie uprawnień zwolnionego pracownika na drodze postępowania karnego, gdyż osoby bezpośrednio poszkodowane nie złożyły odpowiednich zawiadomień, które mogłyby zainicjować postępowania karne.

Mając na uwadze powyższe, podejmowane są wszelkie kroki zmierzające do odzyskania środków wypłaconych tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę naruszające przepisy prawa pracy, przy czym poszczególni członkowie Rady Nadzorczej, pomimo próśb obsługi prawnej o niezapraszanie na posiedzenie Rady osób bezpośrednio związanych z postępowaniami sądowymi, co może znaleźć przełożenie na zniweczenie strategii procesowej pełnomocnika, podjęła decyzję o prowadzeniu alternatywnych dla postępowania sądowego rozmów, narazając tym samym interesy Spółdzielni.

Odnosząc się natomiast do informacji sugerujących, iż umowa o pracę zawarta z Prezesem Zarządu zawiera przeciwstawne wykluczające się postanowienia i jakoby Radni przed zawarciem umów z obecnym Zarządem nie mieli możliwości zapoznania się z tymi umowami, uprzejmie wyjaśniam, że są to informacje nieznajdujące poparcia w rzeczywistości, a wręcz niemożliwe z uwagi na procedurę zawierania umów o pracę z członkami zarządu. Zgodnie z § 37 ust. 7 Statutu Spółdzielni Rada Nadzorcza nawiązuje z zatrudnianymi członkami zarządu stosunek pracy, w tym celu deleguje ze swojego składu osoby, które składają podpis na umowie o pracę. Już sam fakt takiej procedury nawiązywania stosunku pracy z zarządem implikuje zapoznanie się przez osoby podpisujące dokument z jego treścią, z zasad doświadczenia życiowego wynika, iż przed złożeniem podpisu na określonym dokumencie osoba czyta jego treść, zaś jeżeli się z nią nie zgadza to nie składa podpisu i zgłasza swoje zastrzeżenia, co w chwili zawierania umów nie miało miejsca. Obsługa prawna wyjaśniła wszelkie wątpliwości członków Rady co do rozumienia kwestionowanych w późniejszym czasie postanowień umownych. Przewodniczący Rady Nadzorczej wystąpił również z zapytaniem do Związku Rewizyjnego Spółdzielni Mieszkaniowych RP, zaś odpowiedź zawiera wnioski tożsame z opinią obsługi prawnej, odmienne zapatrywanie stanowi niezrozumienie treści obu dokumentów. Należy przy tym zaznaczyć, że na naganę zasługuje bezrefleksyjne rozpowszechnianie informacji wewnętrznych Spółdzielni do podmiotów zewnętrznych, w tym do Związku Rewizyjnego Spółdzielni Mieszkaniowych RP, w sprawach które nie należą do ich kompetencji.

Reasumując, należy mieć na względzie, iż Spółdzielnia ponosi i może w późniejszym okresie ponosić konsekwencje niestosowania się do zaleceń obsługi prawnej, pomimo świadomości zagrożeń określonych działaniami, na co obsługa nie ma wpływu, gdyż służyć może ona tylko głosem doradczym, pozbawiona jest zaś decyzyjności.

ADWOKAT
dr Robert Bogdzio