

Nie jest tajemnicą, ile zarabia prezes

W kontrowersyjnej uchwale z 13 sierpnia 2013 r. Sąd Najwyższy (sygn. akt III CZP 21/13, Biul.SN 2013/8/6) przesądził, iż osoby zatrudniane przez spółdzielnię mieszkaniową są osobami trzecimi, bez względu na to, czy są jednocześnie członkami spółdzielni, co ostatecznie kładzie kres dotychczasowym rozbieżnościom w orzecznictwie. Bez znajomości przepisów trudno jednak się zorientować, jak ważkie to rozstrzygnięcie. Oznacza ono bowiem prawo członków spółdzielni do żądania informacji na temat treści umów o pracę pracowników spółdzielni – od jej prezesa do sprzątaczk.

Ustawa o spółdzielniach mieszkaniowych przyznaje spółdzielcom prawo otrzymania odpisu statutu i regulaminów oraz kopii uchwał organów spółdzielni i protokołów obrad organów spółdzielni, protokołów lustracji, rocznych sprawozdań finansowych oraz faktur i umów zawieranych przez spółdzielnię z osobami trzecimi. I właśnie o interpretację niedookreślonego pojęcia „osoba trzecia” chodzi w uchwale. Uzasadnienie uchwały nie jest jeszcze znane, można jednak się domyślać, iż powodem opowiedzenia się przez SN za maksymalnie szerokim rozumieniem pojęcia „osoba trzecia” był cel przepisów. Chodzi bowiem o przyznanie spółdzielcom prawa kontroli wydatków spółdzielni. O ile należy zgodzić się z ideą przyświecającą prawu kontroli, trudno mimo wszystko nie obruszyć się na zakres ingerencji w prawo do prywatności pracowników spółdzielni, jakie implikuje ta uchwała.

Powstaje pytanie, czy spółdzielnia może bronić pracowników przed zbyt dużym i nieuzasadnionym wścibstwem spółdzielców. Możliwości są mocno ograniczone. Sama manipulacja treścią umowy o pracę na niewiele się zda. Zgodnie z kodeksem pracy wynagrodzenie za pracę, wraz ze wskazaniem składników wynagrodzenia, jest podstawowym elementem umowy. Zatem nie będzie mogło być pominięte. Równie nieskuteczne moim zdaniem będzie wskazanie jedynie zasadniczego (potencjalnie niskiego) wynagrodzenia, a odesłanie do innych dokumentów spółdzielni w zakresie pozostałych składników, np. premii. Przepisy dają spółdzielcom prawo żądania, obok umów, także regulaminów oraz kopii uchwał organów spółdzielni i protokołów obrad organów spółdzielni. W praktyce trudno sobie wyobrazić, aby informacja o dodatkowych składnikach wynagrodzenia pracowników nie znalazła się w jednym z takich właśnie dokumentów.

Alternatywą nie będzie także przejście z pracowniczego na niepracowniczy stosunek zatrudnienia, np. kontrakt menedżerski w przypadku prezesa spółdzielni. Co prawda teza uchwały odnosi się bezpośrednio do pracownika. Jednak spółdzielca może żądać każdej umowy z osobą trzecią. Trudno znaleźć przekonujące argumenty za takim jakościowym rozróżnieniem pomiędzy umową o pracę a kontraktem menedżerskim, które skutkowałyby wyłączeniem menedżera z kręgu osób trzecich, biorąc pod uwagę celowościową wykładnię przepisu statuującego prawo kontroli przez spółdzielcę.

Pewną ochronę daje art. 18 par. 3 ustawy – Prawo spółdzielcze mówiący, iż odmowa jest uzasadniona, jeżeli naruszałoby to prawa osób trzecich lub istnieje uzasadniona obawa, że spółdzielca wykorzysta pozyskane informacje w celach sprzecznych z interesem spółdzielni i przez to wyrządzi jej znaczną szkodę. Rzecznik praw obywatelskich stanął jednak na stanowisku, że ujawnianie treści umów z pracownikami jest uzasadnione ochroną praw spółdzielców, a zatem jest zgodne z konstytucyjnie dopuszczalnymi ograniczeniami prawa do prywatności. Żadne przepisy nie wprowadzają zresztą wyraźnie ustawowego zakazu ujawniania wysokości wynagrodzenia. Jest to jednak ciągle najsilniejszy argument za odmową.

Z kolei druga przesłanka będzie rzadko zachodziła w praktyce, bowiem wymaga łącznego spełnienia dwóch warunków: istnienia uzasadnionej obawy wykorzystania informacji w celach sprzecznych i wyrządzenia znacznej szkody. Przy czym podmiotem chronionym jest

tu spółdzielnia, a nie osoba trzecia, której ujawniane dane dotyczą.

Uchwała SN nie oznacza jednak, że każda umowa musi zostać bezwzględnie udostępniona. Spółdzielnia nadal ma prawo odmowy, jedynie nie będzie mogła jej uzasadnić wyłączeniem pracownika z kręgu osób trzecich. Ostatecznie o zasadności odmowy orzeknie sąd.

Uchwała SN nie oznacza, że każda umowa musi zostać bezwzględnie udostępniona. Spółdzielnia nadal ma prawo odmowy, jedynie nie będzie mogła jej uzasadnić wyłączeniem pracownika z kręgu osób trzecich



AGATA MIERZWA

senior associate z kancelarii Domański Zakrzewski Palinka