

Mirosław Gersdorf

O ustawowym unormowaniu spółdzielczego stosunku pracy

Palestra 6/1-2(49-50), 57-72

1962

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

○ ustawowym unormowaniu spółdzielczego stosunku pracy

I

Spółdzielczy stosunek pracy jako odrębna instytucja prawa spółdzielczego

Jednym z podstawowych założeń dokonanej w roku bieżącym kodyfikacji prawa spółdzielczego było uregulowanie nowej problematyki prawnej, wyrastającej z olbrzymiego rozwoju ruchu spółdzielczego w warunkach demokracji ludowej i z tworzących się bądź pogłębiających nowych jego form.

Pochodząca z formacji kapitalistycznej ustawa o spółdzielniach z 1920 r. była redagowana przede wszystkim pod kątem widzenia potrzeb dominujących wówczas w ruchu spółdzielczym spółdzielni handlowych i kredytowych, dokonana zaś w r. 1949 nowelizacja tej ustawy miała niemal wyłącznie na celu stworzenie podstaw prawnych do podejmowania przez organa planująco-regulujące wiążących spółdzielnie decyzji. Stąd też w ustawodawstwie spółdzielczym narastały z biegiem czasu coraz to większe luki prawne, wypełniane w pewnej mierze przez nie zawsze prawidłowe postanowienia statutów wzorcowych oraz przez orzecznictwo borykające się z trudnościami niejasnego stanu prawnego. W tych warunkach wprowadzenie w nowej ustawie o spółdzielniach i ich związkach (Dz. U. z 1961 r. Nr 12, poz. 61), mianowicie w Części I dotyczącej spółdzielni, odrębnego tytułu II regulującego szczególne stosunki prawne występujące w ramach rolniczych spółdzielni produkcyjnych, spółdzielni pracy i spółdzielni budownictwa mieszkaniowego — stanowi poważny dorobek legislacyjny.

Spółdzielczości pracy ustawa poświęca w przepisach specjalnych 12 artykułów (art. 122—133), które normują sprawę pracy w spółdzielniach pracy. W innych sprawach (jak np. w sprawie wkładów) do spółdzielni tych mają zastosowanie przepisy wspólne dla wszystkich typów spółdzielni (Część I, tytuł I ustawy). Przepisy specjalne stanowią w światowym ustawodawstwie spółdzielczym pierwszą próbę ustawowego unormowania tzw. spółdzielczego stosunku pracy.

Zarówno w okresie międzywojennym, jak i w pierwszych latach po wojnie stosowano u nas do stosunku pracy w spółdzielniach pracy wprost i w całej rozciągłości przepisy rozporządzeń z 1928 r. dotyczących umowy o pracę robotników i pracowników umysłowych. Dopiero w latach pięćdziesiątych orzecznictwo nasze zaczyna pod wpływem nauki radzieckiej wprowadzać różnice między spółdzielczym a pracowniczym stosunkiem pracy. Pierwsze wyraźne, o charakterze normatywnym sformułowanie dotyczące tych różnic spotykamy w komunikacie Centralnego Związku Spółdzielczego z dn. 28.II.1952 r. (Monitor Spółdzielczy z 1952 r. Nr 2, poz. 19), wydanym w związku z wejściem w życie uchwał Prezydium Rządu z dn. 16.II.1952 r. w sprawie zasad wynagradzania członków spółdzielni pracy oraz w sprawie świadczeń socjalno-bytowych dla tychże członków. W komunikacie tym czytamy:

„Spółdzielnie pracy stanowią specyficzną formę społecznego gospodarowania. Specyfika ta wyraża się przede wszystkim w tym, że członkowie jako współwłaściciele środków produkcji spółdzielni są zatrudnieni zarobkowo we wspólnie prowadzonym przedsiębiorstwie. Nie zachodzi tu zatem stosunek najmu, lecz specyficzny, spółdzielczy stosunek pracy.”

Teza o odrębności spółdzielczego stosunku pracy od pracowniczego stosunku pracy znajduje z biegiem czasu pełne obywatelstwo zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie. Opierając się na tej tezie uznano, że spółdzielczy stosunek pracy jest regulowany przede wszystkim postanowieniami statutów oraz normami szczególnymi dotyczącymi spółdzielczego stosunku pracy, dalej — normami prawnymi dotyczącymi wszelkich stosunków pracy (normy ogólne ustawodawstwa pracy) i dopiero potem — normami prawnymi dotyczącymi umownego stosunku pracy, i to tylko wówczas, gdy z treści tych przepisów wynika, że mają one charakter norm ogólnych prawa pracy, lub gdy postanowienia statutów spółdzielni do tych przepisów odsyłają.

Tak więc priorytet zyskały tu normy statutów wzorcowych.

II

Stosunek członkostwa a spółdzielczy stosunek pracy

Sporne natomiast stało się w doktrynie zagadnienie istoty spółdzielczego stosunku pracy. Zarysowały się tu dwa stanowiska.

Według pierwszego spółdzielczy stosunek pracy stanowi nieodłączny składnik stosunku członkostwa, będąc jednym z jego koniecznych elementów. Tym samym więc stosunek ten zawiązuje się i rozwiązuje wraz z członkostwem. W czasie trwania członkostwa stosunek pracy nie może ulec rozwiązaniu, a na wypadek braku pracy członek może być pozbawiony jedynie „zatrudnienia”. Według tego poglądu spółdzielczy stosunek pracy istniał także w tych okresach, gdy członkowi wypowiedziano zatrudnienie ze względu na brak pracy w spółdzielni, a więc nawet w czasie, gdy pracował on w innym zakładzie pracy. Na pogląd ten wpłynęły niechybnie nieprecyzyjne sformu-

lowania statutów wzorcowych spółdzielni pracy z 1952 r. i 1954 r., operujące ekonomicznym pojęciem „zatrudnienia” zamiast prawnym pojęciem „stosunku pracy”. Temu biednie użytemu pojęciu nadano — w sposób nieoczekiwany dla autorów statutu — szczególne znaczenie prawne i na podstawie tego wyprowadzono opisane wyżej skutki¹.

W myśl drugiego stanowiska jednym z podstawowych elementów stosunku członkostwa w spółdzielniach pracy jest prawo i obowiązek spółdzielcy oraz spółdzielni do nawiązania stosunku pracy. Natomiast sam stosunek pracy powstaje w wyniku realizacji tych uprawnień ze stosunku członkostwa na skutek dodatkowych jeszcze zdarzeń, poza przystąpieniem do spółdzielni. W myśl tego poglądu stosunek pracy jest pochodny (genetycznie zależny) od członkostwa, może przeto wystąpić tylko w czasie trwania stosunku członkostwa, ale nie jest częścią tego stosunku, tylko stosunkiem prawnym odrębnym. Jednakże oba te stosunki powinny być ze sobą ze względu na istotę spółdzielczości pracy ekonomicznie ściśle powiązane i w zasadzie powinny powstawać i kończyć się jednocześnie. To ekonomiczne powiązanie nie może jednak doprowadzić do prawnego utożsamiania obu tych stosunków. Reprezentanci omawianego stanowiska podkreślali przy tym, że traktowanie spółdzielczego stosunku pracy jako części stosunku członkostwa jest w istocie rzeczą negowaniem istnienia spółdzielczego stosunku pracy, natomiast uznawaniem tylko stosunku członkostwa, zawierającego w swojej treści m. i. grupę wzajemnych między stronami praw i obowiązków w zakresie pracy.

Pogląd o odrębności spółdzielczego stosunku pracy od stosunku członkostwa² został przyjęty przez praktykę spółdzielczą i znalazł swój wyraz w statutach wzorcowych spółdzielni pracy z 1957 r.³ Został on również potwierdzony przez nową ustawę o spółdzielniach i ich związkach zwaną w dalszym ciągu w skrócie „ustawą”. Ustawa, próbując w pełni odmienność stosunku pracy w spółdzielniach pracy od pracowniczego stosunku pracy, jednocześnie wyraźnie odróżnia stosunek członkostwa od stosunku pracy łączącego członka ze spółdzielnią. Aczkolwiek ustawa tego swoistego stosunku pracy nie określa jako spół-

¹ E. Modliński: Niektóre zagadnienia spółdzielczych stosunków pracy, „Państwo i Prawo” z 1954 r. nr 3; M. Piekarski: Członkostwo spółdzielni pracy a spółdzielczy stosunek pracy, „Przegląd Zagadnień Socjalnych” z 1955 r. nr 2; M. Piekarski: Niektóre zagadnienia spółdzielczych stosunków pracy, „Państwo i Prawo” z 1955 r. nr 2; W. Jaśkiewicz: Prawny stosunek pracy w polskich spółdzielniach pracy, „Wydawnictwo Prawnicze”, Warszawa 1955 r.; S. Szer: Własność spółdzielcza, „Państwowe Wydawnictwo Naukowe”, Warszawa 1960 r., s. 63 in.

² Omawiany pogląd został wysunięty w naszej prasie prawniczej po raz pierwszy przez M. Gersdorfa w artykule pt.: Zasadnicze problemy spółdzielczego stosunku pracy, PZS z 1954 r. nr 10. Pogląd ten poparł S. Rogoziński w artykule: O spółdzielczym stosunku pracy z punktu widzenia potrzeb praktyki w spółdzielniach pracy, NP z 1955 r. nr 10, a następnie rozwinął go i naukowo pogłębił M. Święcicki w artykule: Jak unormować spółdzielczy stosunek pracy, NP z 1956 r. nr 6. Zob. również cenną monografię tegoż autora pt.: Spółdzielczy stosunek pracy w spółdzielniach produkcyjnych rolnych, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1958 r.

³ Por. M. Gersdorf: Spółdzielczy stosunek pracy w świetle statutu wzorcowego, PZS z 1958 r., nr 8—9.

dzielczego stosunku pracy, niemniej jednak utrzymanie nadal tego określenia w praktyce i doktrynie nie powinno budzić zastrzeżeń, gdyż odpowiada ono w pełni istocie zagadnienia, dotyczy bowiem szczególnego ustawowego unormowania stosunku pracy łączącego spółdzielcę ze spółdzielnią, a więc spółdzielczego stosunku pracy.

W myśl art. 123 ustawy spółdzielnia i członek spółdzielni mają obowiązek pozostawania ze sobą w stosunku pracy. Ten ustawowy obowiązek nawiązania stosunku pracy jest w pełni uzasadniony istotą spółdzielczości pracy. Powstaje on z chwilą przyjęcia członka do spółdzielni, trwa przez cały czas trwania stosunku członkostwa i wygasa dopiero z chwilą ustania tego stosunku. Jest on więc częścią składową stosunku członkostwa.

O ile prawo i obowiązek nawiązania stosunku pracy wynika w myśl ustawy z samego członkostwa, a więc z samego przystąpienia do spółdzielni, o tyle członkostwo nie rodzi jeszcze stosunku pracy. O stosunku pracy można bowiem mówić, tak jak o każdym stosunku prawnym, dopiero wówczas, gdy zasadnicze jego elementy są między stronami uzgodnione i ustalone. Tymi zasadniczymi elementami dla stosunku pracy są rodzaj pracy i wynagrodzenie za nią. Zostają one skryształizowane dopiero z chwilą dojścia do porozumienia w tej kwestii między członkiem a spółdzielnią.⁴ Do powstania stosunku pracy jest zatem konieczne powstanie — poza przystąpieniem do spółdzielni — jeszcze dalszego zdarzenia prawnego, które konkretyzuje prawa i obowiązki w zakresie pracy wynikające z członkostwa i które dopiero staje się podstawą prawną do wzajemnego ich dochodzenia. O tym, że ustawa nie utożsamia stosunku członkostwa ze stosunkiem pracy, świadczy treść art. 123 § 2, przewidującego dopuszczalny okres między powstaniem stosunku członkostwa a nawiązaniem stosunku pracy, oraz art. 127 i 128 § 1, w myśl których mimo trwania stosunku członkostwa może być rozwiązany stosunek pracy. I takie postawienie sprawy wydaje się być jedynie słuszne. Trzeba bowiem zważyć, że identyfikowanie stosunku członkostwa ze spółdzielczym stosunkiem pracy nie da się pogodzić nie tylko z faktycznym stanem rzeczy w spółdzielniach pracy, ale również, i to może przed wszystkim, z istotą członkostwa w spółdzielczości w ogóle. Bo na treść stosunku członkostwa składają się tylko te wzajemne między członkiem a spółdzielnią prawa i obowiązki, które wynikają wprost ze statutu spółdzielni i do których powstania wy-

⁴ Zwolennicy poglądu, że wraz z powstaniem członkostwa powstaje automatycznie spółdzielczy stosunek pracy, twierdzą, że istotne składniki stosunku pracy są już określone przez dwustronny akt przyjęcia członka do spółdzielni, gdyż „statut i oparty na nim regulamin pracy określają zakres pracy wynagradzanej w ramach obowiązującego systemu finansowego” (zob. M. PiekarSKI: Spółdzielnie pracy w świetle nowej ustawy o spółdzielniach, PiP z 1961 r. zesz. 10, s. 544). Teza taka jest moim zdaniem nie do przyjęcia. Wynikałoby bowiem z niej konsekwentnie, że do ustalenia składników umowy o pracę wystarczy określenie osoby pracodawcy, jeżeli jest nim jednostka uspołeczniona. Każda bowiem taka jednostka ma swój regulamin pracy i obowiązującą siatkę płac i jest obowiązana ustalać wysokość wynagrodzenia według tej siatki. Oczywiście jest jednak, że istnienie regulaminu i przepisów prawnych nie przekreśla konieczności zawarcia umowy o pracę konkretyzującej w ramach tych przepisów — prawa i obowiązki stron z określonego stosunku pracy.

starczy jedynie przystąpienie do spółdzielni. Prawa te i obowiązki charakteryzują się tym, że muszą istnieć między członkiem a spółdzielnią, że treść ich jest identyczna dla każdego członka spółdzielni i że wreszcie są one niezmiennie przez cały czas trwania członkostwa, chyba że zmiana wynika ze zmiany statutu.

W ramach zespołu tych praw i obowiązków występują specjalnie swoiste cechy prawa spółdzielczego i swoistość funkcji organów spółdzielni. Organy te, podejmując uchwały w tym zakresie, występują wobec członka nie jako strona, ale jako organ samorządu spółdzielni, którego decyzje obowiązują członka z mocy więzi członkowskiej. Natomiast te uchwały organów spółdzielni, które wychodzą poza sferę członkostwa, w ogóle nie mają wpływu na indywidualne prawa cywilne członka, gdyż członek jest poza tą sferą w pozycji osoby trzeciej wobec spółdzielni.⁵ Teorie rozszerzające treść stosunku członkostwa poza omówione ramy utrudniały również ocenę zakresu mocy wiążącej uchwał walnego zgromadzenia i doprowadzały do różnych sztucznych rozstrzygnięć. Ustawa usuwa dotychczasowe wątpliwości w tym względzie nie tylko dzięki sformułowaniu wyżej wymienionych artykułów, ale także dzięki treści art. 133. Artykuł ten, poddając trybowi przewidzianemu w art. 29 i 30 niektóre roszczenia ze spółdzielczego stosunku pracy, wyjaśnił tym samym, że roszczenia te, tak jak wszelkie inne roszczenia pochodne od stosunku członkostwa (np. roszczenia z tytułu spółdzielczego prawa do lokalu w spółdzielniach budownictwa mieszkaniowego), nie są roszczeniami wynikającymi ze „stosunku członkostwa” w rozumieniu omawianych artykułów.

Ustawa, stojąc na stanowisku odrębności spółdzielczego stosunku pracy, podkreśla jednocześnie jego zależność od stosunku członkostwa. Nie może być bowiem mowy o spółdzielczym stosunku pracy, gdy nie zachodzi jednocześnie stosunek członkostwa. Ustawa dąży także do ścisłego powiązania obu tych stosunków. Istota bowiem spółdzielczości pracy wymaga, by czas trwania stosunku pracy zbiegał się w zasadzie z czasem trwania członkostwa.

To dążenie ustawodawcy do zapewnienia za pomocą odpowiednich środków prawnych ekonomicznego powiązania obu tych stosunków stanowi oczywiście tylko potwierdzenie tezy, że ustawa różni dwa stosunki, a nie tezy odmiennej, jak to wnioskuje niektórzy. Jeśliby bowiem miał tu miejsce tylko jeden stosunek, to przepisy te byłyby w ogóle zbędne. Dlatego też właśnie te same przepisy, które mówią o odrębności omawianych stosunków, świadczą jednocześnie o ich powiązaniu.

Artykuł 123 § 2 stanowiąc, że okres między powstaniem stosunku członkostwa a rozpoczęciem pracy nie może przekraczać 6 miesięcy, wskazuje na to, że oba te stosunki powinny być nawiązane w zasadzie jednocześnie. Artykuł 123 § 1 stanowiąc, że odmowa pozostawania w stosunku pracy w czasie trwania stosunku członkostwa jest naruszeniem istotnych praw i obowiązków człon-

⁵ Bliżej omówiłem to zagadnienie w artykule pt.: Droga sądowa w sprawach ze spółdzielczego stosunku członkostwa w świetle nowego prawa spółdzielczego, NP z 1962 r. nr 2.

kowskich wynikających z członkostwa, ustala jako zasadę pozostawanie w stosunku pracy przez cały czas trwania członkostwa. Wyjątek od tej reguły przewidują art. 127 i 128. Artykuł zaś 126 § 1 mówiąc, że wraz z ustaniem członkostwa wygasa stosunek pracy, wskazuje znów na zależność stosunku pracy od stosunku członkostwa. Jednocześnie zachodzi również zależność stosunku członkostwa od stosunku pracy. Nieistnienie bowiem przez czas dłuższy stosunku pracy czyniłoby stosunek członkostwa bezzasadny. Mając to na względzie, ustawa w art. 123 § 2 i 128 § 2 przewiduje ustanie członkostwa w razie przedłużenia się okresu, w którym stosunek pracy nie istnieje.

III

Roszczenia z tytułu członkowskiego prawa do pracy i obowiązku pracy

Cechą charakterystyczną spółdzielni pracy, odróżniającą ją od innych typów spółdzielni, jest to, że przedmiotem tej działalności jest prowadzenie przedsiębiorstwa na podstawie pracy osobistej członków (art. 122). Oznacza to z jednej strony, że spółdzielnia nie powinna w zasadzie zatrudniać pracowników najemnych, z drugiej zaś strony, że członek nie może w wykonywaniu obowiązku pracy dla spółdzielni zastępować się innymi osobami. Nie oznacza to jednak, by spółdzielnia w ogóle nie mogła zatrudniać osób nie będących jej członkami. Taki zakaz musiałby wynikać z wyraźnego przepisu ustawy. Skoro takiego przepisu nie ma, należy uznać, że w razie nieposiadania przez żadnego z członków kwalifikacji do objęcia danego stanowiska pracy (np. stanowiska radcy prawnego), jak i w innych uzasadnionych wypadkach (np. choroby członka lub konieczności terminowego wykonania ponadplanowego zamówienia) spółdzielnia może zatrudnić nieczłonka. Nie będzie to sprzeczne z treścią art. 122, który wymagając prowadzenia działalności „w oparciu” o pracę członków, wskazuje na to, że praca członków powinna być podstawą tej działalności, nie wyłącza jednak w sposób absolutny zatrudniania nieczłonków.⁶

Z omawianego przepisu, jak i z przepisu art. 123 § 1 wynika, że zarówno spółdzielnia, jak i członek spółdzielni mają potencjalne prawo do nawiązania stosunku pracy. Prawo to stanowi, jak już omówiono wyżej, podstawowy składnik stosunku członkostwa.

Do nawiązania stosunku pracy może nie dojść bądź to z przyczyn nie zawinionych przez żadną ze stron, bądź to z winy członka, bądź wreszcie z winy spółdzielni. Nienawiązanie stosunku pracy przez spółdzielnię bez jej winy będzie miało miejsce wtedy, gdy sytuacja gospodarza spółdzielni nie daje możliwości zatrudnienia członka. Nienawiązanie sto-

⁶ Takie samo stanowisko zajmuje M. Piekarski w artykule pt.: Spółdzielnia pracy w świetle nowej ustawy o spółdzielniach, PiP zesz. 10 z 1961 r. Odmiennie stanowisko zajmuje A. Meszorer: Spółdzielczy stosunek pracy w świetle ustawy z dn. 17 lutego 1961 r., „Praca i ubezpieczenia społeczne” z 1961 r. nr 5.

sunku pracy przez członka bez jego winy może być spowodowane np. jego chorobą.

Jednakże w myśl art. 123 § 2, stojącego na straży wiązania członkostwa ze stosunkiem pracy i przeciwdziałającego tzw. „martwym душom” w spółdzielni, okres nienawiązania stosunku pracy nie może przekraczać 6 miesięcy. Ustawodawca uznaje więc tu za celowe zlikwidowanie stosunku członkostwa po upływie tego terminu. Opierając się na tym przepisie, spółdzielnia może po upływie wymienionego wyżej terminu wykreslić członka, a członek może wystąpić ze spółdzielni bez zachowania terminu wypowiedzenia. Może to mieć miejsce oczywiście tylko wtedy, gdy niemożność świadczenia pracy w omawianym zakresie nastąpiła z przyczyn nie zawinionych przez żadną ze stron. Tylko bowiem takiego wypadku dotyczy art. 123 § 2.

Natomiast odmowa nawiązania stosunku pracy z winy spółdzielni daje członkowi w myśl art. 123 § 3 roszczenie o nawiązanie stosunku pracy i o odszkodowanie. Roszczenie o natychmiastowe nawiązanie stosunku pracy przysługuje członkowi przez cały czas trwania członkostwa⁷, natomiast roszczenie o odszkodowanie jest ograniczone rocznym terminem, którego bieg w tym wypadku rozpoczyna się od dnia nawiązania członkostwa. Do odszkodowania stosują się przepisy o odpowiedzialności *ex contractu*. Chodzi tu bowiem o niewykonanie przez spółdzielnię obowiązku wynikającego ze stosunku członkostwa. Odszkodowanie obejmuje zarówno wynagrodzenie doznanych strat, jak i nie osiągniętych korzyści (art. 157 k.z.). Odszkodowanie przysługuje członkowi w zasadzie za cały czas pozostawania członka bez pracy. Wydaje się jednak, że powinno być uznane nadal za aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego, w myśl którego członek nadużywa swojego prawa do odszkodowania, jeśli rezygnując z poszukiwania innej pracy, dochodzi odszkodowania za okres przekraczający czas niezbędny do znalezienia pracy.⁸

Należałoby wreszcie zająć stanowisko, że członkowi nie przysługuje w żadnym wypadku odszkodowanie za okres dłuższy niż ten, w którym miał on prawo do żądania nawiązania stosunku pracy, a więc za okres trwania członkostwa.

Artykuł 123 § 3 dotyczy tylko zawinionego przez spółdzielnię wypadku nienawiązania pierwszego stosunku pracy po powstaniu członkostwa. Natomiast do wypadku odmowy nawiązania nowego stosunku pracy po uprzednim rozwiązaniu poprzedniego stosunku z powodu gospodarczej konieczności ma zastosowanie art. 127 § 3, w myśl którego członkowi, z którym spółdzielnia nie nawiązała ponownie stosunku pracy po ustaniu gospodarczej konieczności uzasadniającej rozwiązanie poprzedniego stosunku pracy, przysługuje roszczenie o niezwłoczne nawiązanie stosunku pracy oraz o odszkodowanie w wysokości przecięt-

⁷ Trudno się zgodzić ze stanowiskiem M. Piekarskiego, że bezpieczeństwo obrotu wymagałoby ścieśnienia okresu dochodzenia roszczenia o nawiązanie stosunku pracy do 1 roku [zob. M. Piekarski, op. cit. (przyp. 6), s. 545—46]. Prekluzowanie bowiem tego roszczenia w czasie trwania członkostwa godziłoby w istotę członkostwa w spółdzielniach pracy.

⁸ Por. orzeczenie Sądu Najwyższego w sprawie 1 CR 1189/54, OSN z 1955 r., poz. 79.

nego wynagrodzenia bieżącego z ostatnich trzech miesięcy i odpowiedniego udziału w części nadwyżki bilansowej za okres pozostawania bez pracy, nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy. Obliczone według powyższych zasad wynagrodzenie może być zmniejszone o to wynagrodzenie, jakie w okresie objętym odszkodowaniem członek otrzymywał poza spółdzielnią z tytułu świadczenia pracy. Jak z powyższego wynika, wysokość odszkodowania jest tu szczególnie unormowana, a więc odmiennie niż w art. 123 § 3, który nakazuje stosować do przewidzianego w nim odszkodowania zasady prawa obligacyjnego o odpowiedzialności *ex contractu*. Tym samym więc odszkodowanie to nie może być z jakichkolwiek powodów ani zwiększone, ani zmniejszone.

Roszczenie o nawiązanie stosunku pracy z art. 127 § 3, podobnie jak takie samo roszczenie z art. 123 § 3, nie ulega prekluzji i może być dochodzone przez cały czas trwania członkostwa. Natomiast do roszczenia o odszkodowanie ma zastosowanie sześciomiesięczny termin prekluzyjny. Początek biegu tego terminu, jeśli chodzi o wypłatę udziału w nadwyżce bilansowej, biegnie od daty podjęcia przez walne zgromadzenie uchwały o podziale tej nadwyżki za dany rok. Natomiast jeśli chodzi o początek biegu terminu do dochodzenia odszkodowania z tytułu utraty bieżącego zarobku, to wobec lakonicznego postawienia sprawy przez ustawę można by tu poddać rozważeniu następujące trzy rozwiązania:

- a) termin prekluzyjny biegnie od chwili ustania gospodarczej konieczności,
- b) termin ten — wobec tego, że szkoda narasta stopniowo — biegnie od daty, gdy odszkodowanie stało się pełne,
- c) z przyczyn podanych w pkt b) termin biegnie odrębnie w stosunku do odszkodowania za każdy okres płatności od daty, gdy odszkodowanie za ten okres stało się wymagalne.

Ustawa nie określa, czy i jakie roszczenia przysługują członkowi, z którym wprowadzie prawidłowo i słusznie rozwiązano stosunek pracy z przyczyn uzasadniających niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę bez winy pracownika, ale po ustaniu tej przyczyny nie nawiązano z nim dalszego stosunku pracy, chociaż stan zatrudnienia w spółdzielni na to pozwalał. Ponieważ takie postępowanie spółdzielni naruszałoby podstawowe jej obowiązki wobec członka (art. 123 § 1), przeto jest oczywiście, że członkowi przysługiwałoby w takim wypadku roszczenie o nawiązanie stosunku pracy dopóty, dopóki byłby on członkiem. Jeśliby więc członek został wykreślony ze spółdzielni na podstawie art. 129 § 2 i nie zaskarżył tego wykreślenia, to nie mógłby już dochodzić nawiązania stosunku pracy; poza tym członkowi przysługiwałoby roszczenie odszkodowawcze według zasad ogólnych. Można by jednak bronić poglądu, że ponieważ omawiana sytuacja jest analogiczna do przewidzianej w art. 127 § 3 (nienawiązanie stosunku pracy mimo ustania konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia), powinny tu mieć zastosowanie *per analogiam* zasady odszkodowawcze określone w art. 127 § 3—5. Wydaje się, że taki pogląd znajduje pełną rację w przesłankach społeczno-ekonomicznych.

Wszystkie omówione wyżej roszczenia, jako roszczenia ze stosunku członkostwa, powinny być — zgodnie z art. 29 i 30 ustawy — dochodzone sądownie dopiero po wyczerpaniu postępowania wewnątrzspół-

dzielczego, chyba że członkostwo już ustało. Jednakże art. 133 czyni od tej zasady wyjątek stanowiąc, że roszczeń przewidzianych w art. 127, a więc także roszczeń z tytułu nienawiązania stosunku pracy po ustaniu konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia, można dochodzić wprost przed sądem.

Zarówno roszczenie z art. 123 § 3, jak i omawiane roszczenie z art. 127 nie są roszczeniami ze stosunku pracy. Ze względu jednak na to, że roszczenie o odszkodowanie dochodzone na podstawie tych przepisów jest w istocie rzeczy żądaniem zapłaty wynagrodzenia za gotowość do pracy, można by zająć stanowisko, że roszczenia te korzystają ze specjalnej ochrony, jaką prawo zapewnia osobom dochodzącym swych roszczeń ze stosunku pracy, jak np. ze zwolnienia od opłat sądowych, z prawa uzyskania dla zasądzającego wyroku rygoru natychmiastowej wykonalności itp.

Omówione wyżej przepisy ustawy dotyczą roszczeń członków z tytułu nienawiązania stosunku pracy z winy spółdzielni. Natomiast ustawa nie reguluje sprawy odpowiedzialności członka wobec spółdzielni z tytułu nienawiązania stosunku pracy z winy członka. Ponieważ w takim wypadku zachodzi ze strony członka naruszenie istotnych jego obowiązków, spółdzielnia może wykluczyć go ze spółdzielni. Wydaje się, że ponadto może ona również dochodzić odszkodowania na zasadach ogólnych, które mają tu zastosowanie właśnie dlatego, że ustawa nie ustala w omawianym wypadku zasad szczególnych.

Do dochodzenia roszczeń ze stosunku członkostwa właściwy jest miejscowo sąd miejsca siedziby spółdzielni, a o właściwości rzeczowej decyduje wartość przedmiotu sporu.

IV

Roszczenia z tytułu spółdzielczego stosunku pracy

Nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy powinno nastąpić w formie przewidzianej w statucie. Statut może przewidywać np. formę pisemnego skierowania członka do pracy. Jeśli statut nie przewiduje określonej formy, nawiązanie stosunku pracy może nastąpić ustnie, a także w formie dorozumianej, np. przez dopuszczenie członka do wykonywania pracy na określonym stanowisku roboczym.

Z tytułu wykonywanej pracy członkowi przysługuje ustalone — w porozumieniu i zgodnie z obowiązującą spółdzielnią siatką płac — wynagrodzenie bieżące oraz udział w nadwyżce bilansowej. Wynagrodzenie może być dniówkowe, miesięczne i akordowe. Wynagrodzenie to przysługuje członkowi bez względu na wyniki gospodarcze spółdzielni. Gdyby więc spółdzielnia znalazła się w stanie niewypłacalności czy poniosła w danym roku straty, to roszczenie członka o wypłatę wynagrodzenia bieżącego nie ulega ograniczeniu. Natomiast ściśle z wynikami działalności gospodarczej związany jest udział członka w nadwyżce bilansowej, co wynika z jego roli współgospodarza spółdzielni i współuczestnika własności grupowej (w sensie ekonomicznym), jaką jest mienie spółdzielcze. Niemniej jednak udział w nadwyżce jest też formą wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z art. 124 § 2 ustawy zarówno wynagrodzenie bieżące, jak i udział w części nadwyżki bilansowej, przeznaczonej do podziału między członków, korzystają z tej samej ochrony, jaką prawo zapewnia wynagrodzeniu pracowników. Chodzi tu o ochronę przewidzianą zarówno przez prawo materialne (np. art. 259 pkt 3 k.z.), jak i przez prawo procesowe (np. art. 30¹, 209 § 3, 231 § 2, 329 § 2 pkt 2, 341 § 1, 380 § 2, 582 k.p.c., art. 3 ust. 1 pkt 3 przepisów o kosztach sądowych).

Zgodnie z art. 124 § 3 zmiana treści spółdzielczego stosunku pracy może nastąpić albo w drodze zgodnego porozumienia stron, albo w drodze wypowiedzenia. Dotyczy to oczywiście tylko istotnych składników spółdzielczego stosunku pracy. Zmiany nieistotne mogą nastąpić w drodze jednostronnej decyzji zarządu, której członek jest obowiązany się podporządkować. W myśl omawianego przepisu okres wypowiedzenia dla członków wykonujących pracę umysłową wynosi 3 miesiące, a dla członków świadczących pracę fizyczną — 1 miesiąc.

Wyjątek od zasady wypowiedzania warunków pracy przewiduje art. 125, w myśl którego w wypadku gospodarczej konieczności walne zgromadzenie — w celu zapewnienia pracy wszystkim członkom — może bez wypowiedzenia skrócić równomiernie czas pracy z odpowiednim zmniejszeniem wynagrodzenia za nią. Przepis ten podkreśla, że taka uchwała walnego zgromadzenia powinna dotyczyć co najmniej jednego działu pracy lub wszystkich członków wykonujących pracę tego samego rodzaju. Sprzeczne bowiem z założeniami spółdzielczości pracy byłoby pozbawienie w takim wypadku pracy niektórych tylko członków z jednoczesnym pozostawieniem przy pracy innych o kwalifikacjach tego samego rodzaju, czy nawet takich samych.

Zmianę warunków pracy może spowodować również członek. Jeśli zgodnie z treścią statutu i obowiązujących spółdzielni zasad wynagrodzenia posiadane przez członka określone kwalifikacje zawodowe wymagają przydzielenia mu innej pracy, to członkowi przysługuje roszczenie o dokonanie odpowiedniej zmiany warunków pracy, gdy stan zatrudnienia w spółdzielni na to zezwala.

Wszelkich wzajemnych roszczeń ze spółdzielczego stosunku pracy powstałych w czasie trwania tego stosunku pracy w wyniku wykonywania pracy, jako to: roszczeń członka o wynagrodzenie bieżące, roszczeń spółdzielni o odszkodowanie za szkodę wyrządzoną przez członka w ramach spółdzielczego stosunku pracy — można dochodzić zgodnie z art. 133 po wyczerpaniu postępowania wewnątrzspółdzielczego. Do roszczeń tych ma zastosowanie — zgodnie z art. 130 ustawy — roczna prekluzja z art. 470 k.z., która ulega zawieszeniu do czasu rozstrzygnięcia sprawy przez organy spółdzielcze (art. 30 ustawy). Bieg terminu prekluzyjnego liczy się od ustania danego stosunku pracy.

Powiązanie stosunku członkostwa ze spółdzielczym stosunkiem pracy wynika m.i. — jak to już omówiono — z ustawowej zasady, że stosunek pracy może być w myśl art. 126 ustawy rozwiązany w czasie trwania członkostwa tylko w wypadkach przewidzianych w art. 127 i 128.

Zgodnie z art. 127 § 1 rozwiązanie stosunku pracy w czasie trwania członkostwa jest dopuszczalne wtedy, gdy zmniejszenie stanu zatrudnienia uzasadnia gospodarcza konieczność, stwierdzona uchwałą walne-

go zgromadzenia albo — jeżeli statut tak stanowi — uchwałą rady spółdzielni. Stosownie do § 2 tegoż artykułu po ustaniu konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia spółdzielni a i członek spółdzielni obowiązani są nawiązać niezwłocznie stosunek pracy, przy czym członkowi znajdującemu się w innym stosunku pracy należy pozostawić czas na rozwiązanie tego stosunku przez wypowiedzenie.

Przepisy te mogą być przez spółdzielnię naruszone przez:

- a) rozwiązanie spółdzielczego stosunku pracy pomimo braku gospodarczej konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia, stwierdzonej przez właściwy organ,
- b) niezachowanie właściwej formy wypowiedzenia lub niezachowanie terminu,
- c) nienawiązanie tego stosunku po ustaniu gospodarczej konieczności.

Naruszenie, o którym mowa w pkt a i b, jest naruszeniem stosunku pracy, naruszenie zaś wymienione w pkt c stanowi naruszenie stosunku członkostwa, omówione już w poprzednim rozdziale.

Członek może mieć roszczenie do spółdzielni zarówno wtedy, gdy uchwała właściwego organu spółdzielni o istnieniu gospodarczej konieczności była bezpodstawną, jak i wtedy, gdy wprowadzie gospodarcza konieczność istniała, lecz nie została stwierdzona przez właściwy organ spółdzielni. Jeśli statut przewiduje określoną formę wypowiedzenia, wypowiedzenie dokonane bez zachowania tej formy jest nieważne. Jeżeli natomiast przy wypowiedzeniu spółdzielnia nie zachowała właściwego terminu, wypowiedzenie nie jest z tego powodu nieważne, jednakże okres jego należy liczyć zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Z tytułu nieprawidłowego rozwiązania stosunku pracy w czasie trwania członkostwa członkowi przysługują w myśl art. 127 § 3 takie same roszczenia jak z tytułu nienawiązania stosunku pracy po ustaniu gospodarczej konieczności, a więc roszczenie o niezwłoczne nawiązanie pracy i o odszkodowanie w wysokości określonej w tym przepisie. Różnice polegają tu tylko na tym, że przy nieprawidłowo rozwiązany stosunku pracy:

- a) zachodzi roszczenie o reaktywowanie tego samego stosunku pracy, a nie o nawiązanie nowego stosunku, jak to ma miejsce w wypadku ustania gospodarczej konieczności,
- b) wysokość odszkodowania może być określona w wyższej wysokości niż ustalona w art. 127 § 3, jeśli przepisy prawa pracy są dla członka spółdzielni korzystniejsze; chodzi tu o przepisy szczególnie ograniczające rozwiązanie umowy o pracę (np. z kobietą w ciąży).

Zgodnie z art. 128 § 1 ustawy, w czasie trwania członkostwa może być również rozwiązany stosunek pracy, i to ze skutkiem natychmiastowym, z przyczyn uzasadniających — według przepisów prawa pracy — niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę bez winy pracownika. Przepisy te zawarte są w art. 3 dekretu z dn. 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11 wraz z późniejszymi zmianami).

Członkowi, z którym rozwiązano niezwłocznie stosunek pracy w cza-

sie trwania członkostwa pomimo braku jednej z tych przyczyn, przysługują w myśl art. 128 § 2 roszczenia o nawiązanie stosunku pracy i o odszkodowanie według takich samych zasad, jakie przewidziane są dla rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem mimo braku gospodarczej konieczności.

Roszczenia z tytułu nieprawidłowego rozwiązania stosunku pracy w czasie trwania członkostwa, a więc zarówno roszczenia odszkodowawcze z tego tytułu, jak i roszczenia o nawiązanie z powrotem tego samego stosunku pracy — są roszczeniami ze stosunku pracy. Zgodnie z art. 133 ustawy mogą one być dochodzone sądownie bez wyczerpania postępowania wewnątrzspółdzielczego. Roszczenie o nawiązanie stosunku pracy trwa do czasu ustania członkostwa, natomiast roszczenia o odszkodowanie ulegają sześciomiesięcznej prekluzji.

Poza omówionymi wypadkami ustania stosunku pracy na skutek jego rozwiązania w czasie trwania członkostwa — stosunek ten wygasa zawsze z ustaniem członkostwa z jakichkolwiek przyczyn. Wynika to z podstawowej zasady, że stosunek pracy jest stosunkiem pochodnym od stosunku członkostwa. Zasadzie tej daje wyraz art. 126 ustawy. W szczególności stosunek członkostwa wygasa z chwilą wykluczenia członka.

Tak więc w świetle nowej ustawy stał się całkowicie nieaktualny pogląd wyrażany w niektórych orzeczeniach Sądu Najwyższego, że wykluczenie nie powoduje automatycznie rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z art. 21 § 3 ustawy wykluczenie staje się skuteczne z chwilą doręczenia członkowi zawiadomienia o wykluczeniu. W związku z art. 126 — z tą właśnie chwilą wygasa stosunek członkostwa. To samo dotyczy wykreślenia członka. Ponieważ wykluczenie powoduje natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy, przeto niewątpliwie wszelkie przyczyny wyliczone w dekreście z dn. 18.I.56 r. będą stanowiły ważną przyczynę wykluczenia i będą wymienione w statucie. Przyczyny wykluczenia mogą jednak nie być związane wyłącznie z naruszeniem prawa i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, ale także — i to w równej mierze — z naruszeniem praw i obowiązków wynikających ze stosunku członkostwa, choćby nie dotyczyły one w ogóle stosunku pracy. Naruszenie tej kategorii praw i obowiązków decyduje również o wygaśnięciu stosunku pracy i w tym właśnie tkwi m.i. różnica między pracowniczym a spółdzielczym stosunkiem pracy.

W myśl art. 128 § 3 bezzasadnie wykluczony może dochodzić roszczeń o odszkodowanie i o nawiązanie z powrotem stosunku pracy według tych samych zasad, jakie są przewidziane w ustawie dla wypadków nieprawidłowego rozwiązania stosunku pracy w czasie trwania członkostwa, z tym jednak zastrzeżeniem, że jest on obowiązany dochodzić jednocześnie uchylecia uchwały walnego zgromadzenia o wykluczenie go ze spółdzielni. Tym samym więc stało się nieaktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego, w myśl którego członek wykluczony może dochodzić wprost przed sądem roszczeń odszkodowawczych jako samoistnych roszczeń cywilnoprawnych — bez potrzeby obalania uchwały o wykluczeniu.⁹

⁹ Zob. orzeczenia Sądu Najwyższego: I Cr 413/54, II C 653/53 — PZS z 1954 r. nr 12 oraz uchwałę Sądu Najwyższego I CO 6/54 — PZS z 1957 r. nr 3, s. 60.

W sprawie uchylenia uchwały walnego zgromadzenia o wykluczeniu sądem właściwym jest sąd wojewódzki miejsca siedziby spółdzielni. W sprawie o nawiązanie stosunku pracy i odszkodowanie właściwym rzeczowo sądem jest — w zależności od wysokości przedmiotu sporu — sąd powiatowy lub wojewódzki, a właściwym miejscowo — sąd miejsca wykonywania pracy lub siedziby spółdzielni (art. 30¹ k.p.c.). Jednakże członek może z mocy art. 11 pkt 1 k.p.c. w związku z art. 202 k.p.c. wszystkich tych żądań dochodzić jednym pozwem przed sądem wojewódzkim.

Ustawa nie reguluje roszczeń członka bezzasadnie wykreślonego i zasad ich dochodzenia. Dla rozstrzygnięcia tego zagadnienia należy sięgnąć do przepisów ustawy o wykluczeniu i wykreśleniu. Z przepisów tych (art. 21) wynika, że wykluczenie i wykreślenie powoduje takie same skutki prawne i że różnica między obu instytucjami polega tylko na tym, że przy wykluczeniu chodzi o pozbawienie członkostwa z przyczyn przez członka zawinionych, a przy wykreśleniu — o pozbawienie członkostwa osoby, która bez swojej winy nie może wykonywać obowiązków statutowych. Różnica sprowadza się więc do tego, że w przeciwieństwie do wykluczenia wykreślenie nie ma charakteru dyskryminacyjnego. Skoro więc ustawodawca wyodrębnił z dawnej jednej instytucji wykluczenia nową instytucję, biorąc pod uwagę jedynie wskazane wyżej różnice¹⁰, z których nie wynikają żadne ekonomiczno-społeczne przesłanki nakazujące wprowadzenie odmiennych zasad dla ustalenia wysokości i trybu dochodzenia roszczeń odszkodowawczych oraz roszczenia o ponowne nawiązanie stosunku pracy, powstałych na skutek bezzasadnego wykreślenia (roszczenia te przysługują wykluczonemu tylko wówczas, gdy pozbawiony został członkostwa niesłusznie, a więc gdy też nie można przypisać mu winy) — za jedynie słuszne wydaje się stosowanie przy wykluczeniu *per analogiam* przepisu art. 128 § 3.

W końcu należy podkreślić, że zgodnie z art. 129 § 1 ustawy okres między rozwiązaniem stosunku pracy, przewidzianym w art. 127 i 128 § 1, a ponownym jego nawiązaniem zalicza się przy wymiarze świadczeń do których nabycia wymagany jest określony czas trwania stosunku pracy (urlop, renta). Przepis ten dotyczy wypadków, gdy rozwiązanie spółdzielczego stosunku pracy zostało dokonane prawidłowo, a następnie został nawiązany nowy stosunek pracy w ramach realizacji praw i obowiązków członka, wynikających ze stosunku członkostwa. Oczywiście ciągłość pracy istnieje również wówczas, gdy z członkiem rozwiązano stosunek pracy bezzasadnie, a następnie członek, na skutek decyzji zapadłej w postępowaniu wewnątrzspółdzielczym lub na skutek wyroku sądowego, uzyskał ponowne nawiązanie tego stosunku pracy. Następuje tu bowiem reaktywowanie tego samego stosunku pracy, a więc przerwa w pracy w ogóle nie istnieje.

¹⁰ W uzasadnieniu do głównych tez do projektu ustawy czytamy: „Pozbawienie członkostwa z przyczyn nie zawinionych przez członka nie może mieć charakteru dyskryminacyjnego. Z tych przyczyn teza wprowadza — w odróżnieniu od instytucji wykluczenia — wykreślenie członka ze spółdzielni”.



Stosowanie przepisów prawa pracy do spółdzielczego stosunku pracy

Przewidziane w ustawie różnice między spółdzielczym a pracowniczym stosunkiem pracy, wynikające z różnic między własnością grupową a ogólnonarodową, są jedynie nieprzeciwstawnymi różnicami rodzajowymi obu form jednego typu socjalistycznych stosunków pracy. Stąd też z punktu widzenia prawnego mają one wiele takich samych zasadniczych cech.

Charakterystyczną, podstawową cechą umowy o pracę w porównaniu z innymi umowami, związanymi również z wykonywaniem pracy (umowa zlecenia, umowa o dzieło), jest objęcie umową samego działania, a nie jego rezultatu, i związane z tym podporządkowanie się kierownictwu. Ta sama zasadnicza cecha charakterystyczna występuje również w spółdzielczym stosunku pracy. Przez wstąpienie do spółdzielni i nawiązanie z nią stosunku pracy, członek spółdzielni włącza się do socjalistycznej kooperacji pracy, poddając się obowiązującej w niej dyscyplinie pracy i zobowiązując się do podporządkowania kierownictwu spółdzielni, a więc do świadczenia pracy zależnej. Ta wspólność zasadniczych cech charakterystycznych nakazuje zaliczać omawiane stosunki — w odróżnieniu od innych stosunków prawnych regulowanych przez prawo cywilne — do prawnych stosunków pracy.

Jeśli się zważy, że w ustroju socjalistycznym nie ma najmu pracy, wszelkie zaś stosunki pracy zarówno w przedsiębiorstwach państwowych, jak i spółdzielczych opierają się na socjalistycznej własności środków produkcji i są stosunkami koleżeńskie współpracy i socjalistycznej pomocy, i że celem tej pracy jest w obu tych wypadkach realizacja zadań wynikających z narodowych planów gospodarczych, to — mówiąc o pracownikach w najszerszym tego słowa znaczeniu i ich podstawowych, konstytucyjnych prawach i obowiązkach — należy do nich zaliczyć również członków spółdzielni pracy. Takie stanowisko znajduje również potwierdzenie w występującym w sposób narastający zjawisku integracji własności spółdzielczej w całość gospodarki narodowej, jak i w zjawisku zbliżania się form organizacyjnych zarządzania własnością ogólnonarodową i grupową.

Dlatego też ustawodawca, wprowadzając dla spółdzielczego stosunku pracy swoiste zasady prawne, odsyła w szeregu przepisów — w kwestiach specjalnych — do prawa pracy (art. 124 § 2 i 3, art. 127 § 1 i art. 128 § 1). Poza tym ustawodawca wprowadza w art. 130 klauzulę ogólną stanowiącą, że w sprawach nie uregulowanych szczególnie ustawą i innymi przepisami dotyczącymi stosunku pracy członków spółdzielni pracy lub postanowieniami statutu mają odpowiednie zastosowanie przepisy dotyczące umowy o pracę osób zatrudnionych w przemyśle i handlu. Z klauzuli tej wynika, że przepisy dotyczące umowy o pracę należy traktować jako normy bezwzględnie obo-

wiązujące tylko wówczas, gdy statut nie zawiera postanowień odmiennych i gdy przepisy te dadzą się pogodzić z istotą spółdzielczego stosunku pracy. Natomiast przepisy prawa pracy, które stosują się do członków z mocy szczególnych klauzul odsyłających, mają zawsze charakter *iuris cogentis*. Odmienne przeto od nich postanowienia statutu byłyby nieważne. Trzeba też podkreślić, że do spółdzielczego stosunku pracy mają także obligatoryjne zastosowanie te przepisy prawa pracy, do których wprawdzie ustawa nie odsyła, ale z których treści i celu wynika, iż odnoszą się do wszelkich stosunków pracy (normy ogólne ustawodawstwa pracy).¹¹ Jakikolwiek postanowienia statutu czy umowy indywidualnej, sprzeczne z tymi przepisami, byłyby nieważne. Przykładem takich przepisów są przepisy o bhp, o czasie trwania pracy lub o skutkach tymczasowego aresztowania.

Jak więc z powyższego wynika, do spółdzielczego stosunku pracy mają zastosowanie:

- a) przepisy ustawy o spółdzielczym stosunku pracy,
- b) inne przepisy prawne normujące spółdzielczy stosunek pracy,
- c) normy ogólne ustawodawstwa pracy (dotyczące wszelkich prawnych stosunków pracy),
- d) przepisy prawa pracy, obowiązujące bezwzględnie z mocy szczególnych norm odsyłających,
- e) postanowienia statutu,
- f) w zakresie nie unormowanym wyżej wymienionymi przepisami — przepisy dotyczące umowy o pracę osób zatrudnionych w przemyśle i handlu,
- g) z braku przepisów powyższych — przepisy prawa cywilnego.

Należy jednak zaznaczyć, że świadczenie pracy członków w spółdzielniach pracy nie zawsze musi mieć miejsce w ramach stosunku pracy. Niejednokrotnie bowiem rodzaj wykonywanej pracy, jak również jej organizacja nie dają możliwości zatrudniania członków na podstawie stosunku pracy, jeżeli przedmiotem ich świadczenia jest nie sama praca (czas pracy), lecz jej rezultat. Podciąganie wszelkiej pracy członków pod stosunek pracy sprowadzało się do fikcyjnych zatrudnień éwierc- i półetatowych oraz zaszeregowania, nie znajdujących odbicia w faktycznej organizacji pracy. Sprzyjała temu doktryna stawiająca znak równania między stosunkiem członkostwa a stosunkiem pracy. Dlatego też ustawa w art. 132 wyraźnie stanowi, że statut może przewidywać zatrudnienie wszystkich lub niektórych członków nie w ramach stosunku pracy, lecz na podstawie zlecenia lub umowy o dzieło, w szczególności zaś na zasadach pracy chałupniczej, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem działalności spółdzielni. Jednakże ze względu na treść stosunku członkostwa członkowie zatrudnieni w ten sposób mają szczególne prawa i obowiązki. Mianowicie spółdzielnia ma obowiązek równomiernie rozdzielać prace między tych członków z uwzględnieniem ich kwalifikacji, członkowie zaś nie mogą odmówić wykonania powierzonej im pracy, chyba że zachodzą ważne przyczyny uzasadniające

¹¹ Por. orzeczenie Sądu Najwyższego w sprawie C/79/53.

odmowę. Poza tym stosują się do tych członków odpowiednio przepisy o wynagrodzeniu członków zatrudnionych w ramach spółdzielczego stosunku pracy. Mają więc oni poza ustalonym wynagrodzeniem za wykonaną pracę prawo do udziału w części nadwyżki bilansowej przeznaczonej do podziału między członków, dochodom zaś ich z tych tytułów przysługują te same przywileje, jakie przepisy prawa przyznają wynagrodzeniom pracowniczym. Poza tym umowa o dzieło lub umowa zlecenia zawarta z członkiem podlega postanowieniom statutu i regulaminiowi pracy oraz klauzulom samej umowy, w pozostałym zaś nie uregulowanym zakresie — odpowiednim przepisom kodeksu zobowiązań.

Natomiast przepisy prawa pracy mają w myśl art. 131 zastosowanie w pełni i wyłącznie do kandydatów na członków spółdzielni. W świetle tego artykułu między kandydatem a spółdzielnią zostaje zawiązana umowa o pracę na czas oznaczony (na czas okresu kandydackiego), z tym jednak zastrzeżeniem, że spółdzielnia przysługuje prawo rozwiązania jej za wypowiedzeniem przed upływem oznaczonego okresu. Ta szczególna norma jest uzasadniona tym, że spółdzielnia powinna mieć możliwość rozstania się z kandydatem, jeśli dojdzie wcześniej do przekonania, że nie nadaje się on na członka. Natomiast jeśli po upływie okresu kandydackiego spółdzielnia dopuści kandydata do pracy, lecz nie przyjmie go na członka, to należy uznać — opierając się na art. 43 p. o p.c. — że ma miejsce zawarcie umowy o pracę na czas nie oznaczony. Jeśli wreszcie kandydat zostanie przyjęty na członka i po przyjęciu będzie nadal dopuszczony do poprzednio wykonywanej pracy, oznaczać to będzie przekształcenie jego dotychczasowego pracowniczego stosunku w spółdzielczy stosunek pracy.