

Henryk Piekarski

Zmiany w orzecznictwie dotyczącym spółdzielczego stosunku pracy : (dalszy ciąg)

Palestra 7/2(62), 3-11

1963

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.

Zmiany w orzecznictwie dotyczącym spółdzielczego stosunku pracy

(dalszy ciąg)*

IV

Ustawa dopuszcza rozwiązanie spółdzielczego stosunku pracy w czasie trwania członkostwa tylko w wypadkach przewidzianych w art. 127 i 128 (art. 126 § 2). Są to więc wyjątki od zasady nierozzerwalności członkostwa i spółdzielczego stosunku pracy (zob. pkt II), wobec czego podlegają ścisłej wykładni z wyłączeniem možnosti stosowania interpretacji rozszerzającej.

Pierwszy z tych wyjątków dotyczy gospodarczej konieczności zmniejszenia przez spółdzielnię stanu zatrudnienia. Gdy taka konieczność zostanie stwierdzona uchwałą walnego zgromadzenia albo (jeżeli statut tak stanowi) uchwałą rady spółdzielni, to istnieje możliwość rozwiązania spółdzielczego stosunku pracy przez wypowiedzenie. Spółdzielnia może wówczas wypowiedzieć członkowi spółdzielczy stosunek pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia ustalonego w przepisach o umowie o pracę w przemyśle i handlu, przy czym okres ten nie może być jednak krótszy niż jeden miesiąc, co w rezultacie wychodzi na korzyść członków spółdzielni zatrudnionych fizycznie.

Konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia musi wynikać z przyczyn natury gospodarczej, gdyż ustawa nazywa ją koniecznością „gospodarczą”. Przyczyny te nie muszą być nie zwinione przez spółdzielnię, gdyż ustawa nie mówi tu nic o braku winy spółdzielni. Jeżeli brak winy spółdzielni stanowi przesłankę dyspozycji ustawy, to jest to wyraźnie w niej zaznaczone (np. w art. 123 § 3).

„Po ustaniu konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia spółdzielnia i członek spółdzielni obowiązani są nawiązać niezwłocznie stosunek pracy; jednakże członkowi znajdującemu się w innym stosunku pracy należy pozostawić czas na rozwiązanie go przez wypowiedzenie” (art. 127 § 2).

Przytoczony przepis mówi o „niezwłocznym” nawiązaniu spółdzielczego stosunku pracy w odśrobinieniu od (wyjaśnionego wyżej pod pkt III) „natychmiastowego” nawiązania tego stosunku przewidzianego

* Zob. nr 1 „Palestry” z br.

w art. 123 § 3. Dlatego też między ustaniem gospodarczej konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia a ponownym zatrudnieniem członka spółdzielni może upłynąć pewien czas, byleby tylko nie stanowił on zwłoki. Opóźnienie zatem którejkolwiek ze stron (a więc zarówno spółdzielni, jak i członka) w sprawie ponownego zatrudnienia członka, nie jest uważane z mocy art. 243 § 2 k.z. za zwłokę, jeżeli wypływa z okoliczności, za które dłużnik nie odpowiada. Jeżeli więc mimo ustania gospodarczej konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia spółdzielnia z przyczyn od niej niezależnych nie może zatrudnić członka zwolnionego z pracy wskutek wspomnianej nieaktualnej już gospodarczej konieczności, to taki członek nie może żądać od spółdzielni, aby go natychmiast zatrudniła, lecz przysługuje mu jedynie pierwszeństwo w zatrudnieniu go. Z chwilą gdy spółdzielnia będzie w stanie dać pracę zwolnionemu członkowi, może on skutecznie dochodzić nawiązania z nim spółdzielczego stosunku pracy, jeżeli udowodni, że konieczność zmniejszenia stanu zatrudnienia ustała i że spółdzielnia ma dla niego pracę (art. 4 p. o. p.c., art. 127 § 3). Udowodnienie wymienionej ostatnio przesłanki „roszczenia o niezwłoczne nawiązanie stosunku pracy” może nasuwać trudności i bardziej słuszne byłoby obciążenie spółdzielni „przeciwdowodem”, iż w następstwie okoliczności od niej niezależnych nie może ona zatrudnić członka.

Ekskulpacja ta powinna zwłaszcza ciążyć na spółdzielni w razie ustalenia, że rozwiązała ona ze swym członkiem spółdzielczy stosunek pracy mimo braku gospodarczej konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia. Ustawa przyznaje takiemu członkowi — na równi z członkiem, któremu wypowiedziano spółdzielczy stosunek pracy wskutek gospodarczej konieczności, kiedy ta konieczność już ustała — roszczenie o niezwłoczne nawiązanie stosunku pracy oraz roszczenie o odszkodowanie, nie przewidując ulg dowodowych dla członka bezpodstawnie pozbawionego pracy pod pozorem istnienia konieczności gospodarczej. Powstaje jednak wątpliwość, czy sytuacja prawna takiego członka jest identyczna z położeniem prawnym członka, któremu spółdzielnia musiała z przyczyn gospodarczych wypowiedzieć zatrudnienie (spółdzielczy stosunek pracy). Wydaje się, że spółdzielnia nie może nawet z ważnych gospodarczo przyczyn przesunąć momentu ponownego zatrudnienia członka, którego bezpodstawnie zwolniła z pracy mimo braku gospodarczej konieczności. W takim bowiem wypadku wina obciąża spółdzielnię i późniejsze, nawet przez nią nie zawinione trudności w ponownym zatrudnieniu członka nie niweczą skutków prawnych tej winy, a zatem nie powinny obciążać pokrzywdzonego, tj. pozbawionego zatrudnienia członka spółdzielni. Spółdzielnia musi więc ponieść następstwa swego zawinionego postępowania i nie może domagać się udzielenia jej dylacji w ponownym zatrudnieniu członka, którego bezpodstawnie usunęła z pracy lub nie dopuściła do niej.

Ustawa kwalifikuje jako rozwiązanie spółdzielczego stosunku pracy jego czasowe ustanie w wypadkach wyżej omówionych, odstępując w tym względzie od dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego, które pod rządem ustawy o spółdzielniach z 1920 r. dopuszczało wprowadzenie przerw w zatrudnieniu w czasie członkostwa, lecz przyj-

mowało, że spółdzielczy stosunek pracy w okresie przerw trwa, a prawo pierwszeństwa w zatrudnieniu ulega jedynie — z przyczyn przewidzianych w statucie — zawieszeniu na okres przejściowy.

Do omawianego tu roszczenia o niezwłoczne nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy mają odpowiednie zastosowanie wyjaśnienia przytoczone wyżej pod III. Dotyczy to także natychmiastowej wykonalności wyroku nakazującego nawiązanie tego stosunku pracy.

*

Członek spółdzielni, któremu bezpodstawnie wypowiedziała ona spółdzielczy stosunek pracy albo którego bezpodstawnie nie zatrudniła mimo ustania gospodarczej konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia, ma — oprócz roszczenia o niezwłoczne nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy — roszczenie o odszkodowanie w wysokości przeciętnej z ostatnich trzech miesięcy wynagrodzenia bieżącego i odpowiedniego udziału w części nadwyżki bilansowej za okres pozostawania bez pracy, nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy. Jeżeli w tym okresie członek otrzymał poza spółdzielnią wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło, odszkodowanie ulega zmniejszeniu o wynagrodzenie otrzymane z tych tytułów (art. 127 § 3). Nasuwa się w związku z tym pytanie, czy odszkodowanie ulega zmniejszeniu tylko o wynagrodzenie otrzymane z wyżej wymienionych tytułów, czy też należy je zmniejszyć także o wynagrodzenie uzyskane w tym czasie z innych jeszcze tytułów oraz o przychody uzyskane np. z pracy we własnym gospodarstwie rolnym bądź we własnym warsztacie rzemieślniczym.

Odpowiedź na to pytanie będzie twierdząca, jeżeli się przyjmie, że ustawa zawiera jedynie przykładowe wyliczenie tytułów wynagrodzenia, stanowiących najczęściej spotykane źródła dochodu. Ustawa nie mówi bowiem, że odszkodowanie ulega zmniejszeniu „tylko” o wynagrodzenie otrzymane z tytułów wymienionych w cytowanym przepisie. Ponadto ustawa w zakresie tu omawianym przyznaje członkowi spółdzielni roszczenie o odszkodowanie, a według zasad ogólnych roszczenie odszkodowawcze wygasa przez wyrównanie (pokrycie) szkody bez względu na to, z jakiego tytułu uzyskano mienie pokrywające (w całości albo w części) szkodę; stosuje się tu, tak jak i w innych wypadkach dotyczących wynagrodzenia szkody, *compensatio lucri cum damno*. Wreszcie należne w myśl art. 127 § 3 oraz art. 128 § 2 i § 3 odszkodowanie ma zastąpić utracone wynagrodzenie za pracę w spółdzielni, a wynagrodzenie to jest świadczeniem wzajemnym za gotowość świadczenia pracy na rzecz spółdzielni (art. 215 § 2 w związku z art. 455 k.z.). W okresie zaś zatrudnienia poza spółdzielnią jej członek nie pozostaje w gotowości wykonywania pracy na rzecz spółdzielni (por. orzeczn. S. N. z dn. 29.III.1961 r. I CR 394/60 — PiZS nr 11/1962, s. 77).

Można więc bronić poglądu, że odszkodowanie, o którym tu mowa, ulega zmniejszeniu nie tylko o wynagrodzenie uzyskane w wymienionym okresie poza spółdzielnią z tytułu umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło, lecz także z innych tytułów oraz o przychody uzyskane z prowadzenia własnego warsztatu rzemieślniczego bądź

z pracy we własnym gospodarstwie itp. Takie ujęcie zagadnienia wychodziłoby jednak na niekorzyść członków spółdzielni i rozszerzałoby zakres postępowania dowodowego w procesie odszkodowawczym, wskutek czego trzeba się liczyć z odmienną tendencją do traktowania omawianego tu odszkodowania jako „ustawowego”, sztywnie określonego i nie dopuszczającego odliczeń (umniejszeń) innych niż te, które są wyraźnie wymienione w ustawie. Niestety, nie jest ona jasno sformułowana w poruszanej przez nas kwestii.

*

Odszkodowanie, o którym mowa, oblicza się według przepisów prawa pracy, jeżeli są one dla członka spółdzielni korzystniejsze (art. 127 § 4). Dotyczy to np. przepisów o ochronie kobiet w okresie ciąży i ochronie zatrudnienia inwalidów wojennych i wojskowych.

*

Przed wejściem w życie ustawy z dn. 17 lutego 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach orzecznictwo nie знаło ograniczenia należności członka, bezpodstawnie pozbawionego zatrudnienia, do sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę nie spełnioną w razie gotowości jej wykonywania na rzecz spółdzielni, lecz przyznawało to wynagrodzenie bez ograniczenia w czasie, odliczając zarobki uzyskane z innych źródeł w okresie niesłusznego pozbawienia zatrudnienia w spółdzielni. W okresie zaś uzasadnionych przerw w zatrudnieniu wykonywanie praw i obowiązków członkowskich ulegało — wedle dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego — zawieszeniu w zakresie świadczenia pracy i płacy.¹

Dość jednak należy, że dotychczasowe orzecznictwo liczyło się z potrzebami życia i możliwościami finansowymi spółdzielni, gdyż nie żądało jedynie za okres trzymiesięczny udowodnienia, że członek spółdzielni — bezpodstawnie pozbawiony zatrudnienia — szukał pracy gdzie indziej. Natomiast w stosunku do okresu następnego orzecznictwo żądało przeprowadzenia ścisłego dowodu, że bezskutecznie i należycie członek taki szukał innego zatrudnienia. Jeśli mógł je uzyskać, powinien był podjąć się każdej odpowiedniej dlań pracy, nawet niżej płatnej niż poprzednio w spółdzielni, i mógł domagać się od spółdzielni jedynie wyrównania różnicy zarobków, jakie by uzyskał w razie zatrudnienia w spółdzielni. Toteż za okres przekraczający trzy miesiące zasądano członkowi bezpodstawnie pozbawionemu pracy przez spółdzielnię wynagrodzenie za pracę nie spełnioną tylko w razie przeprowadzenia przez członka wyżej wymienionego dowodu, przy czym wynagrodzenie to „odważano jak w aptece”, nie szafując lekko mieniem spółdzielni, jak by to się mogło wydawać przeciwnikom tego orzecznictwa.

Przeciwnicy ci zarzucali, że spółdzielnie nie są w stanie wytrzymać takiego obciążenia. Zarzut był niesłuszny, gdyż jego uwzględnienie dawałoby organom spółdzielni *carte blanche* w krzywdzeniu członków

¹ Por. M. Piekarski: Spółdzielczy stosunek pracy w świetle nowego statutu wzorcowego, „Nowe Prawo” nr 7—8 z 1958 r., s. 45.

spółdzielni, pozbawiając ich pełnego odszkodowania, należnego im według prawa cywilnego. Zarzut był niestuszny także dlatego, że spółdzielnie powinny żądać w drodze regresu pokrycia tego rodzaju obciążeń od tych członków zarządu lub innych osób, które ponoszą winę za powstanie tych obciążeń. Takie zaś spółdzielnie, które uprawiałyby wspomniany proceder pozbawiając niestusznie pracy swych członków i które nie byłyby w stanie pokryć szkód wyrządzonych swym członkom przez swe postępowanie, rażąco sprzeczne z zasadami współzycia społecznego — nie powinny wcale istnieć. Ponadto wszyscy członkowie spółdzielni pracy mający wgląd jako współgospodarze w jej sprawy powinni zwracać uwagę na to, by nadużycia tego rodzaju nie miały miejsca, oraz powinni we własnym interesie zapobiegać takim nadużyciom i szybko je likwidować, do czego opisane wyżej orzecznictwo skłaniało. Było więc to orzecznictwo usprawiedliwione nie tylko od strony prawa, lecz także od strony życia.

*

Powstaje pytanie, czy w razie rozwiązania przez spółdzielnię spółdzielczego stosunku pracy mimo braku gospodarczej konieczności albo w razie nienawiązania go przez spółdzielnię po ustaniu tej konieczności członek spółdzielni może domagać się odszkodowania, nie żądając niezwłocznego nawiązania spółdzielczego stosunku pracy. Ustawa, niestety, nie daje wyraźnej odpowiedzi na to pytanie. Stanowi ona jedynie, że członkowi „służy roszczenie o niezwłoczne nawiązanie stosunku pracy oraz o odszkodowanie (...)”. Można mieć wątpliwości, czy wyraz „oraz” został tu użyty w celu złączenia obu roszczeń i niedopuszczenia dochodzenia któregokolwiek z nich bez jednoczesnego żądania drugiego roszczenia. Tak chyba nie jest. Trudno bowiem byłoby odmówić członkowi prawa domagania się nawiązania spółdzielczego stosunku pracy bez żądania odszkodowania. Nie chodzi tu więc o „sumę logiczną” obu roszczeń. Wprawdzie nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy jest obowiązkiem członka, ale do uzasadnienia roszczenia odszkodowawczego wystarcza gotowość członka do świadczenia pracy na rzecz spółdzielni (art. 215 § 2 w związku z art. 455 k.z. — zob. wyżej). Ustawa zaś przyznaje członkowi roszczenie o niezwłoczne nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy, lecz nie wkłada na członka obowiązku sądowego dochodzenia tego roszczenia², zwłaszcza, że spółdzielnia sama, nawet bez zgłaszania w tym względzie żądania członka, obowiązana jest niezwłocznie go zatrudnić (art. 123 § 1).

*

Roszczenia o odszkodowanie za bezpodstawne rozwiązanie spółdzielczego stosunku pracy albo za nienawiązanie go pomimo ustania koniecz-

² Odmienne M. Gersdorf i J. Ignatowicz: Ustawa o spółdzielniach i ich związkach — Komentarz, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1962 (uw. 7 do art. 127, s. 177). Twierdzą oni, że członek może domagać się odszkodowania tylko wówczas, gdy żąda także nawiązania stosunku pracy, gdyż jest ono jego obowiązkiem. Nie mógłby więc korzystać z tego uprawnienia bez wykonania wiążącego się ściśle z tym uprawnieniem obowiązku.

ności zmniejszenia stanu zatrudnienia nie można dochodzić po upływie sześciu miesięcy od dnia powstania tego roszczenia (art. 127 § 5). Ustawa nakazuje liczyć bieg tego terminu prekluzyjnego od dnia powstania roszczenia o odszkodowanie za utracone zarobki w spółdzielni, a nie od dnia, kiedy uprawniony członek spółdzielni dowiedział się o powstaniu roszczenia. Powstaje ono z chwilą upływu okresu wypowiedzenia spółdzielczego stosunku pracy mimo braku konieczności zmniejszenia stanu zatrudnienia albo — w razie istnienia tej konieczności — z chwilą jej ustania. O początku biegu sześciomiesięcznego terminu prekluzyjnego decydują wymienione wyżej przesłanki obiektywne, a nie chwila powzięcia o nich wiadomości przez członka pozbawionego zatrudnienia. I słusznie, bo statut spółdzielni pracy zapewnia jej członkowi prawo stałego wglądu w sprawy wewnętrzne spółdzielni oraz prawo żądania wyjaśnień od organów spółdzielni w zakresie możliwości zatrudnienia. Jeżeli więc członek wskutek swej opieszałości nie dowie się na czas o wymienionych wyżej faktach, aktualizujących jego roszczenie odszkodowawcze, to ponosi winę za niemożność dochodzenia tego roszczenia wskutek upływu prekluzji.³ Jej okres jest identyczny z okresem oznaczonym w art. 123 § 2, gdyż przepis ten stanowi, że „okres między powstaniem stosunku członkostwa a rozpoczęciem pracy nie może przekraczać sześciu miesięcy”. Zbieżność tych okresów zdaje się wskazywać, że projektodawcy ustawy zmiierzali do wprowadzenia sześciomiesięcznej prekluzji także dla roszczenia nowo przyjętego członka o natychmiastowe nawiązanie z nim spółdzielczego stosunku pracy. Jeżeli taki był ich zamiar, to jednak nie został on wprowadzony do ustawy, gdyż dopuściła ona dochodzenie ostatnio wymienionego roszczenia „w okresie trwania członkostwa” (art. 123 § 3) bez zacieśnienia tego okresu do sześciu miesięcy.

Objęcie przez członka innej pracy (także w innej spółdzielni⁴) w okresie wyczekiwania na ponowne zatrudnienie w spółdzielni nie unicestwia jego roszczenia o odszkodowanie w postaci wyrównania zarobków do wysokości, jaka by mu przypadła w razie wykonania przez spółdzielnię obowiązku nawiązania z nim spółdzielczego stosunku pracy. Pisałem już o tym w części poprzedniej niniejszego artykułu, mianowicie w pkt III.

Ustawa nakazuje liczyć termin omówionej wyżej sześciomiesięcznej prekluzji roszczenia odszkodowawczego w stosunku do roszczenia o wypłatę udziału w nadwyżce bilansowej od daty podjęcia przez walne zgromadzenie uchwały o podziale tej nadwyżki za dany rok (art. 127 § 5). Ustawa nie określa natomiast bliżej początku terminu do dochodzenia roszczenia odszkodowawczego za utratę bieżącego zarobku w spółdzielni. Zakres tego roszczenia powiększa się z upływem czasu od chwili powstania tego roszczenia wskazanej wyżej. M. Gersdorf i J. Ignatowicz twierdzą⁵, że przy obliczaniu sześciomiesięcznego ter-

³ Co do zgłaszania się do spółdzielni o zatrudnienie oraz co do obowiązku spółdzielni zawiadomienia członka o możliwości zatrudnienia go — zob. odpowiednio wyjaśnienia zawarte w pkt III niniejszego artykułu (Palestra nr 1 z 1963 r.).

⁴ Por. moją glosę w OSPiKA zesz. 7—8/1959, poz. C 206, s. 415.

⁵ Cyt. Komentarz (przyp. 2, s. 178 — uw. 8 do art. 127).

minu prekluzji wchodzi tu w rachubę trzy możliwości: przyjmuje się, że ten termin biegnie albo od chwili rozwiązania spółdzielczego stosunku pracy, albo od daty, gdy odszkodowanie stało się pełne (tzn. gdy upłynął okres sześciu miesięcy), albo też że termin ten biegnie dla poszczególnych części odszkodowania od daty ich wymagalności (odszkodowanie odpowiada miesięcznemu wynagrodzeniu, gdy członek był wynagradzany miesięcznie, dwutygodniowemu, gdy otrzymywał wynagrodzenie co dwa tygodnie, itp.). Wspomniani autorzy uważają tę kwestię za dyskusyjną i nie wypowiadają się wyraźnie za żadną z powyższych ewentualności.

*

Roszczeń o nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy i roszczeń odszkodowawczych za bezpodstawne pozbawienie zarobków w spółdzielni, przewidzianych w art. 127 i wyżej omówionych, można dochodzić sądownie bez wyczerpania postępowania wewnątrzspółdzielczego (art. 133). Jednakże w sprawach dotyczących świadczenia pracy w spółdzielniach pracy stosuje się odpowiednio przepisy art. 29 i 30 (art. 133). Wspomniane roszczenia dotyczą świadczenia pracy, należy więc do nich odpowiednio stosować art. 29 i 30, normujące postępowanie wewnątrzspółdzielcze. Jeżeli więc członek spółdzielni skorzysta z tego postępowania przed wkroczeniem na drogę sądową, to wniesienie przez niego odwołania od decyzji odmownej organu spółdzielni powoduje zawieszenie biegu przedawnienia oraz sześciomiesięcznej prekluzji do dnia zakończenia postępowania wewnątrzspółdzielczego (art. 30 § 2 w związku z art. 133).

v

W czasie trwania członkostwa spółdzielnia może rozwiązać spółdzielczy stosunek pracy ze skutkiem natychmiastowym tylko z przyczyn uzasadniających — według przepisów prawa pracy — niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę bez winy pracownika (art. 128 § 1). Przyczyny te są wymienione w art. 3 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczenie ciągłości pracy. Przyczynami tymi są niezdolność do pracy z powodu choroby trwającej czas oznaczony w tym dekrete, odosobnienie zarządzone wskutek zakaźnej choroby, jeżeli opuszczenie pracy z tego powodu trwa dłużej niż trzy miesiące, niemożność wykonywania pracy z innych przyczyn przez czas przekraczający miesiąc. Z wyżej wymienionych przyczyn spółdzielnia może ze skutkiem natychmiastowym rozwiązać spółdzielczy stosunek pracy. Nie może jednak tego uczynić po stawieniu się członka do pracy w związku z ustaniem przeszkody usprawiedliwiającej jego nieobecność (art. 3 ust. 3 cyt. dekretu i art. 130 ustawy o spółdzielniach i ich związkach).

*

W razie tymczasowego aresztowania pracownika umowa o pracę wygasa z mocy samego prawa z upływem trzech miesięcy jego nieobecności w pracy, chyba że zakład pracy rozwiązał tę umowę wcześniej bez

wypowiedzenia z winy aresztowanego pracownika (art. 4 ust. 1 cyt. wyżej dekretu). Zakład pracy nie może wcześniej rozwiązać umowy o pracę na podstawie art. 3 ust. 1 pkt 3 cyt. dekretu, przewidującego rozwiązanie umowy o pracę wskutek usprawiedliwionej niemożności wykonywania pracy przez czas przekraczający miesiąc, gdyż prowadziłoby to do obejścia art. 4 tego dekretu, zapewniającego aresztowanemu pracownikowi trwanie umowy o pracę przez trzy miesiące pobytu jego w areszcie tymczasowym (ust. 1). Nadto takie postępowanie zakładu pracy byłoby sprzeczne z ustępem drugim tegoż przepisu. Zakazuje on bowiem zakładowi pracy odmówienia przyjęcia z powrotem pracownika, który został zrehabilitowany w postępowaniu karnym i stawił się do pracy w ciągu siedniu dni.

Powstaje pytanie, czy aresztowany członek spółdzielni pracy korzysta z ochrony prawnej w wymienionym wyżej zakresie. Czy tymczasowe aresztowanie członka spółdzielni trwające trzy miesiące powoduje wygaśnięcie spółdzielczego stosunku pracy? Przepis art. 128 § 1 ustawy o spółdzielniach i ich związkach nie daje odpowiedzi na te pytania, gdyż normuje tylko rozwiązanie spółdzielczego stosunku pracy dokonywane przez oświadczenie woli spółdzielni, nie dotyczy zaś odrębnej instytucji prawnej, jaką jest wygaśnięcie stosunku pracy z mocy prawa. Wspomniana ustawa zna tę instytucję, gdyż w myśl art. 126 § 1 wygaśnięcie spółdzielczego stosunku pracy następuje z ustaniem członkostwa, np. przez śmierć członka lub przez skuteczne wykluczenie. Wydaje się, że ustawa nie normuje wyczerpująco wszystkich wypadków wygaśnięcia spółdzielczego stosunku pracy, w szczególności takich, które nie wykazują odrębności między sytuacją członka spółdzielni pracy a osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę. W takich wypadkach położenie prawne członka spółdzielni nie może być gorsze od sytuacji pracownika. Aresztowanie członka spółdzielni stanowi wypadek nie unormowany przepisami art. 122—129 i innymi przepisami dotyczącymi spółdzielczego stosunku pracy oraz postanowieniami statutu, wobec czego do wypadku tego ma odpowiednie zastosowanie przytoczony przepis art. 4 dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. (art. 130). Z tych przyczyn tymczasowe aresztowanie członka spółdzielni trwające trzy miesiące powoduje wygaśnięcie spółdzielczego stosunku pracy.

*

Członkowi, z którym bezpodstawnie rozwiązano niezwłocznie spółdzielczy stosunek pracy w czasie trwania członkostwa, przysługuje roszczenie o nawiązanie tego stosunku i o odszkodowanie według zasad określonych w art. 127 § 3—5 (art. 128 § 2). Omówiłem już je wyżej w pkt IV. Członek może dochodzić tych roszczeń bez wyczerpania postępowania wewnątrzspółdzielczego (art. 133), przy czym nie korzysta on ze zwolnienia od kosztów sądowych (art. 3 ust. 1 pkt 3 przepisów o kosztach sąd. w sprawach cywilnych), gdyż nie dochodzi należności za pracę (była już o tym mowa wyżej).

Ustawa nie daje jasnej odpowiedzi na pytanie, jakie roszczenia przysługują członkowi, z którym spółdzielnia prawidłowo rozwiązała spółdzielczy stosunek pracy ze skutkiem natychmiastowym bez jego winy, gdy po ustaniu przyczyny usprawiedliwiającej jego nieobecność w pracy zgłosił się on do spółdzielni o ponowne zatrudnienie. Omówiony wyżej art. 128 § 1 i 2 nie rozstrzyga tej kwestii. W myśl art. 123 § 1 spółdzielnia jest zobowiązana zatrudnić takiego członka (zob. pkt II), chyba że przejściowo nie może tego uczynić z przyczyn od niej niezależnych (art. 239 k.z.). Członkowi przysługuje więc pierwszeństwo w zatrudnieniu oraz roszczenie o nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy i o odszkodowanie w razie zwłoki w zatrudnieniu go przez spółdzielnię. Roszczenie odszkodowawcze przysługuje za czas nie dłuższy niż sześć miesięcy stosownie do art. 127 § 3, gdyż taki członek nie może być w lepszym położeniu od członka, z którym spółdzielnia bezpodstawnie rozwiązała spółdzielczy stosunek pracy (art. 128 § 2).⁶

(dokończenie nastąpi)

⁶ M. Gersdorf i J. Ignatowicz w cyt. Komentarzu (przyp. 5 do art. 128) dopuszczają możliwość bronienia takiego poglądu (s. 180).