

# Andrzej Sikora

---

## O dopuszczalności stosowania przepisów prawa pracy w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych (artykuł dyskusyjny)

---

Palestra 21/11(239), 21-29

---

1977

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

ANDRZEJ SIKORA

## O dopuszczalności stosowania przepisów prawa pracy w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych (artykuł dyskusyjny)

*Autor omawia problem stosunku prawnego pomiędzy członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej a spółdzielnią w zakresie pracy członka, uwzględniając przy tym dynamikę ilościowego rozwoju tych spółdzielni oraz zróżnicowanie ich działalności produkcyjnej i usługowej. Proponuje nowe rozwiązanie co do tego stosunku bez konieczności dokonania nowelizacji ustawy o spółdzielniach i ich związkach.*

Rolnicze spółdzielnie produkcyjne są obecnie jedną z najbardziej dynamicznie rozwijających się form uspołecznionej gospodarki w rolnictwie. Mają już one dawno za sobą okres kryzysu, jaki nastąpił po roku 1956, kiedy to masowo ulegały likwidacji te spółdzielnie, które zostały założone w drodze administracyjnych nacisków. W dobie dzisiejszej, głównie dzięki korzystnej polityce kredytowej Państwa, rolnicy samorzutnie zakładają rolnicze spółdzielnie produkcyjne. O dużych rozmiarach tego ruchu świadczy chociażby stała rubryka w tygodniku „Spółdzielnią Produkcyjną”, gdzie wymieniane są nowo powstałe spółdzielnie.

Rolnicze spółdzielnie produkcyjne (w skrócie: rsp) są tworamii bardzo zróżnicowanymi zarówno pod względem liczby członków (obok spółdzielni składających się z kilkunastu członków istnieją „giganty”, w których liczba członków zbliża się do trzystu), jak i obszaru gruntów, na których gospodarują, oraz gałęzi produkcji i usług. Obok spółdzielni gospodarujących zespołowo jedynie w zakresie produkcji roślinnej (chów bydła i trzody prowadzą rolnicy indywidualnie), spotykamy również i takie spółdzielnie, w których prócz zespołowej produkcji roślinnej i zwierzęcej prowadzi się tucz brojlerów na podstawie technologii typu przemysłowego (niekiedy przeszło milion sztuk rocznie), w których pracują brygady remontowo-budowlane, zakłady usługowe (np. stolarnie, młyny), rozwinięty transport świadczy usługi także na zewnątrz, a warsztaty kooperują z przedsiębiorstwami państwowymi w zakresie produkcji maszyn, opakowań itp.

W rozważaniach poświęconych rsp chodzi autorowi o wykazanie naglącej potrzeby zajęcia się stosunkami pracy w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych, a zwłaszcza stosunkiem zatrudnienia członków spółdzielni. Co się tyczy sytuacji prawnej domowników członków rsp, to można powiedzieć, że nie będąc członkami rsp nie mają oni nie tylko czynnego i biernego prawa wyborczego, lecz w ogóle żadnych praw członkowskich, chyba że są zatrudnieni w rsp, wówczas bowiem traktowani są podobnie jak członkowie. Proponowane w artykule rozwiązanie nie rości sobie pretensji do wyczerpania problemu, wskazuje jednak kierunek, w jakim zdaniem autora, powinny iść zmiany, które powinny się przyczynić do poprawy istniejącej w tej dziedzinie sytuacji, mianowicie przez ściślejsze unormowanie wzajemnych praw i obowiązków rolniczej spółdzielni produkcyjnej i pracujących członków.

Jeśli natomiast chodzi o tzw. pracowników najemnych spółdzielni, których liczba w niektórych spółdzielniach sięga nieraz kilkudziesięciu osób, to ich status prawny nie różni się od sytuacji innych pracowników gospodarki uspołecznionej, są oni bowiem objęci przepisami prawa pracy. Z powyższych racji nie ma potrzeby omawiać szerzej ich sytuacji prawnej. Celowe będzie jednak nadmienić o pewnej, dość zresztą uciążliwej pod względem organizacyjnym odrębności tej grupy pracowniczej. Wobec bowiem niestabilizowanej sytuacji tych pracowników i ich niewielkiej liczby (w wielu spółdzielniach stosowana jest praktyka przyjmowania pracowników najemnych — po przepracowaniu pewnego czasu — na członków, co ze względu na obowiązujący w wielu spółdzielniach system wynagradzania w dniówkach obrachunkowych jest dla nich korzystne) nie mają oni własnego organu związkowego. W tej sytuacji uprawnienia rady zakładowej wykonuje wobec nich — na zasadzie art. 24 kodeksu pracy i pkt I ust. 16 wytycznych CRZZ z dnia 19.VI.1975 r. w sprawie zadań instancji związkowych przy stosowaniu niektórych przepisów prawa pracy (Biuletyn CRZZ z 1975 r. nr 11) — właściwa miejscowo wojewódzka rada związków zawodowych. Do pracowników tych stosuje się jednak w sprawach organizacyjnych postanowienia statutu i regulaminu spółdzielni.

Zanim przejdziemy do omówienia właściwego tematu, trzeba w najniezbędniejszym zakresie poświęcić nieco miejsca przepisom prawnym normującym pracę członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych.

Poza podstawowym źródłem, jakim jest ustawa z dnia 17.II.1961 r. o spółdzielniach i ich związkach (Dz. U. z 1961 r. Nr 12, poz. 61 i z 1974 r. Nr 47, poz. 28), której art. 113—117 poświęcone są temu zagadnieniu, stosunki zatrudnienia w rsp normują statuty. W związku ze wspomnianą na wstępie różnorodnością rolniczych spółdzielni produkcyjnych spotykamy się z 6 rodzajami statutów. Jest to niezbyt ściśle określenie, gdyż mowa tu o statutach wydanych i kolportowanych przez Centralny Związek Rolniczych Spółdzielni Produkcyjnych, niejako więc o statutach „wzorcowych”. Nie mają one jednak — w odróżnieniu od statutów wzorcowych z lat pięćdziesiątych — mocy bezwzględnie obowiązującej, bo, jak wiadomo, gwarancję zgodności statutu z prawem daje art. 3 § 3 ustawy o spółdzielniach stanowiący, że postanowienia statutu powinny być zgodne z zasadami ustalonymi przez właściwy centralny związek. Praktyka jednak skłania się do przyjmowania przez spółdzielnie produkcyjne całych statutów „wzorcowych”, przy czym w samym tekście przyjęto możliwość wyboru pewnych unormowań spółdzielni przez podanie kilku alternatywnych rozwiązań, jak np. przez przyjęcie odpłatnego bądź nieodpłatnego użytkowania przez spółdzielnię wkładów gruntowych wnoszonych przez członków, ustalanie wysokości wpisowego, udziału itp. Wszystkie te statuty, jak np. statut rsp I typu (prowadzi zespołowo jedynie produkcję roślinną), II typu (prowadzi zespołowo produkcję roślinną i zwierzęcą, a ponadto zakłady usługowe), statut spółdzielni drobiarskiej, spółdzielni hodowców itp., poświęcają wiele miejsca przedmiotowi działalności spółdzielni i sprawom organizacyjnym, natomiast unormowanie prawne pracy członków jest bardzo ogólnikowe. Statuty te można podzielić na takie, w których główny nacisk położono na pracę zespołową (wspomniane wyżej statuty spółdzielni I i II typu), oraz na takie (w praktyce rzadziej występujące), w których obok pracy zespołowej rolnicy prowadzą indywidualne gospodarstwa rolne, pracując w gospodarstwie zespołowym tylko w miarę potrzeby (statuty rolniczej spółdzielni hodowców, tuczu zwierząt itp.).

Różnica ta ma duże znaczenie dla kształtowania się stosunków pracy w rsp. Praca członków rsp, zwłaszcza w spółdzielniach produkcyjnych II typu, zbliża się (o czym dalej będzie szerzej mowa) do pracy w pozostałych gałęziach gospodarki

uspołecznionej, natomiast w innych typach spółdzielni podobieństwo to jest mniejsze.

Aktami prawnymi rządu niższego niż ustawa spółdzielcza i statut są wprowadzane w niektórych spółdzielniach, na mocy uchwały walnego zgromadzenia, regulaminy. Ich zakres i treść odpowiada mniej więcej regulaminom pracy, o których mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 20.XII.1974 r. w sprawie regulaminów pracy... (Dz. U. Nr 49, poz. 299 z późn. zmianami). We „wzorcowym” regulaminie wydanym przez Centralny Związek Rolniczych Spółdzielni Produkcyjnych znajdziemy obok przepisów natury organizacyjnej szereg przepisów, które ze względu na swą wagę mogłyby się znaleźć w statucie (np. sprawy urlopów wypoczynkowych). Zamieszczenie tego rodzaju przepisów w regulaminie było podyktowane chyba względami natury praktycznej, regulamin bowiem łatwiej zmienić niż statut, gdyż wystarczy zwykła większość głosów członków na walnym zgromadzeniu, a poza tym nie ma tu potrzeby rejestracji w sądzie. W sprawie urlopów regulamin „wzorcowy” postuluje m.in. oparcie się w tej mierze na zasadach kodeksu pracy. Nie wszystkie jednak spółdzielnie mogą wygospodarować odpowiednie fundusze, tak by można było w pełni stosować wobec swych członków urlopy płatne z oparciem się na zasadach kodeksu pracy, nie wszystkie też mają po temu możliwości zastąpienia pracowników korzystających z urlopu wypoczynkowego innymi pracownikami. Niemniej jednak jest charakterystyczne (o czym będzie jeszcze mowa dalej), że możliwość objęcia pracowniczymi urlopami wypoczynkowymi członków większej liczby spółdzielni przyświecała autorom regulaminu „wzorcowego”. Co do mocy obowiązującej omawianego regulaminu, to aktualne są w tej mierze zamieszczone wyżej uwagi na temat statutów „wzorcowych”.

Punktem wyjścia do naszych dalszych rozważań jest orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 22.XII.1972 r. II CR 543/72 (OSNCP z 1973 r. nr 9, poz. 163). W uzasadnieniu do tego orzeczenia Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 113 ustawy o spółdzielniach i ich związkach („Zdolny do pracy członek spółdzielni produkcyjnej ma prawo i obowiązek pracować w spółdzielni w zakresie ustalonym przez statut lub uchwałę walnego zgromadzenia”) statuuje swoisty stosunek prawny, odmienny zarówno od pracowniczego jak i od spółdzielczego stosunku pracy (w spółdzielniach pracy). Stosunek ten wynika z praw i obowiązków członków spółdzielni. Członkowie ci, zdaniem Sądu Najwyższego, wykonują pracę w spółdzielni w zakresie ustalonym przez statut i uchwały walnego zgromadzenia (statuty zawierają przepisy stanowiące rozwinięcie art. 113; do kompetencji walnego zgromadzenia należy uchwalanie zakresu obowiązku pracy członków — uwaga *autora*).

Konkludując, Sąd Najwyższy stwierdza, że do owego swoistego stosunku prawnego mają zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego, o ile nic innego nie wynika z ustawy o spółdzielniach i statutu danej spółdzielni.

Dla lepszego zrozumienia istoty rzeczy pożądanę będzie podanie w niezbędnym zakresie stanu faktycznego sprawy, na kanwie którego wydano wspomniane wyżej orzeczenie. Otóż powód-członek rolniczej spółdzielni produkcyjnej pracujący na stanowisku kierownika cegielni prowadzonej przez tę spółdzielnię został przez zarząd zwolniony. Po rozpoznaniu odwołania walne zgromadzenie uchwaliło zwolnić go z pracy i wykluczyć ze spółdzielni. Po ponownym rozpatrzeniu sprawy wskutek wniosku powoda walne zgromadzenie członków podtrzymało powyższą uchwałę. Powód wystąpił w związku z tym przeciwko spółdzielni z pozwem o uchylenie uchwały walnego zgromadzenia o wykluczeniu go ze spółdzielni, o zobowiązanie spółdzielni do nawiązania z nim spółdzielczego stosunku pracy i do za-

trudnienia go na zajmowanym przedtem stanowisku lub na stanowisku równorzędnym i o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania. Sąd wojewódzki uwzględnił powództwo w całości, Sąd Najwyższy zaś zmienił wyrok w ten sposób, że zobowiązał spółdzielnię do dopuszczenia powoda do pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom zawodowym. Jak stwierdził dalej w uzasadnieniu SN, w niniejszym wypadku nie może być mowy o nawiązaniu spółdzielczego stosunku pracy, gdyż do członków rsp nie stosuje się przepisów ustawy o spółdzielniach dotyczących spółdzielczego stosunku pracy (art. 122 i nast. ustawy o spółdzielniach i ich związkach). Członkom tym przysługuje jednak roszczenie o dopuszczenie do pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom i w takim zakresie, jaki został ustalony dla danego roku przez walne zgromadzenie, a ponadto możliwość domagania się odszkodowania. Podstawę obu roszczeń stanowią przepisy art. 471 k.c.

Stanowisko Sądu Najwyższego zgodne jest w tej mierze z poglądami M. Gersdorfa i J. Ignatowicza w komentarzu do prawa spółdzielczego.<sup>1</sup> W nowszych publikacjach stanowisko to aprobuje: S. Buczkowski<sup>2</sup> i W. Jaśkiewicz.<sup>3</sup> Ten ostatni autor wyraża pogląd, że bliższe unormowanie stosunku pracy członków rsp powinno się znaleźć w przygotowywanym obecnie kodeksie rolnym; przypuszcza również, że znajdują się w nim odesłania do kodeksu pracy. Zdaniem jego obecnie jedynie przepisy działu X kodeksu pracy (przepisy bhp) mają bezpośrednie zastosowanie w rsp. Należy tu nadmienić, że w projekcie kodeksu rolnego z grudnia 1974 r. przepisy regulujące sprawy pracy członków rsp (art. 146 i nast.) powtarzają jedynie sformułowania zawarte w ustawie o spółdzielniach.

Podobne stanowisko zajmuje także R. Bierzanek.<sup>4</sup> Wskazuje on jednak na możliwość uregulowania w statucie spółdzielni praw i obowiązków członków w sposób korzystniejszy, niż to przewiduje ustawa o spółdzielniach. Rozumie przez to zapewnienie w statucie członkom rsp tych uprawnień i korzyści, z jakich korzystają osoby pozostające w stosunku pracy. Nie widzi również przeszkód, by ze wszystkimi lub niektórymi członkami spółdzielni zawarła umowę o pracę na zasadach ogólnie obowiązującego prawa pracy.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 10.VIII.1976 r. I PZP 37/76 (OSNCP z 1977 r. nr 2, poz. 23) zajął stanowisko, że „organy powołane do rozpatrywania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy (art. 242 k.p.) nie są właściwe do rozpatrywania sporów członków rsp o roszczenia ze stosunku członkostwa, powstałe również na tle wykonywania pracy w tej spółdzielni”. W uzasadnieniu tego orzeczenia podano, że nowela do ustawy o spółdzielniach i ich związkach z 1974 r. objęła jedynie członków spółdzielni pracy, a co się tyczy członków rsp, to ich obowiązek pracy wynika ze stosunku członkostwa. Tym samym Sąd Najwyższy — już pod rządami kodeksu pracy — potwierdził swe dotychczasowe stanowisko w omawianej kwestii.

Odmienne zapatrywania ma w tej sprawie S. Breyer.<sup>5</sup> Nie widzi on głębszych różnic pomiędzy spółdzielczym stosunkiem pracy w spółdzielniach pracy a stosunkiem pracy członków rsp. Stwierdza, że ze względu na charakter pracy

<sup>1</sup> Por. M. Gersdorf, J. Ignatowicz: *Prawo spółdzielcze — Komentarz*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1966, str. 248 i nast.

<sup>2</sup> Por. S. Buczkowski: *Przegląd orzecznictwa i piśmiennictwa z zakresu prawa spółdzielczego za rok 1973*, wyd. CRS, Warszawa 1975

<sup>3</sup> Por. W. Jaśkiewicz w pracy zbiorowej: *Studia nad kodeksem pracy*, wyd. UAM, Poznań 1976, str. 30.

<sup>4</sup> R. Bierzanek: *Prawo spółdzielcze w zarysie*, PWN, Warszawa 1976.

<sup>5</sup> S. Breyer: *Praca w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych*, „Państwo i Prawo” 1962, nr 1.

w rsp istnieje szczególnego rodzaju spółdzielczy stosunek pracy, który nazywa on rolno-spółdzielczym stosunkiem pracy (określenia tego użył już przedtem M. Świącicki<sup>6</sup>).

Poglądy S. Breyera i M. Świącickiego, którzy przyjmują istnienie rolno-spółdzielczego stosunku pracy, pozwalają na przyjęcie dwóch założeń. Pierwsze z nich zmierza do uregulowania stosunku pracy członków rsp przez rozciągnięcie na nich stosowania przepisów o spółdzielczym stosunku pracy członków spółdzielni pracy. Założenie to trzeba jednak odrzucić, ponieważ mimo wielu podobieństw pomiędzy wymienionymi wyżej stosunkami rolno-spółdzielczy stosunek pracy ma jednak swoje odrębności, choćby takie np., jak kwestia wkładów gruntowych i innych niepieniężnych, duże zróżnicowanie typów spółdzielni, praca zespołowa i indywidualna członków. Nie można zatem do członków rsp stosować wprost przepisów dotyczących spółdzielczego stosunku pracy. Również stosowanie „odpowiednie” tych przepisów do członków rsp nie wchodzi tu w rachubę, choćby z tego względu, że przepisy ustawy o spółdzielniach i ich związkach dotyczące spółdzielczego stosunku pracy odsyłają w sprawach w niej nie uregulowanych do kodeksu pracy (art. 133<sup>6</sup>). Stosowanie zaś metody podwójnego odesłania jest z punktu widzenia techniki legislacyjnej nie do przyjęcia i stwarza duże trudności w stosowaniu przepisów.

Pozostaje zatem do rozważenia możliwość odpowiedniego zastosowania przepisów prawa pracy do stosunku pracy w rsp. Podstawy teoretyczne do przyjęcia takiej koncepcji przez wyodrębnienie ze stosunku członkostwa, łączącego członka z rsp, odrębnego, lecz ściśle z członkostwem związanego stosunku pracy, dał już M. Świącicki we wspomnianej wyżej pracy. Nie można się tu zgodzić z poglądem R. Bierzanka zawartym w cytowanej wyżej książce (str. 145), że przepisy ustawy o spółdzielniach świadczą o tym, iż zamiarem ustawodawcy nie było ukształtowanie stosunku pracy w rsp jako spółdzielczego stosunku pracy. Artykuł 113 ustawy o spółdzielniach traktujący o pracy w rsp zawiera sformułowania tak ogólnikowe, że bynajmniej nie są one przeszkodą do przyjęcia rolno-spółdzielczego stosunku pracy. Po prostu w chwili uchwalenia ustawy spółdzielnie produkcyjne były jednostkami o jeszcze nie okrzepliej formie organizacyjnej, stąd też ze względów zrozumiałych sprawy te zostały potraktowane ogólnie i w ten sposób dopuszczono do przyjęcia co do stosunku pracy w rsp jednego z dwóch reżymów: prawa cywilnego lub prawa pracy. Wybór między nimi ustawa pozostawiła statutom spółdzielni. Również wydanie noweli do ustawy z 1974 roku nie może świadczyć zdecydowanie o chęci pozostawienia w tej materii *status quo*. Ustawodawca, widząc różnice pomiędzy stosunkiem pracy członków rsp a stosunkiem pracy członków spółdzielni pracy, nie zdecydował się na łączne unormowanie tych stosunków, pozostawiając bliższe unormowanie stosunku pracy w rsp statutom. Zresztą również R. Bierzank przyznaje, że prawo pracy ze swoimi udogodnieniami socjalnymi wywiera nieodparty wpływ na pracę członków rsp, i dopuszcza możliwość zapewnienia w statucie członkom rsp tych uprawnień i korzyści, z jakich korzystają osoby pozostające w stosunku pracy.

Pogląd, że treść art. 113 ustawy o spółdzielniach bynajmniej nie przeszkadza przyjęciu w rsp konstrukcji rolno-spółdzielczego stosunku pracy, reprezentuje również S. Breyer we wspomnianym wyżej artykule.

Aby uzasadnić możliwość przyjęcia koncepcji, w myśl której w statutach rol-

<sup>6</sup> M. Świącicki: Spółdzielczy stosunek pracy w spółdzielniach produkcyjnych rolnych, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1958.

niczych spółdzielni produkcyjnych powinno się znaleźć, poza unormowaniem specyficznych cech rolno-spółdzielczego stosunku pracy, odesłanie do odpowiedniego stosowania ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy, trzeba w sposób skrótowy zapoznać się z poglądem M. Świącickiego. Poddał on krytyce stanowisko niektórych autorów oraz Sądu Najwyższego, w myśl którego stosunek pracy członków rsp wynika ze stosunku członkostwa jako jeden z jego elementów składowych. W rozprawie tej przeprowadził M. Świącicki dogłębną analizę charakteru pracy członków rsp i doszedł do wniosku, że zawiera ona wszystkie elementy stosunku pracowniczego: osobiste świadczenie pracy, praca podporządkowana nie wyznaczana jednostronnie, lecz w porozumieniu z członkiem, ryzyko produkcyjne ponoszone w zasadzie przez spółdzielnię jako pracodawcę. System dniówek obrachunkowych jako sposób wynagradzania członków rsp wprowadza zainteresowanie materialne członków w wynikach osiągniętych przez spółdzielnię. W praktyce można porównać to zainteresowanie z zainteresowaniem pracowników przedsiębiorstwa przy realizowaniu zadań planowych warunkujących osiągnięcie premii. Konieczność pokrywania z funduszu udziałowego strat spółdzielni występuje jedynie teoretycznie. Zresztą w nowych statutach „wzorcowych”, jak np. w statucie spółdzielni drobiarskiej, postuluje się wprowadzenie w rsp wynagrodzenia za pracę według z góry określonych stawek pieniężnych, a więc zaciera się jeszcze bardziej różnica w tej mierze pomiędzy wynagrodzeniem pracowniczym a wynagrodzeniem członka rsp.

M. Świącicki wyodrębnił zatem stosunek członkostwa (można go nazwać stosunkiem członkostwa *sensu stricto*), na którego treść składają się obowiązki i uprawnienia członka i spółdzielni (np. wniesienie udziału, prawo uczestniczenia w walnym zgromadzeniu, czynne i bierne prawo wyborcze itp.). Obok niego istnieje odrębny zespół praw i obowiązków, jakim jest rolno-spółdzielczy stosunek pracy, który nie może istnieć samodzielnie, lecz tylko w ścisłym powiązaniu ze stosunkiem członkostwa *sensu stricto*.

Trzeba tu dodać, że w najnowszym statucie „wzorcowym” rolniczej spółdzielni produkcyjnej II typu, wydanym przez CZ RSP w 1976 r., istnieje wyraźne rozróżnienie na członków biorących udział w pracy zespołowej i na pozostałych członków, a więc w praktyce emerytów i rencistów.<sup>7</sup> Wynika stąd, że nowy wzór statutu mimowolnie wskazuje na to, iż nie można się obyć bez rozróżnienia tych dwóch stosunków.

M. Świącicki poddał krytyce stanowisko upatrujące w stosunku pracy członków rsp jeden ze składowych elementów stosunku członkostwa bez wyodrębniania go z tego stosunku. Otóż stanowisko to prowadziłyby do przyjęcia, że obowiązek pracy spółdzielcy byłby jednostronnie wyznaczany przez organy spółdzielni. Tymczasem tak nie jest, gdyż w praktyce członek pracuje na podstawie dorozumianego choćby porozumienia (najczęściej z zarządem spółdzielni) co do ilości i jakości świadczonej pracy i otrzymywanego za nią wynagrodzenia.

Jesteśmy świadkami, jak już stwierdzono to na wstępie, wielkiego rozwoju spółdzielni produkcyjnych, których rola ciągle się zwiększa. Poza pracą związaną z produkcją roślinną i zwierzęcą wiele spółdzielni uzyskało zezwolenia na prowa-

<sup>7</sup> Por. w tej mierze treść ustępów 2 i 3 § 33 statutu:

„(...) Ust. 2. Do ważności uchwał w sprawie przyjęcia i wykluczenia członka ze spółdzielni, wyboru i odwołania członków zarządu i komisji rewizyjnej, zmiany statutu, połączenia się oraz likwidacji spółdzielni konieczna jest obecność co najmniej 2/3 ogólnej liczby członków.

Ust. 3. Jeżeli do ważności uchwały walnego zgromadzenia wymagana jest obecność więcej niż połowy ogólnej liczby członków, do wymaganego quorum nie wlicza się nieobecnych na walnym zgromadzeniu członków-rencistów i emerytów.”

dzenie działalności usługowej bądź wytwórczej, jak np. zakładów remontowo-budowlanych, cegielni, młynów, zakładów przetwórczych owoców i warzyw itp. Jak już wskazywał S. Breyer (we wspomnianym wyżej artykule), praca członków rsp w zakładach wytwórczych nie różni się od pracy członków spółdzielni pracy czy pracowników przedsiębiorstw. Liczba członków rsp z wkładami gruntowymi lub innymi niepieniężnymi (stolarnie, inne warsztaty) jest w stosunku do ogólnej liczby członków spółdzielni — tych zwłaszcza, które prowadzą działalność wytwórczą i usługową — niewysoka. Większość zatem członków spółdzielni z wkładami pieniężnymi pozostaje w sytuacji zbliżonej do członków spółdzielni pracy.

Wśród członków rsp istnieje, podobnie jak i w innych zakładach pracy, fluktuacja kadr. Zwoływanie za każdym razem walnego zgromadzenia członków w celu wykluczenia członka jest czynnością żmudną i czasochłonną, zwłaszcza w tych spółdzielniach, które liczą więcej niż 200 członków zatrudnionych zarówno w siedzibie jak i w jej filiach, położonych czasem o kilkanaście kilometrów od siedziby spółdzielni (takie spółdzielnie nie są dziś bynajmniej rzadkością).

Podobnie ma się sprawa z przejściem pracownika z jednej brygady do drugiej na stałe. Decyduje o tym co prawda zarząd, lecz członkowi przysługuje odwołanie od uchwały zarządu do walnego zgromadzenia. Spory na tym tle mogą występować stosunkowo często.

Te wybrane przykłady świadczą o tym, że w dużych spółdzielniach produkcyjnych stosowanie obecnie obowiązujących przepisów napotyka duże trudności.

Jednocześnie obserwujemy coraz bardziej rozszerzający się proces obejmowania członków rsp tymi uprawnieniami, z których korzystają pozostali pracownicy gospodarki społecznej. Członkowie rsp i ich rodziny korzystają ze świadczeń emerytalnych, rentowych oraz z zasiłków chorobowych i innych na podstawie dekretu z dnia 4.III.1976 r. o ubezpieczeniu społecznym członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i ich rodzin (Dz. U. Nr 10, poz. 54). Od 1 stycznia 1976 r. członkowie i ich rodziny zostali objęci nową ustawą o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 1975 r. Nr 20, poz. 105). Podobnie regulamin „wzorcowy” rsp zaleca, by te spółdzielnie, które wypracują odpowiednie fundusze, przyznawały członkom urlopy na zasadach ustalonych w kodeksie pracy. Tenże regulamin zawiera, jeśli chodzi o odpowiedzialność materialną członków rsp wobec spółdzielni jako pracodawcy, podobne sformułowania jak Dział V kodeksu pracy. To samo dotyczy kar dyscyplinarnych. Widzimy zatem, że tendencja do objęcia przepisami prawa pracy i ubezpieczeń społecznych także członków rsp jest bardzo silna i ujawnia się zarówno w postaci ogólnie obowiązujących unormowań ustawowych (dekret o ubezpieczeniach społecznych, ustawa wypadkowa), jak i zaleceń Centralnego Związku Rolniczych Spółdzielni Produkcyjnych (regulamin „wzorcowy”).

Pozostaje zatem pójść konsekwentnie dalej i unormować stosunek pracy członków rsp w taki sposób, żeby w statutach zamieścić szczegółowe postanowienia uwzględniające swoistość tego stosunku jako rolno-spółdzielczego stosunku pracy, natomiast w pozostałych sprawach statut odsyłałby do ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy — podobnie jak to czyni art. 133<sup>8</sup> ustawy o spółdzielniach w stosunku do członków spółdzielni pracy. Naturalnie, chodziłoby o takie ujęcie, które zapewniałoby zachowanie wszelkich form demokracji wewnątrzspółdzielczej, gdyż rolno-spółdzielczy stosunek pracy jest pochodny od stosunku członkostwa *sensu stricto*.

Takie unormowanie sprawiłoby, że odpadłaby konieczność powtórnej nowelizacji ustawy o spółdzielniach, a to wobec bardzo ogólnej treści art. 113 tej ustawy.



Na możliwość uregulowania w statucie rolniczej spółdzielni produkcyjnej stosunku pracy członków w sposób podobny do spółdzielczego stosunku pracy w spółdzielniach pracy wskazał także Sąd Najwyższy w uzasadnieniach do cytowanych wyżej orzeczeń z dnia 22.XII.1972 r. II CR 543/72 i z dnia 10.VIII.1976 r. I PZP 37/76. Wydaje się więc, że statuty mogłyby wykorzystać, idąc za powyższą sugestią Sądu Najwyższego, niektóre postanowienia ustawy o spółdzielniach odnoszące się do stosunku pracy członków spółdzielni pracy. Przykładowo do wykorzystania nadają się art. 123 § 2 (nawiązanie stosunku pracy przez zawarcie spółdzielczej umowy o pracę) i art. 125 (dopuszczalność wypowiedzenia w niektórych wypadkach spółdzielczej umowy o pracę przez spółdzielnię). Terminy wypowiedzenia umowy o pracę przez członków, którzy wnieśli wkład gruntowy lub inny niepieniężny, byłyby takie same jak w pozostałych wypadkach, przy czym wykreślenie członka z rejestru spółdzielni (art. 21 § 2) przez walne zgromadzenie następowaloby w późniejszym okresie, tak żeby spółdzielnia mogła zebrać plony z gruntu będącego przedmiotem wkładu i dopiero później rozliczyć się z byłym członkiem. W okresie od chwili rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę do momentu wykreślenia go z rejestru spółdzielni, członek taki nie pracowałby już, a jedynie pobierałby wynagrodzenie za używanie wkładu przez spółdzielnię, mianowicie tzw. rentę gruntową, jeżeli statut wynagrodzenia takie przewiduje. Wobec konieczności operatywnego działania decyzje o wypowiedzeniu spółdzielczej umowy o pracę lub o jej natychmiastowym rozwiązaniu z winy członka podejmowałby zarząd spółdzielni w porozumieniu z komisją rewizyjną, która pełniłaby rolę, jaką w pozostałych zakładach pracy spełniają związki zawodowe. Komisja rewizyjna jest bowiem samodzielnym, niezależnym od zarządu organem powołanym do jego kontroli. Odwołanie od decyzji zarządu składałby członek do walnego zgromadzenia; dalszy tryb postępowania w takich wypadkach normuje ustawa o spółdzielniach.

Stosowanie kodeksu pracy i przepisów wykonawczych, do których odsyłałby statut, byłoby oczywiście „odpowiednie”. Dla uniknięcia niedomówień musiałyby znaleźć w statucie dokładne normowanie te sprawy, które w sposób zasadniczy różnią rolno-społdzielczy stosunek pracy od pracowniczego. Na przykład w spółdzielniach nie miałyby zastosowania art. 42 § 4 k.p. Chodzi tu o możliwość przeniesienia pracownika do innej pracy na okres 3 miesięcy przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia i zapewnieniu mu pracy odpowiedniej do jego kwalifikacji. Otóż ten ostatni warunek byłby przeszkodą do stosowania tego przepisu w rsp. Panuje tam bowiem powszechnie przyjęta praktyka, że w razie pilnych prac polowych każdy członek, i to niezależnie od zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji, obowiązany jest wziąć w nich udział na polecenie zarządu (praktycznie przewodniczącego lub upoważnionej przez niego osoby) w celu zapobieżenia stratom. Ze względu na sezonowość pracy w rolnictwie niedopuszczalny jest stosowany w innych jednostkach gospodarki uspołecznionej sposób wynagradzania za godziny nadliczbowe. Wspomniano już też wyżej o tym, że spółdzielnie udzielają członkom płatnych urlopów wypoczynkowych w mniejszym rozmiarze, niż to wynika z kodeksu pracy.

Niektóre przepisy kodeksu pracy nie miałyby w ogóle zastosowania, jak np. przepisy o zatrudnieniu na okres próbny i wstępny; powinien stanowić o tym statut.

Wobec różnorodności typów spółdzielni można by zaproponować zredagowanie kilku statutów „wzorcowych”, wzorujących się w różnym zakresie na kodeksie pracy, począwszy od najbardziej do niego zbliżonych (takim byłby np. statut rolniczej spółdzielni drobiarskiej, *de facto* „fabryki” młodego drobiu rzeźnego) aż do

zawierającego najwięcej odmiennych unormowań (np. statut rsp I typu prowadzącej zespołowo jedynie produkcję roślinną).

Tego rodzaju pluralistyczne rozwiązanie byłoby adekwatne do obecnego poziomu organizacyjnego i gospodarczego niektórych spółdzielni, jak np. Rolniczej Spółdzielni Produkcyjnej „Wyzwolenie” w Simoradzu w woj. bielskim, gospodarzącej na 537 ha gruntów, liczącej 257 członków (w tym 59 z wkładem gruntowym), prowadzącej szeroko zakrojoną działalność wytwórczą i usługową poza produkcją rolniczą i zwierzęcą. Rozwiązanie to podkreśla także wagę statutu jako aktu prawnego, który powinien odgrywać pierwszorzędną rolę w kształtowaniu praw i obowiązków członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych w zakresie rolno-społdzielczego stosunku pracy. Możliwość zmiany statutu na mocy uchwały walnego zgromadzenia gwarantuje pełną elastyczność proponowanego rozwiązania bez potrzeby zmiany aktów prawnych wyższego rzędu. Duża rola przypadnie tu tzw. zasadom statutowym wydawanym przez CZ RSP, zawierającym wytyczne dla spółdzielni w tej dziedzinie.

Centralny Związek Rolniczych Spółdzielni Produkcyjnych jest tu gwarantem, żeby zasady określone w statutach odpowiadały przepisom prawnym i zasadom współżycia społecznego PRL.

Tendencja do zmniejszania różnic pomiędzy stosunkami pracy w rolnictwie i w przemyśle jest jak najbardziej zrozumiała.

Proponowane rozwiązania zgodne są z tendencją do zrównania praw i obowiązków wszystkich pracowników na bazie fundamentalnego aktu prawnego, jakim jest kodeks pracy, przy jednoczesnym uwzględnieniu odmienności pracy w rsp, wykonywanej w ramach stosunku członkostwa

STANISŁAW ŁAGODZIŃSKI

## Agresywność działania sprawcy jako czynnik konstituujący szczególną zuchwałość z art. 208 k.k.

*Pojęcie szczególnej zuchwałości kradzieży ujmowane jest w doktrynie prawa karnego zbyt szeroko przez czynienie z tej kradzieży przestępstwa mającego być — łącznie z kradzieżą z włamaniem — typem pośrednim między kradzieżą zwykłą a rozbojem. Również praktyka traktuje zbyt szeroko pojęcie „gwałtu na osobie” w przestępstwie rozboju, przez co przepis art. 210 § 1 k.k. stosuje niejednokrotnie do kradzieży popełnionych w sposób szczególnie zuchwały.*

*Wydaje się być rzeczą prawidłową oparcie szczególnej zuchwałości kradzieży na kryterium agresywności działania sprawcy, co może pozwolić na uniknięcie zasynnalizowanych tendencji a jednocześnie na związanie tego typu przestępstwa ze stroną podmiotową czynu.*

Wprowadzenie przez kodeks karny z 1969 r. kwalifikowanego typu przestępstwa przeciwko mieniu w postaci kradzieży szczególnie zuchwałej, a ściślej rzecz biorąc