Mieczysław Piekarski

Zmiany w orzecznictwie dotyczącym spółdzielczego stosunku pracy

Palestra 7/1(61), 15-29

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.

MUZEUM HISTORII POLSKI

MIECZYSŁAW PIEKARSKI

Zmiany w orzecznictwie dotyczącym spółdzielczego stosunku pracy

I

Ustawa z dnia 17 lutego 1962 r. o spółdzielniach i ich związkach (Dz. U. Nr 12, poz. 61) [1] wprowadziła między innymi zmiany w zakresie spółdzielczego stosunku pracy. Zaczynają już one działać po wejściu w życie ustawy z upływem trzech miesięcy od dnia jej ogłoszenia (art. 191), tj. w dniu 4 czerwca 1962 r.

Sprawy rozpoznawane według nowego prawa spółdzielczego i według postanowień statutów spółdzielni pracy, dostosowanych do nowego prawa, dotarły już do sądów wojewódzkich w trybie rewizyjnym. Natomiast Sąd Najwyższy nie miał jeszcze wystarczającej sposobności wypowiedzieć się co do modyfikacji swego orzecznictwa, które trzeba będzie dostosować do nowego prawa spółdzielczego.

Wydaje się więc, że dyskusja w omawianym przedmiocie jest bardzo na czasie. Chciałbym wziąć w niej udział i dlatego w niniejszym przyczynku poruszę kilka kwestii, które już teraz nasuwają wątpliwości i wymagają wyjaśnienia.

II

Aby wyjaśnić zmiany wprowadzone przez ustawę w zakresie spółdzielczego stosunku pracy, trzeba przypomnieć, że po wyzwoleniu początkowo nie odróżniano w Polsce Ludowej spółdzielczego stosunku pracy od pracowniczego stosunku pracy. Traktowano bowiem członków spółdzielni pracy tak jak pracowników „najemnych". Zarząd spółdzielni pracy zawierał z członkami spółdzielni umowy, które uważano za umowy o pracę, i rozwiązywał te umowy, stosując przepisy prawa pracy, a więc w drodze wypowiedzenia albo wydalenia z pracy bez wypowiedzenia „z ważnej przyczyny".

Ówczesne prawo nie zawierało skutecznych ograniczeń rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia, takich jak obowiązujące obecnie z mocy dekretu z dnia 18 stycznia 1958 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11 z późniejszymi zmianami).

[1] Cytowane w niniejszym artykule przepisy bez bliższego oznaczenia dotyczą wymienionej ustawy. Również użyty w niniejszym artykule termin „ustawa" bez bliższego oznaczenia dotyczy wymienionej ustawy.

Umożliwiało to tłumienie krytyki wskutek wydalania z pracy aktywnych członków spółdzielni pracy zwalczających nadużycia, co z kolei odstraszało innych od poczynań zmierzających do uzdrowienia stosunków panujących w tych „spółdzielniach", które pod szyldem spółdzielczym ukrywały działalność spekulacyjną. W takich wypadkach pozbawieni pracy i zarobków spółdzielcy wytaczali procesy odszkodowawcze przeciwko spółdzielniom i wykazywali, że usunięto ich (przez wykluczenie albo przez wydalenie z pracy lub przez wypowiedzenie umowy o pracę) ze spółdzielni bezpodstawnie po to, by nie mogli przeszkadzać w kontynuowaniu nadużyć. Takie liczne procesy uwidoczniły z całą ostrością konieczność zapewnienia członkom spółdzielni pracy szerszej ochrony prawnej zatrudnienia, zwłaszcza że założyciele tych spółdzielni oraz wstępujący do nich wnosili często do spółdzielni swe środki produkcji (narzędzia pracy, maszyny, lokale z urządzeniem itp.), a po usunięciu z przedsiębiorstwa spółdzielni bywali pozbawiani możności uzyskania innej pracy zarobkowej.

Z wyłuszczonych wyżej względów wprowadzono w orzecznictwie i doktrynie rozróżnienie spółdzielczego stosunku pracy od pracowniczego stosunku pracy, zwanego też — w kontynuacji słownictwa pokapitalistycznego — „najemnym" dlatego, że pracownik odnajmuje swoją gotowość do pracy za wynagrodzeniem. Podkreślano, że członek spółdzielni pracy nie wynajmuje swej siły roboczej, lecz pracuje „na swoim" w przedsiębiorstwie stanowiącym wspólną własność spółdzielców jako współgospodarz tego przedsiębiorstwa[2], nie jest zatem pracownikiem najemnym. Dlatego też otrzymuje on za swą pracę w spółdzielni wynagrodzenie zależne od rezultatu gospodarczej działalności spółdzielni, uczestnicząc zarówno w podziale czystej nadwyżki, jak i w stratach spółdzielni, które mogą być pokryte z funduszu udziałowego[3]; poza tym także skrócenie czasu pracy czy przestoje mogą spowodować obniżenie, a nawet utratę zarobków[4].

Opisana wyżej pozycja członków spółdzielni pracy znalazła wyraz w ich uczestnictwie w samorządzie spółdzielczym, m. in. w zakresie ich wpływu na normowanie zatrudnienia i należnego im wynagrodzenia. Toteż w spółdzielniach pracy pozycja spółdzielców jako członków kolektywu samorządu zaczęła wysuwać się przed ich pozycję jako osób zatrudnionych, podporządkowanych kierownictwu zakładu pracy. Zaznaczyła się w tym względzie wyraźna różnica między członkami spółdzielni pracy a pracownikami np. przedsiębiorstw państwowych. Mimo bowiem rozwoju demokracji robotniczej wyrażającej się w rosnącym udziale załóg w zarządzaniu zakładami pracy, w przedsiębiorstwach państwowych pozycja pracownika jako członka kolektywu samorządu nie

[2] W zdaniu tym użyłem określenia „wspólna własność" w znaczeniu ekonomicznym, zbliżonym do potocznego. Prawnie bowiem przedsiębiorstwo spółdzielni pracy stanowi jej własność jako osoby prawnej.

[3] Jeżeli nie wystarczą inne przeznaczone na ten cel fundusze.

[4] Znajdowało to wyraz także w obniżeniu wynagrodzenia członków spółdzielni pracy za zatrudnienie w godzinach nadliczbowych i za pracę nocną na mocy uchwały Prezydium Rządu nr 55 z dnia 16.II.1952 r. w sprawie zasad wynagradzania członków spółdzielni pracy (Mon. Pol. Nr A-17, poz. 204).

dominuje jeszcze nad jego pozycją jako strony podporządkowanej „mianowanemu" kierownictwu zakładu pracy. Natomiast w spółdzielniach pracy operatywne kierowanie zatrudnieniem członków spółdzielni i prowadzenie jej przedsiębiorstwa powierzone jest osobom wybieranym przez tychże członków spółdzielni i podlegającym ich kontroli.

Z powyższych względów udział kolektywu członkowskiego w zarządzaniu spółdzielczym zakładem pracy jest większy niż w przedsiębiorstwach państwowych, co znalazło m. in. wyraz w odróżnieniu spółdzielczego stosunku pracy od pracowniczego stosunku pracy oraz w przyjętej przez orzecznictwo Sądu Najwyższego i przez przeważającą część doktryny tezie o nierozerwalności członkostwa i spółdzielczego stosunku pracy.[5] Przyjmowano więc, że stosunek ten wypływa z członkostwa spółdzielni pracy, a nie z osobno zawieranej umowy o pracę, i że gaśnie on z ustaniem członkostwa. Przyznawano członkom spółdzielni pracy roszczenie o wynagrodzenie za pracę nie wykonaną za cały okres trwania członkostwa, jeżeli tylko byli oni gotowi do pełnienia pracy na rzecz spółdzielni, lecz z jej winy nie zostali zatrudnieni (art. 455 k.z.). Roszczenie to korzystało w postępowaniu sądowym ze zwolnienia od kosztów sądowych, jako wynikające ze stosunku umownego pracy, i nie było sztywnie ograniczone w czasie do okresu wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż nie uznawano istnienia takiej odrębnej umowy w spółdzielczym stosunku pracy.

[5] Tezę tę sformułował E. Modliński. Poparli ją J. Ignatowicz, W. Jaśkiewicz, M. Piekarski i S. Szer, a w pewnym sensie także W. Szubert przez stwierdzenie że „(...) nie wykazano jednak dotąd w sposób przekonywający, że tzw. spółdzielczy stosunek pracy jest istotnie czymś innym aniżeli częścią członkostwa". (Z problematyki socjalistycznego stosunku pracy, „Państwo i Prawo" zesz. 3 z 1961 r., s. 459).

Wypowiedź Szuberta można rozumieć jako wyrażenie wątpliwości, czy istnieje dający się wyodrębnić spółdzielczy stosunek pracy poza członkostwem w spółdzielni pracy. Ale i takie rozumienie tej wypowiedzi potwierdza aprobatę — pod rządem ówcześnie obowiązującego prawa — nierozerwalności członkostwa i spółdzielczego stosunku pracy i może ono tylko wyrażać pewne zastrzeżenia natury terminologicznej, których omawianie przekraczałoby ramy niniejszego artykułu.

Zwolennikom tezy o nierozerwalności członkostwa i spółdzielczego stosunku pracy chodziło właśnie o tę nierozerwalność, a nie o to, czy prawne unormowanie zatrudnienia członków spółdzielni pracy w ramach ich członkostwa ma „pojęciowo" yt wyodrębniony. Nigdy nie negowali oni istnienia *essentialii* umownego prawnego stosunku pracy w ramach członkostwa spółdzielni pracy stwierdzając, że prawnie uregulowane stosunki zatrudnienia w spółdzielniach wytwórczych wchodzą w skład szerszego stosunku prawnego łączącego te spółdzielnie z ich członkami. Podobnie A. Karpuszkin („Socyalisticzeskoje trudowoje prawootnoszenije", Moskwa 1958) stwierdza, że tzw. spółdzielczy stosunek pracy jest grupą praw i obowiązków dotyczących świadczenia pracy, wchodzących w skład szerszego stosunku łączącego spółdzielnie wytwórcze z ich członkami.

M. Święcicki, kwestionując tezę o nierozerwalności członkostwa i spółdzielczego stosunku pracy, wysunął zarzut metodologiczny, że jeden stosunek prawny nie może — z istoty stosunku prawnego — stanowić części innego stosunku prawnego, wobec czego dopatruje się w powyższej tezie negacji istnienia w ramach członkostwa odrębnego spółdzielczego stosunku pracy. W istocie teza ta zawiera tę negację, lecz stwierdza istnienie nieodrębnego spółdzielczego stosunku pracy w członkostwie głosząc, że jest ono stosunkiem prawnym złożonym. Takie pojmowanie stosunku prawnego jest przydatne dla praktyki, a teoretycz-

Ta szeroka ochrona prawna zatrudnienia członków spółdzielni pracy obejmowała również częste wypadki bezpodstawnego wykluczania ich ze spółdzielni. Dla przykładu warto przypomnieć, że pod rządem Statutu wzorcowego spółdzielni pracy z 1952 r. i art. 26 ust. 2 ustawy o spółdzielniach z 1920 r. wykluczenie ze spółdzielni nie rozwiązywało samo przez się — w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego[6] — natychmiast spółdzielczego stosunku pracy, lecz odnosiło skutek dopiero z końcem roku obrachunkowego, w którym nastąpiło, tak że dopiero z końcem tegoż roku wraz z członkostwem wygasał spółdzielczy stosunek pracy. Wcześniejsze pozbawienie pracy, gdy spółdzielnia mogła zatrudniać wykluczonego, uzasadniało roszczenie o wynagrodzenie za pracę nie wykonaną do końca tego roku. Roszczenie to obejmowało to, co bezpodstawnie pozbawiony zatrudnienia utracił przez samo pozbawienie go pracy w okresie aż do końca roku obrachunkowego. Okres ten w razie bezpodstawnego wykluczenia np. w styczniu mógł trwać nawet prawie do roku, przy czym zasądzenie roszczenia za okres trzymiesięczny nie wymagało udowodnienia, że wykluczony bezskutecznie w tym okresie szukał pracy, natomiast zasądzenie roszczenia za okres dłuższy niż trzy miesiące było uzależnione od przeprowadzenia takiego dowodu. W orzecznictwie bowiem przyjmowano, że okres trzymiesięczny ustawowo został uznany (jako okres wypowiedzenia) za stosowny do znalezienia odpowiedniej pracy; jeżeli więc pozwana spółdzielnia nie udowodniła, że powód już wcześniej miał możność objęcia odpowiedniej dlań pracy, sądy w drodze domniemania uznawały, że w okresie trzech miesięcy od chwili bezpodstawnego pozbawienia zatrudnienia powód nie mógł znaleźć innej odpowiedniej dla siebie pracy.

W razie zaś unieważnienia — w uwzględnieniu powództwa z art. 52 ustawy o spółdzielniach z 1920 r. — uchwały walnego zgromadzenia dotyczącej wykluczenia ze spółdzielni, „odpadało" wskazane wyżej ogra-

nie uważam je za uzasadnione, gdyż nie istnieje teoretyczna definicja stosunku prawnego jako określenie jednoznaczne. Prof. C. Znamierowski w „Podstawowych pojęciach teorii prawa" (Poznań 1934 r.) słusznie wywiódł, że definiować stosunku prawnego nie potrafimy; wyjaśnić możemy znaczenie tego terminu tylko przykładowo, intuicyjnie, np. rozróżniając stosunek przestrzenny od czasowego (s. 129, 177). Byłoby więc niepożądane rezygnować z szerokiego pojmowania stosunku prawnego tam, gdzie takie pojmowanie przynosi korzyści praktyczne, i sztucznie zacieśniać zakres tego pojęcia na rzecz koncepcji nie ugruntowanej chyba w teorii.

Zwolennikami w pewnym stopniu „oderwania" spółdzielczego stosunku pracy od członkostwa byli M. Gersdorf, A. Gubiński, S. Rogoziński i M. Święcicki, który omówił literaturę w tym przedmiocie w książce pt.: „Spółdzielczy stosunek pracy w spółdzielniach produkcyjnych rolnych" (Warszawa 1958, s. 25 i nast.). Jego ocenę skrytykowałem w recenzji tej książki („Państwo i Prawo" zesz. 2 z 1959 r., s. 320—325). Przeciwko tej ocenie wypowiedział się także S. Szer (Własność spółdzielcza, PWN, Warszawa 1960, s. 75 i nast.), omawiając w swej pracy nowszą literaturę radziecką.

[6] Por. np. uchwałę S. N. z dn. 2.VII.1958 r. 4 CO 14/58 (OSPiKA zesz. 4/1961, poz. C 112, s. 234); orzeczenie S. N. z dn. 17.IV.1958 r. 3 CR 854/57 (OSPiKA zesz. 6/1959, poz. C 161) wraz z moją glosą; orzeczenie S. N. z dn. 7.X.1958 r. 1 CR 817/58 (OSPiKA zesz. 1/1960 r. poz. C 40) z moją glosą i cyt. tam literaturą. Patrz także M. Piekarski: Spółdzielczy stosunek pracy w świetle nowego statutu wzorcowego „Nowe Prawo" nr 7—8/1958, s. 45 i nast.

niczenie czasowe roszczenia o wynagrodzenie za pracę nie wykonaną, przy czym zdarzały się wypadki zasądzania takich roszczeń za okresy dłuższe niż roczne (np. aż do wydania wyroku po długotrwałym procesie).

III

Podane wyżej orzecznictwo musi ulec zmianie wskutek rozluźnienia przez nowe prawo spółdzielcze związku między członkostwem a spółdzielczym stosunkiem pracy.

Ustawa z dnia 17 lutego 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach uwydatnia ścisły związek między członkostwem spółdzielni pracy a spółdzielczym stosunkiem pracy stanowiąc, że spółdzielnia i członek spółdzielni mają obowiązek pozostawania ze sobą w stosunku pracy (art. 123 § 1) i że rozwiązanie tego stosunku w czasie trwania członkostwa jest niedopuszczalne z wyjątkiem wypadków przewidzianych w art. 127 i 128 (trzeba jednak dodać, że zasięg tych wyjątków jest dość szeroki). Wprawdzie ustawa stwierdza, że wraz z ustaniem członkostwa wygasa stosunek pracy (art. 126 § 1), ale nie łączy ona z członkostwem automatycznego powstania stosunku pracy, lecz przewiduje osobne nawiązanie tego stosunku między spółdzielnią a jej członkiem. Ustawa poszła więc w kierunku pewnego „równania" spółdzielczego stosunku pracy z pracowniczym stosunkiem pracy, co wyraża się w charakterystycznym w tym względzie słownictwie ustawy, która nie używa nawet nazwy „spółdzielczy stosunek pracy", przez co jak gdyby nie podkreśla odrębności tego stosunku w zestawieniu z pracowniczym stosunkiem pracy. W praktyce jednak nie obejdziemy się bez terminu „spółdzielczy stosunek pracy". Pozostał on, jako potrzebny w piśmiennictwie [7] omawiającym nowe prawo spółdzielcze, gdyż prawo to utrzymuje przecież szereg istotnych cech odróżniających spółdzielczy stosunek pracy od pracowniczego stosunku pracy.

Przytoczony wyżej przepis art. 123 § 1 wymaga w zasadzie nawiązania spółdzielczego stosunku pracy jednocześnie z powstaniem członkostwa [8], gdyż lista ta spółdzielni pracy *ex definitione* polega przecież na zatrudnieniu członków. Spółdzielnia pracy nie powinna więc przyjmować ani kandydatów, ani nowych członków, jeżeli nie ma dla nich pracy. Wystarczałoby przestrzeganie tej zasady, by czyniło ono zbęd-

[7] Por. np. W. Jaśkiewicz: Stosunki pracy w ustawie z dnia 17.II.1961 r. o spółdzielniach i ich związkach. „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" zesz. III z 1961 r., s. 19 i nast. Warto też podkreślić, że art. 122—133 cyt. ustawy dotyczą spółdzielczego stosunku pracy, wobec czego unormowanie prawnych stosunków cechujących spółdzielnie pracy jako odrębne od innych spółdzielni jednostki organizacyjne sprowadza się niemal wyłącznie do unormowania spółdzielczych stosunków zatrudnienia. Z tej też przyczyny F. M. Lewiant w pracy: Normatiwnyje akty rieguliruszczije trud raboczich i służaszczich (Leningrad 1960, s. 134) opowiedziała się za włączeniem regulacji spółdzielczych stosunków pracy do ustawodawstwa pracy.

[8] Słusznie na to zwrócił uwagę A. Meszorer: Spółdzielczy stosunek pracy w świetle ustawy z dnia 17 lutego 1961 r., „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" nr 5/1961, s. 3.

nym „odrywanie" od członkostwa — w momencie jego powstania — spółdzielczego stosunku pracy[9]. Moim zdaniem „członkostwo" spółdzielni pracy nie łączące się z prawem do zatrudnienia w tej spółdzielni jest pozbawione cech istotnych dla uczestnictwa w zasadniczej działalności spółdzielni.

Nawiązanie więc spółdzielczego stosunku pracy powinno stanowić przejaw członkostwa, a oderwanie spółdzielczego stosunku pracy od członkostwa w zaraniu jego bytu nasuwa zastrzeżenia, gdyż art. 123 § 1 nie zawiera odpowiedzi na pytanie, na czym polega przewidziany w tym przepisie „obowiązek pozostawania" w spółdzielczym stosunku pracy i jaki jest charakter przewidzianego w tym przepisie obowiązku „nawiązania" tego stosunku. Można by wywodzić ten obowiązek ze swoistej umowy przedwstępnej objętej członkostwem, mocą której spółdzielnia pracy i jej członek zobowiązują się do zawarcia innej umowy, tj. do „nawiązania stosunku pracy" (art. 62 k.z.). Taka konstrukcja nie sprzyja jednak pewności obrotu potrzebnej w zakresie umownych stosunków pracy, które powinny być prosto i „ostro" unormowane, ponieważ od dawna przestały być „wolną transakcją umowną" i „próbą sił" kontrahentów. Zastosowanie wspomnianej konstrukcji wymagałoby dokładnego określenia w ustawie, w jakim czasie ma być zawarta umowa o pracę i jakie są skutki prawne niezawarcia jej w oznaczonym terminie.

Niestety, w art. 123 brak wyraźnego unormowania tych zagadnień. Przepis ten w § 2 stanowi wprawdzie, że „okres między powstaniem stosunku członkostwa a rozpoczęciem pracy nie może przekraczać sześciu miesięcy", ale nie mówi, co się dzieje w razie przekroczenia tego terminu, określenie zaś „rozpoczęcie pracy" ma znaczenie faktyczne, pozbawione ścisłej treści normatywnej. Rozpoczęcie pracy jest bowiem następstwem nawiązania umownego stosunku pracy, jest przejawem wykonywania istniejącego już stosunku umownego, nie zastępuje na-

[9] Z reguły członkostwo spółdzielni pracy poprzedzane jest stażem kandydackim, tj. zatrudnieniem w spółdzielni kandydata w charakterze pracownika. Z chwilą uzyskania przez kandydata charakteru członka spółdzielni dotychczasowa umowa o pracę łącząca go ze spółdzielnią ulega rozwiązaniu i powstaje między nimi spółdzielczy stosunek pracy (zob. uchwałę S.N. z dn. 2.VII.1958 r. 4 CO 14/58 — OSPiKA nr 4/1961, poz. C 113, s. 234).

Z mocy § 7 ust. 2 statutu wzorcowego spółdzielni pracy z 1957 r. zarząd spółdzielni pracy mógł przyjąć deklarację przystąpienia tylko wtedy, gdy wszyscy członkowie o kwalifikacjach, jakie ma ubiegający się o przyjęcie do spółdzielni, są już w niej zatrudnieni. Nowa ustawa o spółdzielniach i ich związkach nie zna statutów wzorcowych, lecz w praktyce nie zaszły w omawianej dziedzinie znaczniejsze zmiany, gdyż z mocy art. 3 § 3 tejże ustawy „postanowienia statutu powinny być zgodne z zasadami ustalonymi przez właściwy centralny związek". Wprawdzie zasady, którym powinny odpowiadać statuty spółdzielni pracy pod rządem ustawy (Biuletyn CZSP Nr 23/1961, poz. 77; zmiana: Biuletyn CZSP Nr 7—8/1962, poz. 19), nie przejęły treści omówionego wyżej przepisu statutowego, pozostaje on jednak w zgodzie z tymi zasadami i przetrwa w statutach większości spółdzielni pracy. W spółdzielniach inwalidów przepis ten słusznie został podniesiony do godności zasady, której powinny odpowiadać wszystkie statuty tych spółdzielni z mocy uchwały Zarządu Związku Spółdzielni Inwalidów nr 52 z dnia 23.VIII.1961 r., zmienionej uchwałą tegoż Zarządu nr 40 z dnia 9.V.1962 r. (pkt 7).

tomiast istotnych składników „nawiązania stosunku pracy". Dodać trzeba, że wymieniony w art. 123 § 2 termin sześciomiesięczny nie jest terminem, w którym spółdzielczy stosunek pracy w myśl tego przepisu ma być czy też może być „nawiązany". Paragraf następny tegoż przepisu przyznaje członkowi spółdzielni w okresie rocznym od powstania członkostwa roszczenie odszkodowawcze „w przypadku nienawiązania stosunku pracy z winy spółdzielni" i „niezależnie od tego w okresie trwania członkostwa (...) roszczenie o natychmiastowe nawiązanie stosunku pracy". Ostatnie wymienione roszczenie istnieje więc „w okresie trwania członkostwa", nie zacieśnionym do sześciu miesięcy. Omawiany przepis nie daje też wyraźnej odpowiedzi na pytanie, jakie prawa przysługują spółdzielni wówczas, gdy wbrew art. 123 § 2 członek nie rozpoczął pracy w przedsiębiorstwie spółdzielni w ciągu sześciu miesięcy od powstania członkostwa.

Z mocy art. 21 § 2 ustawy można wykreślić z rejestru członków osobę, która nie wykonuje obowiązków statutowych członkowskich z przyczyn przez nią nie zawinionych. Jeżeli więc członek bez swej winy nie pracuje w spółdzielni, gdyż nie przyjmuje go ona do pracy, to mimo trwania takiego patalogicznego stanu przez okres dłuższy niż sześć miesięcy spółdzielnia nie może takiego członka wykreślić z rejestru [10]. Po cóż spółdzielnia przyjęła go na członka, jeżeli nie miała dla niego pracy i nawet przez pół roku nie potrafiła znaleźć w swym przedsiębiorstwie dla niego zatrudnienia? Już sam upływ tak długiego czasu zdaje się wykazywać winę spółdzielni co najmniej w postaci *culpa in contrahendo*, dalszy zaś upływ czasu tylko pogłębia jeszcze tę winę i nie może działać na szkodę członka spółdzielni. Statutowo rzecz biorąc, prawo członka do zatrudnienia lub do pierwszeństwa w zatrudnieniu byłoby iluzoryczne, gdyby miał on tak długo pozostawać w niepewności, czy spółdzielnia przyjmie go do pracy, a z upływem półrocznej niepewności musiał liczyć się ... z pozbawieniem go członkostwa (!) przez wykreślenie właśnie dlatego, że spółdzielnia go nie zatrudniła.

Instytucja wykreślenia członka z rejestru nie wyprowadza więc z impasu, o którym wyżej mowa [11]. Również przepisy art. 250 i 251 k.z. o odstąpieniu od umowy nie wyprowadzają z tego impasu, gdyż przewidują odstąpienie od umowy wskutek zwłoki w wykonaniu świadczenia wzajemnego, a tymczasem po stronie członka spółdzielni może nie być zwłoki. Ponadto przepisy te nie liczą się z tym, że w interesie wierzycieli spółdzielni oraz w interesie pozostałych członków spółdzielni leży, by wycofywanie z niej udziałów i wkładów członkowskich (aportów) podlegało kontroli, i dlatego nie może ono odbywać się w drodze zwykłego odstąpienia od umowy. Wycofywanie więc udziałów i wkładów ze spółdzielni musi odbywać się w sposób unormowany w prawie spółdzielczym, przepisy zaś ogólne dotyczące odstępowania od umów nie mogą tu mieć zastosowania, gdyż nie mają na względzie swoistości

[10] Odmiennie A. Meszorer, op. cit. (przyp. 8), s. 3.

[11] Pisałem już o tym w „Państwie i Prawie" (zesz. 10 z 1961 r., s. 546 i nast.) w artykule pt.: „Spółdzielnia pracy w świetle nowej ustawy o spółdzielniach".

stosunków korporacyjnych, i z tego względu muszą one ustąpić przed szczególnymi przepisami prawa spółdzielczego [12].

Z powyższego wynika, że „oderwanie" spółdzielczego stosunku pracy w zaraniu jego bytu od członkostwa stwarza trudności, z których nie łatwo wybrnąć. Trzeba więc przestrzec o tych trudnościach zarządy spółdzielni i doradzić im, by nie przyjmowały ani kandydatów, ani nowych członków, dopóki wszyscy kandydaci i członkowie o kwalifikacjach, jakie ma ubiegający się o przyjęcie do spółdzielni, nie są zatrudnieni w spółdzielni i dopóki nie ma pracy dla ubiegającego się o przyjęcie w przedsiębiorstwie spółdzielni. Odmienne postępowanie naraża bowiem spółdzielnię (i ewentualnie — w drodze regresu — członków jej zarządu) na zapłatę odszkodowania przewidzianego w art. 123 § 3. Odszkodowanie to — z mocy art. 157 k.z. — obejmuje zarówno wynagrodzenie doznanych strat, jak i nie osiągniętych korzyści, które by przypadły członkowi spółdzielni w razie nawiązania z nim bez zwłoki spółdzielczego stosunku pracy. W myśl art. 123 § 3 w razie nienawiązania spółdzielczego stosunku pracy z winy spółdzielni członek może w ciągu roku od dnia powstania członkostwa dochodzić sądownie tego odszkodowania „według zasad prawa cywilnego", które nie przewiduje ograniczeń co do tego, za jaki okres można dochodzić odszkodowania. Przepis art. 123 § 3 wprowadza jedynie prekluzję roczną tego roszczenia odszkodowawczego, ale nie ogranicza jego wysokości. Przepis ten przyznaje członkowi „odszkodowanie", a nie roszczenie o wynagrodzenie za pracę nie spełnioną. To roszczenie odszkodowawcze nie wynika ze stosunku pracy, gdyż wywodzi się właśnie z nienawiązania tego stosunku, nie korzysta więc z ochrony, która przysługuje osobom dochodzącym roszczeń ze stosunku pracy, a w szczególności nie korzysta ze zwolnienia od kosztów sądowych. Dlatego członek spółdzielni, który domaga się od niej takiego odszkodowania, musi uiścić z góry wpis od powództwa albo uzyskać zwolnienie od kosztów sądowych, a jeżeli wygra proces, to wyrok zasądzających odszkodowanie nie korzysta z rygoru natychmiastowej wykonalności przewidzianego w art. 341 § 1 k.p.c., gdyż nie zasądza „należności za pracę".

Położenie prawne członków spółdzielni pracy w omawianym zakresie uległo więc pogorszeniu w porównaniu z sytuacją dotychczasową omówioną wyżej pod II. Pogorszenie polega też na tym, że obecnie członek spółdzielni może dochodzić roszczenia odszkodowawczego (oraz „roszczenia o natychmiastowe nawiązanie stosunku pracy") dopiero po wyczerpaniu postępowania wewnątrzspółdzielczego przewidzianego w statucie spółdzielni albo po bezskutecznym upływie ustalonych w statucie terminów do podjęcia w tych sprawach decyzji przez przewidziany w tymże statucie organ odwoławczy. Wniesienie odwołania do organu spółdzielni powoduje zawieszenie biegu przedawnienia i prekluzji rocznej biegnącej od powstania członkostwa co do roszczeń odszkodowawczych aż do zakończenia postępowania wewnątrzspółdzielczego (art. 29, 30, 123 i 133).

[12] Nie dostrzegł tego M. Święcicki: „Spółdzielczy stosunek pracy w spółdzielniach produkcyjnych rolnych", Wyd. Prawn., Warszawa 1958, s. 52.

W praktyce wyłoniła się już wątpliwość, czy członek spółdzielni może domagać się odszkodowania, o którym tu mowa, jeżeli w okresie, za który dochodzi odszkodowania, objął inną pracę i bądź nie zgłaszał się wcale, bądź też — spotkawszy się z odmową zatrudnienia w spółdzielni — przestał zgłaszać się do jej zarządu o zatrudnienie go w spółdzielni.

Otóż ze względu na przewidziany w art. 14 Konstytucji PRL obowiązek pracy samo przystąpienie do spółdzielni nie zwalnia jej członka w przedłużającym się okresie nieprzydzielania mu przez nią zatrudnienia od obowiązku pracy. Toteż objęcie przez niego innej pracy [13] w okresie oczekiwania na zatrudnienie w spółdzielni nie unicestwia jego roszczenia odszkodowawczego o wyrównanie zarobków do wysokości, jaka by mu przypadła w razie wykonania przez spółdzielnię ciążącego na niej obowiązku „nawiązania stosunku pracy".

Kwestia, czy członek spółdzielni obowiązany jest zgłaszać się do niej o pracę i jak często oraz czy spółdzielnia obowiązana jest wezwać go do pracy, przy czym dopiero w razie niezastosowania się do wezwania członek popada w zwłokę — nie jest jasno rozstrzygnięta w ustawie (można to uważać za niedociągnięcie legislacyjne). Przewidziany w art. 123 § 1 obowiązek spółdzielni i członka „pozostawania ze sobą w stosunku pracy" nie zawiera wyraźnej odpowiedzi na powyższe pytania, „pozostawać" bowiem można w czymś, co już istnieje. Można w obowiązku „pozostawania w stosunku pracy" dopatrywać się pochodnego obowiązku czynienia tego, co jest potrzebne do nawiązania tego stosunku. Takie rozumienie wspomnianego przepisu wkładałoby na obie strony obowiązek wezwania do objęcia pracy lub zgłoszenia się o zatrudnienie, wobec czego żadna ze stron nie mogłaby się zasłaniać omieszkaniem innej strony w tym przedmiocie. Nie jest jednak pożądane proponowanie tu jakiejś sztywnej reguły postępowania, gdyż okoliczności danej sprawy mogą wskazywać stosowne „elastyczne" rozwiązanie. Warto wszakże zaznaczyć, że nie sposób domagać się od członka ustawicznego zgłaszania się o zatrudnienie, gdy zarząd spółdzielni odmawia mu przydzielenia pracy i członek nie może przewidzieć, kiedy otworzy się dla niego możliwość zatrudnienia go; w takich wypadkach spółdzielnia powinna zawiadomić członka o tej możliwości. Zawiadomiony członek powinien mieć odpowiedni czas na rozwiązanie przez wypowiedzenie stosunku pracy, w którym się znajduje w okresie wyczekiwania na zatrudnienie w spółdzielni. Aż do upływu okresu dokonanego wypowiedzenia tego stosunku pracy członek nie znajduje się w zwłoce wobec

[13] Dotyczy to także przyjęcia innej pracy przez wstąpienie do innej spółdzielni pracy. Statuty spółdzielni pracy nie zawierają zasady należenia tylko do jednej spółdzielni. Należenie do innej spółdzielni może uzasadniać wykluczenie członka, gdy działał on przez to na szkodę spółdzielni (por. orzeczenie S.N. z dnia 27.X. 1958 r. 1 CR 178/56 — OSPiKA zesz. 7—8/1959, poz. C 206, s. 415 z moją glosą). Jednakże członek spółdzielni nie może prowadzić w okresie czekania na zatrudnienie w spółdzielni własnego przedsiębiorstwa tej samej branży co spółdzielnia, gdyż zakazują tego statuty spółdzielni pracy, a orzecznictwo dopuszcza wykluczenie ze spółdzielni za naruszenie tego zakazu (por. orzeczenie S.N. z dnia 12.XI. 1960 r. 2 CR 685/59 — OSPiKA zesz. 7—8/1962, poz. C 193) w okresie zatrudnienia członka w spółdzielni pracy.

spółdzielni i nie można mu zarzucić „odmowy nawiązania spółdzielczego stosunku pracy lub pozostawania w takim stosunku". Ta odmowa z mocy art. 123 § 1 „stanowi naruszenie istotnych praw i obowiązków, wynikających ze stosunku pracy", gdy jest nie usprawiedliwiona. W powyższym jednak wypadku jest ona usprawiedliwiona, gdyż wspomniany przepis przewiduje wyjątki, które usprawiedliwiają odmowę.[14] Do wyjątków tych zaliczam pozostawienie członkowi, znajdującemu się w innym stosunku pracy, czasu na rozwiązanie tego stosunku przez wypowiedzenie, co art. 127 § 2 wyraźnie przewiduje w razie wezwania członka do pracy po ustaniu gospodarczej konieczności zmniejszenia zatrudnienia. *Ratio legis* tego przepisu odnosi się także do omówionego wyżej wypadku.

*

W razie nienawiązania spółdzielczego stosunku pracy z winy spółdzielni członkowi — niezależnie od omówionego wyżej roszczenia odszkodowawczego — przysługuje „roszczenie o natychmiastowe nawiązanie stosunku pracy" w okresie „trwania członkostwa" (art. 123 § 3). W okresie tym członek może dochodzić sądownie osobno odszkodowania (o czym była już mowa wyżej) bądź „natychmiastowego nawiązania" spółdzielczego stosunku pracy albo łącznie obu wymienionych roszczeń w jednym pozwie lub w osobnych pozwach.[15] Członkostwo może wygasnąć przed upływem rocznej prekluzji ustanowionej w tym przepisie do dochodzenia wspomnianego roszczenia. odszkodowawczego. Powstaje więc wątpliwość, czy po ustaniu członkostwa a przed upływem rocznej prekluzji były członek może dochodzić omówionego wyżej roszczenia odszkodowawczego?

Interpretowany przepis przyznaje to roszczenie „członkowi", ale w zdaniu ostatnim wprowadza przesłankę „trwania członkostwa" dla roszczenia o natychmiastowe nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy. Wprowadzenie tej przesłanki zawierałoby błąd tautologii, jeśliby się przyznawało roszczenie odszkodowawcze tylko aktualnym członkom. Nie byłoby błędu tautologii w rozważanym przepisie w razie przyjęcia wykładni dopuszczającej dochodzenie roszczenia odszkodowawczego

[14] W uchwale 7 sędziów S.N. z dnia 21.IX.1962 r. II PO 3/62, dotyczącej odmowy przyjęcia z powrotem do pracy pracownika, który był tymczasowo aresztowany, lecz został zrehabilitowany w postępowaniu karnym i stawił się do pracy w ciągu 7 dni — czytamy: „Odmowa z natury rzeczy wchodzić może w grę wówczas, gdy nie spełnia się czyjegoś żądania (woli) lub odrzuca ofertę skierowaną do odmawiającego". Dlatego członek spółdzielni czekający na zatrudnienie w jej przedsiębiorstwie naraża się na zarzut naruszenia obowiązku członkowskiego w zakresie nienawiązania ze spółdzielnią stosunku pracy dopiero wówczas, gdy spółdzielnia zażąda od niego nawiązania tego stosunku.

[15] Por. odpowiednie orzeczenie S.N. z dnia 6.IX.1961 r. 4 CR 938/60 (OSN zesz. III z 1962 r., poz. 112, s. 125) oraz dwugłos J. Kruszewskiej i R. Staniszewskiego w „Nowym Prawie" Nr 1/1960, s. 88—97. — Patrz także J. Szczerski: Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach dotyczących stosunków pracy, „Państwo i Prawo", zesz. 1 z 1960 r., s. 88—97 oraz J. Broniewicz: Jeszcze w sprawie przywrócenia pracownika do pracy, „Nowe Prawo" nr 12 z 1960 r., s. 639.

w ciągu roku od dnia powstania członkostwa — bez względu na to, czy członkostwo wygasło przed upływem tego terminu. W takim jednak ujęciu należałoby zacieśnić odszkodowanie co do wysokości przez objęcie nim wynagrodzenia doznanych strat i nie osiągniętych korzyści (art. 157 k.z.) jedynie za okres trwania członkostwa.

Możliwa jest jednak także wykładnia odmienna, w myśl której w owym okresie rocznym odszkodowanie nie przysługuje osobie, która utraciła członkostwo przed wniesieniem powództwa o to roszczenie. Niestety, ustawa nie rozwiązuje jasno tych kwestii.

*

Roszczenie o „natychmiastowe nawiązanie" spółdzielczego stosunku pracy przewidziane w art. 123 § 3 nie podlega rocznej prekluzji ustanowionej dla roszczenia odszkodowawczego, gdyż zdanie drugie tego przepisu, normujące „roszczenie o natychmiastowe nawiązanie stosunku pracy", nie wprowadza takiej prekluzji; pozwala ono dochodzić tego roszczenia „w okresie trwania członkostwa", nie ścieśniając tego okresu do roku. Roszczenia tego członek spółdzielni pracy — podobnie jak roszczenia odszkodowawczego omówionego wyżej — może dochodzić dopiero po wyczerpaniu postępowania wewnątrzspółdzielczego albo po bezskutecznym upływie ustalonym w statucie terminów do podjęcia decyzji przez organ odwoławczy (art. 29, 30, 123 i 133).

Roszczenia o natychmiastowe nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy można zatem dochodzić „w okresie trwania członkostwa", a nie „w ciągu roku od dnia powstania członkostwa", jak tego wymaga zdanie poprzednie art. 123 § 3 w stosunku do roszczenia odszkodowawczego. Jeżeli więc członkostwo nie wygasło, to mimo nierozpoczęcia pracy w okresie sześciu miesięcy od zyskania członkostwa (art. 123 § 2) członek może żądać natychmiastowego zatrudnienia w spółdzielni, chociażby upłynął już rok od powstania członkostwa. Ustawa przyznaje więc członkowi to roszczenie w całym okresie trwania członkostwa, nawet gdy okres ten przedłuża się o przeszło rok. Wydaje się, że okres roczny byłby tu wystarczający do stanowczego wyjaśnienia, czy członek będzie zatrudniony w spółdzielni. W przeciwnym razie należałoby znieść jego członkostwo jako martwe, synchronizując w tym względzie stosunki spółdzielcze z założeniami leżącymi u podstaw rocznej prekluzji, ustanowionej w art. 473 k.z. dla roszczeń z umowy o pracę.

Ponieważ roszczenie o natychmiastowe nawiązanie stosunku pracy z członkiem, który jeszcze w spółdzielni nie pracował, ma charakter odszkodowawczy i nie wynika ze stosunku pracy, przeto członek dochodzący takiego roszczenia nie korzysta ze zwolnienia od kosztów sądowych, co świadczy o pogorszeniu w tym względzie sytuacji prawnej członków spółdzielni pracy w zestawieniu z poprzednim stanem prawnym [16], omówionym wyżej pod II.

Z przyczyn, o których już była mowa, wyrok nakazujący pozwanej spółdzielni natychmiastowe nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy

[16] Uprzedzałem już o tym w glosie do orzeczenia S.N. z dnia 7.X.1958 r. 1 CR 817/58 (OSPiKA zesz. 1/1960, poz. C 40).

z powodem nie może być z mocy samego prawa (art. 341 § 1 k.p.c.) zaopatrzony w rygor natychmiastowej wykonalności, gdyż nie zasądza on należności za pracę. Sąd mógłby nadać takiemu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności tylko wtedy, gdyby opóźnienie uniemożliwiło lub znacznie utrudniło wykonanie wyroku albo naraziło powoda na szkodę (art. 341 § 3 k.p.c.). Ostatnio wymieniona przesłanka istnieje zazwyczaj w sprawach o nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy, wobec czego przez nadawanie takim wyrokom rygoru natychmiastowej wykonalności można nieco zbliżyć realizację „roszczenia o natychmiastowe nawiązanie" spółdzielczego stosunku pracy zgodnie z intencją ustawodawcy wyrażoną w podkreślonym wyrażeniu ustawy.

Nadawanie takim wyrokom rygoru natychmiastowej wykonalności wymagałoby przychylenia się do poglądu, że wyrok taki zasądza świadczenie [17] i ma on charakter deklaratywny. W razie bowiem przypisywania takiemu wyrokowi charakteru prawotwórczego (konstytutywnego, kształtującego stan prawny) nie podlegałby on egzekucji, gdyż z chwilą uprawomocnienia się [18] realizowałby *ex nunc* nawiązanie spółdzielczego stosunku prawnego.

[17] Jest obszerne piśmiennictwo zawierające sprzeczne poglądy co do charakteru wyroku orzekającego przywrócenie do pracy. Przy korzystaniu z tego piśmiennictwa należy pamiętać, że dotyczy ono kwestii, czy orzeczenie przywracające pracownika do pracy ustala istnienie stosunku pracy, czy go konstytuuje, nam zaś chodzi o zagadnienie, czy wyrok sądu ustala obowiązek spółdzielni natychmiastowego nawiązania spółdzielczego stosunku pracy, czy sam konstytuuje ten stosunek.

W. Broniewicz (Z problematyki przywrócenia do pracy „Nowe Prawo" nr 1/1959, s. 58—69) twierdzi, że wyrok przywracający pracownika do pracy jest prawotwórczy. Pogląd ten skrytykował E. Wengerek (Problem wykonania orzeczeń przywracających do pracy, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zagadnień Socjalnych" nr 4/1959, s. 15 i nast.) wywodząc, że powództwo o przywrócenie do pracy jest powództwem o świadczenie, a wyrok przywracający do pracy nakazuje wypełnić świadczenie przez pracodawcę, tj. nawiązać stosunek pracy. Wykonanie tego wyroku może nastąpić w trybie egzekucji roszczeń niepieniężnych (art. 837 k.p.c.) także z zagrożeniem nałożenia grzywny oraz ewentualnie zastosowania przymusu osobistego. Do poglądu Wengerka przychyliła się J. Kruszewska w dwugłosie cyt. wyżej w przyp. 15. W orzecznictwie S.N. znalazła jednak wyraz także teza o prawotwórczym charakterze wyroku przywracającego do pracy (por. orzeczenia S.N. z dnia 17.I.1961 r. 2 CR 1109/60 — PZS nr 8/1962, s. 78; z dn. 29.III.1961 r. 1 CR 394/60 — OSN poz. 99/1962, s. 83).

Patrz także: J. Szczerski: Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach dotyczących stosunków pracy, „Państwo i Prawo", zesz. 1 z 1960 r., s. 88—97 oraz J. Broniewicz: Jeszcze w sprawie przywrócenia pracownika do pracy, „Nowe Prawo" nr 12 z 1960 r., s. 639.

[18] W. Jaśkiewicz w artykule cyt. wyżej w przyp. 7 (s. 24) twierdzi, że wyrok prawotwórczy, nakazujący nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy, z chwilą ogłoszenia nawiązywałby taki stosunek.

Pogląd ten budzi zastrzeżenie, gdyż ogłoszenie wyroku nie zapewnia mu jeszcze skuteczności, która następuje dopiero z chwilą uprawomocnienia się wyroku. Tak też orzekł Sąd Najwyższy w kwestii przywrócenia do pracy w orzeczeniu z dnia 17.I.1961 r. 2 CR 1109/60 (PZS nr 8/1962, s. 78) wyjaśniając, że jeżeli zapadło orzeczenie o przywróceniu pracownika do pracy, to stosunek pracy nawiązuje się z chwilą uprawomocnienia się tego orzeczenia pod warunkiem, że pracownik zgłosił się do pracy, a w okresie poprzedzającym uprawomocnienie się orzeczenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w zasadzie nie dłuższy niż trzy miesiące.

Przypisanie wyrokowi charakteru prawotwórczego nie wyszłoby na korzyść członkom spółdzielni, bo uniemożliwiłoby nadawanie wyrokom nakazującym nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy rygoru natychmiastowej wykonalności. Taki rygor pozwala bowiem jedynie przyśpieszyć egzekucję, antycypować ją, ale nie może on być stosowany do orzeczeń, które w ogóle nie podlegają egzekucji, a więc do orzeczeń prawotwórczych. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 6 września 1961 r. 4 CR 938/60 [19], podkreślając „kwestyjny charakter" powództwa o przywrócenie do pracy, wyraził pogląd, że powództwo to zmierza do zobowiązania pozwanego (zakładu pracy) do złożenia oświadczenia woli, iż przyjmuje ofertę pracownika o ponowne przyjęcie go do pracy, a wyrok zobowiązujący do złożenia takiego oświadczenia woli zastępuje je (art. 834 k.p.c.). Jednakże Sąd Najwyższy zaznaczył, że „ukształtowanie stosunku prawnego następuje tu nie na skutek wyroku jako takiego, lecz na skutek czynności prawnej, a mianowicie na skutek (przewidzianego w przepisie egzekucyjnym art. 834 k.p.c.) złożenia tego oświadczenia woli, do złożenia którego pracodawca był zobowiązany, co właśnie stwierdza ów wyrok tak samo deklaratywnie, jak czyni to każdy wyrok zasądzający świadczenie".

Stosując odpowiednio powyższe rozumowanie do wyroku nakazującego nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy, można uznać, że zasądza on świadczenie, oraz można przyśpieszyć zarazem — zgodnie z wyżej wykazaną wolą ustawodawcy — realizację tego świadczenią przez nadawanie takim wyrokom rygoru natychmiastowej wykonalności [20], gdy wyrok określa rodzaj, rozmiar pracy oraz wynagrodzenie za nią. Jeżeli bowiem nie podaje tych *essentialia negotii* (spółdzielczego stosunku pracy), to nie nadaje się do egzekucji i nie stwierdza jeszcze nawiązania konkretnie oznaczonego spółdzielczego stosunku pracy. Z tych względów sąd przed wydaniem takiego wyroku powinien zażądać od stron na rozprawie wyjaśnień co do wyżej wymienionych istotnych składników spółdzielczego stosunku pracy, a ewentualnie powinien ustalać je na podstawie aktów normatywnych obowiązujących w spółdzielczości. Dopóki ich nie ustali, wydanie wyroku nakazującego nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy byłoby przedwczesne w świetle art. 326 k.p.c. i nie spełniałoby swego celu ze względu na niemożność prowadzenia egzekucji na podstawie wyroku nie podającego, o jaką pracę chodzi i na jakich warunkach ma ona być wykonywana z mocy wyroku. [21]

[19] OSN zesz. III z 1962 r., poz. 112, s. 130.

[20] Wengerek w artykule cyt wyżej w przyp. 17 dopuszcza natychmiastową wykonalność orzeczeń sądowych przywracających do pracy. Pogląd S. Jackowiaka (Zagadnienia trwałości stosunku pracy, „Państwo i Prawo" zesz. 3/1957, s. 522) o niedopuszczalności nadawania rygoru natychmiastowej wykonalności wyrokom przywracającym do pracy zwalczają także autorzy „Komentarza do dekretu o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy" (Biblioteczka Biuletynu Generalnej Prokuratury 6/60/34, s. 116). Twierdzą oni, że Jackowiak nie uzasadnił tego poglądu.

[21] Wengerek w artykule cyt. wyżej w przyp. 17 zwraca uwagę na to, że brak określenia szczegółów egzekucji roszczenia niepieniężnego we wniosku

*

Powyższe rozważania dotyczące roszczenia o „natychmiastowe" nawiązanie stosunku pracy z członkiem spółdzielni dotychczas w niej jeszcze nie zatrudnionym mają odpowiednie zastosowanie także wtedy, gdy spółdzielnia rozwiąże ze swym członkiem stosunek pracy z przyczyn wymienionych w art. 127 i 128. Przepisy te określają w takich wypadkach przesłanki, od których uzależniają roszczenie członka „o niezwłoczne nawiązanie stosunku pracy", i przyznają takie roszczenie również osobie bezpodstawnie wykluczonej ze spółdzielni pracy, gdy zdoła ona obalić wykluczenie. Istotą tego roszczenia oraz przysługujących w takich wypadkach roszczeń odszkodowawczych zajmę się w następnym artykule.

Chciałbym zakończyć niniejszy przyczynek zwróceniem uwagi na to, że osoba nowo przyjęta do spółdzielni pracy ma roszczenie o „natychmiastowe" nawiązanie z nią spółdzielczego stosunku pracy, a gdy po zatrudnieniu jej w spółdzielni nastąpi rozwiązanie tego stosunku, ustawa przyznaje w określonych warunkach roszczenie o „niezwłoczne" nawiązanie nowego stosunku pracy. Dopuszcza zatem przejściowe niezatrudnianie takiego „starego" już członka, jeżeli spółdzielnia z przyczyn, za które nie ponosi odpowiedzialności, nie może mu zapewnić

---

o wszczęcie tej egzekucji prowadzi do umorzenia postępowania egzekucyjnego, i powołuje się w tym na autorytet np. Allerhanda (s. 18).

Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21.IX.1962 r. III PO 3/62 wypowiedział zasadę prawną, że zakład pracy ma obowiązek zawrzeć ze swym byłym pracownikiem umowę o pracę na dotychczasowym lub równorzędnym stanowisku, gdy zwolnienie z pracy nastąpiło wskutek trzymiesięcznej nieobecności w pracy wywołanej aresztowaniem, a zrehabilitowany stawił się do pracy w ciągu 7 dni od uniewinnienia lub umorzenia postępowania karnego (art. 4 ust. 4 dekretu z dnia 18.I.1958 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia...). Cytowany przepis stanowi, że w takich wypadkach zakład pracy „nie może odmówić przyjęcia z powrotem pracownika". W powołanym orzeczeniu S.N. wyjaśnił, że chodzi tu o nawiązanie stosunku pracy, wobec czego motywacja tego orzeczenia stosuje się odpowiednio do roszczenia o nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy. Otóż w orzeczeniu tym S.N. stwierdził, że pracownik taki może wystąpić z roszczeniem o nawiązanie stosunku pracy (zawarcie umowy o pracę), prawomocne zaś orzeczenie sądu powoduje zawarcie tej umowy (art. 834 k.p.c.), gdyż dotyczy złożenia przez zobowiązanego określonego oświadczenia woli. Sąd Najwyższy dodał, że „orzeczenie sądowe nie musi określać stanowiska ani wynagrodzenia, na które pracownik powinien być przyjęty do pracy. Wynika to z art. 442 § 2 k.z., który dla skuteczności zawieranej umowy o pracę nie wymaga określenia rodzaju i rozmiaru pracy albo rodzaju i wysokości wynagrodzenia. Jednakże dla zapobieżenia ewentualności dalszych sporów byłoby pożądane — po uzyskaniu oświadczeń stron i w razie potrzeby po przeprowadzeniu dowodów — określenie stanowiska, które pracownik powinien objąć". Pogląd o możności nieokreślenia — w wyroku nakazującym nawiązanie umowy o pracę — stanowiska i wynagrodzenia budzi zastrzeżenia. Nie można bowiem stosować do wyroku wymagań wystarczających do ważności umowy. Wyrok ma większy walor od umowy, gdy podlega egzekucji, musi więc czynić zadość przesłankom, od których istnienia zależy dopuszczalność egzekucji. Określenie zaś pracy i wynagrodzenia nie określonych w umowie następuje według zwyczaju lub całokształtu okoliczności sprawy (art. 442 § 2 k.z.), ale nie należy do organu egzekucyjnego, dlatego też powinno być dokonane w toku procesu.

ponownie pracy w swym przedsiębiorstwie (art. 243 § 2 kod. zob.). Roszczenie członka nowo przyjętego o „natychmiastowe nawiązanie" spółdzielczego stosunku pracy jest niezależne od tego, czy dotychczasowe nienawiązanie tego stosunku — mimo gotowości tego członka — nastąpiło z winy spółdzielni. Ustawa normuje bowiem to roszczenie w zdaniu ostatnim art. 123 § 3 „niezależnie" od przesłanek omówionego wyżej roszczenia odszkodowawczego, uzależnionego od stwierdzenia winy spółdzielni w nienawiązaniu spółdzielczego stosunku pracy.

(d. c. n.)