

Henryk Cioch

Spółdzielnie pracy w świetle przygotowywanych nowych regulacji prawnych

I. Spółdzielnie pracy

1. Uwagi wstępne

Sektor spółdzielczości pracy odgrywa istotną rolę w życiu społecznym naszego kraju, obejmując rozwijającą się sferę usług społecznych. Jest on bardzo zróżnicowany. Przykładowo, tygodnik „Polityka” ma formę prawną spółdzielni pracy. W sferze leczenia ogólnego i specjalistycznego funkcjonuje wiele różnego rodzaju spółdzielni pracy. Szczególne znaczenie w aspekcie społecznym posiadają spółdzielnie inwalidzkie, rękodzieła ludowego i artystycznego, spółdzielnie socjalne, spółdzielnie studenckie. W ograniczonym zakresie sektor spółdzielczości pracy funkcjonuje w sferze produkcji, chociaż znane są również prężnie nadal działające spółdzielnie pracy także w tym sektorze.

Biorąc pod uwagę, że spółdzielczość inwalidzka czy spółdzielczość ludowa jest szczególnie przydatna nie tylko w aspekcie działalności gospodarczej, ale głównie z przyczyn społecznych, dlatego projekt ustawy w przepisie art. 98 § 4 *expressis verbis* przyznaje tym spółdzielniom pracy status organizacji pożytku publicznego¹. Oznacza to, że status przysłu-

¹ Bliżej odnośnie do przywilejów przysługujących organizacjom pożytku publicznego H. C i o c h, *Organizacje pożytku publicznego i wolontariat – nowe regulacje prawne*, Rejent 2003, nr 10, s. 11 i nast. Ustawa z dnia 26 marca 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie nie wymienia wprost spółdzielni inwalidzkich, spółdzielni

giwać będzie nie tylko fundacjom, stowarzyszeniom, organizacjom kościelnym i wyznaniowym, ale także tym spółdzielniom pracy. Szkoda, że nie został przyznany spółdzielniom studenckim oraz spółdzielniom socjalnym, których działalność powinna być także wspierana przez państwo w aspekcie prawnym i podatkowym.

2. Istota spółdzielni pracy

Specyfikę spółdzielni pracy, bez względu na ich typy i rodzaje, odzwierciedlają przepisy art. 98 § 1 i 99 § 1 projektu ustawy. Zgodnie z art. 98 § 1 projektu ustawy, celem ich jest prowadzenie wspólnej działalności gospodarczej przez zatrudnionych w niej członków. W myśl art. 99 § 1 projektu ustawy, spółdzielnia i członek mają obowiązek pozostawania ze sobą w stosunku zatrudnienia, a zatem przedmiotem działalności tych spółdzielni nie musi być prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków. Formułę taką wcześniej przyjmował przepis art. 181 ustawy – Prawo spółdzielcze, uchylony z dniem 1 stycznia 1989 r. przez art. 42 pkt 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 41, poz. 324), gdyż ograniczał działalność gospodarczą spółdzielni pracy. W sferze usług spółdzielnie pracy nie muszą prowadzić wspólnego przedsiębiorstwa².

Poza wyjątkami określonymi w ustawie, spółdzielnia ma obowiązek zatrudniać swych członków, a członkowie mają prawo i obowiązek być zatrudnionymi. Odmowa nawiązania takiego stosunku lub odmowa pozostawania w nim jest naruszeniem istotnych praw i obowiązków wynikających z członkostwa. Z drugiej jednak strony, członek ma prawo do zatrudnienia stosownie do swoich kwalifikacji zawodowych i osobistych oraz aktualnych potrzeb i możliwości gospodarczych spółdzielni.

rekodzieła artystycznego i ludowego oraz spółdzielni uczniowskich jako organizacji pozarządowych. Wydawać się więc może, że nie mogą one uzyskać statusu organizacji pożytku publicznego. Mając powyższe na uwadze, przepisy projektu ustawy – Prawo spółdzielcze stanowią *expressis verbis*, że ww. spółdzielnie są organizacjami pożytku publicznego. Oznacza to, że będą miały do nich zastosowanie wprost przepisy ustawy o organizacjach pożytku publicznego i o wolontariacie. Uważam, że status ten winny posiadać także spółdzielnie socjalne i spółdzielnie studenckie.

² Bliżej K. Pietrzykowski, *Prawo spółdzielcze, Komentarz do zmienionych przepisów*, Warszawa 1995, s. 166, uw. do art. 181.

Prawo zatrudnienia, będące jednocześnie obowiązkiem członka spółdzielni pracy, jest prawem podmiotowym, wynikającym wprost ze stosunku członkostwa. Specyfikę tego prawa, odzwierciedlającą szczególnie mocną więź prawną pomiędzy spółdzielnią pracy a jej członkami, określają przepisy art. 100-119, poświęcone zasadom zatrudniania członków spółdzielni pracy. Tworzą one zamkniętą, odrębną od regulacji powszechnych, a jednocześnie kompleksową regulację prawną poświęconą spółdzielczej umowie o pracę. Jak stanowi bowiem przepis art. 100 § 1 projektu ustawy, stosunek pracy między spółdzielnią a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę. Od zasady tej mogą być odstępstwa. Mianowicie, zgodnie z art. 116 § 1 projektu ustawy, „statut może przewidywać zatrudnienie wszystkich lub niektórych członków nie na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, lecz na podstawie umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na innej podstawie, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem działalności spółdzielni. Spółdzielnia ma obowiązek równomiernie rozdzielać pracę między tych członków, z uwzględnieniem ich kwalifikacji”³.

W spółdzielniach pracy nie było i nie ma wyraźnego zakazu zatrudniania osób niebędących ich członkami. Niezbędne jest jednak zachowanie właściwych proporcji, które powinny być określone postanowieniami statutu. Często członkowie spółdzielni pracy nie mają kwalifikacji specjalistycznych, dlatego też zatrudnienie na zasadach ogólnych osób niebędących członkami jest po prostu koniecznością.

3. Szczególne rodzaje spółdzielni pracy

Spółdzielniami pracy szczególnego rodzaju są:

- 1) spółdzielnie pracy inwalidów i niewidomych,
- 2) spółdzielnie pracy rękodziela artystycznego i ludowego,
- 3) spółdzielnie socjalne.

Ad 1) Spółdzielnie pracy inwalidów i niewidomych są regulowane w przepisie art. 98 § 2 projektu ustawy. Posiadają one następujące cechy:

³ Zdaniem M. Gersdorfa, spółdzielcza umowa o pracę jest swoistą instytucją prawną należąca zarówno do dziedziny prawa spółdzielczego, jak i prawa pracy. M. G e r s d o r f, *Wkład myśli prawniczej w kształcenie i realizację instytucji prawa spółdzielczego w Polsce Ludowej*, [w:] *Myśl spółdzielcza doby współczesnej*, Warszawa 1976, s. 152. Pogląd ten zachowuje pełną aktualność w świetle obecnego i przyszłego stanu prawnego.

a) są spółdzielniami pracy,
b) prowadzą wspólne przedsiębiorstwo spółdzielni,
c) zatrudniają osoby niepełnosprawne (inwalidów i niewidomych) w proporcji określonej w statucie w stosunku do osób niebędących inwalidami,

d) poza prowadzeniem wspólnego przedsiębiorstwa prowadzą ponadto zawodową i społeczną rehabilitację osób niepełnosprawnych przez pracę we wspólnym przedsiębiorstwie spółdzielni, dostosowaną do ich możliwości fizycznych, psychicznych i zdrowotnych oraz kwalifikacji zawodowych i osobistych.

O ile spółdzielnia pracy spełnia łącznie wskazane wyżej warunki, to, po pierwsze, może używać firmy z dodatkiem „inwalidów”, „inwalidzstwa”, „inwalidzkich” (związek spółdzielczy) lub „niewidomych”, po drugie, zgodnie z art. 98 § 4 projektu ustawy, jest organizacją pożytku publicznego *ex lege* (bez potrzeby uzyskiwania dodatkowego wpisu w Krajowym Rejestrze Sądowym). A zatem spółdzielnie te jako organizacje pożytku publicznego mają uprzywilejowany status prawnopodatkowy, jaki gwarantują przepisy ustawy o organizacjach pożytku publicznego i wolontariacie (status ten uzyskują, o ile ustawa w tym przedmiocie nie zostanie zmieniona przez Sejm w procesie legislacyjnym).

Ad 2) O spółdzielniach pracy rękodzieła ludowego i artystycznego stanowi przepis art. 98 § 2 projektu ustawy. Ich celem „poza prowadzeniem wspólnej działalności gospodarczej, polegającej niekoniecznie na prowadzeniu wspólnego przedsiębiorstwa” jest ponadto:

a) tworzenie nowych i kultywowanie tradycyjnych wartości kultury materialnej oraz

b) organizowanie i rozwijanie rękodzieła ludowego i artystycznego, sztuki i przemysłu artystycznego.

Spółdzielnie te po spełnieniu warunków, o których mowa w przepisie art. 98 § 2 projektu ustawy, uzyskują *ex lege* status organizacji pożytku publicznego. Stanowi o tym *expressis verbis* art. 98 § 4 projektu ustawy.

Ad 3) Już w trakcie pracy Zespołu Ekspertów nad projektem nowej ustawy – Prawo spółdzielcze, po raz kolejny została znowelizowana ustawa – Prawo spółdzielcze z 1982 r.⁴ przez dodanie art. 203a, b, c i d.

⁴ Spółdzielnie socjalne są regulowane przepisami ustawy z dnia 2 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ustawa ta dodała do ustawy z dnia 16

Była już o nich mowa wcześniej. Spółdzielnie socjalne mogą być dotowane z budżetu, są tworzone przez bezrobotnych i niepełnosprawnych w liczbie co najmniej 10 osób. Nie mają jednak, niesłusznie, statusu organizacji pożytku publicznego, chociaż korzystają z szeregu przywilejów prawnych i podatkowych. Mogą przekształcić się w spółdzielnię inwalidzką i uzyskać ten status na podstawie uchwały walnego zgromadzenia.

4. Kandydaci na członków

Uzyskanie statusu pełnoprawnego członka spółdzielni pracy może być poprzedzone odbyciem stażu kandydackiego. Instytucję kandydatów reguluje przepis art. 118 § 1, 2 i 3 projektu ustawy. Regulacje te są zbliżone do regulacji analogicznych, występujących również w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych. Instytucja stażu kandydackiego w spółdzielniach pracy ma charakter statutowy (fakultatywny). Zgodnie z art. 118 § 1 projektu ustawy, statut spółdzielni może uzależnić przyjęcie w poczet członków od odbycia kandydackiego. W takim wypadku wskazuje organ uprawniony do przyjmowania kandydatów i określa czas trwania okresu kandydackiego. W okresie stażu, w myśl art. 118 § 3 projektu ustawy, kandydatom mogą przysługiwać określone w statucie prawa i obowiązki członków spółdzielni, z wyjątkiem obowiązku wnoszenia udziałów i wkładów. Czas trwania stażu z reguły nie przekracza 12 miesięcy, gdyż zgodnie z art. 118 § 2 zd. 1 projektu ustawy, do kandydatów-członków stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu pracy, dotyczące osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zawartą na czas określony. W okresie stażu kandydackiego stosunek pracy między spółdzielnią a kandydatem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartą na czas określony może zostać rozwiązany wcześniej, z zachowaniem terminów i zasad przewi-

września 1992 r. – Prawo spółdzielcze art. 203a, b, c i d, w których uregulowała zasady tworzenia spółdzielni socjalnych, przedmiot ich działalności i zasady likwidacji. Spółdzielnie te, podobnie jak spółdzielnie inwalidów i niewidomych, są odmianą spółdzielni pracy. Nie mają jednak, co wydaje się być niezrozumiałe, statusu organizacji pożytku publicznego. Są tworzone przez bezrobotnych i niepełnosprawnych w liczbie co najmniej 10 osób. Mogą być dotowane ze środków publicznych. Spółdzielnie inwalidzkie mają możliwość przekształcenia się na podstawie uchwały walnego zgromadzenia w spółdzielnię socjalną; bliżej H. C i o c h, *Spółdzielnie szczebla podstawowego w świetle zamierzonych nowych regulacji prawnych*, Rejent 2004, nr 9, s. 9-19.

dzianych w przepisach kodeksu pracy o rozwiązaniu umowy zawartej na czas nieokreślony.

Przed zakończeniem okresu (stażu) kandydackiego organ wskazany w statucie (z reguły ten sam, który zatrudnia kandydatów) obowiązany jest podjąć decyzję odnośnie do przyjęcia kandydata w poczet członków spółdzielni pracy. Nie można zaaprobować poglądu, że po upływie stażu kandydackiego następuje automatycznie nawiązanie stosunku członkostwa z kandydatem, chociażby z tej przyczyny, że członkowie są zatrudniani na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, a kandydaci na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas określony. Kandydatom ponadto, zgodnie z art. 118 § 3 projektu ustawy, mogą przysługiwać tylko i wyłącznie niektóre, określone w statucie, prawa i obowiązki członków spółdzielni, z wyjątkiem obowiązku wnoszenia udziałów i wkładów.

Niewątpliwie obowiązek odbycia stażu kandydackiego nie obejmuje założycieli spółdzielni pracy, jak również pracowników spółdzielni pracy, którzy byli zatrudnieni w niej na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a którzy ubiegają się o przyjęcie w poczet członków. Wydaje się, że obowiązek odbycia stażu kandydackiego, zgodnie z art. 117 projektu ustawy, nie dotyczy także osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, które pozostają ze spółdzielnią w stałych stosunkach gospodarczych. O ile chcą one zostać członkami takiej spółdzielni, to jej statut powinien sprecyzować warunki, jakie powinni spełnić, aby uzyskać członkostwo, oraz określić prawa i obowiązki. Obowiązek odbycia tego stażu niewątpliwie nie dotyczy również dyrektora przedsiębiorstwa spółdzielni pracy, gdyż wyłącza taką możliwość wprost przepis art. 119 projektu ustawy, który stanowi, że przepisów niniejszego działu (w tym art. 118 projektu ustawy) nie stosuje się do stosunku zatrudnienia dyrektora przedsiębiorstwa spółdzielni.

II. Spółdzielczy stosunek pracy

1. Istota

Stosunek pracy między spółdzielnią a jej członkiem, zgodnie z art. 100 § 1 projektu ustawy, nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę. Stosunek pracy nie jest elementem składowym stosunku prawnego, jakim jest członkostwo w spółdzielni pracy, chociaż niewątpliwie występuje

szczególne pomiędzy nimi więź. Elementem członkostwa jest prawo i obowiązek członka nawiązania stosunku pracy oraz odpowiadający im jednocześnie obowiązek spółdzielni nawiązania tego stosunku. Z punktu widzenia członka, prawo i obowiązek nawiązania stosunku pracy można ujmować jako prawo podmiotowe o charakterze potencjalnym, wynikające wprost ze stosunku członkostwa. Ulega ono konkretyzacji, przekształcając się w roszczenie, którego adresatem jest spółdzielnia, w chwili gdy członek żąda zatrudnienia stosownie do swoich kwalifikacji zawodowych i osobistych, a spółdzielnia ma takie potrzeby i możliwości. A zatem odmiennie niż w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych – stosunek pracy jest odrębnym od członkostwa stosunkiem prawnym. Wiąże się on ściśle z członkostwem, ale dla jego powstania niezbędne jest dodatkowe zachowanie się zarówno ze strony spółdzielni, jak i członka, wyrażające się w zawarciu spółdzielczej umowy o pracę (zasada) lub innej umowy o charakterze cywilnoprawnym, stanowiącej podstawę zatrudnienia członka (wyjątek).

2. Nawiązanie stosunku pracy

Spółdzielczy stosunek pracy powinien zostać nawiązany wyłącznie z członkiem spółdzielni pracy. Nie zostaje on nawiązany automatycznie z chwilą powstania stosunku członkostwa, które często poprzedza staż kandydacki. Osoby nie będące członkami są zatrudniani na podstawie umów o pracę i są pracownikami spółdzielni pracy w rozumieniu kodeksu pracy. Specyfiką spółdzielczego stosunku pracy jest obowiązek w dążeniu do jego nawiązania, wynikający wprost z przepisu ustawy. Obowiązek ten jest nałożony zarówno na spółdzielnię, jak i na członka. Nienawiązanie go może powodować zastosowanie określonych sankcji prawnych zarówno w stosunku do spółdzielni, jak i w stosunku do jej członka. Jak stanowi *expressis verbis* przepis art. 100 § 3 projektu ustawy, „w razie nienawiązania stosunku pracy z winy spółdzielni, członek może dochodzić przez cały czas trwania członkostwa zawarcia spółdzielczej umowy o pracę. Niezależnie od tego może on, w ciągu roku od dnia powstania członkostwa, dochodzić odszkodowania według przepisów prawa cywilnego.” Z kolei, zgodnie z art. 109 § 1 pkt 1 projektu ustawy, „spółdzielnia może wykreślić członka ze spółdzielni, gdy nie jest on zatrudniony w niej przez okres dłuższy niż jeden rok z przyczyn niezawinionych przez spółdziel-

nie.” Przepisy wskazane wyżej potwierdzają tezę, że prawo do nawiązania stosunku pracy ma charakter prawa podmiotowego członka i spółdzielni. Jego naruszenie wywołuje określone, zróżnicowane skutki prawne (roszczenie odszkodowawcze, wykreślenie). Roszczenie o zawarcie spółdzielczej umowy o pracę, a ponadto roszczenie o odszkodowanie może być dochodzone na drodze sądowej, bez konieczności wyczerpania drogi postępowania wewnątrzspółdzielczego, które nie ma już charakteru obligatoryjnego. Roszczenia te mogą być dochodzone (stają się wymagalne) od momentu, gdy spółdzielnia ze swej winy odmówiła nawiązania z członkiem stosunku pracy.

Stosunek pracy powinien trwać tak długo, jak długo istnieje stosunek członkostwa. Treść stosunku członkostwa jest zawsze jednakowa dla wszystkich członków spółdzielni pracy, natomiast zróżnicowaniu podlega treść stosunków pracy. Z członkami mogą być zawierane spółdzielcze umowy o pracę na czas określony lub na czas nieokreślony. Te pierwsze mogą być, zgodnie z art. 100 § 2 zd. 2 projektu ustawy, zawierane wielokrotnie, nie przekształcając się w umowy na czas nieokreślony. Treść umowy uzależniona jest od rodzaju pracy, czasu, warunków jej wykonywania, kwalifikacji zawodowych i osobistych członka oraz aktualnych potrzeb i możliwości gospodarczych spółdzielni. Statut może przewidywać zatrudnienie wszystkich członków na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Od tej reguły, zgodnie z art. 116 § 1 projektu ustawy, może wprowadzać odstępstwa. Nie można zatem przyjąć, że każdemu członkowi przysługuje roszczenie o zawarcie z nim spółdzielczej umowy o pracę. Niektórzy członkowie bądź określone grupy członków spółdzielni pracy będą mogły być, w oparciu o statut, zatrudniane na podstawie umów cywilnoprawnych. Stanowi o tym *expressis verbis* przepis art. 116 § 1 projektu ustawy. Zgodnie z jego treścią, „statut może przewidywać zatrudnienie wszystkich lub niektórych członków nie na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, lecz na podstawie umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na innej podstawie, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem działalności spółdzielni. Spółdzielnia ma obowiązek równomiernie rozdzielać pracę między tych członków, z uwzględnieniem lub kwalifikacji.”

Projekt ustawy nie przewiduje szczególnej formy dla nawiązania stosunku pracy. Zgodnie z art. 29 § 1 kodeksu pracy, każda umowa o pracę

(spółdzielcza umowa o pracę, umowa o pracę nakładczą i inne cywilnoprawne umowy) powinna być zawarta w formie pisemnej.

3. Wynagrodzenie za pracę

Zgodnie z art. 101 § 1 projektu ustawy, za pracę w spółdzielni członek otrzymuje wynagrodzenie, na które składa się:

- a) wynagrodzenie bieżące i
- b) odpowiedni do wkładu pracy udział w części nadwyżki bilansowej przeznaczonej do podziału między członków, zgodnie z zasadami określonymi w statucie.

Wynagrodzenie bieżące jest określane według ogólnych zasad wynagradzania za pracę. Stanowi ono wiarygodność członka, której może dochodzić od spółdzielni, bez względu na jej kondycję finansową. Może obowiązywać system wynagradzania dniówkowego, akordowego czy też prowizyjnego.

Udział w części nadwyżki bilansowej jest zmiennym składnikiem wynagrodzenia. Jest ona wypłacana wówczas, gdy spółdzielnia w danym roku obrachunkowym osiągnie nadwyżkę bilansową.

Pomimo istotnych różnic te dwa składniki wynagrodzenia, zgodnie z art. 101 § 2 projektu ustawy, korzystają z tej samej ochrony, jaką prawo zapewnia wynagrodzeniu pracownika.

4. Zmiana warunków pracy lub wynagrodzenia

Problematykę tę reguluje przepis art. 102 i 103 projektu ustawy. Do zmiany warunków pracy lub płacy może dojść w zasadzie w drodze wypowiedzenia wyłącznie w dwóch sytuacjach wskazanych w art. 102 § 1 pkt 1 i 2 projektu ustawy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy (wypowiedzenie zmieniające) jest możliwe:

- a) gdy jest uzasadnione potrzebami gospodarczymi lub organizacyjnymi spółdzielni, a w szczególności dostosowaniem się spółdzielni do zmienionych warunków rynkowych, utrzymaniem rentowności działalności spółdzielni, wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania, likwidacją działu pracy, w którym członek jest zatrudniony, likwidacją zajmowanego przez niego stanowiska pracy albo koniecznością zatrudnienia na

danym stanowisku osoby o wyższych lub specjalnych kwalifikacjach bądź

b) w wypadku utraty przez członka zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy, stwierdzonej orzeczeniem lekarskim, albo niezainicjowanej przez niego utraty uprawnień do jej wykonywania.

Projekt ustawy nie przewiduje szczególnego okresu wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy w odniesieniu do spółdzielczych umów o pracę. Wchodzą więc tu ogólne przepisy przewidziane w kodeksie pracy. Tezę powyższą potwierdza przepis art. 105 projektu ustawy, odnoszący się co prawda do rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę, z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Aby wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki pracy albo płacy było skuteczne, nowe zaproponowane warunki pracy lub płacy powinny odpowiadać kwalifikacjom członka i możliwościom gospodarczym spółdzielni. Ponadto, zgodnie z art. 102 § 3 projektu ustawy, „jeżeli warunki gospodarcze i finansowe spółdzielni na to zezwalają, spółdzielnia powinna zorganizować szkolenie albo udzielić członkowi urlopu bezpłatnego lub częściowych zwolnień od pracy i pomocy finansowej, w celu umożliwienia mu uzyskania nowych kwalifikacji niezbędnych do zatrudnienia w spółdzielni na innym stanowisku pracy.”

Wyjątkowo w spółdzielniach pracy możliwe będzie dokonanie zmiany warunków pracy lub płacy na mniej korzystne, bez konieczności dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Mianowicie, zgodnie z art. 103 projektu ustawy, „[w] razie gospodarczej konieczności, w celu zapewnienia pracy wszystkim członkom spółdzielni, rada może swoją uchwałą skrócić równomiernie czas pracy i zmniejszyć odpowiednio wynagrodzenie członków bez wypowiedzenia warunków pracy i płacy, na czas określony w uchwale, nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy. Skrócenie czasu pracy i zmniejszenie wynagrodzenia powinno dotyczyć co najmniej jednego działu pracy lub wszystkich członków spółdzielni wykonujących pracę tego samego rodzaju.” Warunki określone w tym przepisie muszą zostać spełnione łącznie.

Oświadczenie woli spółdzielni o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy powinno być złożone w formie pisemnej pod rygorem nieważności, z podaniem przyczyny uzasadniającej takie wypowiedzenie.

W wypadku nieuzasadnionego wypowiedzenia członkowi warunków pracy i płacy służyć mu roszczenia określone w art. 107 § 2 projektu ustawy (roszczenie o ustalenie bezskuteczności dokonanego wypowiedzenia, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, gdy odmówił przyjęcia nowych warunków bądź świadczył pracę na warunkach mniej korzystnych). Należy też mieć na uwadze przepis art. 107 § 1 projektu ustawy. Zgodnie z jego treścią, po ustaniu przyczyn, które uzasadniały wypowiedzenie zmieniające, spółdzielnia ma obowiązek przywrócić warunki pracy lub płacy, które były dla członka bardziej korzystne.

5. Rozwiązanie spółdzielczego stosunku pracy

Spółdzielczy stosunek pracy jest ściśle związany z członkostwem. Ustanie członkostwa pociąga więc za sobą wygaśnięcie stosunku pracy. Zasadę powyższą wyraża przepis art. 104 § 1 zd. 1 projektu ustawy, który stanowi, że spółdzielcza umowa o pracę wygasa z ustaniem członkostwa. Ponadto spółdzielcza umowa o pracę wygasa w wypadkach, w których przepisy prawa pracy przewidują wygaśnięcie umowy o pracę z mocy samego prawa. Od zasady, że spółdzielcza umowa o pracę wygasa z ustaniem członkostwa, przepis art. 104 § 1 zd. 2 projektu ustawy wprowadza istotny wyjątek. Mianowicie, w wypadku wykluczenia lub wykreślenia członka ze spółdzielni, spółdzielcza umowa o pracę wygasa z dniem doręczenia członkowi zawiadomienia o wykluczeniu lub wykreśleniu, z uzasadnieniem. Istnieje jednak problem w kwestii skuteczności uchwały o wykluczeniu bądź wykreśleniu członka spółdzielni pracy. Wydaje się, że na zasadzie wyjątku od zmienionej w projekcie ustawy zasady, uchwały powyższe są skuteczne z chwilą ich podjęcia. Za przyjęciem takiego stanowiska przemawia między innymi treść art. 104 § 1 zd. 2 projektu ustawy.

Z uwagi na obowiązującą zasadę, że spółdzielnia i członek mają obowiązek pozostawania ze sobą w stosunku zatrudnienia (art. 99 § 1 projektu ustawy), rozwiązanie tego stosunku w trakcie trwania członkostwa powinno być w zasadzie niedopuszczalne. Zasadę powyższą wyraża *expressis verbis* art. 104 § 2 zd. 1 projektu ustawy. Od zasady tej istnieją jednak odstępstwa określone na zasadzie zamkniętej listy w przepisie:

- a) art. 104 § 2 zd. 2 projektu ustawy oraz
- b) art. 105 § 1 i 2 projektu ustawy.

W myśl tych przepisów, rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę jest dopuszczalne w następujących sytuacjach:

1) w wypadku wypowiedzenia zmieniającego, gdy członek odmówi nowych (mniej korzystnych od dotychczasowych) warunków pracy lub płacy,

2) w wypadku rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę na mocy porozumienia stron, przy jednoczesnym występowaniu członka ze spółdzielni,

3) w wypadku zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością,

4) w wypadku osiągnięcia przez członka wieku i okresu zatrudnienia uprawniającego go do ubiegania się o emeryturę oraz

5) w wypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wyłącznie z przyczyn uzasadniających, zgodnie z kodeksem pracy, takie rozwiązanie umowy o pracę, bez winy pracownika.

Specyfika rozwiązania z członkiem spółdzielczej umowy o pracę polega także na tym, że oświadczenie spółdzielni w tym przedmiocie powinno być złożone w formie pisemnej pod rygorem nieważności, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 106 projektu ustawy). Ponadto, zgodnie z art. 107 § 1 projektu ustawy, „po ustaniu przyczyn, które uzasadniały wypowiedzenie, członek i spółdzielnia są obowiązani ponownie zawrzeć spółdzielczą umowę o pracę.” W przypadku naruszenia tego obowiązku przez spółdzielnię, członkowi przysługuje, w myśl art. 107 § 2 projektu ustawy, roszczenie o nawiązanie spółdzielczej umowy o pracę, odpowiadającą aktualnym możliwościom gospodarczym spółdzielni oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Za podstawę obliczenia jego wysokości przyjmuje się wynagrodzenie ustalone dla nowo podjętej pracy.

Rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę bez wypowiedzenia jest możliwe tylko i wyłącznie z przyczyn uzasadniających, zgodnie z kodeksem pracy, takie rozwiązanie umowy o pracę, bez winy pracownika. Stanowi o tym *expressis verbis* art. 105 § 2 projektu ustawy. Również w tym przypadku niezbędne jest zachowanie formy pisemnej zastrzeżonej pod rygorem nieważności oraz podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę w tym trybie. Naruszenie wskazanych

warunków uprawnia do analogicznych roszczeń jak przy rozwiązaniu spółdzielczej umowy o pracę wypowiedzeniem.

Umowa ta może w każdym czasie zostać rozwiązana na mocy porozumienia stron, przy jednoczesnym wystąpieniu członka ze spółdzielni. Stanowi o tym *expressis verbis* przepis art. 104 § 2 zd. 2 projektu ustawy.

Rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę w spółdzielni pracy, w której działa związek zawodowy, wymaga jego pisemnej opinii, o której mowa w art. 38 kodeksu pracy, chyba że następuje ono za porozumieniem stron. Opinia ta jest wymagana także, zgodnie z art. 110 § 1 projektu ustawy, w wypadku wykreślenia lub wykluczenia członka. Wymóg uzyskania opinii związków zawodowych nie dotyczy jednak spółdzielni pracy postawionych w stan likwidacji lub upadłości.

W przypadku naruszenia przez spółdzielnię przepisów art. 102 § 1 lub § 2, art. 105, art. 106, albo art. 110, członkowi, zgodnie z art. 111 § 1-4 projektu ustawy, przysługuje roszczenie o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę lub jej warunków, a jeżeli spółdzielcza umowa o pracę uległa rozwiązaniu, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Ponadto członkowi spółdzielni, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy. Wynagrodzenie oblicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia bieżącego z ostatnich trzech miesięcy oraz odpowiedniego udziału w części nadwyżki bilansowej. Przepis art. 111 § 2 stosuje się odpowiednio do członka spółdzielni, który po wypowiedzeniu mu warunków pracy lub płacy z naruszeniem art. 102 §1 lub §2 albo art. 106 przystąpił do pracy na warunkach określonych w tym wypowiedzeniu. Wreszcie, zgodnie z art. 111 § 4, w wypadku naruszenia przez spółdzielnię przepisów wymienionych w § 1, członkowi, który nie dochodzi roszczenia o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia lub rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę, albo wypowiedzenia jej warunków, lecz wypowiedział członkostwo w terminie statutowym, przysługuje odszkodowanie w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, obliczonego według zasad określonych w § 2.

Należy też podkreślić, że na podstawie art. 112 projektu ustawy przepisy art. 102, 105, 106 i 110 nie wyłączają stosowania korzystniejszych dla członków spółdzielni przepisów prawa pracy, zakazujących lub ograni-

czających wypowiedzenie umowy o pracę, wypowiedzenie warunków pracy lub płacy albo jej rozwiązanie bez wypowiedzenia.

6. Wykreślenie i wykluczenie członka spółdzielni pracy

Przepis art. 108 projektu ustawy reguluje instytucję wykluczenia, natomiast przepis art. 109 instytucję wykreślenia członka spółdzielni pracy z listy członków.

W myśl art. 108 § 1 pkt 1 i 2 projektu ustawy, wykluczenie jest możliwe tylko w dwóch wypadkach:

- a) z przyczyn uzasadniających, zgodnie z przepisami prawa pracy, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika bądź
- b) w razie ciężkiego naruszenia obowiązków członkowskich lub umyślnego działania na szkodę spółdzielni.

W tym drugim wypadku chodzi o przyczyny wykluczenia, wskazane ogólnie w przepisie art. 13 § 2 zd. 1 projektu ustawy. W myśl art. 108 § 4 projektu ustawy, wykluczenie członka, który był zatrudniony na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika.

Zgodnie z art. 109 § 1 projektu ustawy, wykreślenie członka ze spółdzielni może nastąpić wyłącznie w wypadku, gdy:

- 1) członek nie jest zatrudniony w spółdzielni przez okres dłuższy niż jeden rok z przyczyn niezawinionych przez spółdzielnię,
- 2) członek utracił w znacznym stopniu lub całkowicie zdolność do pracy, a spółdzielnia nie może zatrudnić go na stanowisku odpowiadającym jego ograniczonej zdolności do pracy,
- 3) członek utracił pełną lub ograniczoną zdolność do czynności prawnych, a statut nie przewiduje członkostwa osób nie mających takiej zdolności.

W wypadku gdy członek jest zatrudniony w spółdzielni, a jego wykreślenie nastąpiło z przyczyn określonych w § 1 pkt 2 lub pkt 3, spółdzielcza umowa o pracę wygasa z upływem przewidzianego w kodeksie pracy okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Okres ten liczy się od dnia doręczenia członkowi zawiadomienia o jego wykreśleniu, z uzasadnieniem.

Zgodnie z art. 113 § 1 projektu ustawy, członkowi spółdzielni zatrudnionemu na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, którego spółdzielnia wykluczyła lub wykreśliła z naruszeniem przepisów art. 108-110, przysługują roszczenia przewidziane w przepisach art. 111 § 1 i 2 lub, jeżeli jest to dla członka korzystniejsze, w przepisach prawa pracy, dotyczących uprawnienia w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W myśl art. 113 § 2 projektu ustawy, roszczeń, o których mowa w § 1, członek może dochodzić tylko łącznie z wniesieniem powództwa o uchylenie uchwały o wykluczeniu lub wykreśleniu. Jednakże, gdy wykluczenie lub wykreślenie było uzasadnione, lecz nastąpiło z naruszeniem art. 108 § 3 lub art. 110, powództwo członka o uchylenie uchwały o wykluczeniu albo o wykreśleniu i o przywrócenie do pracy może być oddalone, o ile dalsze pozostawanie członka w spółdzielni nie dałoby się pogodzić z dobrymi obyczajami.

Zgodnie z art. 113 § 4 projektu ustawy, członkowi spółdzielni, który mimo bezzasadnego wykluczenia lub wykreślenia nie dochodzi przywrócenia członkostwa i przywrócenia do pracy, przysługuje odszkodowanie określone w art. 111 § 4.

Przepis art. 114 reguluje postępowanie w sprawach o uchylenie uchwały rady lub walnego zgromadzenia o wykluczeniu lub wykreśleniu członka oraz roszczenia z tego tytułu, określone w art. 111 i art. 113 § 1 i 4 projektu ustawy. W myśl art. 114 § 1 zd. 2 projektu ustawy, postępowanie w tym zakresie toczy się zgodnie z przepisami k.p.c. o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy. Jest to odrębna, szczególna regulacja, bardziej korzystna od regulacji ogólnych.

W myśl art. 114 § 2 projektu ustawy, termin do wszczęcia przez członka spółdzielni postępowania przed sądem w sprawach dotyczących wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę, warunków pracy i płacy, rozwiązania oraz odmowy nawiązania umowy, wynosi czternaście dni i liczy się od dnia doręczenia członkowi pisemnego zawiadomienia o oświadczeniu spółdzielni w tych sprawach wraz z uzasadnieniem.

W przypadku wniesienia przez członka odwołania w postępowaniu wewnątrzspółdzielczym, termin określony w § 2 biegnie od dnia doręczenia członkowi zawiadomienia wraz z uzasadnieniem o uchwale organu

odwoławczego lub od upływu terminu określonego w statucie do podjęcia uchwały przez ten organ.

Regulacje dotyczące spółdzielczej umowy o pracę są bardzo obszerne. Gdyby się jednak okazało, że nie są one kompletne, wówczas, zgodnie z art. 115 projektu ustawy, w sprawach nieuregulowanych w niniejszym dziale do spółdzielczej umowy o pracę stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy, z wyjątkiem przepisów kodeksu pracy o zawieraniu umów o pracę na okres próbny oraz przepisów o stosunkach pracy na podstawie powołania, wyboru i mianowania.

7. Zatrudnienie osób niebędących członkami

O zasadach zatrudniania kandydatów wspominałem we wcześniejszych rozważaniach, omawiając instytucję kandydata, którą reguluje przepis art. 118 projektu ustawy.

W spółdzielniach pracy statuty mogą przewidywać zatrudnienie członków na podstawie innych umów cywilnoprawnych (art. 116 projektu ustawy) bądź przewidywać, że ich członkami mogą być osoby fizyczne, prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą (art. 117 projektu ustawy).

Zgodnie z art. 116 § 1, statut może przewidywać zatrudnienie wszystkich lub niektórych członków nie na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, lecz na podstawie umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na innej podstawie, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem działalności spółdzielni. Spółdzielnia ma obowiązek równomiernie rozdzierać pracę między członków, z uwzględnieniem lub kwalifikacji.

Do członków tych stosuje się odpowiednio przepisy art. 99 § 1, art. 100 § 2 i 3, art. 101 i art. 104 § 1 projektu ustawy. Stanowi o tym *expressis verbis* przepis art. 116 § 2 projektu ustawy.

W sprawach nieuregulowanych w § 1-3 art. 116, projektu ustawy stosuje się w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę nakładczą, jej rozwiązania bez wypowiedzenia lub wygaśnięcia odpowiednio przepisy prawa pracy dotyczące umowy o pracę. W pozostałym zakresie stosuje się przepisy tego prawa, dotyczące umowy o pracę nakładczą.

Ponadto, w myśl art. 116 § 5, statut powinien określać szczegółowo prawa i obowiązki członków, o których mowa w § 1, oraz przyczyny uzasadniające ich wykluczenie lub wykreślenie.

Gdy statut przewiduje, że członkami mogą być także osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, które pozostają ze spółdzielnią w stałych stosunkach gospodarczych, wówczas powinien określać warunki, jakie powinni spełniać ci członkowie oraz określać ich prawa i obowiązki.

A zatem przy zatrudnianiu kandydatów, członków prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą oraz członków zatrudnionych na podstawie umów cywilnych, projekt proponuje wyczerpujące uregulowanie pozostawić regulacjom statutowym. Przepisy art. 116, 117 i 118 projektu ustawy zawierają jedynie wytyczne w tym zakresie, inaczej niż ma to miejsce w odniesieniu do spółdzielczej umowy o pracę. Również ta regulacja, pomimo że jest aż tak bardzo rozbudowana, nie ma charakteru regulacji pełnej, czemu daje wyraz przepis art. 115 projektu ustawy.