

ZDZISŁAW NIEDBAŁA

O KONTROWERSJACH PRACOWNICZEGO ZATRUDNIENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU SPÓŁDZIELNI

Tradycyjnie, począwszy od pierwszej polskiej ustawy spółdzielczej z 1920 r.¹, system organów spółdzielni jako osoby prawnej oparty jest na zasadzie trójpodmiotowości. Oznacza to konieczność funkcjonowania w każdej spółdzielni: walnego zgromadzenia (lub jego zastępczej formy² – zebrania przedstawicieli), rady nadzorczej oraz zarządu. Nie wyklucza to możliwości kreowania w spółdzielni również innych organów, tzw. fakultatywnych, których struktura, zadania i kompetencje są regulowane wyłącznie przez statut danej spółdzielni. Uczestnictwo w walnym zgromadzeniu oraz pełnienie mandatów w zebraniu przedstawicieli i w radzie nadzorczej zastrzeżone jest wyłącznie dla członków spółdzielni. Z wyjątkiem spółdzielni pracy oraz spółdzielni produkcji rolnej³ członkostwo nie obliguje do świadczenia pracy na rzecz spółdzielni – czy to w ramach stosunku pracy, czy innego stosunku prawnego, którego przedmiotem jest świadczenie pracy (umowy cywilnoprawne).

Zdecydowanie bardziej złożona jest problematyka pełnienia mandatów w zarządzie spółdzielni w kontekście pozostawania ze spółdzielnią w stosunku pracy. Z tego też punktu widzenia w praktyce spółdzielczej od wielu już lat ukształtowały się trzy modele zarządu. Pierwszy z nich, określany mianem zarządu zawodowego (fachowego), zakłada, że z tytułu i dla wykonywania zadań w zarządzie wszyscy jego członkowie zatrudniani są w spółdzielni na podstawie stosunku pracy. Drugi model, tzw. mieszany, przewiduje, że co najmniej jeden z członków zarządu nawiązuje ze spółdzielnią stosunek pracy, a pozostali pełnią powierzone im funkcje społecznie. Trzeci model (zarządu społecznego) opiera się na założeniu, że wszyscy jego członkowie przyjęte w ramach funkcji obowiązki wykonują społecznie, a więc zarówno bez podstawy w stosunku pracy, jak i bez ekwiwalentu wynikającego z zatrudnieniowej umowy cywilnoprawnej. Warto w tym miejscu wskazać, że „społeczny” charakter pełnienia funkcji w zarządzie nie wyklucza pozostawania członka tego organu w stosunku pracy ze spółdziel-

¹ Ustawa z 29 października 1920 r. o spółdzielniach, Dz. U. RP Nr 111, poz. 733 z późn. zm.

² Przejście z systemu bezpośredniej demokracji spółdzielczej (walne zgromadzenie) na system demokracji pośredniej, czyli tzw. przedstawicielski (zebranie przedstawicieli) było i jest uzależnione od przekroczenia liczby członków wskazanej w statucie; por. art. 51 ustawy z 29 października 1920 r. o spółdzielniach, art. 33 § 1 ustawy z 17 lutego 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach (Dz. U. Nr 12, poz. 61 z późn. zm) oraz art. 37 § 1 ustawy – Prawo spółdzielcze z 12 września 1982 r.

³ W przypadku spółdzielni pracy obowiązek członków nawiązania i pozostawania ze spółdzielnią w stosunku pracy wynika z art. 182 § 1 prawa spółdzielczego, a prawo i obowiązek świadczenia pracy przez członka spółdzielni produkcji rolnej wynika z art. 155 § 1 prawa spółdzielczego.

nią wówczas, gdy przedmiotem takiego stosunku jest wykonywanie pracy innego rodzaju, np. zatrudniony w spółdzielni księgowy wybrany do pełnienia społecznie mandatu w zarządzie⁴.

Przedmiotem bliższego zainteresowania w niniejszym artykule będzie określenie podstaw pracowniczego zatrudnienia członków zarządu spółdzielni oraz ochrony prawnej tych stosunków pracy. Dokonanie powyższego zastrzeżenia nie wyklucza oczywiście potrzeby uwzględnienia sposobu powstania oraz ustania stosunku organizacyjnego, tj. stosunku prawnego członkostwa w zarządzie. Wiele istotnych elementów powoduje, że wzajemna więź obu wspomnianych stosunków prawnych jest bardzo wyraźna, przy czym dla losów stosunku pracy członka zarządu szczególnie doniosłe znaczenie ma ustanie stosunku organizacyjnego. Stosownie do art. 49 § 2 prawa spółdzielczego, wyboru członków zarządu dokonuje bądź walne zgromadzenie, bądź rada nadzorcza spółdzielni⁵. Statut powinien wyraźnie określać właściwość jednego z tych organów spółdzielczych. Wybór członka zarządu, zarówno przez walne zgromadzenie, jak i przez radę nadzorczą, powinien być dokonany w głosowaniu tajnym spośród nieograniczonej liczby kandydatów (art. 35 § 2 prawa spółdzielczego). Zasada nieograniczonej liczby kandydatów do mandatu członka zarządu winna być jednak oceniana przez pryzmat wymagań, jakie wobec członków tego organu określa statut spółdzielni (np. cenzus wykształcenia, dotychczasowy staż pracy i tym podobne kryteria wymierne). W momencie skutecznego prawnie podjęcia uchwały o wyborze członka zarządu, nawiązuje się pomiędzy wybranym a spółdzielnią stosunek organizacyjny, czyli prawny stosunek członkostwa w zarządzie, chyba że w akcie wyboru wyraźnie wskazano późniejszą datę jego nawiązania. W doktrynie prawa spółdzielczego przeważający wydaje się pogląd, że „stosunek członkostwa w zarządzie jest stosunkiem zobowiązaniowym o charakterze cywilnoprawnym, a zatem w zakresie nieuregulowanym ustawą spółdzielczą mają do niego zastosowanie przepisy prawa cywilnego o charakterze ogólnym oraz – gdy istnieje tego konieczność – przepisy dotyczące zlecenia (art. 750 k.c.)”⁶.

O stosowaniu w spółdzielni jednego z trzech wcześniej wspomnianych modeli zarządu powinien przesądzać obowiązujący w niej statut. W przypadku tzw. zarządu społecznego, dla wszystkich jego członków powstały w wyniku aktu wyboru stosunek prawny członkostwa w zarządzie będzie wyłączną podstawą wykonywania zadań związanych z przyjętą funkcją, jako że spółdzielnia nie nawiązuje z nimi odrębnego stosunku zatrudnieniowego. To samo dotyczy „społecznych” członków w tzw. mieszanym modelu zarządu. Natomiast wszyscy członkowie zarządu zawodowego (fachowego) oraz pozostali członkowie zarządu o składzie mieszanym nawiązują ze spółdzielnią pracowniczy stosunek pracy⁷. Zgodnie z art. 52 § 1 prawa spółdzielczego z zatrudnianymi w spółdzielni człon-

⁴ W omawianej sytuacji członek spółdzielni, będący jej pracownikiem, wybrany do składu rady nadzorczej lub zarządu jako tzw. członek społeczny tego organu, pozostaje ze spółdzielnią w stosunku pracy opartym zazwyczaj na umowie o pracę, a w przypadku spółdzielni pracy – na podstawie spółdzielczej umowy o pracę.

⁵ W praktyce statutowej spółdzielni zdecydowanie przeważa wariant powierzania tych kompetencji radzie nadzorczej, na co słusznie zwraca się uwagę w literaturze; por. A. Miączyński, *Prawo spółdzielcze. Zarys wykładu części ogólnej*, Kraków 1981, s. 11; Z. Niedbała, *Zagadnienia prawa spółdzielczego*, Poznań 1991, s. 66 i n.

⁶ M. Gersdorf, J. Ignatowicz, *Prawo spółdzielcze. Komentarz*, Warszawa 1985, s. 136.

⁷ Por. A. Miączyński, op. cit., s. 134-136; Z. Niedbała, *Prawo spółdzielcze*, Poznań 2001, s. 59-60.

kami zarządu rada nadzorcza nawiązuje stosunek pracy – w zależności od powierzonego stanowiska – na podstawie umowy o pracę albo na podstawie powołania (art. 68 k.p.). Do 1996 r. stosowanie art. 68 k.p. nie budziło większych kontrowersji ani nawet wątpliwości. W brzmieniu ówczesnie obowiązującym powołany przepis przewidywał zatrudnianie na podstawie powołania (nawiązywanie stosunku pracy) z kierownikiem zakładu pacy i jego zastępcą (zastępcami). W praktyce spółdzielczej powołanie było zazwyczaj podstawą nawiązania stosunku pracy z prezesem zarządu spółdzielni i jego zastępcą (zastępcami). W wyniku nowelizacji kodeksu pracy, dokonanej ustawą z 2 lutego 1996 r., od 2 czerwca 1996 r. obowiązuje nowa, zasadniczo zmieniona treść art. 68 k.p., który obecnie przewiduje, że stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach.

W kontekście obecnego brzmienia art. 68 k.p. w orzecznictwie sądowym pojawiła się istotna rozbieżność w sprawie możliwości nawiązywania z członkami zarządu zatrudnianymi w spółdzielni stosunku pracy – albo w wyniku zawarcia umowy o pracę, albo w wyniku powołania. Ścisłej rzecz ujmując, chodzi o to, czy na podstawie art. 68 k.p. w obowiązującym obecnie brzmieniu dopuszczalne jest nadal nawiązywanie stosunków pracy z członkami zarządu spółdzielni poprzez akt powołania. Aprobując w tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 24 lutego 1999 r. (I PKN 582/99)⁸. W tezie swego orzeczenia Sąd stwierdził, że „przepis art. 52 § 1 pr.spółdz. jest przepisem odrębnym w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. pozwalającym na nawiązywanie stosunku pracy na podstawie powołania z członkiem zarządu spółdzielni”. Już jednak w wyroku z 14 lutego 2001 r. (I PKN 255/00)⁹ Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „przepis art. 52 § 1 pr.spółdz. nie stanowi podstawy nawiązania z członkiem zarządu spółdzielni stosunku pracy z powołania”. Wobec dość oczywistej rozbieżności – i to również w orzecznictwie Sądu Najwyższego – aktualne stanowisko najwyższej instancji sądowej znalazło wyraz w uchwale składu 7 sędziów SN z 21 lutego 2003 r. (III PZP 19/02)¹⁰. W treści ostatnio powołanej uchwały Sąd Najwyższy w istocie opowiedział się za poglądem wcześniej już wyrażonym w tezie wyroku z 14 lutego 2001 r. – nieco go tylko modyfikując – stwierdził bowiem, że „przepis art. 52 § 1 pr.spółdz. nie jest przepisem odrębnym w rozumieniu art. 68 § 1 k.p.”. Nietrudno dostrzec, że uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 21 lutego 2003 r. w znacznej mierze nawiązuje do argumentacji wcześniej przedstawionej w wyroku SN z 14 lutego 2001 r. W szczególności chodzi o wskazanie, że art. 68 § 1 k.p. po nowelizacji kodeksu pracy w 1996 r. stał się w zasadzie „pustym” przepisem. W sprawie tej uchwała składu 7 sędziów SN stwierdza, że „w obecnym brzmieniu art. 68 § 1 k.p. nie dotyczy żadnego przepisu prawa spółdzielczego [...], w istocie zatem odesłanie z art. 52 § 1 pr.spółdz. do art. 68 k.p. odnosi się do przepisu, który utracił samoistną treść normatywną”.

⁸ OSNAPiUS 2000, nr 8, poz. 304.

⁹ OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 526.

¹⁰ OSNAPiUS 2003, nr 14, poz. 329.

Przedstawiony powyżej pogląd wyrażony w uchwale składu 7 sędziów SN nie wydaje się przekonujący. Wprawdzie, w przeciwieństwie do pierwotnego brzmienia art. 68 § 1 k.p., przepis ten obecnie nie określa stanowisk pracy, na których nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie powołania, ale odsyłający do niego przepis art. 52 § 1 prawa spółdzielczego wyraźnie wskazuje, że wybór pomiędzy umową o pracę a aktem powołania powinien być zdeteminowany powierzaniem członkowi zarządu spółdzielni stanowiskiem w tym organie. W świetle art. 5 § 1 pkt 7, w związku z art. 5 § 2 prawa spółdzielczego, można zasadnie uznać, że określenie stanowisk pracy w zarządzie, na których zatrudnienie następuje na podstawie powołania, należy do materii statutowej¹¹. Zasadnie bowiem w art. 52 § 1 prawa spółdzielczego zrezygnowano ze wskazania tych stanowisk pracy, pozostawiając to zainteresowanym spółdzielniom, a ściślej – ich najwyższemu organowi uchwalającemu i dokonującemu zmian w treści statutu¹².

Jak już wcześniej wspomniano, w spółdzielniach przewidujących funkcjonowanie tzw. zarządu zawodowego (fachowego), dotyczy to zwykle prezesa zarządu i jego zastępców. Taka praktyka stosowana jest także obecnie, mając dostateczne wsparcie w art. 52 § 1 w związku z art. 5 § 1 pkt 7 i § 1 prawa spółdzielczego. Stanowisko zaprezentowane w uchwale składu 7 sędziów z 21 lutego 2003 r. w istocie podważa rolę i rangę statutu jako źródła tzw. wewnętrznego prawa spółdzielczego, indywidualizującego funkcjonowanie spółdzielni w ramach wyznaczonych przez bezwzględnie obowiązujące przepisy ustawy spółdzielczej i innych ustaw (art. 2 prawa spółdzielczego). Warto też zwrócić uwagę na kwalifikację m.in. statutowych przepisów prawa pracy w świetle art. 9 § 1 k.p.¹³

Kolejnym argumentem przywołanym w analizowanej uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego, a mającym przemawiać na rzecz przyjętej w uchwale tezy, jest swoista wyższość umowy o pracę wobec powołania, jako podstaw (źródła) stosunku pracy również w przypadku zatrudnienia pracowniczego członków zarządu spółdzielni. Ustalenie takie, chociażby ze względu na ograniczenia ochrony prawnej trwałości stosunków pracy z art. 69 k.p., zdaje się generalnie nie budzić wątpliwości. Właśnie w aspekcie ochrony trwałości stosunku pracy członka zarządu spółdzielni bez wątpienia korzystniejsze jest jego nawiązanie na podstawie umowy o pracę. Czy jednak stanowcze opowiedzenie się w omawianej sprawie za wyłączeniem umowy o pracę jako podstawy stosunku pracy nie jest zbyt jednostronne? Ta kwestia, jak się wydaje, wymaga nieco szerszego naświetlenia.

¹¹ Nietrafne jest stanowisko Sądu Najwyższego, zawarte w uzasadnieniu uchwały składu 7 sędziów z 21 lutego 2003 r., że „przepis art. 5 § 1 pkt 7 pr.spółdz. stanowi wprawdzie, że statut powinien określać zasady i tryb wyboru i odwoływania członków organów spółdzielni, lecz uregulowanie to należy odnieść do wewnątrzspółdzielczego trybu konstituowania tych organów, nie zaś do nawiązywania z tymi członkami stosunków pracy”. Tymczasem powołany przepis ustawy spółdzielczej określa tylko niezbędne minimum unormowania statutowego. W zupełności natomiast wystarczającą podstawę do statutowego wyjścia poza to minimum stwarza art. 5 § 2 pr.spółdz. poprzez m.in. określenie w statucie stanowisk w zarządzie, na których jego członkowie są zatrudniani w spółdzielni, ze wskazaniem podstawy (źródła) stosunku pracy.

¹² Wobec znacznego zróżnicowania rodzajów, zakresu i charakteru działalności spółdzielni oraz ich liczebności, ewentualnie sztywne określenie ustawowe, na jakich stanowiskach w zarządzie należy zatrudniać członków oraz na jakiej podstawie, byłoby niewskazane i niecelowe.

¹³ Według art. 9 § 1 k.p. do kręgu przepisów prawa pracy należą również statuty – w tej ich części, która dotyczy określenia praw i obowiązków stron stosunku pracy.

Stosunek pracy członka zarządu spółdzielni ma niewątpliwie charakter pochodny wobec stosunku prawnego członkostwa w zarządzie (stosunku organizacyjnego), nawiązanie bowiem z członkiem zarządu stosunku pracy, którego przedmiotem jest wykonywanie zadań i obowiązków w tym organie spółdzielni, zawsze poprzedza akt wyboru ze strony właściwego statutowo organu (walnego zgromadzenia albo rady nadzorczej).

Do 1994 r. wskazany w statucie organ mógł w każdej chwili i bez jakiegokolwiek uzasadnienia odwołać członka zarządu spółdzielni, rozwiązując tym samym stosunek organizacyjny z dniem dotarcia oświadczenia woli organu do odwołanego¹⁴. Nowelizacja ustawy spółdzielczej dokonana ustawą z 7 lipca 1994 r. wprowadziła w tym zakresie dwie istotne i doniosłe zmiany. W pierwszym rzędzie uchwała właściwego statutowo organu, a w razie odwołania w trybie absolutoryjnym – uchwała wyłącznie walnego zgromadzenia, dla swojej skuteczności prawnej wymaga pisemnego uzasadnienia (art. 49 § 2 prawa spółdzielczego)¹⁵. Z drugiej strony bardzo znacznie zmieniono konstrukcję, a ściślej – zakres podmiotowy postępowania wewnątrzspółdzielczego. W świetle obecnie obowiązującego art. 32 § 1 prawa spółdzielczego, wspomniane postępowanie jest właściwe we wszystkich sprawach między członkiem a spółdzielnią, chyba że statut wyłącza lub ogranicza to uprawnienie. Nie ulega wątpliwości, że sprawa odwołania ze składu zarządu należy do kategorii spraw między odwołanym członkiem spółdzielni a spółdzielnią¹⁶. O ile zatem tego rodzaju spraw statuta danej spółdzielni wyraźnie nie wyłącza z zakresu postępowania wewnątrzspółdzielczego, o tyle sprawa odwołania podlega rozpoznaniu w postępowaniu wewnątrzspółdzielczym na zasadach i w trybie określonych w statucie. Niemal zasadą jest, a co najmniej dotyczy to przeważającej większości spółdzielni, że ich statuty wskazują radę nadzorczą jako organ właściwy do dokonywania wyboru i odwoływania członków zarządu. Oznacza to, że w przypadku braku odmiennych zastrzeżeń statutowych, odwołany przez radę nadzorczą członek zarządu może, w trybie i na zasadach określonych w statucie, odwołać się od tej uchwały do walnego zgromadzenia. Najwyższy organ spółdzielni, rozpatrując odwołanie, może utrzymać w mocy zakwestionowaną uchwałę rady nadzorczej, bądź też ją uchylić, reaktywując tym samym stosunek prawny członkostwa w zarządzie odwołanego¹⁷.

Pod rządem prawa spółdzielczego przed wspomnianą nowelizacją z 1994 r., w doktrynie i orzecznictwie ugruntowany był pogląd o niedopuszczalności drogi sądowej w sprawie uchwały walnego zgromadzenia o odwołaniu członka zarządu, o ile zarzuty kwestionowanej uchwały miały charakter merytoryczny. Uchwała

¹⁴ Por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 23 lutego 1983 r. (I PR 10/84), niepublikowane – cyt. za: K. Pietrzykowski, *Prawo spółdzielcze. Ujednolicone teksty ustaw. Aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego*, Zielona Góra 1955, s. 151.

¹⁵ Por. art. 49 § 2 zd. 2 pr.spółdz.; szerzej w tej sprawie: Z. Niedbała, *Problemy prawne członkostwa w wybieralnych organach spółdzielni*, Prawo i Administracja, Piła 2003, s. 21.

¹⁶ Dotyczy to oczywiście wyłącznie sytuacji, gdy członek zarządu jest zarazem członkiem danej spółdzielni; w razie braku pracowniczego zatrudnienia, postępowanie wewnątrzspółdzielcze w omawianej sprawie jest wyłączone.

¹⁷ Należy zwrócić uwagę, że treść odwołania w postępowaniu wewnątrzspółdzielczym może obejmować zarzuty nie tylko dotyczące naruszenia prawa lub statutu, ale również merytorycznej treści kwestionowanej uchwały organu spółdzielni.

dzie w sprawie o nieco innym charakterze – trafnie zmierzając do określenia jej racjonalnych granic²⁰.

Ustawodawca słusznie, choć nie do końca konsekwentnie, wzmógł ochronę trwałości stosunku organizacyjnego członka zarządu spółdzielni, szczególnie poprzez rygor uzasadnienia pisemnego uchwały odwołującej, uprzednio możliwej bez podania jakichkolwiek motywów, a niejednokrotnie w praktyce podyktowanej przemijającymi emocjami, nie dopuścił natomiast żadnych odstępstw od prawa wyboru podstawy pracowniczego zatrudnienia członków zarządu. Stanowisko takie wydaje się uzasadnione – jeśli bowiem w obu instancjach postępowania wewnątrzspółdzielczego ocena jakości i efektów pracy odwołanego okazuje się zdecydowanie negatywna, to nie ma żadnych racjonalnych przesłanek dla ochrony jego miejsca pracy przewidzianej w umowie o pracę, a wyłączonej w przypadku powołania. Poruszone wyżej kwestie skłaniają do szerszej, ale wykraczającej poza ramy niniejszej wypowiedzi, refleksji nad przydatnością konstrukcji stosunku pracy (w szczególności opartego na umowie o pracę) do zatrudniania na tego rodzaju stanowiskach kierowniczych, na których podejmowane decyzje w sferze zarządzania przekładają się wprost na efekty funkcjonowania zakładu pracy, a nawet na losy jego dalszej egzystencji.

Stosownie do art. 49 § 2 prawa spółdzielczego, członkiem zarządu spółdzielni może być również osoba fizyczna nie legitymująca się członkostwem w danej spółdzielni²¹. Statut spółdzielni może jednak określać wymagania, jakie powinna spełniać osoba wchodząca w skład zarządu lub prezes w zarządzie jednoosobowym. Tego rodzaju wymaganiem statutowym może być również pozostawanie ze spółdzielnią w stosunku członkostwa. W przypadku braku takiego zastrzeżenia statutowego, prawo kandydowania służy również osobom fizycznym niebędącym członkami spółdzielni. W spółdzielniach zrzeszających wyłącznie osoby prawne oraz w spółdzielniach składających się zarówno z osób prawnych, jak i fizycznych (skład mieszany), członków zarządu wybiera się również z grona kandydatów wskazanych przez legitymujące się członkostwem osoby prawne. Wybrani z kręgu tej grupy wskazanych osób fizycznych członkowie zarządu nie korzystają z ochrony ich stosunku organizacyjnego w postępowaniu wewnątrzspółdzielczym, jako że jest ona zastrzeżona tylko dla członków spółdzielni. Ich zatrudnienie pracownicze może być oparte zarówno na umowie o pracę, jak i na powołaniu. Z ochrony w postępowaniu wewnątrzspółdzielczym będą oni mogli korzystać, jeśli po wyborze do zarządu – na zasadach i w trybie przewidzianych przez statut – przystąpią do spółdzielni. Będzie to wykluczone jedynie wówczas, gdy statut spółdzielni przewiduje członkostwo wyłącznie dla osób prawnych²². Zgodnie z art. 52 § 1 prawa spółdzielczego, możliwość wyboru podstawy pracowniczego zatrudnienia członków zarządu (umowa o pracę czy

²⁰ Orzeczenie Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r. (I PKN 563/00), OSP 2002, nr 1, poz. 10, z głosami B. Cudowskiego i Z. Niedbały.

²¹ Taką możliwość stworzyła nowelizacja prawa spółdzielczego dokonana ustawą z 7 lipca 1994 r.; por. art. 49 pr.spółdz., a szerzej w tej kwestii: K. Pietrzykowski, *Nowe prawo spółdzielcze*, Spółdzielnia, Warszawa-Zielona Góra 1994, s. 48-49.

²² Możliwość zakładania i funkcjonowania spółdzielni zrzeszających wyłącznie osoby prawne wynika chociażby z art. 6 § 2 i art. 15 § 5 pr.spółdz., chociaż z teoretycznego punktu widzenia sens istnienia takich spółdzielni bywa nieraz podważany.

powołanie) nie dotyczy spółdzielni pracy oraz spółdzielni produkcji rolnej. W tego typu spółdzielniach, bez względu na stanowisko pracy, zatrudnienie następuje bądź na podstawie spółdzielczej umowy o pracę (spółdzielnie pracy), bądź też źródłem prawa i obowiązku świadczenia pracy na rzecz spółdzielni jest bezpośrednio stosunek członkostwa (spółdzielnie produkcji rolnej). Należy jednak zauważyć, że zastrzeżenie wyjątkowych podstaw zatrudniania członków zarządu w powyższych typach spółdzielni ustalone zostało w wersji ustawy spółdzielczej sprzed jej nowelizacji w 1994 r. Po dokonaniu nowelizacji – jak już wspomniano – zrezygnowano z bezwzględnego dotąd wymagania od kandydatów na członków zarządu legitymowania się członkostwem w danej spółdzielni. Tego rodzaju wymóg może być jednak zastrzeżony w statucie, a więc w razie braku takiego zastrzeżenia możliwe wydaje się również dokonanie wyboru do składu zarządu spółdzielni pracy lub spółdzielni produkcji rolnej osoby fizycznej niebędącej członkiem danej spółdzielni. Wybór takiej osoby stwarza jednak istotną trudność we wskazaniu właściwej podstawy prawnej zatrudnienia. W przypadku spółdzielni pracy, warunkiem sine qua non nawiązania stosunku pracy opartego na spółdzielczej umowie o pracę jest legitymowanie się członkostwem takiej spółdzielni²³. W spółdzielniach produkcji rolnej z oczywistych względów stosunek członkostwa jest bezpośrednim źródłem prawa i obowiązku świadczenia pracy na rzecz spółdzielni wyłącznie przez jej członków²⁴. Najprostszym rozwiązaniem w obu typach spółdzielni byłoby co najmniej jednoczesne dokonanie wyboru do składu zarządu oraz przyjęcie danej osoby do grona członków spółdzielni. Jeżeli takie rozwiązanie nie zostanie wykorzystane mogłoby się wydawać, że omawiane spółdzielnie (pracy i produkcji rolnej) jako pracodawcy winni oprzeć zatrudnienie członka zarządu na ogólnych zasadach wynikających z art. 52 § 1 prawa spółdzielczego, a więc na podstawie umowy o pracę albo powołania. Wydaje się jednak, że takie rozwiązanie pozostawałoby w dość oczywistej kolizji z bezwzględnie obowiązującymi przepisami ustawy spółdzielczej. W szczególności chodzi o art. 52 § 1 zd. 2 prawa spółdzielczego, który stanowi, że „zatrudnienie członków następuje bez względu na stanowisko”, wskazując odpowiednio na spółdzielczą umowę o pracę bądź bezpośrednio na stosunek członkostwa w spółdzielni. Wspomnianą powyżej „oczywistość” kolizji osłabia jednak zastrzeżenie zawarte w powołanym przepisie, że dotyczy on wyłącznie zatrudnienia członków spółdzielni. Na gruncie powyższych ustaleń można zaryzykować stwierdzenie, że w obecnym stanie prawnym również w spółdzielniach pracy i produkcji rolnej, w razie wyboru do składu zarządu osoby niebędącej członkiem spółdzielni, jej zatrudnienie winno być oparte na odpowiednio albo umowie o pracę albo powołaniu. Dla uniknięcia jednak wątpliwości i ewentualnych sporów, celowe wydaje się, aby statuty spółdzielni pracy i produkcji rolnej wyraźnie zastrzegały dostępność członkostwa w ich zarządach wyłącznie dla członków danej spółdzielni²⁵. Nie negując

²³ Por. art. 182 § 3 pr.spółdz., a szerzej w tej sprawie m.in.: M. Gersdorf, J. Ignatowicz, op. cit., s. 281-282.

²⁴ Por. art. 155 § 1 pr.spółdz., a w orzecznictwie sądowym por. np. orzeczenie SN z 6 marca 1981 r., III CZP 7/81, OSNCP 1981, nr 7, poz. 46.

²⁵ Jednak w razie takiego zastrzeżenia w statucie wybór do zarządu spółdzielni pracy lub produkcji rolnej osoby niebędącej ich członkiem, wyłącza w razie ich odwołania możliwość skorzystania z drogi postępowania wewnątrzspółdzielczego.

w ogólności przyjętego w 1994 r. odstępstwa od zasady dostępności członkostwa w zarządzie jedynie dla członków spółdzielni, uważam, że do odstępstwa tego należy podchodzić z dużą ostrożnością i starannością. Jeżeli w gronie aktualnych członków spółdzielni nie ma osób skłonnych, a zarazem legitymujących się kompetencjami fachowymi do zarządzania i kierowania korporacją spółdzielczą, to zasadne jest poszukiwanie kandydatów spoza kręgu członkowskiego. Co najmniej zastanawiające byłoby wyrażenie przez takiego kandydata dezaprobaty dla nabycia członkostwa w spółdzielni przy jednoczesnym wyrażeniu woli wejścia w skład organu zarządzającego korporacją lub nawet pełnienia tej funkcji jednoosobowo.

Jak już wcześniej wspomniano, wybór członków zarządu w zależności od postanowień statutu należy bądź do walnego zgromadzenia, bądź do rady nadzorczej²⁶. Niezależnie jednak od właściwości w tej sprawie organu wskazanego w statucie, czynności prawnych związanych z nawiązaniem stosunku pracy z członkami zarządu zawsze dokonuje w imieniu spółdzielni jej rada nadzorcza; dotyczy to również dokonywania zmian treści tego stosunku prawnego. Z pewnym oczywiście uproszczeniem można uznać, że organem działającym za spółdzielnię jako pracodawcę, personifikującym tego pracodawcę wobec członków zarządu, jest właśnie rada nadzorcza. W praktyce spółdzielczej stwarza to niejednokrotnie nie tylko potencjalne, ale i rzeczywiste komplikacje w ukształtowaniu pożądanych i co najmniej niekonfliktowych relacji pomiędzy radą nadzorczą a zarządem. Mają one miejsce w spółdzielniach, w których w rezultacie różnych zaszczości skład członkowski rady nadzorczej został zdominowany przez osoby fizyczne, będące jednocześnie pracownikami spółdzielni²⁷. W niektórych typach spółdzielni, a szczególnie w spółdzielniach konsumenckich, dysproporcja ilości członków-konsumentów i członków-pracowników na korzyść tych ostatnich bardzo wyraźnie przekłada się na skład wybieralnych organów spółdzielni, a szczególnie rady nadzorczej. Nie podejmując wszystkich aspektów i konsekwencji takiego stanu rzeczy, w tym miejscu warto jedynie zwrócić uwagę na relacje pomiędzy radą nadzorczą a zarządem spółdzielni. Konieczność wyboru kolegialnej rady nadzorczej spośród nieograniczonej liczby kandydatów, ale wyłącznie członków spółdzielni²⁸, w głosowaniu tajnym powoduje, że skład tego organu jest nader często zdominowany przez członków spółdzielni będących zarazem jej pracownikami.

Na gruncie art. 31 § 1 k.p., organem reprezentującym spółdzielnię jako pracodawcę wobec wszystkich jej pracowników jest zarząd, co zdaje się potwierdzać art. 48 § 1 prawa spółdzielczego. Oznacza to, że również funkcję pracodawcy spółdzielczego wobec członków rady nadzorczej będących pracownikami spółdzielni spełnia wieloosobowy albo jednoosobowy zarząd. Jednocześnie też zdominowany przez pracowników organ, jakim jest rada nadzorcza, działa

²⁶ Szerzej w tej sprawie m.in. Z. Niedbała, *Zagadnienia prawa spółdzielczego...*, s. 66; L. Stecki, *Prawo spółdzielcze*, Warszawa 1987, s. 137 i n.

²⁷ Z. Niedbała, *Prawo spółdzielcze...*, s. 53 i n.

²⁸ Ustawodawstwo spółdzielcze konsekwentnie zakłada dostępność członkostwa w radzie nadzorczej wyłącznie dla członków danej spółdzielni; por. art. 40 ustawy z 29 października 1920 r. o spółdzielniach oraz art. 40 § 2 ustawy spółdzielczej z 17 lutego 1961 r. i art. 45 § 2 pr.spółdz.

w imieniu spółdzielni i dokonuje w stosunku do zatrudnionych w niej członków zarządu czynności z zakresu prawa pracy związanych z nawiązaniem i kształtowaniem treści stosunku pracy. Zazwyczaj też do kompetencji rady nadzorczej należy odwoływanie członków zarządu. Dopiero czynności związanych z rozwiązaniem stosunku pracy odwołanego członka zarządu dokonuje zarząd spółdzielni (art. 53 § 3 prawa spółdzielczego)²⁹. Ukształtowanie w praktyce spółdzielczej – i to nie w przypadkach odosobnionych – takich relacji pomiędzy radą nadzorczą a członkami zarządu wydaje się wysoce niepożądane. Niejednokrotnie wskazuje się zatem na pewną iluzoryczność efektywnego pełnienia przez zarząd funkcji pracodawczych wobec tych pracowników-członków spółdzielni, którzy sprawują mandaty w radzie nadzorczej. W znacznym stopniu zroszczała obawa członków zarządu przed swoiście pojmowanymi działaniami retorsyjnymi powoduje, że wobec grupy pracowników „funkcyjnych” stosowana jest inna miara oceny ich pracy, a zdarza się bezzasadna rezygnacja ze stosowania sankcji porządkowych, w konsekwencji czego dostrzegalne jest naruszanie zasady równego traktowania pracowników w rozumieniu art. 11² oraz art. 18^{3a} § 1 k.p.³⁰

Zarysowany wyżej problem dostrzeżony został zarówno w toku prac legislacyjnych nad nowelizacją ustawy spółdzielczej w pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych, jak i w orzecznictwie sądowym. 16 kwietnia 1993 r. Sejm uchwalił ustawę dokonującą licznych zmian w prawie spółdzielczym obowiązującym od 1982 r. W analizowanej kwestii wspomniana ustawa nowelizacyjna przewidywała, że z biernego prawa wyborczego do rady nadzorczej spółdzielni nie korzystają jej członkowie będący równocześnie pracownikami spółdzielni³¹. Próba rozwiązania omawianego problemu w niedosłej ustawie była chyba zbyt radykalna. W szczególności pozostawała w sprzeczności z ugruntowaną w tradycji spółdzielczej i potwierdzoną w ustawodawstwie zasadą równych praw organizacyjnych wszystkich członków spółdzielni. Można nawet uznać, że proponowane rozwiązanie nosiło znamiona dyskryminacji określonej grupy członków korporacji spółdzielczej i to podyktowanej ich statusem pracowniczym.

Ciekawą a zarazem konstruktywną propozycję swoistego kompromisu pomiędzy zasadą równych praw organizacyjnych członków spółdzielni a racjonalnym ukształtowaniem składu rady nadzorczej zaprezentował Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 2 sierpnia 1985 r.³² W świetle tezy tego orzeczenia „wprowadzenie do statutu spółdzielni ogrodniczo-pszczelarskiej zastrzeżenia, że w skład rady nadzorczej powinno wchodzić nie mniej niż 75% członków-producentów,

²⁹ Takie stanowisko utrwalilo się w orzecznictwie sądowym; por. np. orzeczenie Sądu Najwyższego z 29 listopada 1979 r., IPZN – Przegląd Orzecznictwa i Piśmiennictwa z Zakresu Prawa Spółdzielczego z 1979 r., poz. 7, z głosem M. Gersdorfa.

³⁰ Dzieje się tak tym bardziej że członkowie rad nadzorczych, będący pracownikami spółdzielni, korzystają ze wzmoczonej ochrony trwałości ich stosunków pracy na zasadach określonych w art. 45 § 6 pr.spółdz.

³¹ Ustawa nowelizująca prawo spółdzielcze z 16 kwietnia 1993 r., która w rezultacie weta Prezydenta RP nie weszła w życie. Przewidywała ona ponadto, że w terminach w niej określonych stosunki członkostwa takich osób wygasną (przy zapewnieniu wcześniejszych wypłat zwaloryzowanych udziałów członkowskich).

³² II CR 230/85, Przegląd Orzecznictwa i Piśmiennictwa z Zakresu Prawa Spółdzielczego z 1986 r., poz. 17, z głosem J. Ignatowicza.

jak również wzmianka, że taki sam udział powinni mieć oni wśród przedstawicieli na zebranie przedstawicieli, nie są sprzeczne z przepisami prawa spółdzielczego”. Teza powołanego orzeczenia Sądu Najwyższego ma oczywiście szerszy zakres i nie ogranicza się do wymienionego w niej typu spółdzielni. Należy ją uznać za w pełni przydatną we wszystkich innych typach spółdzielni, w których wyraźnie dostrzegalna jest konieczność zastosowania rozwiązania kompromisowego. Wspomniana teza orzeczenia SN ma wprawdzie charakter ograniczony do spółdzielni, które z uwagi na przekroczenie limitu członków spółdzielni określonego w statucie przeszły na system przedstawicielski (zastąpienie walnego zgromadzenia zebraniem przedstawicieli)³³, należy jednak przyjąć, że wskazuje na pożądany kierunek rozwiązań, które być może znajdują odzwierciedlenie w przygotowywanej nowej ustawie spółdzielczej, a obecnie powinny być preferowane w statutach tych spółdzielni, w których problem ten występuje.

Pewne wątpliwości zdaje się budzić nie tylko w praktyce spółdzielczej możliwość definitywnego wypowiedzenia przez radę nadzorczą zawartej z członkiem zarządu umowy o pracę w czasie trwania prawnego stosunku organizacyjnego (członkostwo w zarządzie). Chodzi zatem o dokonanie takiej czynności prawnej przed skutecznym prawnie odwołaniem członka zarządu lub zrzeczeniem się przez niego funkcji. Akceptacja takiej możliwości oznaczałaby, że członek zarządu w dalszym ciągu pełni czynności wynikające z mandatu w tym organie, ale po upływie okresu wypowiedzenia będzie je spełniał społecznie, bez prawa do wynagrodzenia za pracę. Zastosowanie zatem przez radę nadzorczą takiego rozwiązania należy uznać za niedopuszczalne jako sprzeczne z art. 84 k.p., czyli niedopuszczalnością zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia, jak również z postanowieniami statutu spółdzielni przewidującymi zatrudnienie członków zarządu na określonych stanowiskach w tym organie. Ostatnio wspomniane postanowienia statutu zobowiązują radę nadzorczą do nawiązania z uprzednio wybranym członkiem zarządu stosunku pracy. Dopiero w razie jego skutecznego prawnie odwołania możliwe jest wypowiedzenie mu stosunku pracy (odwołanie ze stanowiska pracy), ale kompetencja w tym zakresie należy już wyłącznie do zarządu spółdzielni (art. 52 § 3 prawa spółdzielczego). Możliwe natomiast wydaje się zawarcie przez radę nadzorczą z członkiem zarządu porozumienia rozwiązującego stosunek pracy (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.), przy zachowaniu członkostwa w tym organie³⁴. Dotyczy to w szczególności sytuacji związanych ze stanem ekonomiczno-finansowym spółdzielni, chociaż nie można wykluczyć przypadków zawarcia takiego porozumienia z inicjatywy samego członka zarządu spółdzielni.

Niezależnie od podstawy nawiązania z członkiem zarządu spółdzielni stosunku pracy, od momentu jego powołania do składu zarządu ciąży na nim

³³ Jest to ściśle związane z koniecznością kreowania nowych organów spółdzielni, tj. zebrań grup członkowskich. Na forum tych organów wszelkie uchwały podejmowane są przy zachowaniu zasady „jeden członek – jeden głos”.

³⁴ Taki też pogląd znajduje wsparcie w orzecznictwie sądowym, por. np. orzeczenie S N z dnia 22 grudnia 1976 r., IPRN 121/76 – OSNCP z 1977 r., poz. 140.

obowiązek przestrzegania zakazu konkurencji wobec spółdzielni³⁵. Zakaz ten obejmuje członka zarządu z mocy prawa (art. 56 § 3 prawa spółdzielczego) bez potrzeby późniejszego jego zamieszczenia w treści umowy (czy odrębnej umowie) lub w akcie powołania. Dotyczy zatem również członków zarządu spółdzielni w niej zatrudnionych, a więc tzw. społecznych członków tego organu. Z przedmiotowego punktu widzenia zakaz konkurencji członków zarządu w szczególności wyklucza uczestnictwo w charakterze wspólników lub członków władz u przedsiębiorców prowadzących działalność konkurencyjną wobec spółdzielni. Użycie w art. 56 § 3 prawa spółdzielczego zwrotu „w szczególności” pozwala uznać, że omawiany zakaz wyłącza również możliwość podjęcia przez członka zarządu pracowniczego lub opartego na innej podstawie zatrudnienia u konkurującego ze spółdzielnią przedsiębiorcy³⁶. Ustawa spółdzielcza nie przewiduje bezpośrednio ani też nie daje podstaw do unormowania statutowego ewentualnego ograniczenia, a tym bardziej wyłączenia zakazu konkurencji, np. na podstawie uchwały walnego zgromadzenia lub rady nadzorczej. Stosownie do powoływanego już art. 56 § 3 prawa spółdzielczego, naruszenie zakazu konkurencji stanowi uzasadnioną przyczynę odwołania członka zarządu ze składu tego organu. Podjęty przez właściwy statutowo organ akt odwołania członka zarządu pozbawia odwołanego funkcji w zarządzie, jednak w myśl art. 52 § 2 prawa spółdzielczego odwołanie (bez względu na przyczynę) członka zarządu nie narusza jego uprawnień wynikających ze stosunku pracy. Sprzeniewierzenie się przez członka zarządu spółdzielni zakazowi konkurencji jest nie tylko podstawą odwołania go z funkcji w zarządzie, ale będzie miało istotny wpływ na ewentualne utrzymanie jego stosunku pracy ze spółdzielnią. Podjęcie własnej działalności gospodarczej, konkurencyjnej wobec spółdzielni, lub wspieranie takiej działalności innego przedsiębiorcy, należy uznać za co najmniej usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy³⁷. Wydaje się jednak, że z uwagi na ustawowy charakter zakazu konkurencji, a nadto sprawowanie funkcji w organie zarządzającym działalnością spółdzielni, kwalifikacja naruszenia zakazu konkurencji przez członka zarządu winna być bardziej rygorystyczna. Działania członka zarządu naruszające zakaz konkurencji należy oceniać przez pryzmat art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oznacza to zakwalifikowanie omawianego działania jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, uzasadniającego niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie z art. 52 § 3 prawa spółdzielczego, w odniesieniu do członka zarządu zatrudnionego w spółdzielni na podstawie powołania, prawo odwołania go ze stanowiska pracy przysługuje zarządowi spółdzielni. Ustawodawca w przepisie tym rozstrzyga kwestię właściwości organów spółdzielni, powierzając radzie nadzorczej odwołanie z funkcji w zarządzie i zastrzegając dla zarządu prawo odwo-

³⁵ Szerzej w tej kwestii m.in. T. Kuczyński, *Zakaz konkurencji w prawie spółdzielczym*, PUG 1996, nr 6, s. 7 oraz Z. Niedbała, *Komentarze do znowelizowanego prawa spółdzielczego*, Poznań 1994, s. 38 i n.

³⁶ W sprawie przedmiotowego zakresu zakazu konkurencji por. m.in. J. Stencel, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001, s. 105 i n.; T. Kuczyński, op. cit., s. 7; Z. Niedbała, *Regulacja prawna zakazu zajmowania się interesami konkurencyjnymi*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1996, z. 3, s. 8.

³⁷ Nie wydaje się przy tym istotne, czy naruszenie zakazu konkurencji spowodowało szkodę w mieniu spółdzielni, chyba że chodzi o odpowiedzialność odszkodowawczą.

łania byłego już członka zarządu z zajmowanego stanowiska pracy. Tym bardziej w razie odwołania członka zarządu zatrudnionego na podstawie umowy o pracę należy uznać kompetencję zarządu do ewentualnego rozwiązania z byłym członkiem tego organu umowy w drodze jej wypowiedzenia lub w trybie niezwłocznym. Podniesione kwestie wymagają szerszego naświetlenia, chociażby z uwagi na rozwiązanie przyjęte w art. 70 § 2 i 3 k.p., co jednak wykracza poza założenia ramowe niniejszej wypowiedzi.

Z kwestii kontrowersyjnych związanych z zatrudnieniem pracowniczym członków zarządu spółdzielni należy też rozważyć dopuszczalność stosowania wobec nich kar porządkowych, wskazując zarazem właściwość organu egzekwującego taką odpowiedzialność porządkową. Przed nowelizacją z 1996 r. art. 108 k.p. kompetencję wymierzania kar w ramach odpowiedzialności porządkowej przyznawał „kierownikowi zakładu pracy”. W świetle obecnego brzmienia powołanego przepisu, z omawianego uprawnienia korzysta „pracodawca”, za którego czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający daną jednostką organizacyjną, czyli w analizowanej sytuacji – spółdzielnią. W doktrynie ukształtowanej w okresie, gdy podmiotem uprawnionym do stosowania kar porządkowych był kierownik zakładu pracy, zdecydowanie przeważał pogląd, że takie usytuowanie kompetencji wyłączało kierownika z kręgu pracowników podlegających omawianej odpowiedzialności³⁸. Na gruncie rozwiązań prawnospółdzielczych, mimo że ówczesnie zarząd mógł funkcjonować wyłącznie jako organ kolegialny, wykluczano też podległość członków tego organu odpowiedzialności porządkowej³⁹. Powoływano się przy tym na obowiązującą w kolegiальnym zarządzie zasadę *primus inter pares*, wskazującą, że prezes ma równe prawa z innymi członkami zarządu, nie jest ich przełożonym, a jedynie organizuje pracę organu kolegiального. Organem zarządzającym spółdzielnią w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. (pracodawcą) jest bez wątpienia jej zarząd (art. 48 § 1 prawa spółdzielczego), stąd też stosowanie kar porządkowych wobec wszystkich pracowników spółdzielni należy do zarządu działającego *in corpore*, bądź też poprzez jednego ze swoich członków, któremu zarząd udzielił pełnomocnictwa do dokonywania czynności w zakresie bieżącego kierowania działalnością spółdzielni (art. 55 § 1 prawa spółdzielczego). W obu powyższych sytuacjach nie ma możliwości zastosowania wobec zatrudnionego w spółdzielni członka zarządu kary porządkowej, zarówno przez działający kolegialnie zarząd, jak i przez jednego z jego członków występującego w roli kierownika bieżącej działalności spółdzielni⁴⁰. Ustawa spółdzielcza ani wprost, ani poprzez delegację dla statutów spółdzielni nie stwarza też podstaw prawnych upoważniających radę nadzorczą do stosowania kar porządkowych wobec członków zarządu. Jako szczególne,

³⁸ Por. np. W. Sanetra, *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Wrocław 1991, s. 196 i n.; Z. Niedbała, *Odpowiedzialność spółdzielczej kadry kierowniczej, w: Pracownicza odpowiedzialność kadry kierowniczej*, red. W. Sanetra, Wrocław 1985, s. 52 i n.

³⁹ M. Gersdorf, J. Ignatowicz, op. cit., s. 136; A. Wilosz, *Zarys wykładu prawa spółdzielczego*, Katowice 1989, s. 89.

⁴⁰ Członkowie wieloosobowego zarządu spółdzielni, niezależnie od powierzonych im stanowisk w tym organie, są równoprawni, nie występuje między nimi relacja nadrzędności i podporządkowania (dotyczy to zwłaszcza pozycji prezesa zarządu wobec pozostałych jego członków).

wyjątkowe uprawnienia „pracodawcze” rady nadzorczej wobec członków zarządu nie mogą być interpretowane rozszerzająco, czyli wykraczać poza ramy ściśle oznaczone w art. 52 prawa spółdzielczego. Niekiedy odnosząc się aprobująco do przyznania radzie takiej kompetencji, wskazuje się na jej właściwość w sprawach nawiązania i dokonywania czynności prawnych, kształtujących stosunki pracy członków zarządu. Jak już jednak wspomniano, przyznanie radzie określonych kompetencji do działania za spółdzielnię, jako pracodawca, ma charakter wyjątkowy. W żadnym razie nie pozwala to na sytuowanie rady nadzorczej w charakterze podmiotu nadrzędnego wobec zarządu i jego członków, a szczególnie w obszarze stosunków pracy.

CONTROVERSIES OVER EMPLOYMENT OF BOARD MEMBERS OF COOPERATIVES

S u m m a r y

For some time the legal grounds for employment of board members of a cooperative have been causing much controversy in the cooperative practice and jurisdiction. In accordance with article 52 of the Cooperative Law such grounds can be provided by a contract of employment or an act of appointment. The provisions of article 68 of the Labour Code, which were changed in 1996, allow employment on the basis of appointment in cases stipulated in special provisions. The resolution of a panel of 7 Supreme Court judges of February 2003 attempts to explain and solve some significant discrepancies in the appraisal of this legal status. However, the thesis of this resolution and its justification raise some numerous doubts. The aim of this study is to present these doubts and to show a fundamentally opposite standpoint.

In addition to the aforementioned main subject of discussion, the following problems have been brought up: a ban on competition imposed on the board members, the influence of violating this ban on keeping the mandate by the board members and their employment with the cooperative. The study is also interested in the problem of possible responsibility for keeping order by board members, especially in the context of relationship between the board and the supervisory board. The study suggests in the conclusion that the new cooperative law should contain means which would minimize or eliminate the aforementioned controversies.