

MIECZYŚLAW PIEKARSKI

PRAWO CZŁONKA SPÓŁDZIELNI PRACY DO ZATRUDNIENIA W JEJ PRZEDSIĘBIORSTWIE

I. PRACOWNICZE UPRAWNIENIA CZŁONKA SPÓŁDZIELNI PRACY

Prawo członka spółdzielni pracy do zatrudnienia w jej przedsiębiorstwie nie wynika z członkostwa, lecz ze spółdzielczej umowy o pracę. Nie ma ona — w odróżnieniu od niespółdzielczej umowy o pracę — samodzielnego bytu, gdyż zawarcie jej jest uzależnione od uprzedniego przystąpienia i przyjęcia do tej spółdzielni. Uzyskanie członkostwa nie łączy się jednak automatycznie z powstaniem stosunku pracy. Zgodnie z art. 77 § 1 k.p. stosunek ten nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę, a jego byt jest ściśle związany z członkostwem, gdyż wygasa on z jego ustaniem (art. 127 § 1 ustawy z dnia 17 II 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach — (Dz. U. 1974 r. nr 47, poz. 281)¹ oraz w przypadkach, w których przepisy prawa pracy przewidują z mocy samego prawa wygaśnięcie umowy o pracę. W zakresie bowiem nie unormowanym odmiennie wymienioną ustawą, do spółdzielczej umowy o pracę z mocy art. 77 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio przepisy tego kodeksu. Spółdzielczy stosunek pracy może być rozwiązany bez naruszenia członkostwa tylko w sytuacjach wyjątkowych, oznaczonych w art. 127 § 2 ustawy spółdzielczej, bliżej określonych w jej art. 128 i 130.

Członkowi spółdzielni pracy przysługuje prawo do zatrudnienia w jej przedsiębiorstwie przez cały czas trwania członkostwa (art. 123 § 1 z wyjątkami wyżej wskazanymi)². Prawo to ma szerszy zakres od analogicznego uprawnienia wynikającego z niespółdzielczej umowy o pracę. Znalazło to wyraz w odróżnieniu spółdzielczych stosunków zatrudnienia od pozostałych stosunków pracy. Odróżnienie to odpowiada różnicom ist-

¹ Ustawę tę w brzmieniu noweli z dn. 17 XII 1974 r., nazywam w skrócie „ustawą spółdzielczą”. Przepisy przytoczone w niniejszym przyczynku bez bliższego oznaczenia dotyczą tej ustawy.

² Z tego powodu spółdzielcza umowa o pracę z reguły nie może być zawarta na czas oznaczony. Por. A. Nowak, *Powstanie spółdzielczego stosunku pracy*. Nowe Prawo 1975, nr 5, s. 627 i n. oraz H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w spółdzielczym stosunku pracy*. Nowe Prawo 1975, nr 7-8, s. 961.

niejącym między państwową formą własności środków produkcji a ich właściwością grupową, spółdzielczą, przysługującą zespołowi członków spółdzielni. W ramach tej własności każdy z nich jest współgospodarzem przedsiębiorstwa prowadzonego przez spółdzielnię pracy i pracuje właśnie w tym „swoim” przedsiębiorstwie. Dlatego też może wywierać w sposób prawnie unormowany wpływ na desygnowanie kierownictwa tego zakładu pracy oraz osób zarządzających spółdzielnią i kontrolujących legalność i celowość jej poczynañ, dzięki czemu może także wywierać wpływ na sposób prowadzenia spółdzielczego zakładu pracy, w którym jest albo powinien być zatrudniony. Pozycja członka spółdzielni pracy jako jej współgospodarza jest więc silniejsza od rozpatrywanej w tej płaszczyźnie pozycji pracownika, zatrudnionego na podstawie niespółdzielczej umowy o pracę, co nie wyłącza jednakiego pracowniczego ich podporządkowania kierownikowi zakładu pracy w ramach dyscypliny pracy.

II. POSTACIE ZATRUDNIENIA CZŁONKÓW SPÓŁDZIELNI PRACY

Ponieważ osobiste zatrudnienie członków spółdzielni pracy we wspólnie prowadzonym przedsiębiorstwie stanowi podstawę działalności gospodarczej tej spółdzielni (art. 122) i odbywa się na podstawie spółdzielczej umowy o pracę (art. 123 § 2), inne formy prawne tego zatrudnienia mają wyjątkowy charakter i nie podlegają w drodze wykładni rozszerzeniu. Spółdzielnia pracy może więc zatrudniać wszystkich albo niektórych swych członków na podstawie umowy zlecenia albo umowy o dzieło, w szczególności w sposób nakładczy, tylko wtedy, gdy jej statut to przewiduje (art. 133¹⁰). Jeżeli statut spółdzielni pracy nie stanowi inaczej, zatrudnienie jej członków opiera się na spółdzielczej umowie o pracę.

III. ROSZCZENIE CZŁONKA SPÓŁDZIELNI PRACY O NAWIĄZANIE SPÓŁDZIELCZEGO STOSUNKU PRACY PO RAZ PIERWSZY I O ODSZKODOWANIE

Członek spółdzielni pracy może realizować przysługujące mu prawo do zatrudnienia w jej przedsiębiorstwie za pomocą roszczenia o nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy (albo o przywrócenie do pracy) wówczas, gdy jest zdolny do wykonywania pracy w tym przedsiębiorstwie i spółdzielnia może go zatrudnić zgodnie z jej organizacyjnymi potrzebami. Jeżeli spółdzielnia bez swej winy nie może tego uczynić, członkowi nie przysługuje takie roszczenie, a długotrwałość takiego stanu może uzasadniać wykreślenie go z rejestru członków (art. 133²).

Obowiązek pozostawania w spółdzielczym stosunku pracy spoczywa zarówno na spółdzielni jak i na jej członku przez cały czas trwania członkostwa (art. 123 § 1). Spółdzielnia pracy i każdy jej członek obowiązani więc są niezwłocznie nawiązać spółdzielczy stosunek pracy i pozostawać

w nim w okresie trwania członkostwa, chyba że ustawa spółdzielcza wyraźnie przewiduje odstępstwa od tego obowiązku. Odstępstwa takie jako wyjątkowe nie podlegają rozszerzającej wykładni i są ograniczone w czasie.

W razie niezatrudnienia członka z winy spółdzielni pracy przysługuje mu przeciw niej roszczenie o nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy oraz o odszkodowanie według zasad prawa cywilnego (art. 123 § 4).

Wina spółdzielni polega tu na bezpodstawnej odmowie zatrudnienia członka przez kierownika spółdzielczego zakładu pracy lub pracownika upoważnionego do działania w tym zakresie (art. 3, 4 i 23 k.p.) albo przez zarząd spółdzielni (art. 44); w razie bezpodstawnej odmowy zatrudnienia członków zarządu tej spółdzielni jej wina polega na niewłaściwym postępowaniu rady spółdzielni lub dwóch jej członków upoważnionych przez radę do działania w tym zakresie (art. 41 § 1 pkt 7). Wymienione osoby obowiązane są zatrudnić w przedsiębiorstwie pracy jej członka, nie czekając na jego zgłoszenie się; jego bierność nie usprawiedliwia bowiem bezczynności tych osób, gdyż są one obowiązane współdziałać z członkiem w nawiązaniu stosunku pracy i wezwać go do podjęcia zatrudnienia na wskazanym mu odpowiednim stanowisku. Członek zaś — nie czekając na wezwanie — obowiązany jest dowiadywać się w stosownym czasie o możliwościach podjęcia pracy; nie można jednak od niego wymagać, by po odmowie zatrudnienia go ustawicznie ponawiał swe zgłoszenia. Zaniedbania członka w tym względzie nie zwalniają spółdzielni od wyżej wskazanych czynności i odwrotnie³. Obopólne uchybienia prowadzą więc do stosownego obniżenia Odszkodowania wskutek przyczynienia się poszkodowanego do nieosiągnięcia zarobków (art. 362 k.c.), nie uchylają jednak obowiązku nawiązania spółdzielczego stosunku pracy. Obowiązek ten — w razie winy spółdzielni np., gdy nie może ona zapewnić pracy wskutek przyjęcia zbyt wielu członków w stosunku do swych możliwości zatrudnienia — trwa zgodnie z art. 123 § 1 przez cały okres członkostwa, a nie tylko w ciągu roku od jego powstania. Wprawdzie art. 123 § 4 głosi, że w ciągu tego roku członek może dochodzić nawiązania spółdzielczej umowy o pracę oraz pełnego odszkodowania, jednakże to ograniczenie czasowe dotyczy dochodzenia odszkodowania, nie rozciąga się natomiast na żądanie nawiązania spółdzielczego stosunku pracy. Wykładnia gramatyczna byłaby bowiem sprzeczna z art. 123 § 1 i dlatego powinna ustąpić wykładni celowościowej⁴. Dodać należy, że w świetle ostatnio wskazanego przepisu obowiązek spółdzielni

³ Por. uchwałę Sądu Najwyższego z dn. 9 IX 1968 r. III PZP 41/68 — OSNCP 1969, poz. 100.

⁴ Tak też M. Gersdorf, *Nowe ustawowe unormowanie spółdzielczego stosunku pracy*. Nowe Prawo 1975, nr 3, s. 347 i M. Piekarski, *Zmiany w unormowaniu spółdzielczych stosunków zatrudnienia*. Państwo i Prawo 1975, z. 8-9, s. 28 n.

pozostawania z członkiem w spółdzielczym stosunku pracy przez cały okres trwania członkostwa jest niezależny od udowodnienia spółdzielni winy w nienawiązaniu tego stosunku. Na spółdzielni spoczywa więc ciężar dowodu, że bez swej winy nie mogła wykonać tego obowiązku⁵.

Wniosek o nawiązanie spółdzielczej umowy o pracę podlega rozpoznaniu przez terenową komisję odwoławczą do spraw pracy dopiero po wyczerpaniu postępowania wewnątrzspółdzielczego albo po bezskutecznym upływie terminu przewidzianego w statucie spółdzielni do podjęcia decyzji przez jej organ odwoławczy. Członek może złożyć taki wniosek w ciągu 14 dni od doręczenia mu ostatecznej decyzji podjętej w postępowaniu wewnątrzspółdzielczym lub po upływie wyżej wymienionego terminu do podjęcia decyzji przez organ odwoławczy spółdzielni; we wniosku należy oznaczyć konieczne składniki spółdzielczego stosunku pracy, którego nawiązania członek dochodzi (art. 133⁵ § 5)⁶. Także orzeczenie nakazujące nawiązanie tego stosunku powinno wskazywać rodzaj pracy, należne wynagrodzenie i termin rozpoczęcia pracy; w razie niewskazania w orzeczeniu późniejszego terminu stosunek ten powstaje z dniem uprawomocnienia się orzeczenia (art. 77 § 1 k.p. w związku z art. 26 k.p.)⁷. Prawomocne orzeczenie nakazujące nawiązanie spółdzielczej umowy o pracę zastępuje oświadczenie spółdzielni o zawarciu tej umowy (art. 64 k.c.)⁸. Ponieważ do nawiązania jej konieczne jest także zgodne oświadczenie członka spółdzielni (art. 2 i 11 k.p.), orzeczenie to nie może być sprzeczne z żądaniem (wolą) wnioskodawcy, tj. członka spółdzielni. W razie częściowego uwzględnienia tego żądania niezaskarżenie orzeczenia w części oddalającej je oraz zgłoszenie się do pracy wskazanej w orzeczeniu na warunkach mniej korzystnych od wskazanych w żądaniu wyraża zgodę na nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy w postaci oznaczonej w prawomocnym orzeczeniu⁹.

Wskutek uprawomocnienia się orzeczenia nakazującego nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy, stosunek ten powstaje *ex nunc*. Jeżeli spółdzielnia bezpodstawnie nie dopuszcza członka do pracy ozna-

⁵ Podobnie M. Gersdorf w artykule wskazanym w przypisie poprzednim. Patrz także: A. Nowak, *Roszczenie o naprawienie spółdzielczego stosunku pracy*. Nowe Prawo 1975, nr 10 - 11, s. 1343.

⁶ Por. M. Piekarski, *Rozpatrywanie sporów o roszczenia związane z członkostwem spółdzielni pracy*. Nowe Prawo 1975, nr 9, s. 1139-1151.

⁷ Patrz K. Nowak, *Powstanie spółdzielczego stosunku pracy*. Nowe Prawo 1974, nr 5, s. 624 n. i W. Piotrowski, *Zawarcie umowy o pracę. Studia nad kodeksem pracy*. Poznań 1975, s. 37 i n.

⁸ Por. uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z dn. 7 I 1967 r. III CZP 32/66 — OSNC 1968, poz. 199.

⁹ Za daleko więc sięga pogląd A. Nowaka, wyrażony w artykule pt.: *Roszczenie o nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy* (Nowe Prawo 1975, nr 10 - 11, s. 1349), jakoby stosunek ten zostanie nawiązany dopiero wtedy, kiedy żądanie członka spółdzielni zostanie w całości uwzględnione.

czonej w prawomocnym orzeczeniu, powstaje pytanie, czy może on żądać dopuszczenia do niej? Omawiając na łamach Nowego Prawa: *Prawu i obowiązki zakładu pracy i pracownika*¹⁰, wyraziłem wątpliwości co do istnienia takiego roszczenia w niespółdzielczym stosunku pracy ze względu na brak w ustawowym katalogu obowiązków zakładu pracy stwierdzenia, że zakład pracy zgodnie z art. 22 § 1 na skutek nawiązania stosunku pracy jest obowiązany do dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy. Podkreślenie zasady jednoosobowego kierownictwa zakładem pracy (art. 4 k.p.) i niewymienienie wśród sporów rozpoznawanych przez terenowe komisje odwoławcze spraw o dopuszczenie do pracy zdaje się wskazywać na zamiar niedopuszczenia takich sporów. Właściwość komisji odwoławczych określono bowiem w sposób wyczerpujący i do nich, a nie do komisji rozjemczych, należałoby rozpatrywanie tych sporów „na zewnątrz” zakładu pracy w celu niepodważania autorytetu kierownika tego zakładu w postępowaniu toczącym się w ramach tegoż zakładu. U podstaw reformy dokonanej w zakresie rozpatrywania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy (art. 242 i n. k.p.) leżała też dążność do uproszczeń i odciążenie od komplikacji związanych z odróżnianiem roszczenia o dopuszczenie do pracy od roszczenia o przywrócenie do pracy. Wyłączenie zaś z zakresu właściwości komisji rozjemczych rozpatrywania sporów „dotyczących nawiązania stosunku pracy” (art. 250 pkt 2 k.p.) oraz odróżnienie instytucji nawiązania tego stosunku (art. 22 § 1 k.p.) od zawarcia umowy o pracę (art. 25 i n. k.p.) mogłoby prowadzić do wniosku, że zawarcie tej konsensualnej umowy, która powinna określać termin rozpoczęcia pracy (art. 29 § 1 pkt 1 k.p.), nie stanowi jeszcze faktycznego zatrudnienia pracownika. W razie akceptacji takiego rozumowania pracownik mógłby żądać w postępowaniu przed komisją odwoławczą nawiązania stosunku pracy (art. 264 § 1 pkt 4 k.p.) i na skutek jego nawiązania z mocy orzeczenia tej komisji mógłby domagać się wynagrodzenia za pracę nie spełnioną za czas jej niewykonywania z przyczyn dotyczących zakładu pracy (art. 81 § 1 k.p.). Zagadnienie to jest dyskusyjne i wymaga miarodajnego wyjaśnienia także ze względów praktycznych, gdyż dopuszczenie do wykonywania pracy ma istotne znaczenie dla tych pracowników, którzy przez odsunięcie od faktycznego wykonywania zawodu tracą wziętość, znajomość „rynku”, uznanie odbiorców lub umiejętność wykorzystywania aktualnych potrzeb klienteli itp. Dotyczy to np. artystów teatru, kina lub baletu, literatów, plastyków, akwizytorów itp. W razie uznania, że pod rządem kodeksu pracy niedopuszczalne jest żądanie dopuszczenia do pracy, mogliby oni żądać od komisji rozjemczej ustalenia uprawnień wynikających ze stosunku pracy (art. 248 § 1 pkt 6 k.p.), jeżeli starania, podjęte przez nich przed jednostką nadrzędną nad zakładem pracy nie doprowadzą do ich

¹⁰ Nowe Prawo 1975, nr 8 - 9, s. 951 i n.

zatrudnienia, mimo poparcia tych starań przez radę zakładową bądź nadzorną instancję związku zawodowego.

Można mieć jednak wątpliwości, czy niedopuszczenie członka spółdzielni do pracy w jej przedsiębiorstwie, jeżeli nawet za czas niewykonania pracy wypłaca mu się wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania (art. 81 k.p.), często znacznie niższe od tego, które by uzyskał pracując, odpowiada pozycji współgospodarza spółdzielni pracy, stanowiącej własność grupową kolektywu członkowskiego. Te zapewne względy leżą u podstaw wyrażonego w piśmiennictwie prawniczym poglądu, przyznającego członkom spółdzielni pracy roszczenie o dopuszczenie do pracy¹¹.

Mimo sympatii dla tego poglądu trudno znaleźć podstawę prawną, która by go uzasadniała. Z mocy bowiem art. 133⁵ § 1 i 3 ustawy spółdzielczej do rozpatrywania sporów o roszczenia członków ze spółdzielczej umowy o pracę mają odpowiednie zastosowanie wyżej wskazane przepisy k.p. dotyczące rozpatrywania sporów pracowniczych i terenowe komisje odwoławcze do spraw pracy rozpatrują w zakresie spółdzielczej umowy o pracę — poza sprawami określonymi w kodeksie pracy — wnioski członków o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie w związku z wygaśnięciem umowy o pracę na skutek bezzasadnego pozbawienia członkostwa. W wyliczeniu tym nie ma spraw o dopuszczenie spółdzielcy do pracy. W sprawach zaś nie unormowanych omówionymi przepisami ustawy spółdzielczej dotyczących spółdzielczej umowy o pracę z mocy jej art. 138⁸ mają odpowiednie zastosowanie przepisy prawa pracy, dotyczące min. właściwości komisji powołanych do rozstrzygania omawianych tu sporów. Wyłączona więc jest w tym zakresie droga sądowa w pierwszej instancji, a spór o pierwsze nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy dotyczy (wprawdzie jeszcze nie istniejącej, lecz przyszłej) spółdzielczej umowy o pracę i rozpatrywany jest przez komisję odwoławczą „w zakresie” tej umowy zgodnie z art. 133⁵ § 3 ustawy spółdzielczej¹².

Kwestia, czy członkowi spółdzielni pracy przysługuje roszczenie o dopuszczenie do pracy, a nawet szerzej ujęte zagadnienie, czy pracownikowi (a członek spółdzielni pracy w rozumieniu art. 2 k.p. jest pracownikiem) przysługuje takie roszczenie — czeka na rozwiązanie. Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego powołana jest do miarodajnego rozstrzygnięcia tego zagadnienia.

Oprócz wyżej wymienionego roszczenia o nawiązanie po raz pierwszy spółdzielczego stosunku pracy z mocy art. 123 § 4 członkowi spółdzielni

¹¹ Również M. Gersdorf w artykule cyt. wyżej w przypisie 4, na s. 356 przyznaje członkowi spółdzielni roszczenie o dopuszczenie do pracy, podobnie jak K. Nowak, *Roszczenie o rozwiązanie* [...], s. 1350.

¹² Por. M. Piekarski, *Rozpatrywanie sporów o roszczenia związane z członkostwem spółdzielni pracy*. Nowe Prawo 1975, nr 9, s. 1139 i nast.

pracy, którego nie zatrudniła ona ze swej winy, przysługuje w ciągu roku od dnia powstania członkostwa roszczenie o odszkodowanie według zasad prawa cywilnego. Prawo to nie ogranicza wysokości odszkodowania, członek spółdzielni pracy może więc żądać od niej naprawienia w pełnej wysokości szkody, której doznał w okresie gotowości do wykonywania dla niej pracy, gdy powstały przeszkody w zarabkowaniu z przyczyn zawinionych przez spółdzielnię. Szkoda polega tu na utracie zarobków, jakie by osiągał, gdyby spółdzielnia nawiązała z nim spółdzielczą umowę o pracę; jeżeliby spółdzielnia udowodniła, że w okresie, za który należy się odszkodowanie, istniały przestoje, byłaby obowiązana za czas przestoju(ów) wypłacić odszkodowanie w wysokości wynikającej z osobistego zaszeregowania członka, określonego stawką godzinową lub miesięczną (art. 133⁸ ustawy spółdzielczej w związku z art. 81 § 1 i 2 k.p.). Zgodnie z art. 123 § 4 ustawy spółdzielczej odszkodowanie przysługuje tylko w ciągu roku od powstania członkostwa. Jednakże po upływie tego roku spółdzielnia nie może wykreślić członka z rejestru, jeżeli ze swej winy nie zatrudniała go w tym rocznym okresie: podstawę wykreślenia stanowi bowiem ponad roczne niezatrudnienie z przyczyn od spółdzielni niezależnych (art. 133² § 1 pkt 1).

Przyznanie odszkodowania uzależnione jest od gotowości wykonywania pracy, wyrażonej w jednoczesnym dochodzeniu odszkodowania i nawiązaniu spółdzielczej umowy o pracę zgodnie z art. 123 § 4. Nie należy się więc odszkodowanie za czas, w którym gotowość ta nie istniała. Jeżeli jednak członek spółdzielni wskutek zawinionej przez nią odmowy zatrudnienia podjął inną pracę, należy mu się odszkodowanie za okres poprzedzający jej podjęcie, w którym pozostawał bez zarobków, oczekując w dobrej wierze na rychłe zatrudnienie go w przedsiębiorstwie spółdzielni. Niestaranie się o pracę poza spółdzielnią może uzasadniać stosowne obniżenie odszkodowania wskutek przyczynienia się do nieosiągnięcia zarobków (art. 362 k.c.). Za okres zaś, w którym członek spółdzielni w razie podjęcia należytych starań o pracę uzyskiwałby za swą pracę poza spółdzielnią zarobki nie mniejsze od tych, które by osiągał w czasie zatrudnienia w spółdzielni, nie przysługuje odszkodowanie: utrata takich zarobków nie pozostaje bowiem w normalnym związku pryncypalnym z winą spółdzielni, gdyż wynika z niestaranja się o pracę.

Jeżeli mimo uprawomocnienia się orzeczenia nakazującego spółdzielni pracy nawiązanie z członkiem po raz pierwszy spółdzielczej umowy o pracę, spółdzielnia nie zatrudnia tego członka, może on żądać od komisji rozjemczej zasądzenia na jego rzecz od spółdzielni wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie dłuższy niż 6 miesięcy. Tyle bowiem należy się członkowi, jeśli poprzednio pracował w spółdzielni, która następnie bezpodstawnie odmówiła zatrudnienia go (art. 133 § 2). Nie widzę zaś podstaw do przyznania dalej sięgającego wynagrodzenia członkowi, który dotąd nie był zatrudniony w spółdzielni.

Okres między powstaniem członkostwa a rozpoczęciem pracy stosownie do art. 123 § 3 nie może przekraczać 6 miesięcy. Wskazany w tym przepisie półroczny okres ma instrukcyjne znaczenie; jest bowiem przestrożą dla zarządu spółdzielni, by nie przyjmował do spółdzielni osób, których nie może ona w tym okresie zatrudnić. Me znaczy to, by w ciągu 6 miesięcy od powstania członkostwa spółdzielnia była uprawniona do niezatrudniania członków. Taka wykładnia byłaby rażąco sprzeczna z § 1 tego przepisu. Upływ tych 6 miesięcy nie zwalnia również członka spółdzielni pracy od ustanowionego w tym paragrafie obowiązku starania się o podjęcie pracy w spółdzielni.

IV. OCHRONA CZŁONKA SPÓŁDZIELNI PRACY PRZED WYPOWIEDZENIEM SPÓŁDZIELCZEGO STOSUNKU PRACY

Powszechna ochrona prawna przed wypowiedzeniem stosunku pracy, przewidziana w art. 32 - 59 i 77 § 2 k.p. doznaje rozszerzenia w odniesieniu do członków spółdzielni pracy ze względu na przysługujące im szersze prawo do zatrudnienia w przedsiębiorstwie tej spółdzielni zgodnie z jej możliwościami gospodarczymi i kwalifikacjami zawodowymi jej członków. Każdy członek tej spółdzielni, także taki, który nie sprawuje odpowiedzialnej funkcji w związku zawodowym lub w komisji rozjemczej, korzysta ze szczególnej ochrony prawnej przed rozwiązaniem lub zmieniającym wypowiedzeniem spółdzielczego stosunku pracy. Spółdzielnia pracy może bowiem wypowiedzieć swemu członkowi spółdzielczą umowę o pracę w razie nabycia przez niego prawa do emerytury lub zmniejszenia stanu zatrudnienia wskutek gospodarczej konieczności na podstawie uchwały rady spółdzielni (art. 128). Wypowiedzenie zaś członkowi warunków pracy lub płacy jest dopuszczalne „w przypadkach wynikających z uzasadnionych potrzeb gospodarczych i organizacyjnych spółdzielni”. Do nich w art. 125 § 1 zaliczono przykładowo m. in. wprowadzenie nowych zasad wynagrodzenia bez przewidzianego w art. 43 § 1 k.p. dla pracowników wymienionych w art. 39 k.p. wymagania, by dotyczyły one ogółu pracowników (tu członków spółdzielni) lub określonej ich grupy. Ponadto spółdzielnia może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy członkowi — nawet spełniającemu wymagania przewidziane w art. 39 k.p. — także w razie likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska oraz w razie konieczności zatrudnienia na zajmowanym przez niego stanowisku osoby (członka lub nieczłonka) o wyższych lub specjalnych kwalifikacjach: tych możliwości w art. 43 § 1 k.p. nie przewidziano.

Różnica w unormowaniu wypowiedzenia zmieniającego spółdzielczy stosunek pracy przejawia się także w ciążącym na spółdzielcy obowiązku przystąpienia do pracy na zaproponowanych mu w wypowiedzeniu warunkach, uzasadnionych potrzebami organizacyjnymi lub gospodarczymi spółdzielni i odpowiadających kwalifikacjom członka; obowiązek taki wy-

nika z członkostwa (art. 123), nie ciąży więc na pracowniku nie będącym członkiem spółdzielni pracy i nie grozi mu zastosowanie sankcji za nieuzasadnioną odmowę przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy.

Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy członkowi zatrudnionemu na stanowisku kierownika spółdzielni, jego zastępcy lub głównego księgowego nie podlega wyżej wskazanym ograniczeniom (art. 125 § 2) i nie wymaga pisemnego uzasadnienia (art. 132). Zajmują oni bowiem stanowiska, obsadzone w niespółdzielczych stosunkach pracy na podstawie powołania, z których w każdym czasie mogą być odwołani, a odwołanie takich pracowników z tych stanowisk jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę nie wymagającym uzasadnienia, jeżeli nie nastąpiło ze skutkiem natychmiastowym z przyczyn uzasadniających rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia (art. 68 - 70 k.p. w związku z art. 133⁸ ustawy spółdzielczej). Wzgląd na dobór kierowniczej kadry spółdzielni pracy zatrudnianej na podstawie spółdzielczej umowy o pracę podyktował analogicznie niestosowanie do niej przepisów o trybie postępowania przy rozwiązywaniu stosunku. Sytuacja prawna kierownika spółdzielni pracy, jego zastępcy lub jej głównego księgowego w aspekcie wypowiedzenia im warunków pracy lub płacy została więc dostosowana do sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych na podstawie powołania na analogicznych stanowiskach w niespółdzielczych stosunkach pracy.

W świetle bowiem orzecznictwa Sądu Najwyższego¹³ ocena przydatności do zajmowania kierowniczego lub samodzielniego stanowiska bywa oparta na przesłankach, nieraz niezależnych od zewnętrznie sprawdzalnych czynników i pozostających w sferze wewnętrznych odczuć osoby dokonującej tej oceny. Jej podstawy motywacyjne często dotyczą zagadnień ekonomicznych, socjologicznych, psychologicznych itp., podlegających — ze względu na lichy pozaprawny charakter — kontroli organów powołanych do rozstrzygania sporów ze stosunku pracy. Ocena ta sama przez się nie godzi w dobre imię pracownika, gdyż nie przypisuje mu cech uwłaczających jego czci i nie wyraża utraty do niego zaufania. Nie można zaś wymagać od przełożonego, by pozostawiał na eksponowanym stanowisku pracownika, który jego zdaniem powinien być skierowany do innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom, w celu powierzenia tego stanowiska innemu bardziej przydatnemu pracownikowi. Nie można też uzależniać zmiany obsady takich stanowisk od wyczekiwania, aż sprawdzą się przewidywania dotyczące niespełnienia zadań związanych z zajmowaniem takiego stanowiska. Byłoby to sprzeczne z zapobiegawczą ochroną mienia społecznego i z zasadą jednoosobowego kierownictwa, obejmującą zapobiegawcze uprawnienia organizacyjne doboru personelu.

¹³ Por. przeznaczony do publikacji wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 IV 1976 r. I PRN 21/76.

Jeżeli członek spółdzielni zgodzi się na zaproponowane mu w wypowiedzeniu zmieniające się warunki pracy lub płacy, treść dotychczasowego spółdzielczego' stosunku pracy ulega przekształceniu zgodnie z tymi warunkami. Natomiast odmowa przyjęcia zmienionych zaproponowanych warunków pociąga za sobą rozwiązanie spółdzielczego stosunku pracy przez spółdzielnię w drodze wypowiedzenia.

Przejęciowe powierzenie członkowi spółdzielni na okres do 3 miesięcy w roku kalendarzowym innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli jest uzasadnione potrzebami spółdzielni i nie powoduje obniżenia jego wynagrodzenia (art. 42 § 4 i 79 § 2 k.p. w związku z art. 133⁸ ustawy spółdzielczej). Również równomierne skrócenie czasu pracy członków spółdzielni na podstawie uchwały walnego zgromadzenia wskutek gospodarczej konieczności w celu zapewnienia wszystkim członkom pracy nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, musi jednak dotyczyć co najmniej jednego działu pracy lub wszystkich członków wykonujących pracę tego samego rodzaju (art. 126). Po ustaniu wymienionej wyżej konieczności członek może żądać przywrócenia pełnego czasu zatrudnienia i zapewnienia warunków pracy odpowiadających aktualnym możliwościom gospodarczym spółdzielni oraz uzupełnienia wynagrodzenia za czas bezpodstawnego niewykorzystania pełnej jego zdolności do pracy, nie dłuższy jednak niż 6 miesięcy (analogia z art. 133 § 2)¹⁴. Dochodzenie tych roszczeń nie jest uzależnione od stwierdzenia uchwałą walnego zgromadzenia, że konieczność skrócenia czasu pracy ustała, gdyż art. 126 tego nie wymaga.

V. ROSZCZENIE O USTALENIE BEZSKUTECZNOŚCI WYPOWIEDZENIA SPÓŁDZIELCZEJ UMOWY O PRACĘ ALBO JEJ WARUNKÓW

Roszczenie to przysługuje członkowi w razie wypowiedzenia tej umowy mimo braku ku temu wyżej wskazanych podstaw przewidzianych w art. 125 § 1 lub w art. 128 oraz w razie niezachowania formy pisemnej lub niepodania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie spółdzielczego stosunku pracy (art. 132)¹⁵. Członek spółdzielni może wnieść odwołanie od wypowiedzenia tej umowy do komisji odwoławczej do spraw pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia mu na piśmie wypowiedzenia rozwią-

¹⁴ Tak też H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w spółdzielczym stosunku pracy*. Nowe Prawo 1975, nr 7 - 8, s. 964.

¹⁵ Uzasadnienie nie jest wymagane przy wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy członkowi spółdzielni zatrudnionemu na stanowisku kierownika spółdzielni, jego zastępcy lub głównego księgowego (art. 132).

zującego spółdzielczy stosunek pracy (art. 135⁵ § 3). Uwzględnienie roszczenia o ustalenie bezskuteczności wypowiedzenia warunków pracy lub płacy uzależnione jest od wyczerpania postępowania wewnątrzspółdzielczego albo bezskutecznego upływu terminu ustalonego w statucie spółdzielni do podjęcia decyzji przez organ odwoławczy; bieg terminu 14-dniowego do wniesienia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego liczy się od doręczenia członkowi ostatecznej decyzji podjętej w postępowaniu wewnątrzspółdzielczym albo od upływu terminu ustalonego w statucie spółdzielni do podjęcia decyzji przez organ odwoławczy. Postępowanie wewnątrzspółdzielcze nie obowiązuje w razie żądania ustalenia bezskuteczności wypowiedzenia rozwiązującego spółdzielczy stosunek pracy (art. 133⁵ § 5); sprawa taka dotyczy bowiem utraty środków bieżącego utrzymania spółdzielcy i członków jego rodziny, wymaga więc szybkiego załatwienia.

VI. ROSZCZENIE O PRZYWRÓCENIE CZŁONKA DO PRACY NA POPRZEDNICH WARUNKACH

Jeżeli spółdzielcza umowa o pracę na skutek wypowiedzenia — mimo jego bezpodstawności — uległa już rozwiązaniu, członkowi służy roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (art. 129 § 1), bez względu na aktualne możliwości zatrudnienia go przez spółdzielnię. Jeśli nie może ona zapewnić mu poprzednio wykonywanego zatrudnienia, obowiązana jest uiszczać wynagrodzenie z nim związane dopóty, dopóki nie zatrudni go na poprzednim stanowisku albo w sposób prawem przewidziany nie wypowie mu skutecznie warunków pracy i płacy.

Roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach przysługuje także w razie dokonania przez spółdzielnię wypowiedzenia albo rozwiązania bez wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej tudzież w razie niepodania na piśmie konkretnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie albo rozwiązanie spółdzielczego stosunku pracy (art. 129 § 1 i 132). Przepisy te nie przewidują „pouczenia” spółdzielcy o przysługujących mu środkach prawnych, chroniących przed utratą pracy. Brak tego „pouczenia” nie wywołuje bezskuteczności wypowiedzenia albo rozwiązania spółdzielczego stosunku pracy, lecz może uzasadniać rozpatrzenie przez komisję odwoławczą wniosku spółdzielcy mimo upływu 14-dniowego terminu omówionego w rozdz. V (art. 30 § 4 i 269 § 4 k.p. w związku z art. 133⁵ § 1, 4 i 5 oraz art. 133⁸ ustawy spółdzielczej) i przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, jeżeli nie będzie ono sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego (art. 8, 62 i 77 § 2 k.p. w związku z cyt. art. 133⁸).

VII. ROSZCZENIE CZŁONKA O WYNAGRODZENIE ZA CZAS POZOSTAWANIA BEZ PRACY

Roszczenie to służy członkowi tylko wówczas, gdy podjął w spółdzielni pracę w wyniku przywrócenia do niej (art. 129 § 2, 130 § 3 i 133 § 2). Roszczenie to stanowi swoisty ekwiwalent za jego „pracę nieświadczoną” z przyczyn od niego niezależnych obciążających spółdzielnię. Dotyczy ono okresu, w którym członek nie pozostawał ze spółdzielnią w stosunku pracy, nie należałoby mu się zatem wynagrodzenie w myśl art. 80 k.p., gdyby art. 129 § 2 nie stanowił inaczej. Z mocy tego przepisu spółdzielcy przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie dłuższy niż 6 miesięcy. W razie rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy spółdzielcy (art. 130 ustawy spółdzielczej) wynagrodzenie to nie może być niższe od jednomiesięcznego w świetle art. 57 § 1 k.p. Przepis ten stosuje się w tym przedmiocie z mocy art. 133⁸ ustawy spółdzielczej, chociaż zawartej w nim dyspozycji nie powtórzono w art. 129 § 2 cyt. ustawy, co uczyniono deklaratorywnie w jej art. 130 § 3.

Należność tę oblicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z ostatnich 3 miesięcy z uwzględnieniem udziału w części czystej nadwyżki bilansowej, obliczanego za okres obejmujący także pozostawanie bez pracy z przyczyn leżących po stronie spółdzielni; okres stanowiący podstawę obliczania udziału w czystej nadwyżce bilansowej nie może być jednak dłuższy niż 6 miesięcy nawet wówczas, gdy członek dłużej pozostawał bez pracy (art. 129 § 2).

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy z mocy art. 129 § 2 *in fine* zmniejsza się o wynagrodzenie za pracę, które członek spółdzielni uzyskał, podejmując w tym czasie zatrudnienie w innym (jakimkolwiek, także własnym) zakładzie pracy, bez względu na to, na jakiej podstawie to inne zarobkowanie było oparte. Omawiane wynagrodzenie z mocy art. 129 § 2 przysługuje bowiem tylko „za czas pozostawania bez pracy”, nie należy się zatem za czas, w którym spółdzielca pracował i swą pracą zarobił co najmniej tyle, ile by zarobił w spółdzielni, gdyby bezpodstawnie nie pozbawiła go ona zatrudnienia. „Zatrudnienie” zaś obejmuje wszelkie podstawy prawne odpłatnego świadczenia usług, m. in. umowę o pracę, umowę zlecenia, umowę o dzieło lub inną umowę, a także osiąganie zarobków z pracy nakładczej lub we własnym warstwie, gospodarstwie rolnym, warzywniczym lub hodowlanym itp. Takie unormowanie pozostaje w zgodzie z dotychczasowym orzecnictwem Sądu Najwyższego¹⁶.

Nie podlegają jednak odliczeniu zarobki, które członek spółdzielni le-

¹⁶ Por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dn. 28 XII 1967 r. I PR 391/67, OSNCP 1968, nr 12, poz. 214; odmiennie M. Geradorf, *Nowe ustawowe unormowanie spółdzielczego stosunku pracy*, NP 1975, nr 3, s. 355. Zagadnienie jest dyskusyjne.

galnie osiągał także w czasie poprzedniej pracy w spółdzielni i nadal by je osiągał, gdyby bezpodstawnie nie został pozbawiony tej pracy¹⁷. Spółdzielnia nie może bowiem ze swego bezprawnego postępowania czerpać korzyści w postaci odliczania takich zarobków zwłaszcza, że nie istnieje normalny związek przyczynowy między wynagrodzeniem należnym za czas pozostawania bez pracy a zarobkami osiąganymi poprzednio i nadal za usługi świadczone w czasie nie pozostającym w dyspozycji spółdzielni jako zakładu pracy.

Wyrównanie wynagrodzenia do wyżej określonej wysokości za czas pozostawania bez pracy z mocy art. 129 § 3 przysługuje również członkowi, który po bezpodstawnym wypowiedzeniu mu warunków pracy lub płacy przystąpił do pracy na warunkach określonych w tym wypowiedzeniu i skutecznie je zakwestionował w sposób wyżej omówiony.

VIII. ROSZCZENIE O PRZYWRÓCENIE DO PRACY NA POPRZEDNICH WARUNKACH W RAZIE BEZPODSTAWNEGO ROZWIĄZANIA SPÓŁDZIELCZEJ UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA

Spółdzielnia pracy może rozwiązać spółdzielczą umowę o pracę bez wypowiedzenia tylko z przyczyn uzasadniających takie rozwiązanie umowy z pracownikiem bez jego winy (art. 53 k.p. i art. 127 § 2 i 130 § 1 ustawy spółdzielczej).

Jeżeli natomiast z rażącej winy członka nie można od spółdzielni wymagać, aby go zatrudniała, może ona go wykluczyć ze spółdzielni z przyczyn uzasadniających według art. 52 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 133¹ § 1 pkt 1); obowiązana zaś jest wykluczyć członka, który porzucił pracę w spółdzielni (art. 133¹ § 3). Wykluczenie na skutek ustania członkostwa powoduje wygaśnięcie z mocy samego prawa spółdzielczej umowy o pracę (art. 127 § 1), spełnia więc funkcje, które w niespółdzielczym stosunku pracy łączą się z rozwiązaniem tego stosunku bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Jeżeli spółdzielnia pracy bez wypowiedzenia zwolniła członka z pracy mimo braku wyżej wskazanych przyczyn lub z naruszeniem formy pisemnej bądź też bez wskazania przyczyny uzasadniającej takie rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę, członkowi służy roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (art. 130 § 2 i 132). Członek może w ciągu 14 dni od doręczenia mu zawiadomienia o takim rozwiązaniu z nim spółdzielczej umowy o pracę wnieść odwołanie do terenowej komisji odwoławczej. Uwzględni ona jego roszczenie, chociażby

¹⁷ Por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dn. 25 X 1972 r. II PR 301/72 OSNCP 1973, poz. 199, aprobowane przez M. Gersdorfa i M. Piekarskiego, w: *Przeglądzie orzecznictwa i piśmiennictwa Sądu Najwyższego w zakresie prawa spółdzielczego za rok 1973* — Nowe Prawo 1974, nr 11, s. 1540.

spółdzielnia napotykała trudności w zatrudnieniu członka na poprzednim stanowisku. Komisja może jednak oddalić wniosek o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, gdy mimo uchybień formalnych lub proceduralnych rozwiązanie umowy było uzasadnione, a uwzględnienie wniosku byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Oddalenie takiego wniosku może nastąpić na podstawie art. 62 k.p.¹⁸, gdyż przepis ten ma tu odpowiednie zastosowanie z mocy art. 133⁸ ustawy spółdzielczej ze względu na nieunormowanie w niej tego zagadnienia.

Członkowi bezpodstawnie zwolnionemu z pracy bez wypowiedzenia przysługuje z mocy art. 130 § 3 roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy według zasad omówionych w rozdz. VII w wysokości nie mniejszej niż jednomiesięczne wynagrodzenie, chociażby taki członek przed upływem miesiąca od bezpodstawnego pozbawienia go zarobków w spółdzielni został zatrudniony w innym zakładzie pracy.

IX. STOSOWANIE KORZYSTNIEJSZYCH DLA CZŁONKÓW PRZEPISÓW SZCZEGÓLNYCH CHRONIĄCYCH PRZED UTRATĄ PRACY

Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem¹⁹ i art. 131 § 1 ustawy spółdz. wyżej omówiona ochrona członków spółdzielni pracy przed utratą pracy nie wyłącza stosowania korzystniejszych dla nich przepisów prawa pracy, dotyczących szczególnych zakazów lub ograniczeń wypowiedzania umów o pracę (np. art. 39, 43, 47 § 1 i 57 § 2 k.p.). Z szerszej ochrony przewidzianej w tych przepisach korzystają więc członkowie spółdzielni pracy sprawujący odpowiedzialne funkcje w związkach zawodowych, w komisjach rozjemczych, ze względu na wiek przedemerytalny, ciężę, urlop macierzyński itp.

X. ROSZCZENIE O PONOWNE NAWIĄZANIE SPÓŁDZIELCZEGO STOSUNKU PRACY I O WYNAGRODZENIE ZA CZAS POZOSTAWANIA BEZ PRACY

W razie niezatrudnienia przez spółdzielnię członka, z którym poprzednio prawidłowo rozwiązała ona spółdzielczą umowę o pracę, służy mu roszczenie o ponowne nawiązanie takiej umowy na warunkach odpowiadających aktualnym możliwościom gospodarczym spółdzielni, jeżeli udowodni, że spółdzielnia mogła go zatrudnić i ustały przyczyny, które uza-

¹⁸ Odmiennie M. Gersdorf, op. cit., s. 356. Autor ten twierdzi, że w ustawie o spółdzielniach i ich związkach wyczerpująco unormowano skutki niezachowania wymagań formalnych, nie ma więc miejsca na odpowiednie stosowanie w tym zakresie przepisów k.p.

¹⁹ Por. uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z dn. 25 I 1974 r. III PZP 30/73, OSNCP 1974, poz. 81.

sadniały rozwiązanie poprzedniej umowy (art. 133 w związku z art. 6 k.c. i art. 300 k.p.). Jeżeli jednak spółdzielnia po prawidłowym rozwiązaniu poprzedniego spółdzielczego stosunku pracy znalazła się — nawet z winy swych organów — w sytuacji uniemożliwiającej ponowne zatrudnienie członka, roszczenie takie nie przysługuje mu. Art. 133 uzależnia bowiem to roszczenie od istnienia gospodarczej możliwości zatrudnienia w spółdzielni bez względu na to, czy przyczyniła się ona ze swej winy do utraty tej możliwości.

Członkowi, który na podstawie orzeczenia o ponownym nawiązaniu z nim spółdzielczego stosunku pracy podjął powtórnie pracę w spółdzielni, zgodnie ze zdaniem ostatnim art. 133 § 2, przysługuje za czas pozostawania bez pracy wynagrodzenie określone w art. 129 § 2, według zasad omówionych w rozdz. VII.

XI. ROSZCZENIE ZWIĄZANE Z BEZPODSTAWNYM POZBAWIENIEM CZŁONKOSTWA

Omówiłem w niniejszym artykule roszczenia przysługujące członkowi spółdzielni pracy do zatrudnienia w jej przedsiębiorstwie. Poza ramami tematu pozostają roszczenia dotyczące ponownego zatrudnienia w spółdzielniach pracy osób bezpodstawnie pozbawionych członkostwa przez wykluczenie ze spółdzielni albo wykreślenie z rejestru jej członków. Ustanie członkostwa powoduje wygaśnięcie spółdzielczego stosunku pracy, a odzyskanie go łączy się z roszczeniami o przywrócenie do pracy w spółdzielni na poprzednich warunkach i o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wskutek bezpodstawnego pozbawienia członkostwa (art. 133⁴-133⁸). W tym zakresie mają odpowiednie zastosowanie wyjaśnienia przytoczone wyżej.

Członek bezzasadnie pozbawiony członkostwa może zrezygnować z dochodzenia nawiązania tego członkostwa i przywrócenia do pracy. Rezygnacja z tych roszczeń nie pozbawia go możliwości żądania od spółdzielni odszkodowania odpowiadającego wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia spółdzielczej umowy o pracę, jeżeli w tym okresie z winy spółdzielni utracił to wynagrodzenie. Jeżeli bowiem nie doznał szkody, nie przysługuje mu odszkodowanie. Podlega ono zmniejszeniu o wynagrodzenie uzyskane w wymienionym okresie z innego zatrudnienia w czasie, który pozostawałby do dyspozycji spółdzielni, gdyby zatrudniała ona członka (art. 133⁴ § 2). Omawiane roszczenia uzależnione są od ustalenia bezzasadności wykluczenia albo wykreślenia w trybie omówionym przeze mnie w artykule pt.: *Rozpatrywanie sporów o roszczenia związane z członkostwem spółdzielni pracy*²⁰.

²⁰ Nowe Prawo 1975, nr 9, s. 1139-1157.

LE DROIT DU MEMBRE DE LA COOPÉRATIVE DE TRAVAIL À L'EMPLOI
DANS L'ENTREPRISE DE CETTE COOPERATIVE

Résumé

Sur le fond de l'ensemble des droits qui sont accordés au membre de la coopérative de travail l'auteur discute le problème suivant: le moyen de la réalisation du droit que a le membre de la coopérative, à l'emploi dans l'entreprise de cette coopérative. Il explique les problèmes liés à rétablissement de la relation de coopérative du travail et à la protection devant le changement et la résiliation de cette relation. Dans les considérations sur la réintégration dans un travail à la coopérative il pose accent sur les différences, résultant de la résiliation du contrat de travail régulier et sans fondement. Il explique aussi les prétentions de biens résultant de cette déchéance non fondée du droit du membre, qui entraîne la perte du travail de gain dans la coopérative.