

JERZY R. STRUGAŁA

PODSTAWY PRAWNE DYSCYPLINY PRACY W ROLNICZYCH SPÓŁDZIELNIACH PRODUKCYJNYCH

I. KOOPERACJA PRACY W ROLNICZYCH SPÓŁDZIELNIACH PRODUKCYJNYCH

Prawna problematyka dyscypliny pracy podejmowana była w literaturze prawniczej z powodzeniem w latach pięćdziesiątych, w okresie budowy systemu prawnego rolniczych spółdzielni produkcyjnych¹. Jakkolwiek wiele z ówczesnych problemów dyscypliny pracy w rsp zachowało swoją aktualność mimo upływu czasu i daleko idących przemian społecznych, politycznych i gospodarczych, istnieje obecnie potrzeba nowego spojrzenia na dyscyplinę pracy w rsp w świetle obowiązujących przepisów ustawy o spółdzielniach i ich związkach, a także z myślą o projektowanej zmianie tej ustawy.

W artykule nie sposób wyczerpać bogatą problematykę dyscypliny pracy w rsp, toteż rozważania koncentrować się będą na niektórych kwestiach podstawowych, a w szczególności na zagadnieniu źródeł obowiązków w zakresie dyscypliny pracy w rsp w warunkach zróżnicowania statusu prawnego osób tworzących kolektyw spółdzielczy.

Osiąganie przez rolnicze spółdzielnie produkcyjne zamierzonych rezultatów gospodarczych uzależnione jest w znacznym stopniu od poziomu dyscypliny pracy osób zatrudnionych w gospodarstwie spółdzielczym. Kolektyw spółdzielczy składa się z osób pełniących w zespole różne funkcje oraz związanych ze spółdzielnią stosunkami prawnymi o różnym charakterze. W skład kolektywu spółdzielczego wchodzi przede wszystkim członkowie spółdzielni; obok członków spółdzielni może zatrudniać również domowników członków oraz pracowników².

Aktualnie dominującym typem spółdzielni produkcyjnej jest spółdzielnia duża, o licznych kolektywie, w którym istnieje podział i organizacja pracy, kierowanej przez wyodrębnione kierownictwo³. O ile we

¹ Zob. W. Jaśkiewicz, *Dyscyplina pracy w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych*, Przegląd Zagadnień Socjalnych 1955, Nr 3-9, s. 22 i nast.

² Art. 114 ustawy z dnia 17 lutego 1961 r o spółdzielniach i ich związkach (Dz. U. nr 12, poz. 61).

³ Na występowanie w rsp pracy skooperowanej zwrócił uwagę W. Jaśkiewicz, *Dyscyplina*, s. 22.

wczesnych formach organizacyjnych rolniczych spółdzielni produkcyjnych dostrzegalne były elementy bezpośredniego kierowania i zarządzania procesem produkcji rolniczej przez wszystkich członków niewielkiego z reguły kolektywu⁴, o tyle rozwinięte gospodarstwa spółdzielcze posiadają obecnie bardziej liczny kolektyw, w którym istnieje wyraźny podział zadań i funkcji oraz podporządkowanie jednoosobowemu kierownictwu.

Ponadto, o ile w okresie wczesnej kolektywizacji trzon kolektywu spółdzielczego stanowili członkowie, którzy wnieśli do spółdzielni wkłady gruntowe, o tyle obecnie, w miarę uzyskiwania coraz większego areału gruntów z Państwowego Funduszu Ziemi lub w wyniku wykupu z rąk prywatnych, oraz w miarę naturalnego zmniejszania się grona członków wkładowych, występuje zjawisko zbliżania się charakteru stosunku członków spółdzielni do środków produkcji do stosunku występującego pomiędzy robotnikami rolnymi w państwowych gospodarstwach rolnych a własnością państwową.

Istniejąca niegdyś przewaga członków wkładowych w spółdzielniach uzasadniała szczególnie ich stosunek do wniesionej ziemi, stanowiącej podstawę gospodarowania oraz szczególnie ich stosunek do pracy we wspólnym gospodarstwie, nasycony przekonaniem o ścisłym związku jakości pracy z jej efektami przypadającymi wszystkim spółdzielcom. W tego typu spółdzielniach przekonanie o takim związku przyczynowo-skutkowym prowadziło bezpośrednio do samorzutnego ustalania reguł dyscypliny gospodarowania, a w szczególności dyscypliny pracy. Jakkolwiek była to niejednokrotnie dyscyplina pracy różniąca się od modelu, który zwykliśmy wiązać z modelem przyjętym w produkcji przemysłowej, była to jednak dyscyplina efektywna i korzystna w bieżącym gospodarowaniu.

Gdy mówimy o dyscyplinie pracy, często przywołujemy obraz obowiązków ukształtowanych tradycją przemysłową w socjalistycznych zakładach pracy. Dyscyplina ta przesyciona jest elementami formalnymi, takimi jak punktualność w przychodzeniu do pracy i opuszczaniu miejsca pracy, trzeźwość w czasie i miejscu pracy, ściśle wykonywanie poleceń przełożonych itd. Nie zawsze pamięta się o tym, że dyscyplina pracy nie jest celem samym w sobie, lecz jedynie środkiem prowadzącym do celu, którym, ogólnie biorąc, jest osiągnięcie wysokiej wydajności i jakości pracy. Można by bez szkody zrezygnować z wielu elementów formalnej dyscypliny pracy, jeśli byłoby możliwe bez nich osiągnięcie tego celu⁵.

⁴ Zob. M. Świącicki, *Spółdzielczy stosunek pracy w spółdzielniach produkcyjnych rolnych*, Warszawa 1958, s. 16.

⁵ Charakterystycznym przykładem jest tzw. ruchomy czas pracy, który sprzyja zwiększeniu wydajności pracy, mimo że stanowi przeciwieństwo formalnej dyscypliny pracy.

Można sądzić, że właśnie taki model dyscypliny pracy, pozbawiony wielu elementów formalnych, istniał w spółdzielniach produkcyjnych gospodarujących na podstawie większości członków wkładowych.

Zmiana charakteru rolniczych spółdzielni produkcyjnych, polegająca na powstaniu przewagi członków bezwkładowych spowodowała, że członkowie ci mają inny stosunek do środków produkcji pozostających w dyspozycji spółdzielni. To nie jest już praca na własnej ziemi, oddanej czasowo we władanie spółdzielni. Praca członków bezwkładowych zbliża się w swoim charakterze do pracy pracowników, oddających swoją siłę roboczą w najem pracodawcy.

Także poczucie związku przyczynowego pomiędzy pracą a jej efektami przestaje być wyraźne, gdy kolektyw jest liczny, praca podzielona, a charakter procesów gospodarczo-finansowych cechuje wysoki stopień skomplikowania. Członek takiej spółdzielni niejednokrotnie nie dostrzega związku pomiędzy swoim, owocnym lub wadliwym działaniem a ostatecznymi rezultatami działalności spółdzielni.

Powstaje zatem potrzeba oparcia funkcjonowania kolektywu spółdzielczego na zasadach dyscypliny pracy, gwarantujących osiągnięcie wysokiej efektywności działania spółdzielni⁶. Dostrzeżenie tej potrzeby, a także obserwacja funkcjonowania dyscypliny pracy w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych niejednokrotnie dawały asumpt do formułowania wniosków o istnieniu w rsp stosunku pracy nie różniącego się od stosunków pracy występujących w sektorze państwowym lub w spółdzielczości pracy⁷.

Istnienie w rsp kolektywu spółdzielczego o zróżnicowanym charakterze więzi prawnej łączącej poszczególne osoby ze spółdzielnią skłania do pytania, czy również reguły dyscypliny pracy są zróżnicowane i związane z charakterem stosunków prawnych. Odpowiedź może tu być tylko jedna. Jakkolwiek można dyskutować o zróżnicowanym stosunku do pracy w spółdzielni reprezentowanym przez członków, domowników członków oraz pracowników spółdzielni, to jednak, ze względu na ich wspólny cel działania, należy dążyć do ustalenia pojęcia dyscypliny pracy jako kategorii jednolitej dla wszystkich członków kolektywu spółdzielczego. Nie można przyjąć bowiem, że innym regułom dyscypliny pracy powinien podlegać członek spółdzielni, innym domownik członka, a jeszcze innym pracownik. Potrzeba osiągnięcia celu spółdzielni decyduje o tym, że wszyscy członkowie kolektywu podlegać muszą tym samym regułom postępowania.

⁶ Zob. K. Babiak, *Problematyka prawna pracy członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych*, Warszawa 1978, s. 37.

⁷ Tak M. Świącicki, *Spółdzielczy*, a w nowszej literaturze zob. np. A. Stelmachowski, *Przegląd piśmiennictwa i orzecznictwa z zakresu prawa spółdzielczego za rok 1976*, red. M. Gersdorf, Warszawa 1978, s. 53.

II. ŹRÓDŁA OBOWIĄZKÓW CZŁONKÓW KOLEKTYWU SPÓŁDZIELCZEGO

Ustalenie podstawowego znaczenia pojęcia dyscypliny pracy przedstawia znaczne trudności. W Konstytucji PRL (art. 19 i 90) mowa jest o przestrzeganiu dyscypliny pracy, W konstytucyjnym znaczeniu dyscyplina pracy oznacza reguły postępowania, których przestrzeganie jest obowiązkiem każdego obywatela. W literaturze podkreśla się, że treść konstytucyjnego pojęcia dyscypliny pracy obejmuje: po pierwsze — reguły postępowania ustawowe i pozaustawowe, po drugie — reguły postępowania nietożsame z zasadami współżycia społecznego. W konstytucyjnym ujęciu chodzi zatem o reguły powszechnego (ustawowego) i zakładowego prawa pracy⁸.

Jakkolwiek regulacja prawna dyscypliny pracy powołana jest dla spełniania określonej funkcji w prawnych stosunkach pracy i stąd objęta jest zakresem przedmiotowym prawa pracy, to jednak należy podkreślić, że konstytucyjny obowiązek przestrzegania dyscypliny pracy dotyczy nie tylko pracowników, ale wszystkich obywateli, zatrudnionych za wynagrodzeniem w różnych formach organizacyjnych.

Analizując treść pojęcia dyscypliny pracy wskazuje się, że rozumie się przez nią nie tylko obowiązki pracownicze⁹, ale także związane z nimi i zabezpieczające ich wykonanie sankcje (pozytywne i negatywne)¹⁰.

Objęte zakresem przedmiotowym dyscypliny pracy sfery zachowania się pracownika określone są jego podstawowymi obowiązkami:

- wykonania określonej ilości i jakości pracy,
- wykonywania poleceń przełożonych oraz dotrzymywania zasad współpracy w stosunku do nich i w stosunku do innych współpracowników,
- wykorzystania czasu pracy,
- przestrzegania przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy,
- oszczędzania i chronienia własności socjalistycznej przed zniszczeniem, uszkodzeniem i zagubieniem¹¹.

Wskazane wyżej obowiązki pracownicze mają swe źródło w przepisach prawa pracy. W rolniczych spółdzielniach produkcyjnych zastosowanie prawa pracy ma ograniczony zakres. W pełni" prawo pracy stosuje się jedynie w stosunku do pracowników rsp. W stosunku do członków rsp prawo pracy z formalnego punktu widzenia ma zastosowanie jedynie w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochro-

⁸ Tak J. Jończyk, *Ogólne problemy dyscypliny pracy*, w: *Dyscyplina pracy*, praca zbiorowa, Wrocław 1978, s. (14).

⁹ Zob. W. Jaśkiewicz, *Dyscyplina*, s. 24.

¹⁰ Tak J. Jończyk, *Ogólne problemy*.

¹¹ Przykładowy ten katalog cyt. za M. Kaleńska, *Organizacja pracy i dyscyplina pracy*, w: *Dyscyplina pracy*, praca zbiorowa, Wrocław 1978, s. 40.

ny wynagrodzenia za pracę. W stosunku do domowników członków rsp sprawa stosowania przepisów prawa pracy jest jeszcze bardziej złożona, gdyż bezpośrednio do nich przepisy te nie mają w ogóle zastosowania.

Wymogi pracy skooperowanej w rsp przesądzają o konieczności wyraźnego, formalnego ustanowienia reguł dyscypliny pracy dla całego kolektywu spółdzielczego, niezależnie od podstawy prawnej stosunku łączącego poszczególnych członków kolektywu ze spółdzielnią.

Jeśli chodzi o członków rsp — reguły dyscypliny pracy określone są bardzo ogólnie w statutach spółdzielni, a bardziej szczegółowo — w regulaminach wewnętrznych spółdzielni. Ponadto reguły te ustanawiane są w uchwałach organów samorządowych spółdzielni oraz dyrektywach osób pełniących funkcje kierownicze.

Regulamin wzorcowy, wydany przez CZ RSP w roku 1980, zawiera rozdział IV zatytułowany „Dyscyplina pracy”. Stanowi on, że „Członkowie i stale pracujący domownicy są zobowiązani w szczególności do:

1) przestrzegania ustalonego czasu pracy i wykorzystania go dla wykonywania powierzonych obowiązków w sposób najbardziej efektywny,

2) uzyskania z pracy jak najlepszych wyników i przejawiania w tym celu odpowiedniej inicjatywy,

3) systematycznego podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i ogólnych,

4) przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,

5) dbałości o dobro spółdzielni, ochrony mienia spółdzielni i używania tego mienia zgodnie z przeznaczeniem,

6) przestrzegania zasad współżycia społecznego, koleżeństwa i wzajemnej współpracy”.

Katalog obowiązków składających się na dyscyplinę pracy w ujęciu regulaminu wykazuje znaczne podobieństwo do katalogu zawartego w art. 100 § 2 kodeksu pracy, a także w innych przepisach prawa pracy.

Wydaje się, że tożsamość lub znaczne podobieństwo reguł dyscypliny pracy wynikających z przepisów prawa pracy oraz postanowień regulaminów spółdzielni jest zjawiskiem pozytywnym przynajmniej z dwóch powodów:

1) regulamin spółdzielni stwarza wspólną płaszczyznę funkcjonowania pracowników, członków oraz domowników członków. Normy regulaminowe obowiązują pracowników rsp, dla których regulamin ten jest regulaminem pracy w rozumieniu przepisów prawa pracy¹². Członków rsp regulamin obowiązuje wprost, natomiast obowiązek stosowania się

¹² Zob. W. Jaśkiewicz, *Niektóre zagadnienia stosunku pracy w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych*, Przegląd Zagadnień Socjalnych 1955, Nr 7, s. 2.

domowników członków do postanowień regulaminu wynika z zawartej z domownikiem umowy o zatrudnienie w spółdzielni;

2) jakkolwiek system organizacyjny i funkcjonowanie rsp cechuje znaczna specyfika, wydaje się słuszne przyjmowanie w systemie prawnym rsp niektórych instytucji prawnych wypróbowanych już w wieloletniej praktyce stosowania powszechnego prawa pracy.

Należy tutaj szczególnie zaakcentować wyraźną tendencję do przyswajania instytucji prawa pracy przez prawo wewnątrzspółdzielcze. Odbywa się to na dwóch płaszczyznach.

Z jednej strony zauważyć można działania związków spółdzielni zmierzające do unifikacji norm prawnych odnoszących się do rsp z normami prawa powszechnego. Uchwały CZ RSP w wielu przypadkach nakazują stosowanie się do przepisów prawa stanowionych w zasadzie dla gospodarki państwowej. Także w treści statutów i regulaminów spółdzielni daje się zauważyć rosnący udział regulacji analogicznych do przepisów stosowanych w sektorze państwowym.

Tendencja ta jest zrozumiała nie tylko w świetle tezy o potrzebie generalnej unifikacji prawa, ale również ma ważny aspekt praktyczny. Chodzi bowiem o to, aby obywatele zatrudnieni w poszczególnych sektorach gospodarki nie byli dyskryminowani przez pozbawienie ich określonych świadczeń związanych z pracą. Praktycznym przykładem unifikacji jest wprowadzenie uchwałą CZ RSP dodatków za wysługę lat na warunkach identycznych ze stosowanymi w powszechnym prawie pracy. Regulacja ta nie tylko zapewnia wypłatę dodatków stażowych w okresie pracy w spółdzielni, ale także umożliwia uwzględnienie okresu zatrudnienia w spółdzielni w okresie pracy uzasadniającym przyznanie dodatku stażowego w razie rozwiązania stosunku członkostwa i podjęcia pracy w zakładzie państwowym.

Druga płaszczyzna to stosowanie prawa pracy w drodze analogii, w razie braku uregulowania poszczególnych zagadnień przez prawo spółdzielcze. Zastosowanie przepisów prawa pracy w takim przypadku nie następuje jednakże automatycznie, lecz z reguły w wyniku świadomego odwołania się organów uchwałodawczych spółdzielni do norm prawa pracy. Przykładem takiego postępowania może być podjęcie przez walne zgromadzenie członków spółdzielni uchwały o udzielaniu przez spółdzielnię świadczeń dla kombatanów — członków spółdzielni — na zasadach przewidzianych dla sektora państwowego. Inny przykład to stosowanie przepisów prawa pracy jako podstawy regulującej wydawanie opinii o pracy członków rsp w związku z rozwiązaniem stosunku członkostwa.

Obok regulacji statutowych i regulaminowych istotnym źródłem reguł postępowania w zakresie dyscypliny pracy są uchwały organów spółdzielni. Uchwały walnego zgromadzenia członków, rady spółdzielni oraz zarządu mogą zawierać normy postępowania dla członków spół-

dzielni. W stosunku do pracowników spółdzielni uchwały te jednak nie działają bezwarunkowo. Pracownik zawiera bowiem umowę o pracę ze spółdzielnią, która staje się przez to jego zakładem pracy. Umowa określa rodzaj pracy oraz wynagrodzenia, a także powoduje uruchomienie odpowiednich przepisów powszechnego prawa pracy i lokalnych norm prawa zawartych w regulaminie spółdzielni. Można zatem powiedzieć, że uchwały organów spółdzielni tylko o tyle wiążą pracownika, o ile nie są sprzeczne z przepisami prawa pracy oraz treścią jego umowy o pracę.

Jeszcze inaczej jest z domownikami członków rsp. Nie będąc członkami spółdzielni nie są związani ani normami statutowymi, ani też regulaminem wewnętrznym, jak również uchwałami organów spółdzielni¹³. Nie sposób jednak przyjąć, iż nie wiążą ich żadne reguły dyscypliny pracy. Stąd też związanie domowników regułami dyscypliny pracy powinno następować przez zawarcie z nimi umowy o zatrudnienie w spółdzielni. Umowa taka, nie będąc umową o pracę, powinna ustalać rodzaj pracy, wynagrodzenie oraz termin rozpoczęcia pracy. Powinna również zawierać klauzulę zobowiązującą domownika do przestrzegania regulaminu spółdzielni, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uchwał organów spółdzielni dotyczących pracy. Zawarcie tego rodzaju umowy, poza korzyściami związanymi z porządkiem i ewidencją osób zatrudnionych, powodowałoby dostosowanie obowiązków domowników do obowiązków członków i pracowników spółdzielni.

Reguły dyscypliny pracy wyznaczone przez przepisy prawa powszechnego, normy statutowe oraz postanowienia regulaminów spółdzielni mają charakter trwałych norm postępowania wyznaczających nakazane lub zakazane zachowanie się osób zobowiązanych. Podobny charakter mają uchwały organów spółdzielni.

Powyższe reguły wyznaczają ramy, w których powinny mieścić się bieżące polecenia osób pełniących w spółdzielni funkcje kierownicze. Jak już wspomniano, do rzadkości dziś już należą spółdzielnie małe, o tak nielicznym kolektywie, że możliwe jest bezpośrednie samorządowe kierowanie pracą, polegające na podejmowaniu doraźnych kolegialnych uchwał dotyczących działania poszczególnych członków kolektywu spółdzielczego.

Zdecydowana większość spółdzielni prowadzi pracę skooperowaną, polegającą na organizacyjnym wyodrębnieniu kierownictwa i wyposażeniu go w uprawnienia dyrektywne. Drugą stroną uprawnień dyrektywnych jest obowiązek wykonywania poleceń obciążający podwładnych.

¹³ Zauważył to słusznie M. Świącicki, *Spółdzielczy*, s. 204. Na swoistość sytuacji prawnej domownika zwrócił po raz pierwszy uwagę W. Jaśkiewicz, *Podstawowe zagadnienia stosunku pracy w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych PRL*, Zeszyty Naukowe UAM, Prawo 1, Poznań 1956, s. 56.

Można powiedzieć, że zarządzanie sprawami spółdzielni następuje w formie kolegialnej poprzez podejmowanie uchwał przez poszczególne organy spółdzielni w ramach ich statutowych kompetencji. Kierowanie pracą kolektywu spółdzielczego oparte jest na zasadzie jednoosobowego kierownictwa i sprawowane przez osoby kierujące bądź całym zespołem spółdzielców, bądź też poszczególnymi wydzielonymi organizacyjnie częściami spółdzielni (gospodarstwo, grupa budowlana, księgowość itp.).

Sprawną realizacją zadań gospodarczych oraz społeczno-wychowawczych spółdzielni w dużej mierze zależy od umiejętności kierowniczych kadry spółdzielczej oraz subordynacji członków kolektywu spółdzielczego. Należy mieć przy tym na uwadze znaczne zróżnicowanie kwalifikacji zawodowych i ogólnych, poziomu świadomości prawnej, nawyków i obyczajów u poszczególnych członków kolektywu spółdzielczego.

Bieżące kierowanie poszczególnymi zespołami osób zatrudnionych w spółdzielni opiera się na zasadach prawnych o charakterze nie różniącym się od zasad przyjętych w prawie pracy. Jakkolwiek reguły wyznaczające zasady spełniania funkcji kierowniczych sformułowane są w prawie pracy nie mającym bezpośredniego zastosowania w stosunku do członków i domowników, to jednak reguły te mają tak uniwersalny charakter, że nie sposób wyobrazić sobie ich ignorowanie w kierowaniu kolektywem spółdzielczym. W braku odmiennej regulacji prawnej realizacji funkcji kierowniczych w rsp słusznie jest więc korzystanie z wypróbowanych rozwiązań prawnych powszechnego prawa pracy.

W tej dziedzinie na plan pierwszy wysuwa się podstawowa zasada ograniczenia podporządkowania osób zatrudnionych w spółdzielni. Granice podporządkowania tych osób poleceniom przełożonych wyznacza treść umowy o pracę (w stosunku do pracowników), rodzaj wyznaczonej przez zarząd funkcji roboczej (w stosunku do członków) oraz treść umowy o zatrudnienie (w stosunku do domowników).

Członek kolektywu spółdzielczego ma obowiązek wykonywania tych poleceń swych przełożonych, które nie wykraczają poza granice tak wyznaczonego rodzaju pracy. Polecenia, które naruszają te granice, nie wiążą ich adresata, toteż ich niewykonanie nie może pociągać za sobą ujemnych następstw dyscyplinarnych.

Czynnikiem korygującym powyższą, dość ogólnie sformułowaną zasadę jest obciążający każdego członka kolektywu spółdzielczego obowiązek dbałości o dobro spółdzielni. Obowiązek ten wynika zarówno z przepisów prawa pracy, jak i z przepisów prawa spółdzielczego oraz postanowień i regulaminów spółdzielni.

Obowiązek dbałości o dobro spółdzielni stanowi podstawę umożliwiającą organom spółdzielni oraz kierownikom pracy dokonywanie jednostronnych zmian rodzaju, miejsca i czasu pracy poszczególnych członków kolektywu spółdzielczego. Tak pojęta dyspozycyjność spółdzielców

uzasadniona może być w poszczególnych przypadkach wystąpieniem szczególnych potrzeb spółdzielni i nie powinna naruszać społecznie uzasadnionych interesów członka czy pracownika spółdzielni.

Dodać należy również, że członkowie kolektynu spółdzielczego nie są obowiązani wykonywać poleceń, które naruszają obowiązujące przepisy prawa albo są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W razie otrzymania polecenia, co do którego prawidłowości adresat ma wątpliwości, powinien żądać potwierdzenia polecenia na piśmie. Wykonawca polecenia wyraźnie naruszającego prawo nie może uchylić się od odpowiedzialności z tytułu wykonania bezprawnego polecenia.

III. STOSOWANIE ŚRODKÓW DYSCYPLINUJĄCYCH w RSP

W początkowej części opracowania wspomniano, że na pojęcie dyscypliny pracy składają się: a) obowiązki określonego rodzaju oraz b) sankcje pozytywne i negatywne wykonania i naruszenia tych obowiązków.

Mianem środków dyscyplinujących określamy dwie grupy środków, których stosowanie jest bodźcem do przestrzegania dyscypliny pracy. Pierwsza grupa to środki pozytywne: nagrody, wyróżnienia i inne środki stanowiące wyraz aprobaty kierownictwa dla postępowania danego członka kolektynu oraz stanowiące zachętę do podejmowania przez niego działań pożądaných przez kierownictwo.

Druga grupa to sankcje o charakterze dyscyplinarnym, będące wyrazem dezaprobaty postępowania danej osoby oraz będące środkiem zapobiegającym naruszaniu ustalonych reguł postępowania.

a) Nagrody i wyróżnienia

W dziedzinie nagradzania i wyróżniania członków kolektynu spółdzielczego praktyka spółdzielni wykazuje znaczne zróżnicowanie. Regulaminy spółdzielni przewidują nagradzanie za wzorowe wypełnianie obowiązków. Wydany ostatnio przez CZ RSP regulamin wzorcowy zawiera w dziale IX dość obszerną regulację nagród i wyróżnień, w której ujęto aż cztery rodzaje wyrażenia uznania za wzorowe wypełnianie obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy oraz podnoszenie jej jakości i wydajności: premie, nagrody, wystąpienia z wnioskami o odznaki lub odznaczenia oraz nagrody jubileuszowe. Regulację powyższą, zapożyczoną z prawa pracy, trudno uznać za poprawną. Spośród wymienionych wyżej środków tylko nagrody można zaliczyć do środków dyscyplinujących. Zgodnie bowiem z uchwałami o opłacie pracy członków i pracowników rsp oraz z przyjętą praktyką spółdzielni premie przewidziane w uchwałach nie mają charakteru uznaniowego, lecz roszczeniowy i przysługują każdemu uprawnionemu, jeśli nie dopuścił się naruszenia obowiązków. Wystąpienia o odznaki spółdzielcze lub odznaczenia państwowe nie mają charakteru bezpośrednio działających środków

dyscyplinujących, będąc w istocie wyrazem uznania za wieloletnią pracę i działalność społeczną. Podobnie nagrody jubileuszowe mają charakter roszczeniowy i utrata uprawnień do nich może nastąpić na skutek naruszenia dyscypliny pracy jedynie wyjątkowo.

Niedoskonałość regulacji regulaminowej nagród i wyróżnień idzie w parze z niedoskonałością praktyki stosowania ich w spółdzielniach. Specyfika wewnętrznej struktury kolektywu spółdzielczego jest przyczyną, dla której zarządy spółdzielni w obawie przed wewnętrznymi swarami rezygnują ze stosowania nagród o charakterze uznaniowym i zróżnicowanej wysokości.

W praktyce spółdzielczej stosuje się najczęściej nagrody o jednolitej wysokości, wypłacane wszystkim członkom i pracownikom z okazji uroczystości spółdzielczych, jak dożynki lub rozliczeniowe walne zgromadzenia członków. Indywidualne nagrody uchwalane są niekiedy przez zarządy lub rady spółdzielni dla osób, które poniosły nadzwyczajne wydatki w związku z wykonywaniem swoich obowiązków. Widzimy zatem, że w praktyce spółdzielczej obydwa powyższe rodzaje nagród nie mają w istocie charakteru środków dyscyplinujących.

b) Sankcje dyscyplinarne

Charakteryzując odpowiedzialność za naruszenie dyscypliny pracy w rsp należy zważyć, że kolektyw spółdzielczy, składający się w większości z członków spółdzielni, cechuje znaczna stabilizacja i trwałość stosunku członkostwa. Cechy te sprawiają, że sięganie do najsurowszej sankcji dyscyplinarnej, a mianowicie wykluczenia członka ze spółdzielni następuje dopiero w ostateczności i po wyczerpaniu środków mniej surowych, a także w razie nieskuteczności innych środków oddziaływania wychowawczego.

Wykluczenie członka ze spółdzielni jest więc w praktyce znacznie trudniejsze, niż rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, i to pomimo systemu prawnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Wykluczenie członka ze spółdzielni może nastąpić w przypadku, gdy z jego winy dalsze pozostawanie w spółdzielni nie da się pogodzić z postanowieniami statutu spółdzielni lub z zasadami współzycia społecznego¹⁴. Ustawa określa tylko ogólnie przyczyny wykluczenia, szczegółowe określenie tych przyczyn stanowi materię statutową. Najczęściej przewidzianymi przez statuty przyczynami wykluczenia są: zawinione niewypełnianie obowiązków objętych statutem oraz działanie w inny sposób na szkodę spółdzielni. Jakkolwiek są to również postanowienia dość ogólne, można jednak sądzić, że zawiera się w nich przede wszystkim naruszanie obowiązków składających się na dyscyplinę pracy.

Poważne naruszenie dyscypliny pracy przez domownika członka rsp może pociągnąć za sobą zastosowanie wobec niego najsurowszego środ-

¹⁴ Art. 21 § 1 ustawy o spółdzielniach i ich związkach.

ka dyscyplinarnego, jakim jest odsunięcie od pracy w spółdzielni. Zauważyć bowiem należy, że przyjęcie domownika do pracy w spółdzielni nie oznacza przyjęcia go na jej członka, a w następstwie tego nie zachodzi możliwość wykluczenia go ze spółdzielni. Status domownika nabyla się przez pokrewieństwo lub powinowactwo albo przez prowadzenie wspólnego gospodarstwa domowego z członkiem *rsp*¹⁵.

Żadna decyzja organów spółdzielni nie może pozbawić domownika jego uprawnień przewidzianych w ustawie, statucie i regulaminie spółdzielni. Status domownika staje się jednak pełny dopiero z chwilą zawarcia z z nim umowy o zatrudnienie. Prawo zawarcia i rozwiązania takiej umowy należy do zarządu spółdzielni. Zarząd, w razie naruszenia przez domownika dyscypliny pracy, może podjąć uchwałę o doraźnym odsunięciu domownika od pracy w spółdzielni, jak również uchwałę o niezatrudnianiu na przyszłość niezdiscyplinowanego domownika.

Na uwagę zasługuje tu kwestia możliwości podważenia takiej decyzji zarządu. Sądzić należy, że sam domownik nie ma legitymacji do występowania do organów spółdzielni, jak również do organów pozaspółdzielczych z odwołaniem od takiej decyzji.

Domownikowi nie służy prawo do pracy w spółdzielni, toteż sam nie może skutecznie domagać się zatrudnienia. Żądanie takie może jednak wysuwać członek spółdzielni, od którego pochodzi status domownika. W razie dyscyplinarnego doraźnego lub trwałego odsunięcia domownika od pracy w spółdzielni, zainteresowany członek spółdzielni ma prawo wystąpienia z wnioskiem do walnego zgromadzenia członków spółdzielni o zmianę decyzji zarządu.

Naruszenie dyscypliny pracy przez pracownika spółdzielni może pociągnąć za sobą niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn zawinionych przez pracownika. Następuje to na podstawie przepisów kodeksu pracy, a w szczególności art. 52 § 1 k.p. Zwrócić przy tym należy uwagę na obowiązek konsultacji związkowej oraz instytucję dochodzenia przywrócenia do pracy lub odszkodowania w razie bezzasadnego zwolnienia z pracy. Spółdzielnia, zamierzając zwolnić pracownika ze skutkiem natychmiastowym, powinna zawiadomić o swym zamiarze instancję związku zawodowego, która może w terminie 3 dni wydać opinię zawierającą zastrzeżenia. Naruszenie tego trybu konsultacji prowadzi do bezskuteczności działania spółdzielni w wyniku przywrócenia pracownika do pracy.

Na podstawie powyższych wywodów należy stwierdzić, że w zależności od charakteru podstawy prawnej stosunku łączącego poszczególne osoby ze spółdzielnią występują istotne różnice w stosowaniu najsurowszych środków dyscyplinarnych.

¹⁵ Art. 114 § 3 ustawy o spółdzielniach i ich związkach.

O ile wyeliminowanie niezdiscyplinowanego członka z kolektywu spółdzielczego wymaga zastosowania zróżnicowanych środków prawnych, o tyle stosowanie bieżących sankcji dyscyplinarnych następuje analogicznie w stosunku do członków, domowników i pracowników spółdzielni.

Regulaminy spółdzielni przewidują dwa zasadnicze rodzaje kar dyscyplinarnych: kary o charakterze oddziaływania moralnego oraz kary pieniężne.

Pierwszy rodzaj kar zawiera sankcje identyczne z przewidywanymi przez powszechne prawo pracy: upomnienie i naganę. Niekiedy spotyka się również naganę z ostrzeżeniem. Ponadto w niektórych regulaminach spotyka się karę przeniesienia do pracy niżej zaszeregowanej. Kara ta jest w praktyce często stosowana w razie naruszenia przez członka spółdzielni dyscypliny pracy. Można ją stosować również w stosunku do domowników, natomiast niedopuszczalna jest w stosunku do pracowników *rsp*, gdyż prawo pracy zabrania wyraźnie stosowania kar nie przewidzianych w kodeksie pracy.

Drugi rodzaj kar to kary pieniężne. Regulaminy zawierają zwykle dość rozbudowany „cennik” kar, których wysokość dostosowana jest do rodzaju i powagi przewinienia. Rozpiętość kar obejmuje zwykle przedział od jednej do dziesięciu dniówek obrachunkowych. Tak rozbudowany katalog kar pieniężnych jest — jak się wydaje — wynikiem istnienia przekonania o przewadze skuteczności kar pieniężnych nad innymi środkami dyscyplinarnymi.

Stosowanie kar pieniężnych ma wspólną płaszczyznę w odniesieniu do członków oraz do pracowników spółdzielni. W ścisłym związku ze stosowaniem tych kar pozostają przepisy o ochronie wynagrodzenia za pracę, bowiem przepisy ustawy o spółdzielniach i ich związkach (art. 120 § 2) stanowią, że należności członków za pracę korzystają z tej samej ochrony, jaką prawo zapewnia wynagrodzeniu pracownika. Stąd też stosuje się tu przepisy kodeksu pracy dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę.

Zawarte w regulaminach spółdzielni katalogi kar obowiązują jednakoowo pracowników, jak i członków spółdzielni. Jednakże ustalanie wysokości kar pieniężnych należy do walnego zgromadzenia członków spółdzielni. Powoduje to w praktyce powstawanie tendencji do ustalania wysokości kar na bardzo wysokim poziomie, co spowodowane jest między innymi wiązaniem z odpowiedzialnością dyscyplinarną funkcji kompensaty szkody wyrządzonej spółdzielni. Często bowiem nie dochodzi się od niezdiscyplinowanego członka odszkodowania za wyrządzoną szkodę, natomiast nakłada się na niego karę pieniężną o wyraźnej funkcji kompensacyjnej.

Metoda powyższa nie jest prawidłowa, gdyż z jednej strony pozwala zarządowi na arbitralne orzekanie o winie i kompensacie szkody, co może prowadzić do pokrzywdzenia sprawcy, z drugiej zaś strony rady,-

kalnie zmniejsza realny dochód z pracy ukaranego członka spółdzielni. Należy więc dążyć do upowszechnienia praktyki stosowania w spółdzielniach zasad odpowiedzialności materialnej z tytułu wyrządzonej szkody, jak również do respektowania przez organy spółdzielni przepisów o ochronie wynagrodzenia za pracę¹⁶.

Kary pieniężne nałożone na członka lub pracownika rsp nie powinny w okresie miesiąca łącznie przekraczać dziesięciu procent zaliczonych jednostek obrachunkowych lub należnego wynagrodzenia, przypadającego na wypłaty po dokonaniu potrąceń przewidzianych w art. 87 § 1 kodeksu pracy.

IV. WNIOSKI

Przedstawione wyżej zagadnienia źródeł obowiązków członków kolektywu spółdzielczego w zakresie dyscypliny pracy zawierają wielkie bogactwo problematyki. Kooperacja kolektywu spółdzielczego stwarza skomplikowane problemy prawne, tym trudniejsze, iż regulacja prawna dyscypliny pracy w prawie spółdzielczym i lokalnych normach wewnątrzspółdzielczych jest stale jeszcze bardzo niedoskonała. Zróżnicowanie statusu prawnego członków kolektywu spółdzielczego nie stoi na przeszkodzie stosowaniu w stosunku do nich jednolitych reguł dyscypliny pracy obowiązujących w spółdzielni. W braku regulacji prawnej poszczególnych zagadnień dyscypliny pracy w przepisach spółdzielczych istnieje konieczność odpowiedniego stosowania przepisów powszechnego prawa pracy, przy uwzględnieniu jednakże specyficznych warunków funkcjonowania rolniczych spółdzielni produkcyjnych.

LEGAL FOUNDATIONS OF THE WORK DISCIPLINE IN AGRICULTURAL COLLECTIVE FARMS

Summary

The work discipline in agricultural collective farms is indispensable in obtaining their good productional results. The agricultural collective farms are operated by means of labor of its members (i.e. members of the cooperative), their families and employees. The legal situation of members of the collective body is regulated either in cooperative law or in labor law. The cooperative law does not offer any regulation of the work discipline in collective enterprises, on the other hand, the application of labor law to members of cooperatives and their families is very limited. Yet, some uniform rules of work discipline for all the members of a collective body have to be established in order to provide the effective, work.

¹⁶ Postulat ten sformułował już w latach 50-tych W. Jaśkiewicz, *Dyscyplina*, s. 30.

Cooperative statutes, regulations and decisions of cooperative organs are aimed at pursuing this goal. The regulation of work discipline adopted in internal normative acts of a cooperative is in many instances patterned on the legal institutions of common labor law. That usage of patterns of legal solutions put to tests *in* the long practice of labor law application can be correct, provided that particular rules of collective farm functioning are taken account of.