

WIKTOR JAŚKIEWICZ

## STOSUNKI PRACY W USTAWIE Z DNIA 17 II 1961 R. O SPÓŁDZIELNIACH I ICH ZWIĄZKACH<sup>1</sup>

### I

Nowa ustawa o spółdzielniach w przeciwieństwie do uchylonej ustawy z dnia 29 X 1920 r.<sup>2</sup> zawiera szereg postanowień dotyczących stosunków pracy<sup>3</sup>.

W uwagach poniższych zajmiemy się społecznymi stosunkami pracy w obu typach spółdzielni wytwórczych, ograniczając się do próby wyjaśnienia niektórych aspektów charakteru prawnego tych stosunków oraz odrębności w ich uregulowaniu przez ustawę.

Na wstępie zaznaczyć należy, że ustawa nie posługuje się terminem „spółdzielczy stosunek pracy”, który zdobył już sobie prawo obywatelstwa zarówno w nauce, orzecznictwie, jak i w statutach wzorcowych spółdzielni pracy. Nie wydaje się to słuszne i w dalszym ciągu pragniemy na ten temat się wypowiedzieć. W dziale ustawy, poświęconym spółdzielniom pracy, występuje termin „stosunek pracy”, nie występuje on natomiast w dziale poświęconym rolniczym spółdzielniom produkcyjnym.

Stało się to na pewno nie bez uzasadnionych przyczyn, które w dal-

<sup>1</sup> Dz. U. nr 12, poz. 61. Ustawa weszła w życie 4 VI 1961 r. Termin dokonania i zgłoszenia do rejestru sądowego zmian statutów organizacji spółdzielczych wyznaczony przez ustawę upływa z dniem 1 VII 1962 r., a dla central i innych związków spółdzielczych — 31 XII 1961 r.

<sup>2</sup> Dz. U. z 1950 r., nr 25, poz. 232.

<sup>3</sup> W przepisach wspólnych tytułu I części I spotykamy postanowienia dotyczące stosunku pracy członka zarządu spółdzielni (art. 45 § 5 oraz art. 46 § 4) oraz członka rady spółdzielni (art. 40 § 5), a także szereg postanowień dotyczących stosunku członkostwa, mających znaczenie także dla stosunków pracy (dział III tytułu I części I: Członkowie, ich prawa i obowiązki — art. 12—30, art. 38, art. 82 § 1 p. 2 i inne). W tytule II przepisów specjalnych spotykamy rozdział V o pracy członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, rozdział VI dotyczący podziału dochodu oraz rozdział VII o dochodzeniu roszczeń ze stosunku członkostwa, które łącznie dotyczą m. ini społecznych stosunków pracy w gospodarstwie spółdzielczym. Dział II tytułu II części I poświęcony jest spółdzielniom pracy i to niemal wyłącznie stosunkom pracy.

szym ciągu artykułu postaramy się wyjaśnić. W tym miejscu dajemy wyraz przeświadczeniu, iż ustawodawca świadomie różnicuje sytuację prawną członków dwóch typów spółdzielni wytwórczych, w których występuje zespołowa praca członków w przedsiębiorstwie spółdzielczym. Posługując się terminem „stosunek pracy” w odniesieniu do stosunku pracy członka spółdzielni pracy daje wyraz swej woli zbliżania tego stosunku do stosunku pracowniczego, statuując równocześnie pewne odrębności, uzasadnione charakterem prawnym spółdzielczej formy przedsiębiorstwa i wynikającym z tego innym stosunkiem prawnym członka do tego przedsiębiorstwa.

Najbardziej chyba pasjonującym do niedawna zagadnieniem w literaturze przedmiotu było strukturalne powiązanie spółdzielczego stosunku pracy z członkostwem, przy czym zarysowały się dwa główne stanowiska.

Pierwsze stanowisko traktuje spółdzielczy stosunek pracy jako część złożonego stosunku członkostwa, w skład którego wchodzi ponadto prawno-majątkowe stosunki, związane z udziałami i wkładami członkowskimi oraz stosunki organizacyjne, związane z udziałem członka w samorządnym życiu spółdzielni. Mianem stosunku pracy obejmuje się tutaj pewną grupę wzajemnych obowiązków i uprawnień członka i spółdzielni, związanych z wkładem pracy członka spółdzielni w przedsiębiorstwie spółdzielczym. Grupa tych obowiązków, stanowiąc nierozdzielną część składową członkostwa, dzieli z nim jego charakter prawny. Ponieważ członkostwo ma charakter cywilnoprawny, przeto i tzw. spółdzielczy stosunek pracy ma także charakter cywilnoprawny. Zwolennicy tego stanowiska używają zatem pojęcia „stosunek pracy” w innym znaczeniu niż pojęcie to jest używane w prawie pracy. Spotkał ich zarzut, że pozornie tylko afirmują istnienie stosunku pracy, w gruncie rzeczy nie wyodrębniając go ze stosunku członkostwa, zaprzeczają jego istnieniu. W świetle tego stanowiska fakt uregulowania częściowego spółdzielczego stosunku pracy jest jedynie przejawem ekspansji prawa pracy na terenie spółdzielczości wytwórczej. Konsekwencją przyjęcia konstrukcji stosunku pracy jako części składowej członkostwa jest teza, że obydwa te stosunki powstają równocześnie w wyniku tych samych zdarzeń prawnych (przyjęcia do spółdzielni) oraz równocześnie ustają w wyniku ustania członkostwa<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Stanowisko to stopniowo krystalizowało się w publikacjach E. Modlińskiego (*Niektóre zagadnienia spółdzielczych stosunków pracy*, „Państwo i Prawo” 1954, nr 3), Piekarskiego, Jaśkiewicza. Zostało ono krytycznie ocenione przez M. Świącickiego, *Spółdzielczy stosunek pracy w spółdzielniach produkcyjnych rolnych* (WP, 1958, rozdział I). W obronie tego stanowiska ostatnio wystąpił S. Szer, *Własność spółdzielcza* (PWN, 1960, s. 63 i. n.).

Stanowisko to znajdowało swoje oparcie w ustawie o spółdzielniach z 1920 r., w statutach wzorcowych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni pracy, tych ostatnich sprzed 1957 r., gdyż w tych aktach normatywnych nie wyodrębniano stosunku pracy od stosunku członkostwa. Znajduje też ono, naszym zdaniem, swój wyraz w omawianej ustawie w odniesieniu do rolniczych spółdzielni produkcyjnych.

Drugie stanowisko traktuje członkostwo i stosunek pracy członka jako stosunki różne, samoistne i odrębne. Samoistności nie pojmuje się jednak tutaj jako całkowitej niezależności prawnej, gdyż uznaje się, że członkostwo jest prawną przesłanką, czyli warunkiem powstania i istnienia stosunku pracy. Członkostwo w treści swej zawiera wyłącznie wzajemne obowiązki członka i spółdzielni, wspólne dla wszystkich członków: obowiązek wniesienia udziałów, wkładów, obowiązek pracy" itd. Obowiązek pracy członka i odpowiadający mu obowiązek zatrudnienia członka przez spółdzielnię jest tylko obowiązkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w nim obydwu przedmiotów członkostwa. Stosunki pracy, podobnie jak stosunki majątkowe, wynikające z wniesionych wkładów członkowskich, różnicują sytuację prawną członków spółdzielni. Stosunek pracy powstaje i ustaje w ramach czasowych członkostwa, ale ramy czasowe stosunku pracy mogą nie wypełniać całkowicie ram czasowych członkostwa. Stosunek pracy może powstawać, ustawać i być ponownie nawiązywany w ramach czasowych członkostwa, czego konsekwencją jest odrębność zdarzeń prawnych, powodujących powstanie lub ustanie stosunku pracy<sup>5</sup>.

Stanowisko to, będąc początkowo konstrukcją raczej *de lege ferenda*, znalazło swój wyraz w postanowieniach wzorcowych statutów spółdzielni pracy z 1957 r.<sup>6</sup> oraz zaważyło na sposobie uregulowania stosunków pracy w<sup>7</sup> spółdzielniach pracy w nowej ustawie o spółdzielniach. Nie pretendując tutaj do pełnej analizy tych dwóch stanowisk oraz wyciągnięcia z tej analizy wszystkich teoretycznych i praktycznych konsekwencji, pragniemy wyjaśnić jeden tylko aspekt spółdzielczego stosunku pracy, tj. jego organizacyjne powiązanie ze stosunkiem członkostwa. Sprowadza się to głównie do zagadnienia ochrony trwałości stosunku pracy.

<sup>5</sup> Stanowisko to wykrystalizowało się stopniowo w publikacjach Gersdorfa, Ignatowicza, Rogozińskiego i Świącickiego (op. cit.). Zostało ono ostatnio poddane krytyce przez Szeza (op. cit.). Także i W. Szubert w artykule *Z problematyki socjalistycznego stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 1981, nr 3, s. 459, stwierdza, że „nie wykazano jednak dotąd w sposób przekonywający, że tzw. spółdzielczy stosunek pracy jest istotnie czymś innym aniżeli częścią członkostwa”. Artykuł ten został napisany przed ogłoszeniem nowej ustawy o spółdzielniach.

<sup>6</sup> Uchwała CZSP nr 227 z dnia 9 VII 1957 r. w sprawie ustalenia statutów wzorcowych spółdzielni pracy (Biul. CZSP nr 21, poz. 128).

## II

O strukturalnym powiązaniu stosunku pracy z członkostwem w spółdzielniach pracy świadczą w pierwszym rzędzie postanowienia ustawy, mające zagwarantować trwałość stosunku pracy w czasowych ramach stosunku członkostwa.

1. Podmioty stosunku członkostwa zobowiązane są pozostawać ze sobą w stosunku pracy. Odmowa nawiązania stosunku pracy lub pozostawania w nim stanowi naruszenie istotnych praw i obowiązków stosunku członkostwa (art. 123 § 3).

2. Rozwiązanie stosunku pracy przez spółdzielnię w czasie trwania członkostwa jest dopuszczalne w trybie wypowiedzenia tylko w wyjątkowym przypadku, jakim jest zmniejszenie stanu zatrudnienia, wywołane koniecznością gospodarczą. Po ustaniu tej przyczyny oba podmioty są zobowiązane niezwłocznie nawiązać ze sobą ponownie stosunek pracy. Jeśli w tym czasie członek spółdzielni zawiązał stosunek pracy z innym podmiotem zatrudniającym, to zwłoka w nawiązaniu ponownego stosunku ze spółdzielnią usprawiedliwiona jest tylko w okresie wypowiedzenia przez niego stosunku pracy w innym zakładzie pracy (art. 127 § 1 i 2).

3. Członek spółdzielni nie może rozwiązać ze spółdzielnią stosunku pracy w inny sposób, jak tylko przez wypowiedzenie członkostwa, co wynika z art. 126 § 2. W szczególności nie może on stosunku pracy wypowiedzieć<sup>7</sup>.

4. Stosunek pracy wygasa wraz z ustaniem członkostwa (art. 126 § 1). Może to nastąpić w jednym z następujących przypadków: wystąpienia członka ze spółdzielni (art. 19 i 20), wykluczenia członka ze spółdzielni (art. 21), wykreślenia członka z rejestru członków spółdzielni, co następuje wskutek śmierci członka (art. 22) lub w razie niewykonania przez członka obowiązków statutowych z przyczyn przez niego niezawinionych (art. 21 § 2). Wykreślenie może tutaj nastąpić w dwóch przypadkach: bądź po upływie rocznego okresu od chwili rozwiązania stosunku pracy wskutek regulacji stanu zatrudnienia (art. 129 § 2), bądź w razie zajścia jednej z przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z pracownikiem bez jego winy, według zasad prawa pracy, tj. dekretu z dnia 18 I 1956 r. (art. 3 dekretu, art. 128 § 1 ustawy)<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Statut wzorcowy z 1957 r. przewiduje w § 28 u. 3 uprawnienie członka do wypowiedzenia stosunku pracy, przy czym wypowiedzenie to jest traktowane jako równoznaczne z wypowiedzeniem członkostwa.

<sup>8</sup> Dekret z dnia 18 I 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11).

Ograniczenie prawa spółdzielni do wypowiedzania stosunku pracy, omówione w p. 2, jak i wykluczenie możliwości wypowiedzania stosunku pracy przez członka (art. 126 § 2) mogą się okazać iluzoryczne wskutek niekonsekwencji, jaką jest postanowienie art. 124 § 3 ustawy. Ustawa zezwala bowiem na jednostronną zmianę rodzaju pracy i wynagrodzenia za nią w drodze wypowiedzenia, a więc na zmianę istotnych elementów stosunku pracy bez równoczesnego rozwiązania stosunku pracy i zawiązania nowego, wbrew przyjętym w nauce i judykaturze zasadom. Trudno rozstrzygnąć, czy to jest niekonsekwencja, czy świadomy zamysł ustawodawcy. W razie przyjęcia drugiej alternatywy nie jesteśmy w stanie zdać sobie sprawy z intencji ustawodawcy. Naszym zdaniem, postanowienie art. 124 § 3 może prowadzić do nadużyć, w sytuacji gdy gospodarcza konieczność nie uzasadnia wypowiedzania stosunku pracy, a zarząd spółdzielni pragnie tą drogą usuwać członków ze spółdzielni. W tym przypadku członkowi nie przysługują roszczenia przewidziane w razie wadliwego rozwiązania stosunku pracy.

\*

Ustawa przewiduje dwojakiego rodzaju roszczenia: o nawiązanie stosunku pracy i o odszkodowanie w następujących przypadkach:

1. w razie nie nawiązania stosunku pracy z winy spółdzielni pracy z członkiem przyjętym do spółdzielni (art. 123 § 3),
2. w razie nie nawiązania ponownego stosunku pracy po ustaniu przeszkody, przewidzianej w art. 127 § 1,
- 3 w razie bezzasadnego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, bez winy członka (art. 128 § 2), albo wreszcie
4. w razie bezprawnego wykluczenia członka ze spółdzielni (art. 128 § 3).

Członek spółdzielni może dochodzić tych roszczeń bądź w trybie wewnątrzspółdzielczym, przepisany w art. 29 i 30 ustawy, bądź na drodze sądowej. W zasadzie ustawa przewiduje konieczność wyczerpania drogi wewnątrzspółdzielczej przed wystąpieniem na drogę sądową w sprawach o świadczenie pracy, m. in. o nawiązanie stosunku pracy z nowo przyjętym członkiem (art. 133 oraz art. 123 § 3). Przy dochodzeniu jednak roszczeń z powodu wadliwego rozwiązania stosunku pracy W przypadkach omówionych wyżej, w p. 2 i 3, członek może pominąć drogę wewnątrzspółdzielczą i wystąpić wprost na drogę sądową (art. 133). Wyłącznie na drodze sądowej może dochodzić roszczenia o odszkodowanie w razie nie zatrudnienia go po wstąpieniu do spółdzielni (art. 123 § 3) oraz w razie wykluczenia. W tym drugim przypadku może dochodzić roszczenia o nawiązanie stosunku pracy oraz o odszkodowanie tylko

wtedy, gdy dochodzi równocześnie przywrócenia mu praw członka w trybie zaskarżenia uchwały walnego zgromadzenia, przewidzianym w art. 38 (art. 128 § 3).

Dochodzenie roszczenia o natychmiastowe nawiązanie stosunku pracy na drodze sądowej budzi wątpliwości co do charakteru wyroku sądu, zasądzającego natychmiastowe nawiązanie stosunku pracy<sup>9</sup>. Ustawa nie daje wyraźnej odpowiedzi na pytanie, czy wyrok sądu ma charakter ustalający, czy kształtujący prawo. Nie zawiera bowiem postanowienia, że wyrok sądu zastępuje oświadczenia stron i zawiązuje stosunek pracy (art. 834 k. p. a). Wskazówkę daje natomiast niezbyt zresztą pewną, używając określenia „natychmiastowe nawiązanie stosunku pracy”. Można to jednak rozumieć dwojako: albo chodzi tutaj o natychmiastowe nawiązanie stosunku pracy przez spółdzielnię albo o ukonstytuowanie stosunku pracy wprost przez wyrok sądu.

Gdybyśmy przyjęli alternatywę, w myśl której wyrok sądu ma charakter ustalający prawo, tj. obowiązek spółdzielni natychmiastowego nawiązania stosunku pracy, wówczas w razie niewykonania tego wyroku przez spółdzielnię natychmiast, należałoby zastosować środki wymuszające (art. 837 k. p. a). Spowodowałoby to dalszą zwłokę w przywróceniu stanu prawnego w stosunkach spółdzielczych. Przyjęcie zaś alternatywy, w myśl której wyrok ma charakter konstytutywny (kształtujący prawo), pozwala na uniknięcie tych niedogodności, gdyż wyrok ten z chwilą ogłoszenia nawiązywałby stosunek pracy.

Z drugiej strony sprecyzowanie essentialia negotii, niezbędnych dla powstania stosunku pracy: rodzaju i rozmiaru pracy oraz wynagrodzenia za nią, mogłoby być dla sądu kłopotliwe, skoro w normalnym porządku rzeczy strony ustalają je w drodze dwustronnego porozumienia. Nie jest to jednak trudność nie do pokonania, skoro w rozprawie uczestniczą strony. W razie gdy spółdzielnia nie bierze udziału w rozprawie, istnieje możliwość dokonywania odpowiednich ustaleń m. in. na podstawie aktów normatywnych, obowiązujących w spółdzielni.

<sup>9</sup> Na temat charakteru wyroku sądowego w sprawie przywrócenia do pracy pracownika bezzasadnie zwolnionego wypowiada się m. in. E. Węgierek w artykule *Problem wykonania orzeczeń przywracających do pracy* („Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1959, nr 4, s. 12–20), polemizując z odmiennymi poglądami W. Broniewicza. Zwracamy jednak uwagę, że roszczenie o przywrócenie do pracy jest inną instytucją prawną niż roszczenie o natychmiastowe nawiązanie stosunku pracy członka spółdzielni pracy. W pierwszym przypadku chodziło w dyskusji o to, czy orzeczenie przywracające pracownika do pracy ustala istnienie stosunku pracy, czy też go konstytuuje. W drugim przypadku chodzi o to, czy wyrok sądu ustala obowiązek spółdzielni natychmiastowego nawiązania stosunku pracy ze skarżącym członkiem, czy też sam konstytuuje ten stosunek.

Szczególną trudność może sprawić przyjęcie alternatywy o konstytutywnym charakterze wyroku sądowego w spółdzielniach pracy, jako zrzeczeniach samorządnych, z tego względu, że prawo regulowania stanu zatrudnienia jest dla nich bardzo istotne i w zakresie tym powinien być sprawowany nadzór nad spółdzielniami w zasadzie ze strony nadrzędnych organizacji spółdzielczych. Ingrencja sądu w postaci wyroku nawiązującego stosunek pracy może wszak mieć miejsce w czasie, gdy następuje w spółdzielni regulacja stanu zatrudnienia na podstawie uchwały walnego zgromadzenia, co może być kłopotliwe dla spółdzielni. Z drugiej jednak strony kontrola sądu w razie naruszenia podmiotowych praw członka może bardziej skutecznie zapobiegać wszelkim nadużyciom i ze względu na prewencję omawiana gwarancja trwałości stosunku pracy może mieć poważne znaczenie.

Pewną wątpliwość może budzić postanowienie ustawy stwierdzające, że okres między powstaniem stosunku członkostwa a rozpoczęciem pracy nie może przekraczać sześciu miesięcy (art. 123 § 2), gdyż ustawa nie precyzuje skutków przekroczenia tego okresu.

Z zestawienia tego postanowienia z postanowieniem § 3 tegoż artykułu, na mocy którego członkowi służy roszczenie o natychmiastowe nawiązanie stosunku pracy w okresie trwania członkostwa, nie wynika ograniczenie dochodzenia tego prawa przez członka okresem sześciomiesięcznym. Można natomiast wnioskować, że w razie nie nawiązania stosunku pracy w tym okresie przez członka z jego winy, spółdzielnia przysługuje prawo wyciągnięcia konsekwencji prawnych w postaci wykluczenia członka.

\*

Obok roszczenia o nawiązanie stosunku pracy ustawa przewiduje kumulatywne roszczenie o odszkodowanie.

W razie nie nawiązania z winy spółdzielni stosunku pracy członek spółdzielni może dochodzić w ciągu roku od dnia powstania członkostwa odszkodowania według zasad prawa cywilnego (art. 123 § 3). Daje to możliwość członkowi dochodzenia wszystkich szkód na zasadzie pełnej odpowiedzialności cywilnej, co może być poważnym bodźcem do wykonania przez spółdzielnię istotnego obowiązku niezwłocznego zatrudnienia członków, przyjętych do spółdzielni.

W razie bezzasadnego rozwiązania przez spółdzielnię stosunku pracy we wszystkich omówionych przypadkach członkowi służy roszczenie o odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy, nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy. Za okres dłuższy członek może dochodzić odszkodowania jeśli znajduje się w sytuacji szczególnie chronionej przez prawo

pracy (art. 127 § 4). Sytuacje takie przewiduje art. 10 § 3 dekretu z 18 I 1956 r.

Podstawą obliczenia wysokości odszkodowania jest przeciętna z ostatnich trzech miesięcy — wynagrodzenie bieżące. Członek ma też prawo do odpowiedniego udziału w części nadwyżki bilansowej. Członkowi, z którym spółdzielnia rozwiązała stosunek pracy przez wypowiedzenie (art. 127 § 1), potrąca się z odszkodowania wynagrodzenie uzyskane z innych źródeł w okresie pozbawienia pracy w spółdzielni i to nie tylko z tytułu umowy o pracę, lecz także z umowy zlecenia lub o dzieło. Ustawa przewiduje prekluzję sześciomiesięczną dla dochodzenia roszczeń o odszkodowanie (art. 127 § 3 i 5).

\*

1. Zauważyć należy, że postanowienia ustawy dotyczące roszczenia o odszkodowanie, podobnie jak i postanowienia o nawiązanie stosunku pracy, wzorowane są na postanowieniach dekretu z 18 I 1956 r., w czym wyraźnie przejawia się tendencja ustawodawcy do zbliżenia sytuacji prawnej członka spółdzielni do sytuacji pracownika w omawianym zakresie, tj. w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy. Prowadzi to nas do konkluzji, że instytucja trwałości stosunku pracy spółdzielni wskazuje na wyodrębnienie stosunku pracy, na jego względną samoistność. Względna — gdyż jak przekonaliśmy się, ustawodawca wiąże strukturalnie stosunek członkostwa ze stosunkiem pracy. Samoistność — gdyż stosunek pracy może być nawiązany odrębnym aktem i w chwili późniejszej niż stosunek członkostwa. Może być także wcześniej rozwiązany i ponownie nawiązany.

2. Ustawa nie wyodrębnia natomiast w powyższym sensie stosunku pracy od stosunku członkostwa w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych, przeto nie można tutaj — naszym zdaniem — mówić o organizacyjnym powiązaniu dwóch różnych stosunków prawnych: stosunku pracy i stosunku członkostwa, lecz o elementach składowych jednego stosunku, tj. stosunku członkostwa. Pojęciem stosunku pracy będziemy zatem obejmować tutaj określoną grupę obowiązków i uprawnień podmiotów stosunku członkostwa, związanych ze społecznym stosunkiem pracy członka spółdzielni produkcyjnej<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Tak to właśnie ujmuje Szubert: „Wiele przemawia w tych warunkach za tym, że to, co przyjęto nazywać spółdzielczym stosunkiem pracy, jest po prostu pewną grupą praw i obowiązków, dotyczących świadczenia pracy, wchodzących w skład szerszego stosunku prawnego, łączącego spółdzielnię pracy (produkcyjną) z jej członkami” (op. cit., s. 459). Stanowisko to, co do którego słuszności Szubert nie jest jeszcze, jak się zdaje, w pełni przekonany, ale do którego się skłania, znajduje uzasadnienie, naszym zdaniem, tylko w odniesieniu do spółdzielni produkcyjnych — w świetle nowej ustawy.



Powstaje pytanie, kiedy i na podstawie jakiego zdarzenia powstaje obowiązek osobistej pracy członka w zespołowym gospodarstwie spółdzielczym. Ponieważ ustawa nie precyzuje tego w sposób podobny jak w spółdzielniach pracy, w szczególności zaś nie mówi o obowiązku nawiązania stosunku pracy i skutkach niedopełnienia tego obowiązku, przeto należy przyjąć, że obowiązek ten powstaje z chwilą i na podstawie przyjęcia członka do spółdzielni. Z tą chwilą członek pozostaje do dyspozycji zarządu spółdzielni, tj. musi być gotów do podjęcia pracy na każde żądanie zarządu w rozmiarze — jak mówi ustawa — ustalonym przez statut lub walne zgromadzenie (art. 113). Rodzaj pracy określi zarząd w chwili przyjęcia członka do spółdzielni bądź później i to z reguły w porozumieniu z zainteresowanym członkiem spółdzielni. Przerwy w świadczeniu pracy, zarządzane przez zarząd, nie zwalniają członka spółdzielni od natychmiastowego podjęcia pracy na żądanie zarządu. Obowiązek pracy wygasa z chwilą trwałej utraty przez członka zdolności do pracy i z tą chwilą członek ten nabywa prawo do zaopatrzenia ze strony spółdzielni na zasadach określonych w art. 117 § 2 ustawy. Zachowuje on wszakże wszystkie uprawnienia członkowskie przewidziane w statucie (art. 117 § 1). Widoczna jest tutaj różnica w jego sytuacji w porównaniu z sytuacją trwale niezdolnego do pracy członka spółdzielni pracy, który ulega wykreśleniu z rejestru członków spółdzielni. Poza powyższym wyjątkiem obowiązek pracy członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej towarzyszy mu przez cały okres członkostwa. Korelatywny obowiązek spółdzielni zatrudniania członka wynika z art. 113 ustawy, która mówi o prawie członka do zatrudnienia, tj. o jego roszczeniu do umożliwienia mu wykonania obowiązku pracy. Obowiązki spółdzielni względnie członka wygasają z chwilą ustania członkostwa, a więc z przyczyn omówionych wyżej (śmierć członka, jego wystąpienie ze spółdzielni, wykluczenie go ze spółdzielni, ponadto likwidacja lub upadłość spółdzielni). Nie ma tutaj miejsca na rozwiązanie stosunku pracy przez spółdzielnię w trybie wypowiedzenia wskutek regulacji stanu zatrudnienia, spowodowanej koniecznością gospodarczą, ani na rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy wskutek czasowej niezdolności do pracy, gdyż ustawa takich instytucji nie przewiduje. W konsekwencji ustawa nie konstruuje odrębnych roszczeń o odszkodowanie z tytułu nie nawiązania lub wadliwego rozwiązania stosunku pracy.

W razie nie zatrudnienia przez spółdzielnię z jej winy członka, który dochodzi swego prawa do zatrudnienia, członkowi przysługuje roszczenie o umożliwienie mu wykonania statutowego obowiązku pracy oraz o odszkodowanie według zasad prawa cywilnego, w oparciu o art. 239 i nast. oraz 250 i nast. k. z. Wynika to ze zobowiązaniowego charakteru

stosunku członkostwa, którego elementem jest obowiązek zatrudniania członków przez spółdzielnię.

Przy ustalaniu wysokości odszkodowania sąd weźmie pod uwagę ustalony przez statut lub walne zgromadzenie rozmiar pracy, ustalony przez zarząd spółdzielni — zgodnie z porozumieniem zawartym z członkiem — rodzaj pracy oraz przypadające z tego tytułu wynagrodzenie za okres, w którym członek był pozbawiony możliwości wykonywania nałożonego na niego obowiązku.

ustalenie wysokości odszkodowania nie będzie sprawą łatwą w spółdzielniach, w których miernikiem nakładu pracy jest dniówka obrachunkowa. Powstaje bowiem wątpliwość, czy członek może dochodzić roszczenia o odszkodowanie przed dokonaniem rocznego obrachunku przez spółdzielnię. Wydaje się, że członek znajdujący się w sporze o zatrudnienie go, nie może być pod rozważanym względem inaczej traktowany niż członkowie zatrudnieni w spółdzielniach. Jeśli więc statut spółdzielni przewiduje wypłacanie wynagrodzeń bieżących (zaliczkowych), to członek pozbawiony pracy mógłby dochodzić odpowiedniego odszkodowania w ciągu roku gospodarczego. Jeśli zaś spółdzielnia wypłaca należności z tytułu wykonanej pracy jedynie po dokonaniu rocznego obrachunku, wówczas i członek znajdujący się w sporze ze spółdzielnią o zatrudnienie mógłby dochodzić swoich roszczeń o odszkodowanie dopiero od tej chwili.

Ustawa postanawia, że roszczeń z tytułu udziału w podzielnym dochodzie za wykonaną pracę można dochodzić na drodze sądowej bez wyczerpania postępowania spółdzielczego (art. 120 § 1). Ustawa przewiduje roczną prekluzję tego rodzaju roszczeń od chwili ustania członkostwa (art. 121).

Konkludując stwierdzamy, że ustawodawca nie konstruuje instytucji ochrony trwałości stosunku pracy członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, a zatem z tego punktu widzenia nie można mówić o względnej samoistności tego stosunku. Konstrukcja obowiązków stron oraz roszczeń związanych z zatrudnieniem, a także sposobu ich dochodzenia jest oparta tutaj na tej samej zasadzie, co i konstrukcja pozostałych elementów stosunku członkostwa, tj. na zasadzie cywilno-zobowiązaniowej.

### III

Nasuwa się pytanie, jakie względy skłoniły ustawodawcę do przyjęcia dwóch różnych konstrukcji prawnych w dwóch pokrewnych typach spółdzielni, w których przedmiotem gospodarczej działalności jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa (gospodarstwa) w oparciu o oso-

bistą pracą członków (art. 95 § 1 oraz art. 122). Wydaje się, że zaważyły tutaj głównie następujące względy:

1. odmiennosc rodzaju produkcji dwóch typów przedsiębiorstw spółdzielczych i uwarunkowania ekonomicznego ich działalności gospodarczej,

2. odmiennosc sytuacji prawno-majątkowej członków tych dwóch typów spółdzielni,

3. różnorodność form organizacyjno-gospodarczych rolniczych spółdzielni produkcyjnych.

Przedsiębiorstwo spółdzielni pracy jest bądź przedsiębiorstwem przemysłowym, bądź usługowym, opierającym swoją działalność gospodarczą na zleceniach innych jednostek gospodarki społecznej, instytucji lub osób prywatnych. Zbывая swoje towary przemysłowe spółdzielnia pracy spotyka się na rynku z towarami przedsiębiorstw państwowych, a w mniejszym stopniu prywatnych i zdarza się, że nie wytrzymuje tej konkurencji, ponosząc straty wskutek nie upłynnienia remanentów towarowych. Dostosowując się do zleceń oraz potrzeb rynku, spółdzielnie pracy są nieraz zmuszone do zmiany swego profilu produkcyjnego, co powoduje w konsekwencji regulację stanu zatrudnienia.

Rolnicze spółdzielnie produkcyjne są w mniejszym stopniu uzależnione od zleceń i nie są narażone na konkurencję, mając w zasadzie zapewniony nieograniczony zbył swoich produktów, wskutek czego nie zachodzi potrzeba regulowania stanu zatrudnienia.

Polityka gospodarcza państwa, wciągając spółdzielnie w orbitę planowej działalności, co znajduje swój wyraz w ustawowej definicji spółdzielni (art. 1)<sup>11</sup>, stara się zapobiegać niepożądanemu zjawisku fluktuacji zleceń, zmianom profilu produkcyjnego oraz wynikającym z nich zmianom w stanie zatrudnienia. Obecnie należy się liczyć z przyspieszeniem procesu przystosowywania produkcji spółdzielni pracy do potrzeb planowej gospodarki<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Według art. 1 ustawy „spółdzielnia jest dobrowolnym i samorządnym zrzeszeniem o nieograniczonej liczbie członków i zmiennym funduszu udziałowym; ma ona na celu prowadzenie działalności gospodarczej w ramach narodowego planu gospodarczego, jak również działalności społeczno-wychowawczej dla stałego podnoszenia materialnego i kulturalnego poziomu życia i świadomości społecznej swych członków oraz dla dobra Polski Ludowej”.

<sup>12</sup> W. Gomułka w jednej ze swojej wypowiedzi przedwyborczych zwraca uwagę na dwa główne kierunki rozwoju spółdzielczości pracy: usługi oraz produkcję uzupełniającą produkcję państwowego przemysłu. Przy takim ustaleniu przedmiotu produkcji spółdzielczej jest znacznie większa gwarancja uniknięcia omówionych przez nas a niepożądanych zjawisk. *Odpowiedzi tow. Wł. Gomułki na pytania aktywu robotniczego Pragi*, „Trybuna Ludu”, wyd. C nr 103 z 16 IV 1961 r. s. 4.

Wymienione trudności skłaniają organizacje spółdzielcze, jak to potwierdza wieloletnia praktyka, do zapewnienia sobie możliwości elastycznego regulowania stanu zatrudnienia, a w ślad za tym i stanu członkostwa w spółdzielniach pracy.

Działo się to początkowo na drodze wprowadzania do statutów wzorcowych, a w konsekwencji i do statutów poszczególnych spółdzielni postanowień o prawie spółdzielni do pozbawiania zatrudnienia przejściowo lub trwale części członków<sup>13</sup>.

Statut wzorcowy spółdzielni pracy w 1957 r. wprowadza instytucję rozwiązania stosunku pracy przez wypowiedzenie lub bez wypowiedzenia, wzorując się na prawie pracy<sup>14</sup>. Prowadziło to w konsekwencji do wykreślenia członka z rejestru członków. Praktykę taką, wspartą przez naukową konstrukcję o odrębności spółdzielczego stosunku pracy, należy uważać (w świetle ustawy z 1920 r. o spółdzielniach) za postępowanie praeter, jeśli nie contra legem, gdyż ustawa ani żadne inne przepisy prawne nie przewidywały żadnej innej możliwości rozwiązania przez spółdzielnię stosunku członkostwa jak tylko przez wykluczenie członka. Praktyka taka mogła się też odbić szkodliwie na procesie uspołecznienia rzemiosła indywidualnego<sup>15</sup>.

Potrzeby życia gospodarczego spółdzielni pracy okazały się widocznie tak przemożne, że skłoniły ustawodawcę do usankcjonowania praktyki, z tym jednakże, że zapewnia on poważne gwarancje trwałości stosunku członkostwa oraz pochodnego stosunku pracy.

Ustawa daje spółdzielni pracy, która nie jest w stanie zatrudnić wszystkich swoich członków w pełnym wymiarze, możliwość regulowania zatrudnienia w dwojaki sposób:

a) walne zgromadzenie może w przypadku gospodarczej konieczności skrócić równomiernie czas pracy z odpowiednim zmniejszeniem wynagrodzenia za nią, bez obowiązku wypowiedzania warunków pracy i płacy (art. 125);

b) rada nadzorcza może w razie konieczności gospodarczej zmniejszenia stanu zatrudnienia (stwierdzonej uchwałą walnego zgromadzenia)

<sup>13</sup> § 17 u. 1 statutu wzorcowego spółdzielni pracy, ustalonego uchwałą CZS z 10 X 1952 r. (Monitor Spółdzielczy, nr 11, poz. 87) brzmiał: „Ustanie prawa do zatrudnienia członka spółdzielni w przypadku wypowiedzenia członkostwa, jak również w innych uzasadnionych przypadkach, następuje z zachowaniem terminu wypowiedzenia”. Nieprecyzyjne sformułowanie tego artykułu dało asumpt do rozbieżnych jego interpretacji oraz do formułowania konstrukcji prawnych, o których mówi Świącicki w swej polemice z Piekarskim (op. cit. s. 28 i n.).

<sup>14</sup> Na dekrety z 18 I 1956 r. oraz na rozporz. Prez. RP z 16 III 1928 r. o umowach o pracę robotników względnie pracowników umysłowych.

<sup>15</sup> Na ten temat wypowiedziałem się szerzej w książce *Prawny stosunek pracy w polskich spółdzielniach pracy* (WP, 1955, s. 114 i n.).

rozwiązać stosunek pracy z częścią członków przez wypowiedzenie z ewentualną dalszą konsekwencją wykreślenia członka z rejestru członków (art. 127 § 1 oraz art. 129 § 2).

Obie metody regulowania zatrudnienia nie wykluczają się wzajemnie i mogą być zatem stosowane łącznie.

Istocie spółdzielczości wytwórczej odpowiada bardziej pierwsza metoda. Spółdzielnia jest wszak dobrowolnym zrzeszeniem osób, które łączą się celem trwałego wykonywania wspólnej działalności gospodarczej oraz wychowawczo-kulturalnej (art. 1). W spółdzielni pracy zrzeszają się w dużej mierze rzemieślnicy lub przedstawiciele wolnych zawodów, likwidując najczęściej swoje prywatne warsztaty pracy. W interesie społecznym leży, żeby mieli oni zagwarantowaną możliwość pracy we wspólnym przedsiębiorstwie spółdzielczym. Możliwość pozbycia się przez spółdzielnię części członków wbrew ich woli, wskutek trudności gospodarczych, może mieć swoje niekorzystne reperkusje zarówno w sferze interesów osobistych członków, jak i interesów społecznych.

Z drugiej jednak strony trzeba wziąć pod uwagę, że w wielu przypadkach w interesie członka spółdzielni leży możliwość zaangażowania się w okresie braku dla niego pracy w spółdzielni — w innym zakładzie pracy, co bardziej mu ułatwia rozwiązanie stosunku pracy w spółdzielni niż niepełne zatrudnienie wskutek równomiernego skrócenia czasu pracy w przedsiębiorstwie spółdzielczym. Stąd też wypadnie stwierdzić, że uregulowanie omawianego zagadnienia przez ustawę w postaci dwóch alternatywnych metod należy uznać za elastyczne, a przez to życiowe.

Wypowiedzieliśmy wyżej pogląd, że drugim względem, który skłonił ustawodawcę do przyjęcia dwóch różnych konstrukcji prawnych dotyczących sfery obowiązków i uprawnień, związanych z wykonywaniem przez członków pracy we wspólnym przedsiębiorstwie spółdzielczym, jest odmienność sytuacji prawnomajątkowej spółdzielni obu typów i ich członków. Obecnie przystąpimy do analizy elementów prawnomajątkowych w strukturze stosunku członkostwa i wynikających z niej wniosków dotyczących odrębności w sytuacji prawnej członków obu rozważanych typów spółdzielni wytwórczych w interesującym nas zakresie.

Wspólnym elementem stosunków prawnomajątkowych, zachodzących między spółdzielnią i członkiem jest obowiązek członkowski wniesienia zadeklarowanych udziałów (art. 16 u. 1). Przez udziały członek staje się uczestnikiem własności spółdzielczej, z czego wynika jego uprawnienie co udziału w dochodzie podzielnym spółdzielni z tytułu wykonywanej przez niego pracy w przedsiębiorstwie spółdzielczym.

Drugim elementem prawnomajątkowym jest obowiązek wniesienia wkładów członkowskich. Ustawa potraktowała ten obowiązek odmiennie

w obu typach spółdzielni wytwórczych, co wynika z odmiennej struktury własności środków produkcji w tych spółdzielniach.

Ponieważ podstawowym środkiem produkcji w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych jest ziemia, która w przeważającej części jest przedmiotem własności indywidualnej zrzeszających się chłopów, przeto ustawa statuuje obowiązek członka posiadającego grunt wniesienia wkładu gruntowego (art. 97). Ponadto ustawa przewiduje obowiązek wniesienia także innych wkładów, jeśli przewiduje je statut spółdzielni (art. 106). W konsekwencji ustawa przewiduje szereg uprawnień majątkowych członka, wynikających z wniesienia wkładów, a między nimi prawo do udziału w podzielnym dochodzie spółdzielni z tytułu wniesionych wkładów członkowskich (art. 118 i 119).

Co się tyczy spółdzielni pracy, to ustawa wprawdzie nie wypowiada się w sprawie wkładów członków tych spółdzielni, ale ich nie wyklucza, co wynika z art. 17 § 2 ustawy, w myśl którego statut może przewidywać wnoszenie przez członków wkładów na własność lub do korzystania z nich przez spółdzielnię w inny sposób. Wzorcowy statut spółdzielni pracy z 1957 r. przewiduje w § 9 obowiązek przystępującego do spółdzielni członka — będącego właścicielem środków produkcji, objętych zakresem działalności spółdzielni — przekazania ich na żądanie spółdzielni na własność lub w użytkowanie.

Jeżeli więc udział własności chłopskiej w postaci środków produkcji użytkowanych przez spółdzielnię rolniczą jest dominujący w strukturze własnościowej spółdzielni, o tyle udział własności członków spółdzielni pracy odgrywa stosunkowo niewielką rolę. Tak przynajmniej wygląda rzeczywisty układ stosunków w obecnym etapie rozwojowym. W konsekwencji w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych spotykamy się ze zjawiskiem renty gruntowej, podczas gdy w spółdzielniach pracy zjawisko renty majątkowej nie występuje. Członek spółdzielni pracy może uzyskać z tytułu wniesionych wkładów jednorazową kwotę lub należność w kilku ratach, po czym to dodatkowe źródło jego dochodów wysycha.

Dalszą odrębnością sytuacji prawnomajątkowej członka rolniczej spółdzielni jest prawo do zatrzymania w osobistym użytkowaniu części środków produkcji, a wśród nich najważniejszego: ziemi (art. 97). Ustawa przewiduje w szczególności prawo członków, jeśli statut tak postanawia, do zatrzymania części gruntów w postaci działek przyzagrodowych dla potrzeb ich gospodarstwa osobistego. Stanowi ono dodatkowe źródło dochodów spółdzielców, a więc dochodów z działalności, stanowiącej przedmiot działalności gospodarczej rolniczych spółdzielni produkcyjnych.

Ustawa nie przewiduje podobnych uprawnień dla członków spół-

dzielni pracy, a statut wzorcowy wręcz wyklucza możliwość prowadzenia przez członka spółdzielni własnego przedsiębiorstwa (§ 6 p. 6).

Z dotychczasowego porównania sytuacji prawnomajątkowej członków spółdzielni dwóch typów wynika, że jeśli członek spółdzielni pracy czerpie swoje główne środki utrzymania z zarobków w przedsiębiorstwie spółdzielczym, to członek rolniczej spółdzielni produkcyjnej ma możliwość czerpać je ponadto z własnego gospodarstwa lub z tytułu wniesionych do spółdzielni wkładów majątkowych.

Wspólnym elementem prawnomajątkowej sytuacji członków spółdzielni obu typów jest udział w podzielnym dochodzie z tytułu wykonywanej pracy. W sposobie jednak ustalania miernika udziału w dochodzie z tego tytułu zachodzą poważne odrębności w obu typach spółdzielni.

Ustawa przewiduje alternatywny sposób ustalania miernika pracy w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych: w postaci dniówki obrachunkowej albo w postaci stawek pieniężnych za wykonanie poszczególnych robót (art. 116). Ustawodawca bierze tutaj pod uwagę doświadczenia naszych spółdzielni produkcyjnych w okresie ostatnich kilku lat, kiedy to wykorzystywały one możliwość statutowego regulowania zasad ustalania podziału dochodów z tytułu pracy członków w gospodarstwie spółdzielczym<sup>16</sup>.

W zależności od statutowego ustalenia zasad obliczania nakładu pracy członków, w różny sposób kształtuje się wynagrodzenie za pracę. Wprawdzie z samej istoty tego wynagrodzenia jako udziału w dochodzie spółdzielni wynika obciążenie ryzykiem gospodarczym członków, jednakże ryzyko to w różnym stopniu obciąża ich w zależności od przyjętego w statucie miernika nakładów pracy. Przy dniówce obrachunkowej ryzyko to jest większe, gdyż wartość pieniężna dniówki jest zmienna i staje się znana dopiero po dokonaniu obrachunku rocznej działalności gospodarczej spółdzielni. Ryzyko to jest mniejsze, gdy statut przyjmuje stawki pieniężne za wykonanie poszczególnych robót, ponieważ — jak to wynika z ustawy — koszty robocizny przy tej metodzie wliczane są do kosztów produkcji. W tym przypadku wynagrodzenia za pracę członków spółdzielni nabierają charakteru płac z góry ustalonych i w pewnym stopniu zagwarantowanych. W razie poniesienia przez spółdzielnię strat w danym roku gospodarczym członkowie, zgodnie z zasadą ograniczonej odpowiedzialności członków, uczestniczą w ich pokrywaniu tylko do wysokości swoich udziałów (art. 16 § 3 ustawy). Jeśli spółdzielnia nie wypłaca wynagrodzeń z tytułu pracy członków, to staje się ich dłuż-

<sup>16</sup> Po uchwale KRSP z 18—19 XI 1956 r. w sprawie warunków rozwoju spółdzielczości produkcyjnej.

nikiem i zaciąga wobec nich zobowiązania uiszczenia długu z przyszłych dochodów spółdzielni lub z kredytów obrotowych.

Odmiennie kształtuje się sytuacja przy przyjęciu dniówki obrachunkowej jako miernika nakładów pracy oraz wynagrodzenia za nią. Jeśli członkowie spółdzielni korzystali w ciągu roku gospodarczego z zaliczek na poczet należnych przyszłych, lecz nie znanych co do wysokości wynagrodzeń za pracę, a po dokonaniu obrachunku rocznego okaże się, że przypadająca na nich część dochodu podzielnego jest niższa od wypłaconych im zaliczek, wówczas oni stają się dłużnikami spółdzielni. Spółdzielnia może ustalić w statucie, że nadpłacone zaliczki mają być potrącane członkom z przyszłorocznych dochodów. Już w praktyce poprzedniego okresu (przed 1956 r.) znane były fakty tego rodzaju<sup>17</sup>.

Uznanie przez ustawę jako alternatywy metody ustalania miernika nakładów pracy w postaci stawek pieniężnych zbliża pod tym względem sytuację prawną członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych do sytuacji członków spółdzielni pracy, gdzie panującą metodą ustalania wynagrodzeń za pracę są stałe stawki pieniężne za poszczególne czynności produkcyjne. Robocizna wskutek tego może wchodzić do kosztów produkcji przedsiębiorstwa spółdzielczego i dzięki temu wynagrodzenia bieżące członków spółdzielni zbliżają się w swoim charakterze do płac pracowniczych. Zbliżają się, lecz nie utożsamiają, gdyż pozostaje moment obciążenia ryzykiem gospodarczym, od którego wolni są pracownicy. Jest to tak istotna co do charakteru prawnej różnica, że sama ona już wystarcza do wyodrębnienia w nazwie stosunku pracy członka spółdzielni wytwórczej jako *spółdzielczego stosunku pracy*. Mniej natomiast istotna jest ta różnica z punktu widzenia życiowej sytuacji członka spółdzielni oraz — pracownika. Ryzyko bowiem członka spółdzielni jest w wysokim stopniu ograniczone ustawowo, gdyż na zasadach ogólnych członkowie spółdzielni odpowiadają za straty jej tylko do wysokości udziałów. Spółdzielnia pracy po wyczerpaniu innych, stojących do jej dyspozycji możliwości pokrywania swoich strat, sięga w ostateczności do funduszu udziałowego, po czym wzywa swoich członków do uzupełnienia uszczuplonych udziałów, potrącając im należność z tego tytułu z przyszłych wynagrodzeń bieżących. Sytuacja jest więc tutaj analogiczna do sytuacji omówionej poprzednio w odniesieniu do spółdzielni produkcyjnych, w których obowiązuje statutowa zasada stawki płacy jako miernika nakładów pracy.

Ponieważ metoda ta jest z reguły bardziej korzystna dla członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, należy przewidywać, że dalszy

<sup>17</sup> Na ten temat wypowiadam się szerzej w artykule *O wynagrodzeniu za pracę w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 1955, nr 9. s. 337.



rozwój pójdzie w kierunku upowszechnienia tej metody, co także potwierdza wyraźna tendencja do wyeliminowania dniówki obrachunkowej w kołchozach radzieckich. Równoległe z tą tendencją występuje tam także zjawisko likwidacji gospodarstw przyzagrodowych kołchoźników drogą dobrowolnych zrzeczeń. Ma to miejsce przede wszystkim w kołchozach gigantach, w których mechanizacja rolnictwa i jego uprzemysłowienie zapewniają pracę w ciągu całego roku oraz zagwarantowane wynagrodzenie bieżące dla wszystkich kołchoźników<sup>18</sup>.

Elementem uzupełniającym bieżące wynagrodzenie członków spółdzielni pracy jest udział w czystej nadwyżce, przeznaczonej do podziału między członków (art. 124 § 1). Ustawa przyjmuje tutaj zasady uczestniczenia członków spółdzielni w dochodzie jej z tytułu wykonywanej pracy, ustalone już uprzednio w uchwale Prezydium Rządu z 1952 r.<sup>19</sup> oraz w statutach wzorcowych spółdzielni<sup>20</sup>.

W spółdzielniach produkcyjnych zasada udziału w czystej nadwyżce w formie analogicznej będzie miała miejsce w razie przyjęcia w statucie metody ustalania pieniężnego miernika nakładów pracy członków.

Trzecim względem, który — naszym zdaniem — mógł wpłynąć na zajęte w ustawie stanowisko co do nie wyodrębniania z rozważanego punktu widzenia stosunku pracy członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, jest różnorodność form organizacyjnych tych spółdzielni. Zachodzą lub mogą zachodzić między nimi z punktu widzenia społecznej organizacji pracy oraz podziału dochodu między członków poważne różnice. W spółdzielniach, w których uprawa włączonego do wspólnego gospodarstwa areału ziemi odbywa się siłami rodzin członkowskich bez wyodrębnienia nakładów pracy poszczególnych osób oraz gdzie następuje podział dochodu według wkładów oraz nakładów pracy całych rodzin bez wyodrębnienia indywidualnych wynagrodzeń za pracę, brak jest podstaw do konstruowania indywidualnego stosunku pracy w rozumieniu prawa pracy. Inaczej natomiast jest w spółdzielniach, w których przyjęta jest zasada określania rozmiaru pracy oraz udziału w podzielnym dochodzie wyłącznie według nakładów pracy członków oraz do-

<sup>18</sup> O sprawach tych pisze I. Pawłow w artykule *Istotne zmiany sytuacji prawnej kołchozów w ZSRR*, „Państwo i Prawo” 1959, nr 10, s. 435—449. W związku z przechodzeniem licznych kołchozów na pieniężną formę wynagradzania pracy kołchoźników, G. A. Aksinienok w artykule *O nieobchodimosti nowogo Primier-nogo ustawa sielskochozajstwiennoj artieli* („Sowieteskoje Gosudarstwo i Prawo” 1961, nr 1, s. 49) wskazuje na problem i potrzebę utworzenia specjalnego funduszu płac, który by w pełni gwarantował kołchoźnikom ich wynagrodzenia za pracę.

<sup>19</sup> Uchwała nr 55 Prezydium Rządu z dnia 16 II 1952 r. w sprawie zasad wynagradzania członków spółdzielni pracy (MP nr A-17, poz. 204).

<sup>20</sup> W statutach z 1952 i 1957 r.

mowników — dla każdego indywidualnie. Tutaj są podstawy do konstruowania stosunku pracy. Mając na uwadze różne formy organizacyjne spółdzielni oraz fluktuację tych form w praktyce spółdzielczej, ustawodawca nie chciał narzucać żadnych schematów konstrukcyjnych, pozostawiając samym spółdzielcom wypracowanie w praktyce form prawnych najlepiej odpowiadających potrzebom życia.

#### IV

Omówione odrębności w sytuacji prawnomajątkowej członków spółdzielni wytwórczych obu typów oraz w działalności produkcyjnej przedsiębiorstw spółdzielczych i wynikające z nich konsekwencje w sferze praw i obowiązków, związanych z wykonywaną przez członków pracą w przedsiębiorstwie spółdzielczym, pozwalają na wyciągnięcie ogólnego wniosku, że życiowa i prawna sytuacja członków spółdzielni pracy jest w większym stopniu zbliżona do sytuacji pracowników aniżeli sytuacja członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych. Dlatego też uzasadnione wydaje się twierdzenie postawione na wstępie, że ustawodawca reguluje sytuację członków spółdzielni pracy na wzór sytuacji pracowników, co znajduje swój wyraz nie tylko w konstrukcji stosunku pracy członków spółdzielni pracy jako stosunku pracy, lecz także w wielu instytucjach prawnych związanych z regulacją zatrudniania członków tych spółdzielni. Najdobitniejszym wszakże przejawem woli ustawodawcy zbliżenia ich sytuacji do sytuacji pracowników jest postanowienie art. 130, na mocy którego przepisy prawa pracy mają zastosowanie do stosunku pracy członków spółdzielni pracy w przedmiotach nie uregulowanych odmiennie w ustawie, przepisach szczególnych lub w statucie spółdzielni.

Ustawa nie zawiera analogicznego postanowienia odnośnie do rolniczych spółdzielni produkcyjnych, a także nie zawiera instytucji wzorowanych na prawie pracy, nie wyodrębniając stosunku pracy od stosunku członkostwa. Powstaje więc pytanie, na jakich zasadach mają być regulowane „stosunki pracy” członków tych spółdzielni w przedmiotach nie uregulowanych przez ustawę. Wydaje się, że ustawa nie zamyka drogi do regulowania tych stosunków przez szczególne przepisy prawne, w tym także przez przepisy prawa pracy. W sprawach zaś, w których przepisy prawne się nie wypowiedają, spółdzielnie mają możliwość regulować swoje stosunki w trybie wewnętrznym przez ustalenia statutowe, wzorując się na przepisach prawa pracy. Taka była dotychczasowa droga rozwojowa w regulowaniu stosunków pracy przez wzorcowe statuty spółdzielni pracy i wzorcowe statuty rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz oparte na nich statuty spółdzielni.

W regulowaniu stosunków wewnątrzspółdzielczych mają bowiem zastosowanie dwie metody: metoda prawnego regulowania przez państwo oraz metoda zdecentralizowana, odpowiadająca samorządowemu charakterowi zrzeszeń spółdzielczych. Dwie te metody wzajemnie się uzupełniają.

Zaznaczyć należy, że ustawa nie przewiduje instytucji statutów wzorcowych, jednakże upoważnia centralne związki spółdzielni do ustalania zasad, którym powinny odpowiadać postanowienia statutów zrzeszonych organizacji spółdzielczych (art. 162 p. 3). Nie precyzuje jednak bliżej zakresu przedmiotowego tych zasad, pozostawiając centralnym związkom spółdzielni dużą swobodę.

Wreszcie trzeba na plus ustawy zapisać uregulowanie sytuacji prawnej domowników członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz pracowników (art. 114), a także sytuacji prawnej kandydatów oraz pracowników spółdzielni pracy (art. 131 i 132).

Ogromne znaczenie życiowe mają postanowienia ustawy zapewniające ochronę prawną wynagrodzeniom członkowskim z tytułu wykonywanej pracy w przedsiębiorstwie lub gospodarstwie spółdzielczym, na zasadach dotyczących wynagrodzeń pracowniczych (art. 120 § 2 oraz art. 124 § 2). Taką samą ochroną objęte są zarobki członków spółdzielni pracy z tytułu umowy o dzieło, umowy zlecenia oraz uzyskiwane na zasadach pracy chałupniczej (art. 132 § 2).

Jest to jeszcze jeden dowód na to, że kierunkiem, w jakim zmierza nasze ustawodawstwo dotyczące pracy i wynagrodzeń za pracę członków spółdzielni wytwórczych, jest kierunek wytyczony przez prawo pracy.

Ustawa nie rozwiązuje w zadowalającym stopniu nabołałego problemu, tj. zabezpieczenia materialnego członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych czasowo lub trwale niezdolnych do pracy. Postanowienia art. 117 nie rozwiązują tego zagadnienia w stopniu dostatecznym, gdyż z wynagrodzenia za użytkowanie wkładu mogą korzystać tylko członkowie niezdolni do pracy trwale, na skutek starości, choroby lub nieszczęśliwego wypadku, którzy wnieśli jakiegokolwiek wkłady. Reszta może korzystać tylko z zaopatrzenia w ramach socjalnego funduszu spółdzielni. W lepszej sytuacji są członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, którzy nabyli prawa do zaopatrzenia w państwowych gospodarstwach rolnych. Objęcie wszystkich członków przez system zaopatrzenia emerytalnego lub przez specjalny system ubezpieczeń wzajemnych jest zagadnieniem dla rozwoju spółdzielczości produkcyjnej w naszym kraju ogromnie ważne. W porównaniu z innymi krajami socjalistycznymi jesteśmy pod tym względem zapóźnieni.

Kończąc, można jednak z zadowoleniem stwierdzić, że ustawa o spółdzielniach jest poważnym wydarzeniem w dziedzinie regulowania stosunków pracy członków spółdzielni, jest pierwszą regulacją ustawową w tej dziedzinie, na pewno jeszcze niepełną i niedoskonałą, a także i nie ostateczną, lecz torującą drogę do dalszych rozwiązań poprzez ujednoczenie sytuacji prawnej wszystkich ludzi pracy.