

Received: 24.02.2021  
Accepted: 3.05.2021  
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa  
Annals of The Administration and Law  
2021, XXI, z. specjalny: s. 261-273  
ISSN: 1644-9126  
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6116  
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Tomasz Duraj\*  
Nr ORCID: 0000-0003-1561-5916

## SPÓŁDZIELCZA UMOWA O PRACĘ JAKO PODSTAWA NAWIĄZANIA STOSUNKU PRACY

### COOPERATIVE EMPLOYMENT CONTRACT AS THE BASIS FOR ESTABLISHING AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

**Streszczenie:** Przedmiotem opracowania jest charakterystyka spółdzielczej umowy o pracę, która stanowi podstawową formę zatrudnienia członków w spółdzielniach pracy i tylko tam zasadniczo jest wykorzystywana. Ustawodawca wymaga, aby poza przypadkami określonymi w przepisach PS, spółdziałca przez cały okres członkostwa był zatrudniony na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, co ma istotny wpływ na sposób zawarcia tej umowy oraz jej treść. Zgodnie z art. 182 PS z chwilą objęcia danej osoby członkostwem w spółdzielni pracy zarówno po stronie spółdzielni, jak i jej członka powstaje obowiązek pozostawania ze sobą w spółdzielczym stosunku pracy. Co ważne, w razie nienawiązania stosunku pracy z winy spółdzielni, członek może dochodzić przez cały czas trwania członkostwa zawarcia spółdzielczej umowy o pracę, a niezależnie od tego może on, w ciągu roku od dnia powstania członkostwa, dochodzić odszkodowania według przepisów prawa cywilnego. Roszczenia te podlegają kognicji sądu pracy.

**Słowa kluczowe:** spółdzielnia pracy, spółdzielcza umowa o pracę, spółdzielczy stosunek pracy, członek spółdzielni pracy, spółdzielczość

**Summary:** The subject of the foregoing study is the characteristics of the cooperative employment contract, which is the basic form of employment of worker cooperatives members, and, in principle, is used only there. The legislator requires that, in addition to the cases laid down in the provisions of the Cooperative Law, the cooperative member is employed for the entire duration of the membership on the basis of a cooperative employment contract, which has a significant impact on the way in which the contract is concluded and its content. Pursuant to Article 182 of Cooperative Law, as soon as a person joins a worker cooperative, both the cooperative and its member are obliged to enter into and remain in a cooperative employment relationship with each other. Importantly, if the employment relationship is not established through the fault of the cooperative, the member may claim, for the entire duration of the membership, the conclusion of a cooperative employment contract, and apart from that, he may, within one year from the date of becoming a member, claim compensation under the provisions of civil law. These claims are subject to the cognition of the labour court.

---

\* dr hab., prof. UŁ; Uniwersytet Łódzki. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas. e-mail: [tduraj@wpia.uni.lodz.pl](mailto:tduraj@wpia.uni.lodz.pl)

**Keywords:** worker cooperative, cooperative employment contract, cooperative employment relationship, worker cooperative member, cooperative activity

## UWAGI WPROWADZAJĄCE

Z art. 2 Kodeksu pracy (dalej KP<sup>1</sup>) wynika *expressis verbis*, że spółdzielcza umowa o pracę jest jedną z pięciu podstaw nawiązania stosunku pracy, obok umowy o pracę, powołania, wyboru oraz mianowania. Ustawodawca nie normuje szczegółowo tej formy zatrudnienia w przepisach kodeksowych, odsyłając do odrębnego aktu prawnego. W myśl art. 77 § 2 KP stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę reguluje Prawo spółdzielcze (dalej PS<sup>2</sup>), a w zakresie nieuregulowanym odmiennie tą ustawą stosuje się odpowiednio przepisy KP. W Prawie spółdzielczym stosunek pracy, powstający w oparciu o ten rodzaj umowy, unormowany został w art. 182–198, zgodnie zaś z art. 199 PS, w sprawach nieuregulowanych tymi przepisami, do spółdzielczej umowy o pracę mają zastosowanie przepisy prawa pracy, z wyjątkiem przepisów KP o zawieraniu umów o pracę na okres próbny. Analiza wskazanych tu unormowań prowadzi do wniosku, że spółdzielcza umowa o pracę jest szczególną formą nawiązania stosunku pracy, który wykorzystywany jest jedynie do ograniczonego kręgu podmiotów, a ustawodawca nie zdecydował się na jej kompleksowe unormowanie w jednym akcie prawnym, odsyłając w wielu kwestiach do ogólnych przepisów regulujących „zwykłą” umowę o pracę.

Zatrudnienie członka spółdzielni pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę musi być rozpatrywane przez pryzmat szczególnych relacji, jakie wiążą spółdzielcę ze spółdzielnią pracy. Relacje te wywierają istotny wpływ na nawiązanie stosunku pracy pomiędzy wskazanymi tu podmiotami oraz na treść samej umowy. Ustawodawca wymaga bowiem, aby członek spółdzielni pracy był połączony z tą organizacją dwoma powiązаныmi ze sobą stosunkami prawnymi (tzw. dualizm prawny). Pierwszy to stosunek członkostwa w spółdzielni (stosunek pierwotny), który powstaje z chwilą włączenia danej osoby w poczet członków. Drugim zaś jest stosunek pracy, do którego nawiązania potrzebne jest zawarcie spółdzielczej umowy o pracę (stosunek wtórny). Oba stosunki prawne są od siebie niezależne, co oznacza, że dla ich powstania i ustania wymagane jest dokonanie odrębnych czynności prawnych, a treść tych stosunków regulowana jest normami o zróżnicowanym charakterze. Gdy chodzi o stosunek członkostwa w spółdzielni pracy i związane z tym prawa, obowiązki oraz odpowiedzialność, normują go przepisy Prawa spółdzielczego oraz postanowienia statutu spółdzielni pracy, a w kwestiach nieuregulowanych tymi przepisami normy Kodeksu cywilnego (dalej KC<sup>3</sup>). Z kolei stosunek pracy członka spółdzielni jest regulowany przepisami PS, a w sprawach nieunormowanych tymi przepisami stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy. Stosunkiem pierwotnym jest tutaj stosunek członkostwa w spółdzielni pracy. Bez istnienia tego stosunku pomiędzy daną osobą a spółdzielnią nie może powstać spółdzielczy stosunek pracy, który jako stosunek zależny (wtórny) nie może trwać dłużej niż stosunek członkostwa w spółdzielni pracy. Ustawodawca wymaga, aby poza przypadkami określonymi w przepisach PS

<sup>1</sup> Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.).

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 19 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 275, ze zm.).

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. 2020 r., poz. 1740, ze zm.).

oba wskazane tu stosunki prawne obowiązywały jednocześnie. Zgodnie z art. 186 § 1 PS, spółdzielcza umowa o pracę wygasa z ustaniem członkostwa w spółdzielni pracy oraz w wypadkach, w których przepisy prawa przewidują wygaśnięcie umowy o pracę z mocy prawa. Rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę w czasie trwania członkostwa jest niedopuszczalne, z wyjątkiem: rozwiązania tej umowy przez spółdzielnię za wypowiedzeniem w razie zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego koniecznością oraz przyznania członkowi prawa do emerytury (art. 187 PS), a także jej rozwiązania przez spółdzielnię bez wypowiedzenia z przyczyn uzasadniających według przepisów KP takie rozwiązanie umowy bez winy pracownika (art. 189 PS), oraz rozwiązania tej umowy na skutek nieuzasadnionej odmowy przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy, a także rozwiązania jej na mocy porozumienia stron przy jednoczesnym wypowiedzeniu przez członka członkostwa.

## 1. STRONY SPÓŁDZIELCZEJ UMOWY O PRACĘ

Spółdzielcza umowa o pracę to szczególny rodzaj umowy o pracę, w odniesieniu do którego ustawodawca reglamentuje zakres podmiotowy. Zgodnie z art. 77 § 1 KP, ale również z art. 182 §3 PS, stosunek pracy pomiędzy spółdzielnią a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę. Oznacza to, że ten szczególny rodzaj umowy o pracę jest zarezerwowany – co do zasady – wyłącznie dla spółdzielni pracy w celu angażowania jej członków. Podmiotem zatrudniającym na podstawie spółdzielczej umowy o pracę nie może być zatem żadna inna organizacja spółdzielcza<sup>4</sup>, ani tym bardziej żaden inny pracodawca. W wyroku z dnia 23 lutego 1999 r. SN wskazał, że gminna spółdzielnia „Samopomoc Chłopska” nie jest spółdzielnią pracy i spółdzielcza umowa o pracę nie stanowi podstawy nawiązania stosunku pracy między taką spółdzielnią a jej członkiem<sup>5</sup>. Konsekwencją powyższej regulacji jest to, że w przypadku przejścia na innego pracodawcę zakładu pracy, w którym byli zatrudnieni członkowie spółdzielni pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę (art. 23<sup>1</sup> KP), nastąpi zmiana rodzaju ich stosunku pracy, o ile oczywiście nowym pracodawcą nie będzie także spółdzielnia pracy. Dojdzie wówczas do przekształcenia spółdzielczej umowy o pracę w „zwykłą” umowę o pracę na czas nieokreślony.

Ustawodawca, konkretyzując pojęcie spółdzielni pracy, określa w art. 181 PS dwie cechy definicyjne tej organizacji, a mianowicie: podstawowy przedmiot działalności, którym jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w ramach działalności gospodarczej oraz osobistą pracę członków, na której musi opierać się funkcjonowanie każdej spółdzielni pracy. W wyroku z dnia 20 czerwca 2007 r. SN stwierdził, iż spółdzielnia, która nie prowadzi przedsiębiorstwa, opierając się na osobistej pracy członków, nie jest spółdzielnią pracy w rozumieniu przepisów PS<sup>6</sup>. Gdy chodzi o przedmiot realizowanej przez spółdzielnię pracy działalności gospodarczej, powinien zostać on doprecyzowany w statucie tej organizacji. Wspólne przedsiębiorstwo, którego prowadzenie stanowi przedmiot gospodarczej działalności spółdzielni pracy, z prawnego punktu widzenia jest własnością organizacji spółdzielczej jako osoby prawnej, nie zaś współwłasnością

<sup>4</sup> Jedynym wyjątkiem od tej zasady są spółdzielnie socjalne, o czym za chwilę będzie mowa.

<sup>5</sup> I PKN 583/98, OSNP 2000, nr 7, poz. 271.

<sup>6</sup> V CSK 196/07, OSNC 2008, nr 2, poz. 39.

jej członków<sup>7</sup>. Z kolei wymóg osobistej pracy członków, na której musi opierać się funkcjonowanie każdej spółdzielni pracy, nie oznacza całkowitego zakazu angażowania przez organizację osób niebędących jej członkami<sup>8</sup>. Mówiąc o spółdzielniach pracy, należy mieć również na myśli spółdzielnie pracy inwalidów i niewidomych oraz spółdzielnie pracy rękodzieła ludowego i artystycznego (art. 181a PS). Są to organizacje spółdzielcze o szczególnym znaczeniu społecznym, którym ustawodawca – poza osiągnięciem w wyniku prowadzonej działalności gospodarczej zysku – stawia dodatkowe cele, istotne zarówno dla członków tych spółdzielni, jak i dla całego społeczeństwa. Podstawowym przedmiotem działalności spółdzielni pracy inwalidów i niewidomych jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą aktywność członków, w taki sposób, aby wykonywana przez nich praca nie tylko przynosiła zysk, ale przede wszystkim umożliwia rehabilitację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych. Z kolei spółdzielnie pracy rękodzieła ludowego i artystycznego, poza osiągnięciem zysku, mają za zadanie kultywować tradycyjne i tworzyć nowe wartości kultury materialnej, a także organizować oraz rozwijać rękodzieło ludowe i artystyczne, sztukę i przemysł artystyczny. Na marginesie prowadzonych rozważań warto zauważyć, że na zasadzie wyjątku ustawodawca dopuścił możliwość wykorzystywania spółdzielczej umowy o pracę w spółdzielniach socjalnych – organizacjach zrzeszających osoby, w znacznie mierze zagrożone wykluczeniem społecznym, które wspólnie, w oparciu o osobistą pracę, prowadzą przedsiębiorstwo i realizują cele społecznej oraz zawodowej reintegracji<sup>9</sup>. Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych<sup>10</sup> stosunek pracy między spółdzielnią socjalną a jej członkiem nawiązuje się na podstawie spółdzielczej umowy o pracę<sup>11</sup>.

Z punktu widzenia ogólnych zasad w zakresie reprezentacji pracodawcy zdolność do zawierania spółdzielczej umowy o pracę posiada przede wszystkim zarząd spółdzielni pracy (art. 48 §1 PS). Zgodnie z art. 3<sup>1</sup> §1 KP za pracodawcę, będącego jednostką organizacyjną, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Na mocy art. 55 §1 PS, zarząd spółdzielni pracy może udzielić jednemu z członków zarządu lub innej osobie do tego wyznaczonej pełnomocnictwa do dokonywania czynności prawnych związanych z zatrudnianiem spółdzielców na podstawie spółdzielczej umowy o pracę.

Spółdzielcza umowa o pracę może być podstawą nawiązania stosunku pracy jedynie w odniesieniu do członków spółdzielni pracy<sup>12</sup>. Są oni zobowiązani do osobistego świad-

<sup>7</sup> Zob. szerzej M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, J. Ignatowicz, *Prawo spółdzielcze. Komentarz*, Warszawa 1985, s. 277-278.

<sup>8</sup> Spółdzielnia pracy, na zasadzie wyjątku, może zatrudniać takie osoby, jeżeli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami spółdzielni pracy, zwłaszcza w przypadkach, gdy wiąże się z obsadą stanowisk, na których wymagane są specjalistyczne kwalifikacje zawodowe, np.: radca prawny, główny księgowy, kierownik do spraw produkcji, sprzedaży czy marketingu.

<sup>9</sup> B. Krasuska, J. Szafrńska, G. Badzioch, *Spółdzielnia socjalna jako forma działalności gospodarczej*, Warszawa 2013, s. 5.

<sup>10</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2085, ze zm.

<sup>11</sup> Zob. szerzej: B. Godlewska-Bujok, C. Miżejewski, A. Muzyka, *Ustawa o spółdzielniach socjalnych. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 90 i n.; K. Jaworska, *Zatrudnienie w spółdzielni socjalnej*, ACTA UNIVERSITATIS WRATISLAVIENSIS, No 3944, Przegląd Prawa i Administracji CXVII, Wrocław 2019, s. 29 i n. Z uwagi na ograniczone ramy opracowania w dalszych rozważaniach pomijam problematykę wykorzystania spółdzielczej umowy o pracę w spółdzielniach socjalnych.

<sup>12</sup> Na zasadzie wyjątku, tak jak już wspominałem wyżej, spółdzielcza umowa o pracę może być również podstawą zatrudnienia członków spółdzielni socjalnych.

czenia pracy na rzecz danej organizacji spółdzielczej. W ich przypadku spółdzielcza umowa o pracę jest podstawową formą zatrudnienia, jednakże ustawodawca dopuścił wyjątki od tej zasady. Zgodnie bowiem z art. 201 § 1 PS statut spółdzielni pracy może przewidywać zatrudnienie wszystkich lub niektórych członków nie na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, lecz w oparciu o umowę o pracę nakładczą, umowę zlecenia lub umowę o dzieło, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem działalności spółdzielni<sup>13</sup>. Ponadto statut może przewidywać także zatrudnienie wszystkich lub niektórych członków spółdzielni pracy na podstawie „zwykłej” umowy o pracę (art. 201 § 1a PS).

Spółdzielcza umowa o pracę może zostać zawarta wyłącznie z osobą fizyczną, która uzyskała status członka spółdzielni pracy, co następuje z chwilą przyjęcia w poczet członków na zasadach określonych w art. 17 PS oraz w postanowieniach statutu spółdzielni. Co ważne, członkiem spółdzielni może być każda osoba fizyczna o pełnej zdolności do czynności prawnych, która odpowiada wymaganiom wskazanym w statucie. W przypadku spółdzielni pracy najczęściej będą to wymagania dotyczące posiadania ściśle określonych kwalifikacji zawodowych zgodnych z profilem prowadzonej przez spółdzielnię działalności gospodarczej. Ponadto statut może określać wypadki, w których dopuszczalne jest członkostwo osób o ograniczonej zdolności do czynności prawnych lub niemających tej zdolności (art. 15 PS). Oznacza to, że osoby te również będą mogły zostać zatrudnione w spółdzielni pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, o ile spełniają ustalone w przepisach prawa pracy kryterium wieku<sup>14</sup>. W szczególności nie ma żadnych przeszkód prawnych, aby stroną takiej umowy były osoby pełnoletnie, które zostały całkowicie ubezwłasnowolnione na mocy orzeczenia sądu<sup>15</sup>. Ponieważ najczęściej będą to osoby z niepełnosprawnościami, istnieją szerokie możliwości ich zatrudniania w spółdzielniach pracy inwalidów i niewidomych, których działalność nakierowana jest przede wszystkim na rehabilitację zawodową i społeczną tych osób. W przypadku osoby całkowicie ubezwłasnowolnionej, za tę osobę spółdzielczą umowę o pracę zawiera – na ogólnych zasadach prawa cywilnego – jej opiekun, za uprzednim zezwoleniem sądu opiekuńczego (art. 13 KC i art. 156 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego<sup>16</sup> w zw. z art. 300 KP w zw. z art. 199 PS).

Zatrudnienie w spółdzielni pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę może być niekiedy uzależnione od wcześniejszego ukończenia stażu kandydackiego, którego odbycie będzie warunkiem przyjęcia w poczet członków. W takim przypadku, zgodnie z art. 200 § 1 PS, statut spółdzielni powinien wskazywać organ uprawniony do przyjmowania kandydatów i określać czas trwania okresu kandydackiego. Zasadniczym celem stażu kandydackiego jest sprawdzenie przydatności kandydata do członkostwa oraz zatrudnienia w spółdzielni pracy, zarówno pod względem zawodowym, jak i społecznym. Dlatego też ustawodawca, przewidując tę instytucję, wyłączył jednocześnie *expressis verbis* w art. 199 PS możliwość stosowania

<sup>13</sup> Zob. szerzej: T. Duraj, *Zatrudnienia niepracownicze w organizacjach spółdzielczych*, [w:] *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, t. VII, Warszawa 2015, s. 184 i n.

<sup>14</sup> Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat, jednakże na warunkach określonych w dziale dziesiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat, a ukończyła lat 15 (art. 22 § 2 KP w zw. z art. 190 KP).

<sup>15</sup> Za dopuszczalnością zatrudniania w spółdzielniach pracy osób całkowicie ubezwłasnowolnionych są m.in. M. Gersdorf, M. Gersdorf-Giaro, *Spółdzielczy stosunek pracy w ustawie prawo spółdzielcze*, Warszawa 1988, s. 31-32.

<sup>16</sup> Ustawa z dnia 25 lutego 1965 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1359).

do spółdzielczej umowy o pracę przepisów Kodeksu pracy o zawieraniu umów o pracę na okres próbny, co należy uznać za w pełni uzasadnione. Sposób ukształtowania stażu kandydackiego w przepisach art. 200 PS wskazuje na istnienie dualizmu stosunków prawnych łączących kandydata na członka ze spółdzielnią pracy. Pierwszym stosunkiem prawnym jest stosunek kandydacki o charakterze cywilnoprawnym, który powstaje z chwilą przyjęcia danej osoby na staż przez wskazany w statucie organ spółdzielni pracy i trwa przez czas określony w postanowieniach statutu. Natomiast drugim jest stosunek pracy, który spółdzielnia pracy powinna nawiązać niezwłocznie z kandydatem na podstawie umowy o pracę na czas określony. Z chwilą nawiązania stosunku kandydackiego powstaje po stronie kandydata prawo do zawarcia takiej umowy o pracę na czas trwania okresu kandydackiego, nawet w przypadku, gdy statut spółdzielni pracy nie przewiduje w tej kwestii żadnych postanowień<sup>17</sup>. Taka interpretacja wynika z kategoriycznego brzmienia art. 200 § 3 PS, który stanowi, że stosunek pracy między kandydatem a spółdzielnią może być rozwiązany wcześniej, z zachowaniem terminów i zasad przewidzianych w przepisach Kodeksu pracy dla rozwiązania umowy zawartej na czas nieokreślony. W czasie trwania stażu kandydaci zatrudnieni w spółdzielni pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony korzystają z ochrony i wszystkich przywilejów oraz uprawnień, jakie przepisy KP gwarantują pracownikom. Ponadto zgodnie z art. 200 § 4 PS statut może przyznać kandydatom niektóre prawa i obowiązki członków spółdzielni, zarówno te o charakterze organizacyjnym, jak i majątkowym.

Wcześniejsze rozwiązanie z kandydatem umowy o pracę na czas określony nie wpływa na istnienie stosunku kandydackiego. Oznacza to, że stosunek ten nadal obowiązuje, a decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy może stanowić jedynie przesłankę późniejszej odmowy przyjęcia kandydata, po zakończeniu stażu, w poczet członków spółdzielni pracy i zatrudnienia na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Organizacja spółdzielcza może jednak wprowadzić do statutu postanowienia gwarantujące kandydatom, którzy pomyślnie ukończyli staż, prawo do nawiązania z nimi stosunku członkostwa i zatrudnienia w spółdzielni na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, stosownie do ich kwalifikacji zawodowych i osobistych oraz aktualnych możliwości gospodarczych spółdzielni. W przypadku braku powyższych unormowań należy przyjąć, że kandydaci po zakończeniu stażu nie posiadają roszczenia o przyjęcie w poczet członków spółdzielni pracy, którego mogliby dochodzić w postępowaniu sądowym. Zgodnie z art. 200 § 5 PS pracownicy spółdzielni pracy, zatrudnieni co najmniej dwanaście miesięcy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ubiegający się o przyjęcie na członków spółdzielni, są zwolnieni od odbycia okresu kandydackiego. Spółdzielnia nie może odmówić przyjęcia takiego pracownika na członka i zatrudnienia w ramach spółdzielczej umowy o pracę, jeżeli spełnia on wymagania statutowe, a spółdzielnia ma możliwość dalszego jego zatrudnienia<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> Tak m.in. M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, J. Ignatowicz, *Prawo spółdzielcze...*, s. 329.

<sup>18</sup> Na temat stażu kandydackiego zob. szerzej: T. Duraj, *Candidate Internship in Cooperatives and Agricultural Cooperatives*, „Roczniki Administracji i Prawa” nr XVII(2) 2017, s. 316 i n.

## 2. USTAWOWY NAKAZ ZAWARCIA SPÓŁDZIELCZEJ UMOWY O PRACĘ

Konsekwencją wprowadzenia dualizmu stosunków prawnych, którymi członek ma być powiązany ze spółdzielnią pracy, jest ustawowy nakaz zawarcia spółdzielczej umowy o pracę. W art. 182 PS prawodawca *expressis verbis* wskazuje, że z chwilą objęcia danej osoby członkostwem w spółdzielni pracy zarówno po stronie spółdzielni, jak i jej członka powstaje obowiązek pozostawania ze sobą w spółdzielczym stosunku pracy. Zdaniem M. Gersdorfa, ustawowe prawo i obowiązek zawarcia spółdzielczej umowy o pracę są w pełni uzasadnione istotą spółdzielczości pracy<sup>19</sup>. Obowiązek ten ma charakter bezwzględny oraz jest wzajemny i dwustronny. Warto zaznaczyć, że nie występuje on w takim kształcie na gruncie powszechnego ustawodawstwa pracy.

Wynikający z art. 182 § 1 PS dwustronny obowiązek zawarcia spółdzielczej umowy o pracę nie ma jednak charakteru absolutnego. Nie chodzi tu bowiem o nawiązanie jakiegokolwiek stosunku pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, ale takiego, który odpowiada słusznemu interesowi stron. Stosunku pracy, który z jednej strony będzie uwzględniał kwalifikacje zawodowe i osobiste członka spółdzielni, a z drugiej strony aktualne możliwości gospodarcze spółdzielni pracy. W tych jedynie granicach strony związane są obowiązkiem pozostawania ze sobą w spółdzielczym stosunku pracy<sup>20</sup>.

Ustawodawca w art. 182 § 4 PS przewiduje dwa niezależne od siebie roszczenia, jakie przysługują członkowi spółdzielni pracy w przypadku nienawiązania stosunku pracy z winy spółdzielni. Pierwsze z nich to roszczenie o zawarcie spółdzielczej umowy o pracę. Wynika ono z członkowskiego prawa pozostawania ze spółdzielnią w stosunku pracy i może być dochodzone przez cały czas trwania stosunku członkostwa w spółdzielni pracy. Roszczenie o zawarcie spółdzielczej umowy o pracę odnosi się oczywiście do takiej umowy, która spełnia kryteria wynikające z art. 182 § 2 PS, a zatem będzie uwzględniała z jednej strony kwalifikacje zawodowe i osobiste członka spółdzielni pracy, a z drugiej strony aktualne możliwości gospodarcze spółdzielni. Drugie roszczenie spółdzielcy dotyczy możliwości domagania się od spółdzielni pracy odszkodowania według przepisów prawa cywilnego. Może być ono dochodzone – inaczej niż w pierwszym przypadku – jedynie w ciągu roku od dnia powstania stosunku członkostwa. Aby spółdzielnia pracy poniosła odpowiedzialność odszkodowawczą, zgodnie z art. 471 KC, muszą zaistnieć łącznie następujące przesłanki: niewykonanie zobowiązania wynikającego z art. 182 § 1 PS polegające na niezawarciu z członkiem spółdzielczej umowy o pracę; naruszenie zobowiązania będącego następstwem okoliczności, za które spółdzielnia pracy ponosi odpowiedzialność (wina); szkoda w majątku członka spółdzielni, która dotyczy poniesionych przez niego strat lub utraconych korzyści oraz adekwatny związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy niewykonaniem przez spółdzielnię ciężącego na niej zobowiązania a szkodą powstałą w majątku członka spółdzielni pracy<sup>21</sup>. Roszczenia członka spółdzielni pracy wynikające z art. 182 § 4 PS, pomimo że nie doszło jeszcze do nawiązania spółdzielczego stosunku pracy, a członek spółdzielni nie jest pracownikiem w rozumieniu

<sup>19</sup> M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, J. Ignatowicz, *Prawo spółdzielcze...*, s. 279-280.

<sup>20</sup> Por. uchwałę SN z dnia 3 października 1995 r., I PZP 26/95, OSNP 1996, nr 8, poz. 113.

<sup>21</sup> Zob. szerzej: W. Borysiak, *Komentarz do art. 471 KC*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. K. Osajda, 2020, wyd. 27, Legalis.

art. 2 KP, są zaliczane do roszczeń ze stosunku pracy, bowiem dotyczą one prawa do uzyskania zatrudnienia pracowniczego gwarantowanego przez ustawodawcę. Dlatego też są rozpoznawane przed sądami pracy w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, uregulowanym w art. 477 i n. Kodeksu postępowania cywilnego<sup>22</sup>.

Powstaje w tym miejscu pytanie, czy spółdzielnia pracy także ma roszczenia wobec swojego członka, który nie realizuje zobowiązania wynikającego z art. 182 § 1 PS w zakresie pozostawania w spółdzielczym stosunku pracy. Ustawodawca wprost nie reguluje tej kwestii. Należy jednak przyjąć, że w przypadku, gdy członek spółdzielni uporczywie odmawia, bez uzasadnionych powodów, nawiązania stosunku pracy, pomimo iż proponowana mu spółdzielcza umowa o pracę uwzględnia kwalifikacje zawodowe i osobiste członka oraz aktualne możliwości gospodarcze spółdzielni pracy, jest to podstawa do wykluczenia go ze spółdzielni w trybie art. 193 § 1 pkt 2 PS. Takie zachowanie członka trzeba uznać za ciężkie naruszenie obowiązków członkowskich i umyślne działanie na szkodę spółdzielni. Ponadto spółdzielnia pracy ma prawo dochodzić od swojego członka, w trybie i na zasadach wynikających z art. 471 KC, odszkodowania, jeżeli wykaże szkodę, którą poniosła w związku z nieuzasadnioną i uporczywą odmową zawarcia spółdzielczej umowy o pracę, jakiej dopuścił się członek spółdzielni pracy. Co ważne, organizacja ta nie może zmusić członka spółdzielni do zawarcia spółdzielczej umowy o pracę. Byłoby to bowiem sprzeczne z uregulowaną w art. 10 § 1 KP podstawową zasadą wolności pracy oraz zasadą dobrowolności (autonomii) nawiązania stosunku pracy (art. 11 KP), które mają w pełni zastosowanie przy zawieraniu spółdzielczej umowy o pracę.

Jeżeli natomiast do zawarcia spółdzielczej umowy o pracę nie dojdzie z powodów niezależnych od obu stron, ustawodawca przewiduje odrębny mechanizm określony w art. 194 § 1 pkt 1 PS. Zgodnie z tym przepisem spółdzielnia pracy może wykreślić daną osobę z rejestru członków w wypadku, gdy członek nie jest zatrudniony w spółdzielni przez okres dłuższy niż jeden rok z przyczyn niezawinionych przez spółdzielnię. Najczęściej będzie dotyczyć to sytuacji, w których niemożność nawiązania z członkiem spółdzielczej umowy o pracę wynika z jego długotrwałej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą.

Konsekwencje opisywanego dualizmu stosunków prawnych widać również w sytuacji, gdy dojdzie do rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę w trakcie trwania stosunku członkostwa w spółdzielni pracy<sup>23</sup>. Wówczas, na mocy art. 192 PS, po ustaniu przyczyn, które uzasadniały wypowiedzenie albo rozwiązanie przez spółdzielnię spółdzielczej umowy o pracę bez wypowiedzenia, spółdzielnia i członek spółdzielni obowiązani są ponownie zawrzeć spółdzielczą umowę o pracę. W przypadku zaś, gdy spółdzielnia pracy uchyła się od tego obowiązku, członkowi spółdzielni służy roszczenie o nawiązanie spółdzielczej umowy o pracę o treści odpowiadającej aktualnym możliwościom gospodarczym spółdzielni. Spółdzielcy, który podjął pracę, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie dłuższy jednak niż sześć miesięcy, z tym że za podstawę obliczenia wysokości przeciętnego wynagrodzenia przyjmuje się wynagrodzenie ustalone dla nowo podjętej pracy.

<sup>22</sup> Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1575, ze zm.). Podobnie SN w uchwale z dnia 30 września 1966 r., III PZP 28/66, OSNC 1967, nr 1, poz. 1.

<sup>23</sup> Może to mieć miejsce jedynie w wyjątkowych przypadkach enumeratywnie określonych w PS, o czym pisałem wyżej.

### 3. FORMA I SPOSÓB ZAWARCIA SPÓŁDZIELCZEJ UMOWY O PRACĘ

Prawo spółdzielcze nie rozstrzyga kwestii formy zawarcia spółdzielczej umowy o pracę. Na mocy art. 199 PS odpowiednio stosuje się tu art. 29 § 2 KP, w myśl którego umowę o pracę zawiera się na piśmie, a jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika (członka spółdzielni) do pracy potwierdza mu na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Wymóg formy pisemnej oznacza najczęściej konieczność złożenia własnoręcznych podpisów pod treścią zgodnego oświadczenia woli spółdzielni pracy i jej członka (art. 78 KC w zw. z art. 300 KP). Ustawodawca nie przewiduje jednak rygoru nieważności w przypadku niedopełnienia przez spółdzielnię pracy tego wymogu<sup>24</sup>. Jeżeli nie potwierdzi ona na piśmie zawartej ze swoim członkiem spółdzielczej umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy, takie działanie jest traktowane jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny od 1000 do 30 000 zł. (art. 281 pkt 2 KP). Do zawarcia spółdzielczej umowy o pracę najczęściej dochodzi w trybie ofertowym (art. 66 KC w zw. z art. 300 KP w zw. z art. 199 PS), choć nie ma przeszkód, aby strony prowadziły w tej kwestii negocjacje. W takim przypadku umowa ta zostaje zawarta, gdy strony dojdą do porozumienia co do wszystkich jej postanowień, które były przedmiotem negocjacji (art. 72 KC w zw. z art. 300 KP w zw. z art. 199 PS).

W tym miejscu powstaje uzasadnione pytanie, co w przypadku, gdy członkami spółdzielni pracy zostają osoby, które w chwili przyjęcia w poczet członków były już zatrudnione w tej spółdzielni na podstawie „zwykłej” umowy o pracę, bądź w charakterze kandydata na członka spółdzielni (art. 200 PS) lub jako osoby trzecie. Po uzyskaniu członkostwa najlepszym rozwiązaniem będzie zmiana rodzaju umowy o pracę (z umowy o pracę na spółdzielczą umowę o pracę) dokonana na mocy podpisanego przez strony porozumienia<sup>25</sup>. Jeżeli natomiast po włączeniu w poczet członków spółdzielni pracy osoba ta nadal wykonuje pracę na rzecz spółdzielni, należy przyjąć, że dotychczasowa umowa o pracę ulega rozwiązaniu na mocy porozumienia stron, a w jej miejsce dochodzi do zawarcia spółdzielczej umowy o pracę *per facta concludentia*. Za takim stanowiskiem wprost opowiedział się także SN w wyroku z dnia 7 grudnia 1999 r.<sup>26</sup> Nie dotyczy to jednak tych spółdzielni pracy, w których statut przewiduje zatrudnienie wszystkich lub niektórych członków na podstawie „zwykłej” umowy o pracę (art. 201 § 1a PS). W takich przypadkach samo przyjęcie w poczet członków spółdzielni pracy nie może być równoznaczne z dorozumianym zawarciem spółdzielczej umowy o pracę. Aby wykluczyć wszelkie wątpliwości co do oceny kwalifikacji umowy łączącej członka z organizacją spółdzielczą, w statucie należy wyraźnie doprecyzować zasady, na jakich dopuszczalne jest stosowanie „zwykłych” umów o pracę w danej spółdzielni pracy<sup>27</sup>.

<sup>24</sup> Por. postanowienie SN z dnia 31 sierpnia 1981 r., III PZ 18/81, LEX nr 14590.

<sup>25</sup> Dopuszczalność zawarcia porozumienia między pracownikiem a pracodawcą dotyczącego zmiany rodzaju umowy o pracę potwierdził SN w wyroku z 5 sierpnia 1980 r., I PR 52/80, OSNC 1981, nr 2-3, poz. 39.

<sup>26</sup> I PKN 385/99, OSNP 2001, nr 8, poz. 268. Por. też: uchwałę SN z dnia 2 lipca 1958 r., 4 CO 14/58, OSPiKA 1961, poz. 113; wyrok SN z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 677/98, OSNP 2000, nr 14, poz. 537.

<sup>27</sup> Por. M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Spółdzielnie pracy*, [w:] *Prawo spółdzielcze*, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2020, s. 771-772.

#### 4. TREŚĆ SPÓŁDZIELCZEJ UMOWY O PRACĘ

W literaturze przedmiotu przyjmuje się, że specyfika spółdzielczej umowy o pracę, która immanentnie powiązana jest ze stosunkiem członkostwa w spółdzielni pracy, przesądza o tym, iż – co do zasady – umowa ta zawierana jest na czas nieokreślony. Nie można jednak wykluczyć sytuacji, w której spółdzielnia pracy podpisze ze swoim członkiem taką umowę na czas określony wskazany w jej treści. Zdaniem M. Gersdorfa spółdzielcza umowa o pracę zawarta na czas określony będzie ważna, a niekiedy nawet jej zawarcie należy uznać za odpowiednią realizację prawa i obowiązku nawiązania stosunku pracy z członkiem spółdzielni pracy. Przykładowo z taką sytuacją możemy mieć do czynienia w przypadku, gdy po rozwiązaniu spółdzielczej umowy o pracę w czasie trwania członkostwa, w wypadkach przewidzianych w art. 187 i 189 PS, spółdzielnia pracy, z uwagi na swoją trudną i niepewną sytuację gospodarczą, będzie mogła sobie pozwolić na ponowne zatrudnienie członka jedynie na czas określony<sup>28</sup>.

Wtórny charakter spółdzielczej umowy o pracę w relacji do stosunku członkostwa w spółdzielni pracy determinuje treść tej umowy. Jej postanowienia nie mogą bowiem w żadnym razie naruszać bezwzględnie obowiązujących przepisów PS, które określają podstawowe uprawnienia, obowiązki i odpowiedzialność członka spółdzielni pracy oraz regulacji statutowych tej organizacji. Należy zatem zastanowić się nad rolą, jaką pełni spółdzielcza umowa o pracę w relacji do stosunku członkostwa w spółdzielni pracy. Umowa ta konkretyzuje i uzupełnia obowiązki oraz uprawnienia członków spółdzielni związane z osobistą pracą na rzecz danej organizacji. W szczególności postanowienia spółdzielczej umowy o pracę precyzują w odniesieniu do indywidualnie oznaczonego członka spółdzielni rodzaj wykonywanej przez niego pracy (zakres ciążących na nim obowiązków) oraz wynagrodzenie za pracę, a także inne świadczenia pieniężne i niepieniężne należne członkowi z tytułu pozostawania w spółdzielczym stosunku pracy.

Ponieważ ustawodawca w przepisach PS nie reguluje treści spółdzielczej umowy o pracę, zgodnie z dyspozycją art. 199 PS mają w tym zakresie odpowiednie zastosowanie przepisy KP. Odwołując się zatem do art. 29 § 1 KP, spółdzielcza umowa o pracę powinna określać strony, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy uwzględniający kwalifikacje zawodowe i osobiste członka spółdzielni pracy oraz jej aktualne możliwości gospodarcze (art. 182 § 2 PS); miejsce wykonywania pracy; wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, zwłaszcza zaś wynagrodzenia bieżącego (art. 183 § 1 PS); wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy. Termin ten – zgodnie z art. 26 KP – decyduje o momencie nawiązania spółdzielczego stosunku pracy, a jeżeli terminu tego nie określono w treści spółdzielczej umowy o pracę, stosunek nawiązuje się w dniu zawarcia umowy. Strony mogą do spółdzielczej umowy o pracę wprowadzać także szereg innych kwestii istotnych dla realizacji spółdzielczego stosunku pracy, uwzględniających jego szczególne właściwości (dodatkowe uprawnienia czy obowiązki).

Analizując treść spółdzielczej umowy o pracę, należy zwrócić uwagę na dwa istotne elementy, które pokazują specyfikę zatrudnienia w spółdzielni pracy. Pierwszym jest określenie rodzaju pracy. W odniesieniu do „zwykłej” umowy o pracę przepisy pozostawiają stronom

<sup>28</sup> Tak M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, J. Ignatowicz, *Prawo spółdzielcze...*, s. 282.

pełną dowolność w tym zakresie. Rodzaj pracy może być doprecyzowany poprzez wskazanie konkretnego stanowiska pracy, funkcji, zawodu czy też zespołu czynności, do których wykonywania będzie zobowiązany dany pracownik<sup>29</sup>. Natomiast w przypadku spółdzielczej umowy o pracę ustawodawca wyraźnie ogranicza swobodę oznaczenia rodzaju pracy w jej treści. Z art. 182 § 2 PS wynika, że rodzaj pracy musi uwzględniać kwalifikacje zawodowe i osobiste członka spółdzielni pracy oraz aktualne możliwości gospodarcze organizacji spółdzielczej. Drugim szczególnym elementem treści tej umowy jest oznaczenie wynagrodzenia, którego struktura różni się zasadniczo od wynagrodzenia określonego w przepisach KP. Specyfika spółdzielni pracy decyduje o tym, że wynagrodzenie spółdzielcy składa się z wynagrodzenia bieżącego oraz udziału w części nadwyżki bilansowej przeznaczony do podziału między członków zgodnie z zasadami ustalonymi w statucie. Wynagrodzenie bieżące, jako odpowiednik wynagrodzenia zasadniczego, zawsze musi być określone w treści spółdzielczej umowy o pracę. Jest to stały składnik wynagrodzenia, który przysługuje każdemu członkowi, bez względu na wyniki gospodarcze spółdzielni pracy. Jego wysokość musi odpowiadać rodzajowi pracy świadczonej na rzecz spółdzielni przez jej członka, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także powinna uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. W skład wynagrodzenia za pracę członka spółdzielni pracy wchodzi również, zgodnie z art. 183 §1 PS, udział w części nadwyżki bilansowej przeznaczony do podziału między członków zgodnie z zasadami ustalonymi w statucie. Ten niestały składnik wynagrodzenia musi być również oznaczony w treści spółdzielczej umowy o pracę. Przysługuje on jedynie wtedy, gdy spółdzielnia osiągnie taką nadwyżkę (zysk). Mamy tu więc do czynienia ze szczególną sytuacją, w której na członków spółdzielni pracy ustawodawca, co zresztą jest zgodne z istotą funkcjonowania ruchu spółdzielczego, przerzuca część ryzyka ekonomicznego prowadzonej działalności gospodarczej. Należy pamiętać o tym, że we wszystkich organizacjach spółdzielczych członkowie uczestniczą w ich stratach do wysokości zadeklarowanych udziałów<sup>30</sup>.

Oczywiście postanowienia spółdzielczej umowy o pracę nie mogą być mniej korzystne dla członka spółdzielni pracy (pracownika) niż przepisy prawa pracy. Postanowienia mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 18 § 1 i 2 KP). Ponadto spółdzielcza umowa o pracę nie może zawierać treści naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Takie postanowienia są z mocy prawa nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego (art. 18 § 3 KP).

## UWAGI KOŃCOWE

Przedstawione rozważania potwierdzają tezę o szczególnym charakterze spółdzielczej umowy o pracę, która w pełni uwzględnia specyfikę funkcjonowania członków spółdzielni pracy zobowiązanych do osobistej pracy na rzecz tej organizacji. Zatrudnienie spółdziel-

<sup>29</sup> Zob. szerzej: Ł. Pisarczyk, T. Liszcz, M. Gersdorf, *Essentialia umowy o pracę*, [w:] *System prawa pracy*, red. K.W. Baran, G. Goździewicz, t II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, LEX 2017, pkt 8.1.3. Por. też T. Duraj, *Podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika – wybrane problemy*, PiZS 2012, nr 11, s. 21 i n.

<sup>30</sup> Zob. M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Spółdzielnie pracy...*, s. 770-771; A. Stefaniak, *Prawo spółdzielcze oraz ustawa o spółdzielniach mieszkaniowych. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 159.

ców na podstawie tej umowy gwarantuje im pełny zakres ochrony oraz szerokie przywileje wynikające ze stosunku członkostwa w spółdzielni pracy. W szczególności członkowie spółdzielni pracy jako jej współwłaściciele mają zagwarantowane ustawowo prawo do zatrudnienia w tej organizacji, które może być dochodzone przed sądem pracy wraz z prawem do odszkodowania (art. 182 i 192 PS). Biorąc powyższe pod uwagę, krytycznie należy ocenić nowelizację PS z 2011 r.<sup>31</sup>, w wyniku której ustawodawca dopuścił możliwość swobodnego stosowania wobec członków spółdzielni pracy „zwykłej” umowy o pracę. Zgodnie z art. 201 § 1a PS statut może przewidywać także zatrudnienie wszystkich lub niektórych członków spółdzielni pracy na podstawie umowy o pracę. Organizacja spółdzielcza powinna wówczas rozstrzygnąć, jakimi kryteriami będzie się kierować przy wyborze członków angażowanych na podstawie umów o pracę oraz jakie umowy będą wobec nich miały zastosowanie. Ponieważ PS pozostawia spółdzielni pracy w tym zakresie daleko idącą swobodę, możliwe będzie wykorzystywanie wobec jej członków zarówno umów o pracę na czas nieokreślony, jak i umów na czas określony (art. 25 § 1 KP), w tym także umowy w celu zastępstwa innego pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Wprowadzenie dyferencjacji podstaw zatrudnienia członków spółdzielni pracy prowadzi do daleko idącego zróżnicowania ich pozycji prawnej, bowiem spółdzielcy angażowani na podstawie „zwykłej” umowy o pracę pozbawieni są gwarancji w zakresie prawa do zatrudnienia. W tych przypadkach nie obowiązuje ustawowy nakaz zatrudnienia w spółdzielni pracy, który można by egzekwować przed sądem pracy. Powyższa zmiana prowadzi zatem do odejścia od stabilnej ochrony członków spółdzielni pracy zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, co jest zaprzeczeniem idei spółdzielczości pracy ugruntowanej w przepisach PS od dziesięcioleci<sup>32</sup>. Ustawodawca, różnicując poziom ochrony spółdzielców w zależności od podstawy ich zatrudnienia, naraża się również na zarzut dyskryminacji. W przyszłości wprowadzenie art. 201 § 1a PS będzie skutkowało odejściem od spółdzielczej umowy o pracę na rzecz mniej stabilnych form pracowniczego zatrudnienia, które nie generują dodatkowych kosztów i ograniczeń dla spółdzielni pracy.

## Bibliografia

Borysiak W., *Komentarz do art. 471 KC*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. K. Osajda, 2020, wyd. 27, Legalis.

Duraj T., *Candidate Internship in Cooperatives and Agricultural Cooperatives*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2017, nr XVII(2).

Duraj T., *Podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika – wybrane problemy*, PiZS 2012, nr 11.

Duraj T., *Zatrudnienia niepracownicze w organizacjach spółdzielczych*, [w:] *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, t. VII, Warszawa 2015.

Gersdorf M., Gersdorf-Giaro M., *Spółdzielczy stosunek pracy w ustawie prawo spółdzielcze*, Warszawa 1988.

<sup>31</sup> Art. 2 pkt 3 lit. a ustawy z dnia 25 marca 2011 r. o ograniczaniu barier administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców (Dz.U. nr 106, poz. 622).

<sup>32</sup> Zob. krytyczne uwagi: M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Spółdzielnie pracy...*, s. 756-757.

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

Gersdorf M., Raczkowski M., *Spółdzielnie pracy*, [w:] *Prawo spółdzielcze*, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2020.

Godlewska-Bujok B., Miżejewski C., Muzyka A., *Ustawa o spółdzielniach socjalnych. Komentarz*, Warszawa 2018.

Jaworska K., *Zatrudnienie w spółdzielni socjalnej*, ACTA UNIVERSITATIS WRATISLAVIENSIS, No 3944, Przegląd Prawa i Administracji CXVII, Wrocław 2019.

Krasuska B., Szafrąńska J., Badzioch G., *Spółdzielnia socjalna jako forma działalności gospodarczej*, Warszawa 2013.

Stefaniak A., *Prawo spółdzielcze oraz ustawa o spółdzielniach mieszkaniowych. Komentarz*, Warszawa 2009.

*System prawa pracy*, red. K.W. Baran, G. Goździewicz, t. II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, LEX 2017.