

Received: 13.04.2021
Accepted: 16.07.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 377-386
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6438
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

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

ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW SPÓŁDZIELNI PRACY

THE RULES OF REMUNERATION OF THE WORKER COOPERATIVE MEMBERS

Streszczenie: Przedmiotem opracowania jest analiza szczególnych zasad wynagradzania członków spółdzielni pracy, którzy, wnosząc do organizacji swoje udziały, partycypują w ryzyku ekonomicznym związanym z jej funkcjonowaniem. Każdy członek spółdzielni pracy ma zagwarantowane prawo do udziału w zysku (nadwyżce bilansowej) spółdzielni, ale jednocześnie uczestniczy w pokrywaniu jej strat do wysokości zadeklarowanych udziałów. Ten szczególny status członków spółdzielni pracy w powiązaniu z obowiązkiem świadczenia pracy na rzecz tej organizacji na podstawie stosunku pracy rzutuje na zasady wynagradzania tej kategorii pracowników. Widać to w strukturze ich wynagrodzenia, które składa się z wynagrodzenia bieżącego oraz udziału w części nadwyżki bilansowej przeznaczonej do podziału między członków zgodnie z zasadami ustalonymi w statucie. Co więcej, wynagrodzenie bieżące członka spółdzielni pracy i jego udział w nadwyżce bilansowej korzystają z ochrony, jaką prawo pracy zapewnia wynagrodzeniu pracownika.

Słowa kluczowe: spółdzielnia pracy, spółdzielcza umowa o pracę, wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie bieżące, nadwyżka bilansowa, członek spółdzielni pracy

Summary: The subject of the foregoing study is an analysis of the specific rules for the remuneration of members of a worker cooperative who, by contributing to the organisation, participate in the economic risks associated with its operation. Each member of a worker cooperative is guaranteed the right to participate in the profit (balance surplus) of the cooperative, but at the same time participates in covering its losses up to the amount of the declared contribution. This special status of members of a worker cooperative, together

* dr hab.; Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: tduraj@wpia.uni.lodz.pl

with the obligation to work for that organisation on the basis of an employment relationship, has an impact on the remuneration of that category of workers. This can be seen in the structure of their remuneration, which consists of the current salary and the share of the balance surplus to be distributed among the members in accordance with the rules laid down in the statutes. Moreover, the current salary of a member of a worker cooperative and his share of the balance surplus are under protection provided by labour law for the remuneration of the employees.

Keywords: worker cooperative, cooperative employment contract, remuneration, current salary, balance surplus, member of a worker cooperative

UWAGI WPROWADZAJĄCE

Spółdzielnia pracy, tak jak każda organizacja spółdzielcza, jest dobrowolnym zrzeszeniem nieograniczonej liczby osób, o zmiennym składzie osobowym i zmiennym funduszu udziałowym, które w interesie swoich członków prowadzi wspólną działalność gospodarczą (art. 1 Prawa spółdzielczego – dalej PS¹). Specyfika spółdzielni pracy polega na tym, że przedmiotem ich gospodarczej aktywności jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków (art. 181 PS). W wyroku z dnia 20 czerwca 2007 r. SN stwierdził, że spółdzielnia, która nie prowadzi przedsiębiorstwa, opierając się na osobistej pracy członków, nie jest spółdzielnią pracy w rozumieniu przepisów PS². Gdy chodzi o przedmiot realizowanej przez spółdzielnię pracy działalności gospodarczej, powinien on zostać doprecyzowany w statucie tej organizacji.

Majątek spółdzielni pracy jest prywatną własnością jej członków (art. 3 PS), a każdy z nich zobowiązany jest do wniesienia wpisowego oraz zadeklarowanych udziałów stosownie do postanowień statutu (art. 19 § 1 PS). Widać zatem, że wszystkie organizacje spółdzielcze prowadzą działalność gospodarczą w interesie swoich członków, którzy, wnosząc do nich udziały, partycypują jednak w ryzyku ekonomicznym związanym z ich funkcjonowaniem. Każdy członek spółdzielni pracy ma zagwarantowane prawo do udziału w zysku (nadwyżce bilansowej) spółdzielni (art. 18 § 2 pkt 5 PS), ale jednocześnie uczestniczy w pokrywaniu jej strat do wysokości zadeklarowanych udziałów (art. 19 § 2 PS). Ten szczególny status członków spółdzielni pracy w powiązaniu z obowiązkiem świadczenia pracy na rzecz tej organizacji na podstawie stosunku pracy rzutuje na swoiste zasady wynagradzania tej kategorii pracowników. Należy bowiem pamiętać o tym, że 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 spółdziel-

¹ Ustawa z dnia 19 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 275, ze zm.).

² V CSK 196/07, OSNC 2008, nr 2, poz. 39.

czym stosunku pracy. Ustawodawca wymaga, aby poza przypadkami określonymi w przepisach PS, stosunek członkostwa oraz spółdzielczy stosunek pracy 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 szczególnych przypadków enumeratywnie określonych w przepisach PS.

Z punktu widzenia analizy zasad wynagradzania członków spółdzielni pracy zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę ważne jest to, że w sprawach nieuregulowanych tymi przepisami do spółdzielczej umowy o pracę mają zastosowanie przepisy prawa pracy, z wyjątkiem unormowań kodeksowych o zawieraniu umów o pracę na okres próbny (art. 199 PS). Dotyczy to nie tylko przepisów kp regulujących wynagrodzenie pracownicze, ale także przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę³ oraz przepisów ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy⁴.

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA WYNAGRODZENIA PRACOWNICZEGO

Odpłatność pracy świadczonej w ramach stosunku pracy wynika *expressis verbis* z art. 22 § 1 kp, który definiuje ten stosunek zatrudnienia. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Niedopuszczalna jest sytuacja, w której pracownik wykonywałby pracę bez prawa do wynagrodzenia, bądź jedynie za częściową odpłatnością. Prawo pracownika do wynagrodzenia ma charakter bezwzględny i nie zależy od sytuacji majątkowej podmiotu zatrudniającego. Zgodnie z uchwałą SN z dnia 11 czerwca 1991 r. brak środków na wynagrodzenia nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty za pracę⁵.

Ustawodawca nie formułuje w przepisach prawa pracy legalnej definicji wynagrodzenia za pracę. Od lat w doktrynie prawa pracy i judykaturze przyjmuje się powszechnie, że jest to świadczenie obowiązkowe i roszczeniowe, o charakterze majątkowo-przysparzającym, które pracodawca zobowiązany jest okresowo wypłacać pracownikowi w zamian za pracę wykonaną przez niego na podstawie stosunku pracy⁶. Według art. 78 § 1 kp wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby

³ Tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207.

⁴ Tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 7.

⁵ I PZP 20/91, OSNCP 1992, nr 2, poz. 29.

⁶ Tak np.: M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja, ustalanie*, Warszawa 1981; L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s. 199-200. Zob. też uchwałę SN z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, OSNC 1987, nr 8, poz. 106 z glosą M. Seweryńskiego, OSP 1988, nr 7-8, poz. 185.

odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Co ważne, wynagrodzenie przysługuje pracownikowi przede wszystkim za wykonaną pracę. Z kolei za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 kp).

Wszystkie wskazane powyżej cechy wynagrodzenia pracowniczego oraz kryteria określania jego wysokości w pełni dotyczą członków spółdzielni pracy zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Stosuje się tu odpowiednio przepisy prawa pracy z uwagi na brak odrębnej regulacji w prawie spółdzielczym (art. 199 PS). Ustawodawca spółdzielczy, nawiązując do ogólnych przepisów prawa pracy, wskazuje, że członkowi spółdzielni pracy za pracę wykonaną na rzecz organizacji zawsze przysługuje wynagrodzenie. Specyfika działalności organizacji spółdzielczej oraz fakt, że spółdzielcy partycypują w ryzyku ekonomicznym związanym z jej funkcjonowaniem, ma jednak wpływ na szczególne ukształtowanie struktury wynagrodzenia członków spółdzielni pracy zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Zgodnie z art. 183 § 1 PS za pracę w spółdzielni pracy członek otrzymuje wynagrodzenie, na które składa się wynagrodzenie bieżące i udział w części nadwyżki bilansowej przeznaczonej do podziału między członków zgodnie z zasadami ustalonymi w statucie.

WYNAGRODZENIE BIEŻĄCE CZŁONKÓW SPÓŁDZIELNI PRACY

Podstawowym elementem wynagrodzenia członka spółdzielni pracy jest wynagrodzenie bieżące, które można potraktować jako odpowiednik wynagrodzenia zasadniczego funkcjonującego na gruncie powszechnego prawa pracy. Jest to stały składnik wynagrodzenia, który przysługuje każdemu członkowi, bez względu na wyniki gospodarcze spółdzielni pracy. Wynagrodzenie bieżące wypłacane jest w formie pieniężnej, w stałym i ustalonym z góry terminie. Ten składnik wynagrodzenia przysługuje członkowi spółdzielni pracy (pracownikowi) co najmniej raz w miesiącu (art. 85 § 1 kp w zw. z art. 199 PS) i najczęściej wypłacany jest z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (art. 85 § 2 kp w zw. z art. 199 PS). Spółdzielnia pracy jako pracodawca ma obowiązek wypłacać wynagrodzenie bieżące w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy, takich jak choćby układ zbiorowy pracy, o ile został on zawarty dla pracowników danej spółdzielni pracy (art. 86 § 1 kp w zw. z art. 199 PS). Jeżeli spółdzielnia pracy zatrudnia mniej niż 50 pracowników i nie

ma regulaminu pracy⁷, ma ona obowiązek poinformować na piśmie każdego nowo zatrudnianego członka spółdzielni pracy, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia spółdzielczej umowy o pracę, o miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia za pracę (art. 29 § 3 pkt 5 kp w zw. z art. 199 PS). Wynagrodzenie bieżące wypłacane jest, co do zasady, na wskazany przez członka spółdzielni pracy rachunek płatniczy, chyba że złożył on w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych (art. 86 § 3 kp w zw. z art. 199 PS).

Wysokość wynagrodzenia bieżącego ustalana jest w taki sposób, aby odpowiadała rodzajowi pracy świadczonej na rzecz spółdzielni przez jej członka, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniała ilość i jakość świadczonej pracy. W zależności od specyfiki tej pracy oraz od preferencji spółdzielni pracy, wynagrodzenie bieżące może być ustalane za pomocą różnych metod. Przy pracach biurowych czy administracyjnych najczęściej wykorzystywany jest system czasowy, w ramach którego wynagrodzenie bieżące, w stawkach godzinowych lub miesięcznych, ustalane jest w tabelach osobistego zaszeregowania pracowników, które różnicują wysokość tych stawek w zależności od rodzaju pracy świadczonej przez członka spółdzielni pracy (zajmowanego stanowiska czy pełnionej funkcji) oraz poziomu kwalifikacji i doświadczenia wymaganych do jej wykonywania. Natomiast przy pracach produkcyjnych bądź usługowych z reguły stosuje się metody wynikowe, gdzie wysokość wynagrodzenia bieżącego zależy od konkretnych efektów pracy danego członka spółdzielni pracy (pracownika), bądź to od ilości wyprodukowanych przedmiotów (towarów) lub ich części (system akordowy), bądź od liczby lub wartości transakcji czy usług dokonanych w imieniu spółdzielni (system prowizyjny)⁸. Wysokość wynagrodzenia bieżącego w odniesieniu do konkretnie oznaczonego członka spółdzielni pracy określa spółdzielcza umowa o pracę, odpowiednio do rodzaju wykonywanej przez niego pracy (art. 29 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 199 PS).

NADWYŻKA BILANSOWA CZŁONKÓW SPÓŁDZIELNI PRACY

W skład pracowniczego wynagrodzenia za pracę członka spółdzielni pracy wchodzi również, zgodnie z art. 183 § 1 PS, udział w części nadwyżki bilansowej przeznaczonej do podziału między członków zgodnie z zasadami ustalonymi w statucie. Jest to niestały składnik wynagrodzenia, który przysługuje jedynie wtedy, gdy spółdzielnia pracy osiągnie taką nadwyżkę. Mamy tu zatem do czynienia z sytuacją niespotykaną na gruncie powszechnego ustawodawstwa pracy, w której

⁷ Zgodnie z art. 104 § 3 kp pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie.

⁸ Por. M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, J. Ignatowicz, *Prawo spółdzielcze. Komentarz*, Warszawa 1985, s. 285.

na członków spółdzielni pracy przerzuca się część ryzyka ekonomicznego działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawcę. Jest to oczywiście zgodne z istotą funkcjonowania ruchu spółdzielczego. Należy bowiem pamiętać o tym, że we wszystkich organizacjach spółdzielczych członkowie uczestniczą w ich stratach do wysokości zadeklarowanych udziałów⁹.

Decyzję w sprawie podziału nadwyżki bilansowej (dochodu ogólnego) ustawodawca w art. 38 § 1 pkt 4 PS zastrzegł do wyłącznej właściwości walnego zgromadzenia spółdzielni pracy. Zgodnie z art. 77 PS część nadwyżki bilansowej pozostaje po dokonaniu odpisu co najmniej 5% nadwyżki na zwiększenie funduszu zasobowego, jeżeli fundusz ten nie osiąga wysokości wniesionych udziałów obowiązkowych, przeznaczają się na cele określone w uchwale walnego zgromadzenia. Szczegółowe zasady podziału nadwyżki bilansowej między członków spółdzielni pracy określa jej statut¹⁰. Do dnia 25 września 1994 r. ustawodawca ograniczał w art. 183 § 1 PS swobodę ustalania kryteriów tego podziału, wskazując, że udział członków w nadwyżce bilansowej uzależniony jest od wkładu ich pracy. Po uchyleniu tego unormowania, na mocy ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. o zmianie ustawy – Prawo spółdzielcze oraz zmianie niektórych innych ustaw¹¹, dopuszczono większą dowolność w zakresie określania w statutach spółdzielni reguł podziału nadwyżki bilansowej. Z uwagi jednak na fakt, że ustawodawca *expressis verbis* traktuje udział w części nadwyżki bilansowej jako składnik wynagrodzenia pracowniczego członka spółdzielni pracy, mają do niego zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, zwłaszcza zaś art. 78 § 1 kp, który stanowi, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Skoro zatem wynagrodzenie za pracę członka spółdzielni pracy musi mieć związek z ilością oraz jakością pracy lub długością stażu pracy, to statuty spółdzielni pracy, przy ustalaniu zasad podziału nadwyżki bilansowej, winny uwzględniać te właśnie kryteria, które także muszą stanowić podstawę wykładni niejasnych w tym przedmiocie postanowień statutu. Tak orzekł Sąd Apelacyjny z Łodzi w wyroku z dnia 23 lutego 1999 r.¹² Według sądu powyższe zasady nie pozwalają na taką interpretację postanowień statutu o podziale nadwyżki bilansowej, która dopuszczałaby w spółdzielni pracy podział nadwyżki wyłącznie według kryterium kapitałowego oraz premiowanie nowych członków wnoszących udziały członkowskie z wpłat własnych, kosztem długoletnich członków i pracowników spółdzielni, którzy udziały zgromadzili w wyniku długoletniej pracy w spółdzielni.

⁹ Por. A. Stefaniak, *Prawo spółdzielcze oraz ustawa o spółdzielniach mieszkaniowych. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 159.

¹⁰ Zob. szerzej: A. Zbiegień-Turzańska, *Komentarz do art. 76 i 77 PS*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. K. Osajda, 2020, Wyd. 27, Legalis.

¹¹ Dz.U. nr 90, poz. 419.

¹² I ACa 795/98, OSAŁ 1999, nr 1-2, poz. 1.

Przedstawione tu rozważania prowadzą do wniosku, że pomimo zmian wprowadzonych przez ustawodawcę do art. 183 § 1 PS, nadal aktualny jest pogląd wyrażony w wyroku SN z dnia 19 listopada 1986 r.¹³, w myśl którego podział rocznej nadwyżki bilansowej w spółdzielni pracy, dokonany z pominięciem oceny wkładu pracy każdego członka w okresie obliczeniowym, jest niezgodny z przepisami prawa (art. 183 § 1 PS), co daje podstawę do uchylenia podjętej w tym przedmiocie uchwały. Zdaniem SN, podstawowe znaczenie dla udziału w nadwyżce ma praca w określonym czasie, a nie wielkość wniesionych wkładów. Niedopuszczalny jest podział nadwyżki bilansowej tylko w postaci oprocentowania udziałów członkowskich i nagród. Z kolei w wyroku z dnia 11 stycznia 1985 r.¹⁴ SN stwierdził, że wkład pracy członka spółdzielni, uprawniający go do odpowiedniego udziału w nadwyżce bilansowej w rozumieniu art. 183 PS, powinien być oceniany w kategoriach ekonomicznych i dlatego o prawie do udziału w nadwyżce bilansowej decyduje udział członka spółdzielni w wypracowaniu zysku. Członkowi, który nie przyczynił się do wypracowania zysku (nadwyżki bilansowej), walne zgromadzenie może nie przyznać prawa do udziału w nadwyżce bilansowej, co nie jest tożsame z pozbawieniem prawa do udziału z przyczyn zawinionych przez członka¹⁵.

POZOSTAŁE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW SPÓŁDZIELNI PRACY

Poza składnikami wynagrodzenia za pracę wymienionymi *expressis verbis* przez ustawodawcę w art. 183 § 1 PS nie ma żadnych przeszkód, aby spółdzielnia pracy przyznawała swoim członkom w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub statucie prawo do innych jeszcze świadczeń, takich jak premie, nagrody roczne, nagrody jubileuszowe, prowizje, dodatki do wynagrodzenia za pracę (np. stażowy lub funkcyjny) czy odprawy. Także spółdzielcza umowa o pracę, stosownie do art. 29 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 199 PS, może gwarantować członkom spółdzielni pracy uzupełniające składniki wynagrodzenia za pracę lub inne świadczenia odwzajemniające ich osobistą pracę na rzecz spółdzielni. Należy jednak pamiętać, że w tym zakresie postanowienia umowy nie mogą być mniej korzystne dla członka spółdzielni pracy (pracownika) niż przepisy prawa pracy, także przepisy zakładowe obowiązujące w danej organizacji. Postanowienia spółdzielczej umowy o pracę w przedmiocie wynagrodzenia, mniej korzystne dla członka spółdzielni pracy niż przepisy prawa pracy, są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 18 § 1 i 2 kp w zw. z art. 199 PS). Ponadto

¹³ I PR 71/86, LEX nr 695022.

¹⁴ I PR 121/84, OSNC 1985, nr 9, poz. 142.

¹⁵ Por. M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Spółdzielnie pracy*, [w:] *Prawo spółdzielcze*, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2020, s. 770-771.

postanowienia spółdzielczej umowy o pracę określające wynagrodzenie członka spółdzielni pracy nie mogą naruszać zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jeżeli mają one charakter dyskryminacyjny, 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 w zw. z art. 199 PS).

OCHRONA WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ CZŁONKÓW SPÓŁDZIELNI PRACY

Na mocy art. 183 § 2 PS wynagrodzenie bieżące członka spółdzielni pracy i jego udział w nadwyżce bilansowej korzystają z ochrony, jaką prawo zapewnia wynagrodzeniu pracownika. Oznacza to, że do wskazanych wyżej składników wynagrodzenia, jak i do innych niewymienionych tu uzupełniających elementów wynagrodzenia oraz świadczeń przysługujących członkowi spółdzielni pracy z tytułu pozostawania w spółdzielczym stosunku pracy niemających charakteru wynagrodzenia (np. odprawy, świadczenia odszkodowawcze lub kompensacyjne), będą miały odpowiednie zastosowanie przepisy art. 84-91 kp o ochronie wynagrodzenia za pracę. Dotyczy to zarówno unormowań określających wymogi formalne w zakresie częstotliwości, czasu, terminu i miejsca wypłaty wynagrodzenia, sposobu i formy jego wypłaty (o czym była już mowa), jak i regulacji ustanawiających zakaz zrzekania się tego wynagrodzenia (innych świadczeń) lub przenoszenia na osoby trzecie, czy też ograniczenia w zakresie dopuszczalności dokonywania potrąceń z wynagrodzenia. Ponadto do wynagrodzenia za pracę członków spółdzielni pracy w pełni mają zastosowanie przepisy prawa pracy gwarantujące każdemu pracownikowi prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Spółdzielnia pracy, która nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego członkowi spółdzielni pracy (pracownikowi) albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń, dopuszcza się wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Takie zachowanie spółdzielni pracy, zgodnie z art. 282 § 1 pkt 1 kp w zw. z art. 199 PS, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł, którą może nałożyć na pracodawcę właściwy sąd rejonowy – wydział karny.

Członek spółdzielni pracy może dochodzić swoich roszczeń o wypłatę wynagrodzenia bieżącego, udziału w części nadwyżki bilansowej, innych uzupełniających składników wynagrodzenia, a także obligatoryjnych świadczeń należnych od spółdzielni pracy, przed sądem pracy w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy uregulowanym przepisami Kodeksu postępowania cywil-

nego¹⁶. W wyroku z dnia 19 listopada 1976 r.¹⁷ SN stwierdził, że członek albo były członek spółdzielni pracy może dochodzić udziału w czystej nadwyżce bilansowej bez wytoczenia powództwa o uchylenie uchwały jej walnego zgromadzenia o pozbawieniu go tego udziału za okres, w którym łączył go ze spółdzielnią pracy jako jej członka spółdzielczy stosunek pracy. Roszczenia członka spółdzielni pracy o wypłatę wynagrodzenia bieżącego, udziału w części nadwyżki bilansowej, innych uzupełniających składników wynagrodzenia, a także obligatoryjnych świadczeń należnych od spółdzielni pracy przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne. Ma w tym zakresie odpowiednie zastosowanie przepis art. 291 § 1 kp w zw. z art. 199 PS, który jest *lex specialis* wobec przepisów PS.

UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Przedstawione rozważania potwierdzają to, że specyfika działalności spółdzielni pracy w obrocie prawnym, polegająca na udziale jej członków w ryzyku ekonomicznym związanym z jej funkcjonowaniem, ma wpływ na zasady wynagradzania tej kategorii pracowników. Najlepiej widać to na przykładzie udziału w części nadwyżki bilansowej, który na mocy art. 183 § 1 PS wchodzi w skład wynagrodzenia za pracę członka spółdzielni pracy. Jest to niestały składnik wynagrodzenia, który przysługuje spółdzielcy jedynie wtedy, gdy spółdzielnia pracy osiągnie taką nadwyżkę (zysk). Jeżeli zatem pracodawca będzie miał negatywny wynik ekonomiczny, konsekwencje tego w dużej mierze spadną na członków spółdzielni pracy zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. W tym przypadku mamy do czynienia z sytuacją niespotykaną na gruncie powszechnego ustawodawstwa pracy, w której członkowie spółdzielni pracy jako pracownicy obciążani są znaczną częścią ryzyka ekonomicznego działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawcę.

Bibliografia

- Florek L., Pisarczyk Ł., *Prawo pracy*, Warszawa 2019.
- Gersdorf M., Ignatowicz J., *Prawo spółdzielcze. Komentarz*, Warszawa 1985.
- Gersdorf M., Raczkowski M., *Spółdzielnie pracy*, [w:] *Prawo spółdzielcze*, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2020.
- Seweryński M., *Glosa do uchwały SN z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86*, OSP 1988, nr 7-8, poz. 185.
- Seweryński M., *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja, ustalanie*, Warszawa 1981.

¹⁶ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1575, ze zm.).

¹⁷ I PR 182/76, OSP 1978, nr 7-8, poz. 135.

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

Zbiegień-Turzańska A., *Komentarz do art. 76 i 77 PS*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. K. Osajda, 2020, wyd. 27, Legalis.