

SPÓŁDZIELNIE
w prawie polskim i
europejskim

Tomasz A. Winiarczyk



definicja

- posiadające osobowość prawną
dobrowolne zrzeszenie nieograniczonej
liczby osób (członków sp-ni)
o zmiennym składzie osobowym i
o zmiennym funduszu udziałowym,
które w interesie swych członków
prowadzi wspólną działalność
gospodarczą

działalność fakultatywna

Na rzecz swoich członków i środowiska

- działalność społeczna
- działalność oświatowo-kulturalna

podstawa działalności

- przepisy ustaw
 - ustawa z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze
 - Ustawa z dnia 15 grudnia 2000 r. o spółdzielniach mieszkaniowych
 - Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o spółdzielniach rolników
- zarejestrowany statut

zasady działania

- dobrowolność zrzeszania
- korporacjonizm (sp-nię tworzą osoby)
- element majątkowy
- zmienny skład osobowy i zmienny fundusz udziałowy
- prowadzenie działalności gospodarczej
- samodzielność i samorządność
- równość praw i obowiązków
- jeden członek = jeden głos



TWORZENIE

- 1) wyłonienie grupy zamierzającej utworzyć sp-nię
- 2) uchwalenie statutu
- 3) potwierdzenie przyjęcia statutu
- 4) wybór organów
- 5) wpis do rejestru



założyciele

- min. 10 osób fizycznych
- min. 3 osoby prawne



Rodzaje spółdzielni

- na zasadach ogólnych
- produkcji rolnej
- pracy
- mieszkaniowe
- rzemieślnicze
- w dziedzinie bankowości
- SKOK-i (spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe)
- socjalne

Członkostwo

- nabywa się z mocy prawa (np. założyciele)
- nabywa się przez przyjęcie (deklaracja wstąpienia)

prawa członka

- uczestniczenie w walnym zgromadzeniu (zebraniu grupy członkowskiej)
- wybierania i bycia wybieranym do organów spółdzielni
- wgląd w dokumenty spółdzielni
- rozpatrzenia przez właściwe organy sp-ni wniosków dot. jej działalności
- udziału w nadwyżce bilansowej
- do świadczeń sp-ni w zakresie jej statutowej działalności

obowiązki członka

- lojalność wobec sp-ni
- udziału w posiedzeniach walnego zgromadzenia i podporządkowania się uchwałom tegoż
- wniesienie wpisowego i zadeklarowanych udziałów
- ewentualne wniesienie wkładów
- uczestniczenie w stratach do wysokości zadeklarowanych udziałów

ustanie członkostwa

- wystąpienie
- pozbawienie członkostwa
 - wykluczenie (wina członka)
 - wykreślenie z rejestru (przyczyny niezawinione)
- śmierć
- rozwiązanie sp-ni

Wykluczenie członka ze spółdzielni może nastąpić w wypadku, gdy z jego winy umyślnej lub z powodu rażącego niedbalstwa dalsze pozostawanie w spółdzielni nie da się pogodzić z postanowieniami statutu spółdzielni lub dobrymi obyczajami.

Członek niewykonujący obowiązków statutowych z przyczyn przez niego niezawinionych może być **wykreślony** z rejestru członków spółdzielni.



ORGANY SPÓŁDZIELNI

- walne zgromadzenie
- rada nadzorcza
- zarząd
- zebranie grupy członkowskiej

walne zgromadzenie

- Walne zgromadzenie jest najwyższym organem spółdzielni.
- Walne zgromadzenie zwołuje zarząd przynajmniej raz w roku w ciągu sześciu miesięcy po upływie roku obrachunkowego.

Statut może postanowić, że jeżeli ilość członków przekroczy liczbę w nim określoną, walne zgromadzenie członków zostaje zastąpione przez zebranie przedstawicieli.

walne zgromadzenie

- 1) uchwalanie kierunków rozwoju działalności gospodarczej oraz społecznej i kulturalnej;
- 2) rozpatrywanie sprawozdań rady, zatwierdzanie sprawozdań rocznych i sprawozdań finansowych oraz podejmowanie uchwał co do wniosków członków spółdzielni, rady lub zarządu w tych sprawach i udzielanie absolutorium członkom zarządu;
- 3) rozpatrywanie wniosków wynikających z przedstawionego protokołu polustracyjnego z działalności spółdzielni oraz podejmowanie uchwał w tym zakresie;
- 4) podejmowanie uchwał w sprawie podziału nadwyżki bilansowej (dochodu ogólnego) lub sposobu pokrycia strat;
- 5) podejmowanie uchwał w sprawie zbycia nieruchomości, zbycia zakładu lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej;
- 6) podejmowanie uchwał w sprawie przystępowania do innych organizacji gospodarczych oraz występowania z nich;
- 7) oznaczanie najwyższej sumy zobowiązań, jaką spółdzielnia może zaciągnąć;
- 8) podejmowanie uchwał w sprawie połączenia się spółdzielni, podziału spółdzielni oraz likwidacji spółdzielni;
- 9) rozpatrywanie w postępowaniu wewnątrzspółdzielczym odwołań od uchwał rady;
- 10) uchwalanie zmian statutu;
- 11) podejmowanie uchwał w sprawie przystąpienia lub wystąpienia spółdzielni ze związku oraz upoważnienie zarządu do podejmowania działań w tym zakresie;
- 12) wybór delegatów na zjazd związku, w którym spółdzielnia jest zrzeszona.

rada nadzorcza

- Rada sprawuje kontrolę i nadzór nad działalnością spółdzielni.
- Rada składa się co najmniej z trzech członków wybranych stosownie do postanowień statutu przez walne zgromadzenie, zebranie przedstawicieli lub zebrania grup członkowskich.
 - do rady mogą być wybierani wyłącznie członkowie spółdzielni.

rada nadzorcza

- kompetencje kontrolne i nadzorcze
- kompetencje uchwałodawcze
 - plany gospodarcze, programy działalności
- kompetencje związane z czynnościami zarządu
 - (niektóre czynności zarządu wymagają uprzedniej uchwały rady)
- kompetencje inne (określone w statucie)

zarząd

- Zarząd kieruje działalnością spółdzielni oraz reprezentuje ją na zewnątrz.
- Skład i liczbę członków zarządu określa statut.
 - może być jednoosobowy
- Członków zarządu, w tym prezesa i jego zastępców, wybiera i odwołuje, stosownie do postanowień statutu, rada lub walne zgromadzenie.
- Oświadczenia woli za spółdzielnię składają dwaj członkowie zarządu lub jeden członek zarządu i pełnomocnik.



DZIAŁALNOŚĆ

- Spółdzielnia prowadzi działalność gospodarczą na zasadach rachunku ekonomicznego przy zapewnieniu korzyści członkom spółdzielni.



odpowiedzialność

- Spółdzielnia odpowiada za swoje zobowiązania całym majątkiem.
- Członkowie spółdzielni nie odpowiadają za zobowiązania wobec wierzycieli.

majątek sp-ni

- udziały
- wpisowe
- wkłady członków
- środki wypracowane

fundusze

- spółdzielnia ma obowiązek tworzyć dwa fundusze:
 - udziałowy
 - wpłaty udziałów
 - odpisy na udziały
 - podział nadwyżki bilansowej
 - inne
 - zasobowy
 - wpłaty wpisowego
 - część nadwyżki bilansowej (min. 5%)

sprawozdanie finansowe

- Roczne sprawozdania finansowe spółdzielni podlegają badaniu pod względem rzetelności i prawidłowości.
 - Uchwałę w tym zakresie podejmuje rada nadzorcza.

lustracja

- Każda spółdzielnia obowiązana jest przynajmniej raz na trzy lata, a w okresie pozostawania w stanie likwidacji corocznie, poddać się lustracyjnemu badaniu legalności, gospodarności i rzetelności całości jej działania.
- Lustracja obejmuje okres od poprzedniej lustracji.

likwidacja

- ustawowa
 - upływ czasu
 - zmniejszenie się liczby członków poniżej minimum
 - zgodne uchwały walnych zgromadzeń odbytych dwu kolejno co 2 tygodnie
 - rażące i uporczywe naruszenia prawa
 - brak działalności min. 1 rok
- statutowa



spółdzielnia europejska

- SCE, z łac. Societas Cooperativa Europaea
- jedna z paneuropejskich form korporacyjnych, której głównym celem jest umożliwienie i ułatwienie prowadzenia działalności spółdzielczej w wymiarze transgranicznym

spółdzielnia europejska

- osobowość prawną uzyskuje z chwilą wpisu do rejestru jednego z państw członkowskich lub Państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego (miejsca siedziby)

spółdzielnia europejska

- może zostać założona przez co najmniej 5 osób fizycznych, zamieszkałych w co najmniej dwóch państwach członkowskich lub
- łącznie przez co najmniej pięć osób fizycznych i prawnych prawa publicznego lub prywatnego, które podlegają prawu co najmniej dwóch różnych państw członkowskich lub
- co najmniej 2 osoby prawne prawa publicznego lub prywatnego, które podlegają prawu co najmniej dwóch różnych państw członkowskich

Zasady tworzenia związków zawodowych

ZWIĄZKI ZAWO DOWE

- 1** Związek może powstać, jeśli uchwałę o jego utworzeniu podjęło **co najmniej 10 osób do tego uprawnionych.**
- 2** Osoby, które podjęły uchwałę o utworzeniu związku zawodowego, muszą także przyjąć statut i wybrać **komitet założycielski – od 3 do 7 osób.**
- 3** Status musi zawierać **zapis o nazwie związku oraz jego siedzibie.** Niezbędne jest też podanie terytorium, na którym będzie działać.
- 4** Dodatkowo dokument ten musi zawierać **zapis o przedmiocie działania** nowego związku, celach, zadaniach oraz sposoby i formy ich realizacji.
- 5** Powstający związek musi także określić **zasady nabywania i utraty członkostwa** oraz prawa i obowiązki członków.
- 6** Powstanie związku jest związane z określeniem jego struktury organizacyjnej oraz ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych mają **osobowość prawną.**
- 7** Status musi także określać **sposób reprezentowania związku** oraz osoby upoważnione do zaciągania zobowiązań majątkowych w jego imieniu.
- 8** Związek zawodowy **podlega obowiązkowi rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym.** Jeżeli komitet założycielski nie złoży w terminie 30 dni od dnia założenia związku wniosku o rejestrację, uchwała o utworzeniu związku traci moc. Rejestracja jest wolna od opłat sądowych.



związek zawodowy

- organizacja społeczna zrzeszająca ludzi pracy najemnej na zasadzie dobrowolności
- celem istnienia jest obrona interesów społeczno-ekonomicznych
- może być tworzony według kryteriów gałęzi produkcji, zawodu lub regionu, w którym operuje.
- może rozwijać działalność samopomocową, edukacyjną czy kulturalną



Związki zawodowe
Największym problemem dla szefa

związek zawodowy

- powstaje z mocy uchwały o jego założeniu, podjętej na zgromadzeniu założycielskim przez co najmniej 10 osób
- ma prawo uczestniczenia w sporach zbiorowych i zawierania układów zbiorowych pracy
- członkiem związku zawodowego może być każda osoba wykonująca pracę zarobkową

zakładowa organizacja związkowa

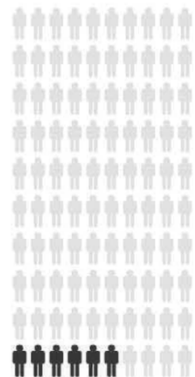
- uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:
 - pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji, albo
 - funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji

uprawnienia związków zawodowych

- zawieranie układów zbiorowych pracy
- prowadzenie sporów zbiorowych pracy
- zawieranie porozumień normatywnych w tym o zawieszeniu układu zbiorowego pracy, o stosowaniu układu zbiorowego pracy, o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy, o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia, w sytuacji przejścia zakładu pracy oraz w sprawie zwolnień grupowych
- uzgadnianie z pracodawcą treści regulaminów pracy, wynagradzania, premiowania, nagród oraz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych
- uzgadnianie z pracodawcą długości okresów rozliczeniowych
- wyrażanie zgody na nietworzenie planu urlopów
- uzgadnianie podziału środków na wynagrodzenia w państwowych jednostkach sfery budżetowej
- uzgadnianie przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych
- ustalanie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym
- powoływanie wspólnie z pracodawcą komisji pojednawczej
- ustalanie z pracodawcą wykazu stanowisk pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje, oraz szczegółowe zasady ich wydawania, a także warunki uzasadniające zapewnienie posiłków
- uzgadnianie z pracodawcą oraz ze służbą rehabilitacyjno-medyczną zakładowego regulaminu wykorzystania funduszu rehabilitacji

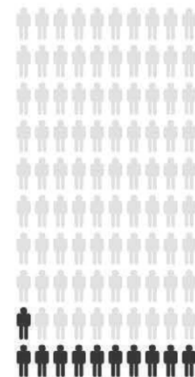
Związki zawodowe w Polsce

5,5%



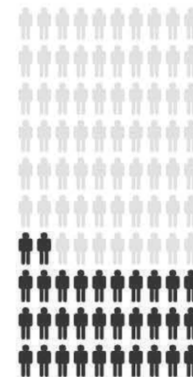
dorostych Polaków
deklaruje członkostwo
w związkach
zawodowych

10,5%



ogółu pracowników
najemnych deklaruje
członkostwo w związkach
zawodowych

32,0%



ogółu zatrudnionych
pracuje w podmiocie,
w którym jest związek
zawodowy

65,0%

pracowników instytucji publicznych pracuje w podmiocie,
w którym działa związek zawodowy

16,0%

pracowników sektora prywatnego (poza rolnictwem) wskazuje,
że pracuje w podmiocie, w którym działa związek zawodowy

40,0%

respondentów uważa, że związki zawodowe starają się
skutecznie działać, ale niewiele udaje im się osiągnąć*

52,0%

zatrudnionych pracuje w podmiocie,
w którym nie ma związku zawodowego

16,0%

zatrudnionych nie wie, czy
w zakładzie jest związek

* 25 proc. uznaje je za efektywne

Źródło: CBOS (październik/listopad 2021 r.)

strajk

- zbiorowe powstrzymywanie się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu zbiorowego
- środek ostateczny i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania innych możliwości rozwiązania sporu, chyba że pracodawca się od nich uchyla
- udział w strajku jest dobrowolny

spór zbiorowy

organizacja strajku

- żądania związku zawodowego
- odpowiedź pracodawcy
- negocjacje w razie odpowiedzi negatywnej
- mediacje w razie niepowodzenia negocjacji
 - możliwość organizacji strajku ostrzegawczego (2 godziny)
- organizacja strajku (po ważnym głosowaniu załogi)