

Wyrok z dnia 5 maja 1999 r.

I PKN 677/98

1. Przyjęcie pracownika spółdzielni pracy w poczet jej członków powoduje rozwiązanie pracowniczego i nawiązanie spółdzielczego stosunku pracy.

2. Członek spółdzielni pracy nie może pozostawać z nią w pracowniczym stosunku pracy.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 maja 1999 r. sprawy z powództwa Katarzyny M. przeciwko B. Spółdzielni Pracy „Z.” w B. o ustalenie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 29 października 1998 r. [...]

o d d a ł kasację i nie obciążył powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 29 października 1998 r. [...] oddalił apelację Katarzyny M. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Bydgoszczy z dnia 23 kwietnia 1998 r. [...], oddalającego jej powództwo o ustalenie, że pozostaje z B. Spółdzielnią Pracy „Z.” w stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji ustalił, a Sąd drugiej instancji uznał te ustalenia za prawidłowe, że powódkę od 1 września 1989 r. łączyła z pozwaną Spółdzielnią umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. W dniu 5 września 1990 r. Katarzyna M. została przyjęta w poczet członków Spółdzielni. Na okres od 7 września 1994 r. do 6 września 1997 r. udzielono jej urlopu wychowawczego. Pismem z dnia 28 grudnia 1994 r. powódka wypowiedziała Spółdzielni członkostwo. Spółdzielnia potraktowała jej oświadczenie jako równoczesne wypowiedzenie spółdzielczej umowy o pracę i przyjęła, że stosunek pracy między stronami ustał z dniem 31 marca 1995 r.

Taką datę zakończenia zatrudnienia wpisano w świadectwie pracy, podając, że stosunek pracy wygaś na podstawie art. 186 Prawa spółdzielczego i § 36 Statutu Spółdzielni. Świadectwo pracy wysłano powódce pocztą - zwykłym listem - w marcu 1995 r. We wrześniu 1996 r. Katarzyna M. uzyskała potwierdzenie w legitymacji ubezpieczeniowej, że przebywa na urlopie wychowawczym. Poświadczyła tę okoliczność świadek J., dokonując, bez sprawdzenia „w zeszycie”, wpisu w legitymacji przedłożonej jej przez mężczyznę, którego nie skojarzyła z osobą powódki. Powódka nie interesowała się swoim zatrudnieniem. Po przypadkowej rozmowie ze świadkiem J., we wrześniu 1996 r. złożyła wniosek o nagrodę jubileuszową z tytułu dziesięcioletniego okresu pracy. Z pisma o odmowie wypłaty gratyfikacji wynikało, że nie jest już pracownicą Spółdzielni. Odpis świadectwa pracy, którego - jak stwierdziła - nie otrzymała, wydano jej w październiku 1996 r. Powódce zaproponowano wówczas podjęcie pracy, ale propozycji tej nie przyjęła, uzasadniając odmowę ciążą i terminem porodu.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, z chwilą wstąpienia Katarzyny M. do Spółdzielni „zwykła umowa o pracę uległa przekształceniu w spółdzielczą umowę o pracę”. Ten pogląd prawny skorygował Sąd drugiej instancji przyjmując, że umowa o pracę rozwiązała się na mocy porozumienia stron, a w jej miejsce nawiązana została spółdzielcza umowa o pracę. Zgodnie bowiem z art. 182 § 1 Prawa spółdzielczego, spółdzielnia i jej członek mają obowiązek pozostawania w stosunku pracy. Od chwili przyjęcia powódki w poczet członków nie łączył stron żaden inny stosunek pracy poza spółdzielczą umową o pracę. Powódka „nie wyraziła w żadnej formie woli zawarcia z pozwaną ‘zwyklej’ umowy o pracę po wygaśnięciu jej członkostwa”.

Paragraf 17 Statutu B. Spółdzielni Pracy „Z.” stanowi, że jej członek może z niej wystąpić za co najmniej trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Zgodnie z art. 186 § 1 Prawa spółdzielczego i § 36 statutu Spółdzielni, z ustaniem członkostwa spółdzielcza umowa o pracę wygasa. Wpis w legitymacji ubezpieczeniowej o urlopie wychowawczym nie może dowodzić trwania zatrudnienia, albowiem został dokonany pod wpływem błędu pracownika.

Katarzyna M. zaskarżyła ten wyrok kasacją. Pełnomocnik powódki zarzucił naruszenie prawa materialnego, a to art. 186, 182 § 3 Prawa spółdzielczego oraz „przepisów Rozdziału II (umowa o pracę) Kodeksu Pracy, w zakresie zawierania i rozwiązywania umowy o pracę, a także błędną wykładnię, przez Sąd, par. 36 Statutu Pozwanej Spółdzielni, a mianowicie bezzasadne przyjęcie przez Sąd pierwszej ins-

tancji i Sąd drugiej instancji, że Powódka mogła być tylko zatrudniona u Pozwanej na podstawie członkowskiej umowy o pracę, i że była zatrudniona Powódka u Pozwanej na podstawie członkowskiej umowy o pracę (Podkreślenia moje A.P.) i skoro Powódka wypowiedziała Pozwanej swoje członkostwo u Pozwanej Spółdzielni, to zdaniem Sądu tym samym Powódka wypowiedziała członkowską umowę o pracę.”, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania według ich zestawienia. Jego zdaniem, przyjęcie powódki w poczet członków pozwanej Spółdzielni nie miało żadnego znaczenia dla trwania pracowniczego stosunku pracy na podstawie umowy z dnia 1 września 1989 r., albowiem nie został on nigdy rozwiązany. Od 5 września 1990 r. do 31 marca 1995 r. Katarzyna M. była członkiem Spółdzielni, jednak podstawę jej zatrudnienia stanowiła nieprzerwanie umowa o pracę. Także jako pracownik przebywała na urlopie wychowawczym. Poza tym, nie wszyscy pracownicy Spółdzielni zatrudnieni są na podstawie spółdzielczej umowy o pracę.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy nie są zasadniczo kwestionowane. Zastrzeżenia skarżącej dotyczą ich oceny i kwalifikacji prawnej. Istota problemu (sporu) sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy przyjęcie pracownika spółdzielni pracy w poczet członków tejże spółdzielni wpływa - i ewentualnie jak - na jego dotychczasowy status pracowniczy.

Zgodnie z art. 181 ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz.U. z 1995 r. Nr 54, poz. 288 ze zm.), powoływanej dalej także jako „ustawa”, przedmiotem gospodarczej działalności spółdzielni pracy jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków. Art. 182 § 1 tejże ustawy nakłada na spółdzielnię i jej członka obowiązek pozostawania w stosunku pracy. Jest to obowiązek stanowiący element treści stosunku członkostwa (zdanie 2 art. 182 § 1 ustawy). Obowiązek ten jest bezwzględny i ma charakter wzajemny, dwustronny. Członek może dochodzić jego wykonania przez spółdzielnię w drodze powództwa o zawarcie spółdzielczej umowy o pracę (art. 182 § 4 i art. 192 § 2 zdanie 1 ustawy). Odmowa zawarcia umowy przez członka stanowi podstawę wykluczenia go ze spółdzielni (art. 193 § 1 pkt 2 ustawy). Brak możliwości zatrudnienia

członka przez okres dłuższy niż rok uzasadnia wykreślenie go z rejestru członków spółdzielni (art. 194 § 1 pkt 1 ustawy). Wyjątki dopuszczające trwanie członkostwa bez równoczesnego zatrudnienia regułę tę potwierdzają. W czasie trwania członkostwa możliwe jest rozwiązanie spółdzielczej umowy o pracę tylko w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy (art. 186 ustawy), zmniejszenia na podstawie uchwały rady spółdzielni stanu zatrudnienia podyktowanego gospodarczą koniecznością (art. 187 pkt 1 ustawy), przyznania członkowi prawa do emerytury (art. 187 pkt 2 ustawy) oraz długotrwałej, usprawiedliwionej nieobecności w pracy (art. 189 § 1 ustawy w związku z art. 53 KP). Inne przepisy Prawa spółdzielczego łączą ustanie zatrudnienia z ustaniem członkostwa (art. art. 186 § 1 i § 2 in fine, 193, 194). Jest to oczywiste, skoro spółdzielczy stosunek pracy jest stosunkiem niesamoistnym i musi mu w każdym przypadku towarzyszyć stosunek członkostwa. Taki jego charakter usprawiedliwia fakt, że członek spółdzielni świadczy pracę w jakimś – mniejszym lub większym - zakresie także na własny rachunek. Przepisy wprowadzające odstępstwa od zasady pozostawiania członka spółdzielni w stosunku pracy z tą spółdzielnią mają charakter wyjątkowy, wobec czego należy je wyklądać i stosować ściśle.

Jedyną podstawę nawiązania stosunku pracy przez spółdzielnię z jej członkiem stanowi spółdzielcza umowa o pracę (art. 183 § 3 ustawy). Członek spółdzielni nie może być zatrudniony w ramach pracowniczego stosunku pracy. Obowiązujące prawo takiej możliwości nie przewiduje. Z tego też względu błędny jest pogląd prawny wyrażony w kasacji, jakoby powódka przez cały czas zatrudnienia u strony pozwanej pozostawała w pracowniczym stosunku pracy, zaś „epizod” członkowski nie miał żadnego znaczenia dla podstawy tego zatrudnienia.

Przyjęcie pracownika w poczet członków spółdzielni nie powoduje ex lege ustania (rozwiązania lub wygaśnięcia) umowy o pracę i zawarcia spółdzielczej umowy o pracę. Nie jest też zdarzeniem przekształcającym z mocy prawa pracowniczego stosunek pracy w spółdzielczy stosunek pracy, choć, w kontekście całościowej regulacji spółdzielczego stosunku pracy, byłoby to logiczne i uzasadnione funkcjonalnie. Dotychczasowa umowa o pracę powinna być zatem rozwiązana przez strony i w jej miejsce zawarta spółdzielcza umowa o pracę.

W rozpoznawanej sprawie strony wyraźnie nie złożyły oświadczeń woli, których skutki polegałyby na rozwiązaniu pracowniczego i nawiązaniu spółdzielczego stosunku pracy.

Zgodnie z art. 60 KC, stosowanym do stosunku pracy odpowiednio poprzez art. 300 KP, oświadczenie woli może być złożone przez każde zachowanie ujawniające wolę osoby je składającej w sposób dostateczny. Za takie zachowania mogą być uznane, z jednej strony, złożenie deklaracji członkowskiej przez pracownika, z drugiej, przyjęcie go w poczet członków przez spółdzielnię. Skoro członek zobowiązany jest do osobistej pracy w ramach prowadzenia wspólnego gospodarstwa, to wstępując do spółdzielni godzi się na taki rodzaj wykonywania zatrudnienia, jaki z mocy prawa, związany jest z członkostwem. Jeżeli przy tym jedyną możliwą podstawę zatrudnienia stanowi spółdzielcza umowa o pracę, to i jej zawarcie, jako obowiązek wynikający z treści stosunku członkostwa, objęte być musi co najmniej domniemaną wolą wyrażoną we wniosku o przyjęcie w poczet członków spółdzielni – deklaracji złożonej, pod rygorem nieważności, na piśmie.

Wypełnienie i złożenie przez pracownika deklaracji członkowskiej należy traktować jako oświadczenie w przedmiocie zgody na warunki zatrudnienia wynikające z Prawa spółdzielczego i Statutu Spółdzielni, a zatem na zmianę podstawy zatrudnienia. Zmiana podstawy zatrudnienia prowadzi zawsze do rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy i nawiązania „nowego”. Trafnie więc Sąd drugiej instancji ocenił materiał dowodowy i ustalił, że Katarzyna M. i Spółdzielnia Pracy „Z.” w sposób do rozumiany rozwiązały na mocy porozumienia łączącą je od 1 września 1989 r. umowę o pracę i w taki sam sposób zawarły w dniu 5 września 1990 r. spółdzielczą umowę o pracę na warunkach dotychczasowych, zmodyfikowanych treścią przepisów prawa, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów (art. 56 KC w związku z art. 300 KP).

Koncepcja zawieszenia pracowniczego stosunku pracy na czas trwania członkostwa, a taka jest sugestia skarżącej - jeśli odrzucić możliwość wykonywania pracy na innej podstawie niż spółdzielcza umowa o pracę - może wynikać z twierdzenia, że „Powódkę z Pozwaną, cały czas poczynszy od dnia 1 września 1989 r., łączyła zawsze nieczłonkowska (zwykła), zawarta na zasadach Kodeksu Pracy, umowa o pracę i ta nieczłonkowska umowa o pracę nigdy nie została wypowiedziana (rozwiązana)”, jest błędna. Zawieszenie stosunku pracy jest konstrukcją prawniczą i instytucją prawną właściwą stosunkowi pracy z mianowania. Stanowi wynikający z mocy ustawy lub woli pracodawcy sposób zmiany stosunku pracy nawiązanego na tej podstawie. Poza stosunkiem pracy z mianowania zawieszenie stosunku pracy nie występuje. Zawieszenie wzajemnych praw i obowiązków (na ogół nie wszystkich, a

tylko podstawowych) podmiotów stosunku pracy, to konstrukcja różna od zawieszenia stosunku pracy. Jej zastosowanie wymagałoby przyjęcia absurdalnej tezy, że pracownik spółdzielni pracy na czas członkostwa otrzymuje urlop bezpłatny.

Wniosek z powyższego taki, że wbrew odmiennemu twierdzeniu kasacji, od dnia 5 września 1990 r. jedyną podstawę zatrudnienia Katarzyny M. u strony pozwanej stanowiła spółdzielcza umowa o pracę.

Powódka wypowiedziała członkostwo Spółdzielni w dniu 22 grudnia 1994 r. Zgodnie z art. 198 § 1 Prawa spółdzielczego ustanie członkostwa powoduje wygaśnięcie spółdzielczej umowy o pracę. Według § 36 Statutu obowiązującego u strony pozwanej wypowiedzenie członkostwa jest równoznaczne z wypowiedzeniem spółdzielczej umowy o pracę. Dalsze zatrudnienie powódki w Spółdzielni, po 31 marca 1995 r., wymagałoby zawarcia umowy o pracę. Takiej umowy strony nie zawarły. Co więcej, złożoną przez Spółdzielnię ofertę pracy powódka odrzuciła. Nie jest trafne stanowisko skarżącej, że potwierdzenie w legitymacji ubezpieczeniowej, iż korzysta z urlopu wychowawczego dowodzi trwania zatrudnienia. Nie zastępuje ono, i nie może zastąpić, czynności kreującej stosunek pracy. Pomijając okoliczności dokonania wpisu, nie jest on oświadczeniem woli, lecz wiedzy. W sprawie nie ma także żadnego znaczenia podniesiona w kasacji okoliczność, że spółdzielnia zatrudnia osoby nie będące członkami. Nie narusza tym prawa.

W konkluzji należy stwierdzić, że Sąd prawidłowo zinterpretował art. 182 § 3 i 186 Prawa spółdzielczego oraz § 36 Statutu Spółdzielni i właściwie je zastosował, wobec czego w tym zakresie podstawy kasacji nie są usprawiedliwione.

Nie jest natomiast możliwa kasacyjna kontrola zasadności zarzutu naruszenia „przepisów Rozdziału II (umowa o pracę) Kodeksu pracy, w zakresie zawierania i rozwiązywania umowy o pracę”. Rozdział ten, zatytułowany „Umowa o pracę”, podzielony na siedem oddziałów, zawiera 42 przepisy, zaś skarżący ani w petitum kasacji, ani w jej uzasadnieniu nie wskazał, które z tej liczby przepisów zostały przez Sąd naruszone oraz w jaki sposób.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====