



Sygn. akt I UK 91/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z odwołania Z. W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w O.
o emeryturę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 kwietnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej ubezpieczonego od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]
z dnia 20 listopada 2015 r., sygn. akt III AUa [...],

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w [...] pozostawiając temu
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 listopada 2015 r. Sąd Apelacyjny w [...] oddalił apelację
Z. W. od wyroku Sądu Okręgowego w K. z dnia 22 grudnia 2014 r., mocą którego
oddalono odwołanie ubezpieczonego od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
Oddziału w O. z dnia 2 stycznia 2014 r., odmawiającej ubezpieczonemu prawa do

emerytury.

Z ustaleń dokonanych w sprawie, które w całości zaakceptował Sąd Apelacyjny, wynika, że Z. W. z dniem 1 października 1979 r. rozpoczął wykonywanie pracy na rzecz R. w K. (dalej S.), początkowo w oparciu o umowę o pracę. Z dniem 9 lutego 1980 r. odwołujący stał się jej członkiem i na tej podstawie wykonywał dalej pracę na rzecz S.

Z dniem 1 grudnia 1990 r. na zasadzie porozumienia między S. a „I.” Sp. z o.o. w K. (dalej jako X.), odwołujący się został oddelegowany do pracy w X. i pracę na jej rzecz wykonywał do dnia 31 sierpnia 2003 r., pracując w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego o ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony. Ze X. nie zawierał żadnych umów o pracę. Oprócz wnioskodawcy do pracy w X. zostały oddelegowane inne osoby, które wydawały odwołującemu się polecenia dotyczące pracy.

W ocenie Sądu drugiej instancji, wnioskodawca legitymuje się okresem składkowym i nieskładkowym (na dzień 1 stycznia 1999 r.) w wymiarze 32 lat, 9 miesięcy i 3 dni, w tym 3 lata i 18 dni pracy wykonywanej w szczególnych warunkach. Sąd Apelacyjny odwołał się art. 184 ust. 1 i art. 32 ust. 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1383, dalej ustawa emerytalna) oraz § 2 i 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. Nr 8, poz. 43, dalej rozporządzenie z 1983 r.).

Do okresu zatrudnienia w szczególnych warunkach nie może być uwzględniony okres zatrudnienia w R., gdyż był oparty na statusie członkostwa. Wnioskodawca otrzymywał wynagrodzenie obliczane według tak zwanych dniówek obrachunkowych i podlegał ubezpieczeniu społecznemu na podstawie dekretu z dnia 4 marca 1976 r. o ubezpieczeniu społecznym członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych oraz ich rodzin (jednolity tekst: Dz.U. z 1983 r. Nr 27, poz. 135). Zatrudnienie w R. (R.) nie było oparte na stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2012 r., I UK 384/11, LEX nr 1212661), a zatem wnioskodawca nie miał statusu pracownika, co z kolei wyklucza przyznanie emerytury w obniżonym wieku emerytalnym.

Przedmiotem działalności gospodarczej R. było prowadzenie wspólnego gospodarstwa rolnego w oparciu o osobistą pracę członków, a zdolny do pracy członek spółdzielni miał prawo i obowiązek pracować w spółdzielni w zakresie ustalonym przez statut. Specyfikę tego rodzaju zatrudnienia wyeksponował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 grudnia 1972 r., II CR 543/72 (OSNC 1973 nr 9, poz. 163), przyjmując, że art. 113 ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o spółdzielniach i ich związkach (Dz.U. Nr 12, poz. 61) statuuje swoisty stosunek prawny, odmienny zarówno od pracowniczego jak i spółdzielczego stosunku pracy, mianowicie stosunek wynikający z praw i obowiązków członka R., to jest wykonywania pracy w tej spółdzielni w zakresie ustalonym przez statut lub uchwałę walnego zgromadzenia. Do tego stosunku prawnego przepisy o spółdzielczym stosunku pracy nie mają zastosowania. W kolejnych latach ten kierunek wykładni prawa został podtrzymany (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 stycznia 2005 r., I UK 142/04, LEX nr 154234; z dnia 8 grudnia 2009 r., I UK 186/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz. 189). Oznacza to, w ocenie Sądu Apelacyjnego, że między członkiem R. a spółdzielnią nie zachodzi odrębny od stosunku członkostwa stosunek pracy. Uchwała walnego zgromadzenia R., że członkowie będą pracować na takich samych warunkach jak pracownicy, nie może zmienić charakteru prawnego ich zatrudnienia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2008 r., III UK 92/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 80). W rezultacie okres zatrudnienia w R. nie jest zaliczany do pracy w szczególnych warunkach wymaganych do uzyskania wcześniejszej emerytury. Jej członek nie jest bowiem pracownikiem, a tylko on ma prawo do takiego świadczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2012 r., I UK 384/11, LEX nr 1212661).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, statusu zatrudnienia wnioskodawcy nie zmienia fakt oddelegowania do X., bowiem nigdy nie stał się jej pracownikiem, skoro oddelegowanie nie było związane z nawiązaniem odrębnego stosunku pracy. Wypowiedzenie członkostwa w S. nastąpiło dopiero w 2003 r. i wówczas odwołujący się został wykreślony z rejestru członków.

Mając powyższe na uwadze, odwołujący się nie spełnia przesłanek do otrzymania emerytury. Dlatego jego apelacja podlegała oddaleniu w myśl art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego złożył wnioskodawca, zaskarżając rozstrzygnięcie w całości, zarzucając naruszenie:

1. prawa procesowego, to jest:

- art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. przez ich niezastosowanie, polegające na nierozpoznaniu przez Sąd drugiej instancji zarzutów podniesionych przez skarżącego w apelacji (ad 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10) i w konsekwencji brak faktycznego przeprowadzenia kontroli instancyjnej zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i nierozpoznanie istoty sprawy, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy;

- art. 382 k.p.c. przez jego niezastosowanie, polegające na pominięciu materiału dowodowego zebranego w sprawie (pisma skarżącego z dnia 25 kwietnia 2014 r., w którym przedstawiał swoje stanowisko wraz odwołaniem się do dokumentów), których to analiza doprowadziłaby Sąd do odmiennych wniosków, niż przyjętych w zaskarżonym wyroku;

- 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez ich niezastosowanie, polegające na niewskazaniu przez Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których sąd ten pominął część zebranego w sprawie materiału dowodowego, do której nawiązywały zarzuty apelacji i odmówił jej wiarygodności i mocy dowodowej;

- art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez ich niezastosowanie, polegające na przyjęciu przez Sąd Apelacyjny za własne ustaleń faktycznych, wniosków Sądu Okręgowego, bez merytorycznych rozważań w tej kwestii, w sytuacji, gdy zarzuty apelacji obejmowały sprzeczność ustaleń Sądu I instancji z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym;

- art. 385 k.p.c. przez jego zastosowanie i oddalenie apelacji.

2. prawa materialnego, to jest:

- art. 22 k.p. przez jego niezastosowanie i błędne przyjęcie, że oddelegowanie skarżącego do pracy w X. na czas nieokreślony, wykluczało możliwość faktycznego nawiązania z nią stosunku pracy;

- art. 58 k.c. przez błędne przyjęcie, że porozumienie o oddelegowaniu członka R. do pracy w X. jest ważne, podczas gdy z uwagi na cel w postaci obejścia prawa, brak podstawy prawnej oraz niezgodność z zasadami współżycia

społecznego oddelegowanie to było nieważne;

- art. 65 k.c. przez nieuwzględnienie okoliczności i realiów, w których złożone zostały oświadczenia woli, konstytuujące omawiane porozumienie, a także nieuwzględnienie rzeczywistego celu tego porozumienia, mimo że zostały one wskazane przez odwołującego się;

- art. 83 k.c. przez pominięcie faktu, że porozumienie o oddelegowaniu zostało zawarte dla pozoru, w celu obejścia prawa;

- art. 353¹ k.c. przez nieuwzględnienie okoliczności, że oddelegowanie członka R. do pracy w X. na pełen etat, na czas nieokreślony, który *de facto* wynosił 13 lat, było sprzeczne z naturą delegacji, która z istoty swej ma charakter tymczasowy, oraz sprzeczne z naturą stosunku członkostwa w R.

Mając powyższe na uwadze, skarżący domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i wyroku Sądu Okręgowego i przekazania sprawy temu ostatniemu do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, choć nie wszystkie jej zarzuty zasługują na uwzględnienie. Już wstępnie należy zasygnalizować, że obecny etap nie służy kontestowaniu wyników postępowania dowodowego. Z tego względu argumenty o naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. nie mogą prowadzić same w sobie do akceptacji wniosków skargi kasacyjnej. Sąd drugiej instancji nie jest zobligowany do ponowienia postępowania dowodowego, w sytuacji gdy przyjmuje ustalenia Sądu pierwszej instancji za własne. Sąd Najwyższy, rozstrzygając o skardze, jest, zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z

ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kwestionowania wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny.

Uchybienia w płaszczyźnie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., jako podstawy naruszenia prawa procesowego, zostały na tyle dostatecznie wyjaśnione w judykaturze, że obecnie pozostaje jedynie odesłać skarżącego do ugruntowanych w tej mierze stanowisk (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352; z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420; z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061).

Rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.) ma miejsce także wówczas, gdy wynik tego etapu postępowania jest niekorzystny dla skarżącego. Źródłem wadliwości procedowania z uwagi na treść art. 378 § 1 k.p.c. powinna być ułomność związana z brakiem należytego wyjaśnienia okoliczności spornych. Skarżący łączy je z treścią art. 382 k.p.c. i zarzuca Sądowi Apelacyjnemu pominięcie materiału dowodowego odnośnie do charakteru pracy odwołującego się. Możliwe jest natomiast powoływanie się na takie naruszenie przepisów postępowania, których ostateczną konsekwencją jest błędne ustalenie stanu faktycznego, a które nie należą do kategorii błędnej oceny dowodów, ani też błędnego wnioskowania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2017 r., V CSK 600/16, LEX nr 2401839).

W powyższej płaszczyźnie należy zauważyć, że pole badawcze sprawy obejmuje dwa wątki. Pierwszy dotyczy prawa do emerytury członka R. (dalej R. albo S.) z tytułu pracy w szczególnych warunkach, drugi obejmuje możliwość konwersji stosunku członkostwa w kierunku uzyskania statusu pracownika i realizacji ryzyka starości w obniżonym wieku emerytalnym.

Pierwsze zagadnienie zostało trafnie omówione przez Sąd Apelacyjny, który

prawidłowo dostrzegł jednolite stanowisko judykatury. Już w wyroku z dnia 18 stycznia 2005 r., II UK 136/04 (LEX nr 602703) Sąd Najwyższy jednoznacznie rozstrzygnął, że do okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze nie wlicza się okresu pracy wykonywanej w ramach członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej. Stanowisko to zostało podtrzymane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., I UK 142/01 (ONSP 2005 nr 17, poz. 272), w którym stwierdzono, że praca w charakterze członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej nie daje prawa do przejścia na emeryturę w wieku niższym niż podstawowy wiek emerytalny z uwagi na zatrudnienie w szczególnych warunkach. W tym kierunku też wypowiadał się konsekwentnie Sąd Najwyższy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 października 2009 r., I UK 115/09, LEX nr 558571; z dnia 8 grudnia 2009 r., I UK 186/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz. 189 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I UK 83/11, LEX nr 1646873). Także na gruncie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 r. w sprawie wcześniejszych emerytur dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. Nr 4, poz. 27) przyjmowano, że osoba będąca członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej nie ma - w razie likwidacji tej spółdzielni - prawa do wcześniejszej emerytury (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 1992 r., II UZP 25/92, OSNC 1992 nr 6, poz. 11), jak też uchwała walnego zgromadzenia rolniczej spółdzielni produkcyjnej stanowiąca, że „członkowie będą pracować na takich samych warunkach jak pracownicy”, nie może zmienić charakteru prawnego ich zatrudnienia (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2008 r., III UK 92/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 80).

Powyższe stanowisko judykatury zostało sformułowane w podwójnej płaszczyźnie między spółdzielnią a jej członkiem. W realiach faktycznych sprawy w węzeł prawny włączony zostaje odrębny podmiot, to jest „I.” Spółka z o.o. w K. (dalej powoływane jako X.). W ten sposób ujawnia się wątek drugi, który ma znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia sporu. Jednak ów dotychczas został marginalnie potraktowany przez Sąd drugiej instancji, przez formalne spojrzenie na ujawnione w sprawie okoliczności faktyczne. Rzecz dotyczy sytuacji, w której skarżący jako członek rolniczej spółdzielni produkcyjnej został oddelegowany do pracy w X., na rzecz której w okresie od 1 grudnia 1990 r. do 31 sierpnia 2003 r.

wykonywał pracę na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego powyżej 3,5 tony.

Tego rodzaju konglomerat zdarzeń implikuje szereg wątpliwości, przede wszystkim, czy członek R. jest zobowiązany do wykonywania pracy najemnej na rzecz innego podmiotu, zwłaszcza w przypadku kapitałowego powiązania ze spółdzielnią. Odpowiedź na tak wywołane zagadnienie wymaga uporządkowania przedpola, w szczególności przez poszukiwanie nadrzędnego motywu interpretacyjnego, a mianowicie czy jest on usadowiony w zasadzie swobody umów (art. 353¹ k.c.), czy też w specyfice przepisów ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo Spółdzielcze (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1560, dalej jako pr. spółdzielcze), czy też wynika z przepisów Kodeksu pracy z racji charakteru wykonywanej pracy (art. 22 § 1 k.p.).

Prima facie, widoczne staje się kompleksowe uregulowanie statusu członkostwa w R. przez przepisy Prawa spółdzielczego oraz statutu spółdzielni. Zgodnie z art. 155 ustawy zdolny do pracy członek spółdzielni ma prawo i obowiązek pracować w spółdzielni w rozmiarze ustalany corocznie przez zarząd, stosownie do potrzeb wynikających z planu działalności gospodarczej spółdzielni. Realizacja tego obowiązku nie wymaga żadnej dodatkowej umowy, zwłaszcza umowy z zakresu prawa pracy. Stąd przyjmuje się w literaturze, że zatrudnienie członków R. odbywa się na podstawie umowy cywilnoprawnej, która jest odmienna od umowy o pracę, i spółdzielczej umowy o pracę (zob. M. Gersdorf, Prawo zatrudnienia, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis 2013). Umowa jest naturalnie relacją dwustronną, w której po jednej stronie występuje R. a po drugiej jej członek (osoba fizyczna). Ten ostatni ma prawo i obowiązek pracować na rzecz spółdzielni oraz korzystać z jej dochodu przez stosowny udział, odpowiedni do warunków pracy, kwalifikacji, odpowiedzialność z tytułu powierzonej funkcji. Specyfika tej umowy wykazuje pewne podobieństwa do umowy o pracę, gdyż zakłada osobiste wykonywanie pracy przez członka spółdzielni, a więc przełamuje możliwość wykonania zobowiązania przez osobę trzecią.

Interesująco przedstawia się problem czy członek spółdzielni może pozostawać z nią w więcej niż jednym stosunku prawnym. W myśl art. 138 pr. spółdzielczego, przedmiotem działalności rolniczej spółdzielni produkcyjnej jest

prorowadzenie wspólnego gospodarstwa rolnego oraz działalności na rzecz indywidualnych gospodarstw rolnych członków. Spółdzielnia może również prowadzić inną działalność gospodarczą. Cechą tego rodzaju spółdzielczości jest prowadzenie wspólnego gospodarstwa rolnego, w tym na rzecz indywidualnych gospodarstw rolnych członków. W tym zresztą celu członkowie spółdzielni wnoszą wkłady gruntowe albo pieniężne. Na poczet tego wkładu spółdzielnia może przyjąć środki produkcji, jak: inwentarz żywy, pasze, materiał siewny, urządzenia, maszyny i narzędzia przydatne we wspólnym gospodarstwie (art. 152 pr. spółdzielczego). W doktrynie określa się, że R. może prowadzić działalność podstawową i uzupełniającą. Dodatkowa działalność nie musi być związana (bezpośrednio lub pośrednio) z rolnictwem i zaspakajaniem potrzeb członków spółdzielni. Może wcale nie łączyć się z produkcją rolną. Ważne jednak, by nie miała charakteru dominującego, a była jedynie jej działalnością uboczną, uzupełniającą podstawowy profil funkcjonowania spółdzielni zgodny z celami tego typu organizacji gospodarczych. W przeciwnym razie mielibyśmy do czynienia z niemożliwą do zaakceptowania sytuacją przekształcenia R. w klasyczne przedsiębiorstwo przemysłowe lub handlowo-usługowe (zob. Prawo spółdzielcze. Komentarz do art. 138, pod red. K. Osajdy, C.H. Beck 2018 r.).

Transponując powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, należy ocenić czy po utworzeniu X., jej działalność w zakresie wykonywania przewozów w kraju i za granicą, może być kwalifikowana właśnie jako działalność uboczna R., przy jednoczesnym zachowaniu (prowadzeniu) działalności podstawowej. Jeżeli tak, to powstaje pytanie, czy R. może delegować do pracy w X., posiadającej odrębny byt prawny, swoich członków. W ocenie Sądu drugiej instancji, R. była uprawniona do oddelegowania skarżącego do pracy w X. Podstawą był wciąż stosunek członkostwa, co jednoznacznie eliminuje możliwość przyznania prawa do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach. Stosowne uprawnienie Sąd Apelacyjny wywodzi z treści statutu. Zgodnie z jego § 55 ust. 5 zarząd za zgodą członka może oddelegować go do pracy w organizacjach, przedsiębiorstwach, w których S

jest członkiem względnie udziałowcem albo przydzielić w tych podmiotach pracę.

Gramatyczne brzmienie przywołanego fragmentu statutu przewiduje dwie

możliwości. Pierwsza to oddelegowanie, druga, wyodrębniona alternatywą rozłączną (wyłączoną), przydzielenie pracy w określonym podmiocie. Już z tego względu konieczna jest szersza uwaga odnośnie do obu form, gdyż o faktycznej treści relacji nie decyduje nazwa czynności, lecz jej treść (art. 65 § 2 k.c.).

Delegować, to wysyłać kogoś jako swego przedstawiciela lub do wykonania określonego zadania (Słownik Języka Polskiego PWN, Warszawa 2006 r.). Zatem widoczny staje się nacisk na temporalne ujęcie czynności do wykonania, która ma z góry określony początek i koniec, przy czym termin zakończenia nie musi być wyznaczony datą dzienną. Dane pojęcie kojarzy się z podróżą służbową, typową w stosunkach pracowniczych. Zakłada ona przemieszczanie się pracownika w celu wykonania określonego polecenia służbowego poza stałym miejscem pracy i wiąże się z prawem zatrudnionego do rekompensaty (diety, koszty noclegu, przejazdu). Oddelegowanie może być rozumiane jako skierowanie osoby do wykonania innej pracy w podmiocie kierującym, jak też do takiej samej lub innej pracy w innym podmiocie prawa (u osoby trzeciej). Tego rodzaju praktyka jest także właściwa prawu pracy, bowiem wówczas można mówić o sytuacji opisanej w art. 42 § 4 k.p., czyli powierzeniu innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Tymczasem sytuacja członka R. jest właściwa prawu cywilnemu, co nie pozwala na stosowanie do niego rozwiązań pracowniczych z mocy ustawy. Źródłem może być jedynie umowa. Nie inaczej było w sprawie, skoro stosowne porozumienie, za zgodną członka spółdzielni, zawarła R. ze X. Z umowy można odczytać, że skarżący miał za zadanie wykonywać na rzecz X. pracę na stanowisku kierowcy, a wynagrodzenie będzie ustalane przez R. w porozumieniu ze X., przy czym dokonane wpłaty przez R. zostaną zrekompensowane przez X. Treść umowy nie przewiduje znacznika czasowego, co może uzasadniać konieczność oceny takiego zapisu przez pryzmat art. 58 k.c. lub art. 83 § 1 k.c., co szeroko kontestuje skarga kasacyjna, skoro to „oddelegowanie” trwało przez trzynastcie lat pracy w X. Stąd wyjaśnienia wymaga, czy w tym okresie skarżący uiszczał składki członkowskie, jak też partycypował w zysku R., czy też stosunek członkostwa został faktycznie zawieszony (nie był realizowany), a wykonujący pracę podlegał władztwu X.,

wykonując pracę podporządkowaną, której przejawem - mimo braku odrębnej umowy - było otrzymywanie od pracodawcy innych świadczeń związanych z pracą (np. w odniesieniu do kierowcy wchodzi w grę diety, ryczałty) i tym samym podlegał zakładowym źródłom prawa pracy (regulaminy).

Z drugiej strony analiza treści powyższego porozumienia może być wyznacznikiem „przydzielenia pracy”, o czym stanowił statut R. w § 55 ust. 5. Tego rodzaju zapis statutu oznaczałby prawo R. do przydzielania pracy w ujęciu prawnym, zmierzającym w razie zgody członka spółdzielni do nawiązania odrębnego od stosunku członkostwa stosunku pracy, w podmiocie zależnym od R., lecz odrębnym z punktu widzenia prawa pracy. Status właścicielski X. nie ma znaczenia, to znaczy z faktu, że współnikiem X. była R. nie wynika brak możliwości uzyskania przez ten pierwszy podmiot statusu pracodawcy. W krajowym porządku prawnym o statusie pracodawcy nie decyduje obecnie model właścicielski, lecz zarządczy, niezależnie od skali krytyki tego ostatniego w doktrynie prawa pracy. Krótko mówiąc, pracodawcą jest jednostka organizacyjna, której kierownictwo ma mandat do zarządzania nią i kierowania pracownikami bez względu na to, czy jednocześnie posiada tytuł majątkowy do zakładu pracy (Z. Hajn, Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy, cz. 1, PiZS 1997 nr 5, s. 19). Współczesne stosunki prawne ujawniają konfigurowanie różnych struktur, których celem jest optymalizacja publicznych ciężarów (składki na ubezpieczenie społeczne), czy też wykorzystywanie ulg, zwolnień podatkowych (np. brak obowiązku opłacania podatku dochodowego przez jeden podmiot). Z tego względu status płatnika składek na ubezpieczenie społeczne nie może być nadrzędnym kryterium oceny rodzaju pracy wykonywanej przez odwołującego się, lecz jednym z elementów podlegających ocenie, podobnie jak ilość członków R., którzy zostali „oddelegowani” do pracy w X., pełniąc tym samym funkcje nadrzędne względem skarżącego. Z rozważaniami w tym kierunku korespondują postanowienia dekretu z dnia 4 marca 1976 r. o ubezpieczeniu społecznym członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych oraz ich rodzin (jednolity tekst: Dz.U. z 1983 r. Nr 27, poz. 135). Zgodnie z jego art. 1 pkt 1 ubezpieczenie społeczne obejmowało członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz innych spółdzielni, zrzeszonych w Centralnym Związku Rolniczych Spółdzielni Produkcyjnych, którzy

wykonują pracę w tych spółdzielniach. *Ergo*, nie podlegają temu szczególnemu ubezpieczeniu osoby, które nie wykonywały pracy w R., lecz w innych podmiotach prawa.

W końcu prawo nie zabrania pozostawiania jednej osoby w kilku stosunkach prawnych, pod warunkiem jednak, że każdy z tych stosunków będzie miał za swój przedmiot, zobowiązanie do wykonywania różnorodnych prac. W judykaturze wyrażono stanowisko, że w ramach stosunku pracy pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie czynności określonych w umowie o pracę na rzecz innego podmiotu, co nie oznacza, że wskutek tego pracownik staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 1998 r., I PKN 71/98 (OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 282). W tle okoliczności faktycznych sytuacja wygląda zgoła odmiennie, bowiem to R. kieruje osobę do pracy w innym zakładzie, który nie podlega już Prawu spółdzielczemu i nie rządzi się cechami typowymi dla stosunku członkostwa, a więc nie może być samodzielnie kreowany przez cechy prawa cywilnego, jeżeli sposób jego realizacji odpowiada tak zwanym właściwościom świadczenia pracy. Na tym tle konstytutywne cechy zatrudnienia są określane przez dobrowolne i osobiste świadczenie odpłatnej pracy, w sposób ciągły i podporządkowany na rzecz pracodawcy, który ponosi ryzyko związane z zatrudnieniem. Niewątpliwie rozwijające się stosunki społeczne krzyżują zazwyczaj typowe cechy zobowiązania pracowniczego i cywilnoprawnego. Zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych staje się powszechne, zwłaszcza w warunkach zmiennego zapotrzebowania na pracę. Ekonomiczny aspekt wyboru zatrudnienia aktualizuje interwencję Państwa w celu zapewnienia prawu pracy funkcji ochronnej. Przejawem tej działalności była ingerencja ustawodawcy w treść art. 22 k.p. przez modyfikację poszczególnych norm prawnych, dodanie nowych jednostek redakcyjnych. Jednym z istotnych aspektów podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze miejsca świadczenia pracy. Samo pojęcie „miejsca pracy” nie zostało zdefiniowane w Kodeksie pracy. W orzecznictwie przez tę nazwę rozumiana jest jednostka przestrzeni, gdzie pracownik stale (z reguły) rozpoczyna i kończy codzienną pracę. Nie musi to być przy tym miejsce, w którym pracodawca ma swą siedzibę. Od tak określonego miejsca pracy, będącego

jednym z warunków umowy o pracę, odróżnia się miejsce wypełniania obowiązków pracowniczych, czyli wykonywania poszczególnych czynności, które składają się na dany rodzaj pracy. Mówiąc o „miejscu wyznaczonym do wykonywania poszczególnych czynności przez pracownika”, należy mieć na myśli każde miejsce wskazane przez pracodawcę w ramach jego uprawnień kierowniczych. Ponadto dopuszcza się możliwość oznaczenia w treści umowy o pracę miejsca wykonywania pracy w sposób zmienny, przy czym w tym wypadku zmienność miejsca pracy musi wynikać z samego charakteru (rodzaju) pełnionej pracy. Dotyczy to przykładowo kierowców, serwisantów, personelu latającego, kolejarzy czy przedstawicieli handlowych. Specyfika ich pracy, konieczność ciągłego przemieszczania się w przestrzeni i przebywania w różnych miejscach oddalonych od siedziby pracodawcy, skutkuje możliwością ustalenia w umowie o pracę „miejscu wykonywania pracy” przez wskazanie jakiegoś ściśle określonego obszaru geograficznego. Pod pojęciem miejsca pracy rozumie się także pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy (por. J. Borowicz: Określanie w umowie o pracę miejsca wykonywania pracy, *Monitor Prawa Pracy* 2012 nr 8, s. 416- 418; T. Duraj: Podporządkowanie pracownika pracodawcy w aspekcie miejsca świadczenia pracy - wybrane problemy, *Monitor Prawa Pracy* 2012 nr 12, s. 634; M. Mędrala: Wybrane problemy związane ze wskazaniem miejsca pracy w umowie o pracę, *Monitor Prawa Pracy* 2009 nr 3, s. 136).

W każdym wypadku wyznaczenie miejsca pracy powinno pozostawać w związku funkcjonalnym z zakresem działania danego przedsiębiorstwa. Chodzi o takie miejsce, które mieści się w granicach władztwa danego podmiotu zatrudniającego, by w ramach realizacji funkcji porządkowania mógł wydać polecenie wykonywania tam pracy, realizacji określonych obowiązków i korzystania z jej rezultatów. Podzielając zapatrywanie, że miejsce wykonywania pracy stanowi jeden z podstawowych elementów treści umowy o pracę nie można aprobować praktyki dorozumianego „stałego oddelegowania” do innego podmiotu. W innym wypadku dopuszczono by możliwość jednostronnej moderacji ustalonego parametru związanego z miejscem jej wykonywania w związku z uzyskaniem

członkostwa w R., czyli podmiocie o specyficznych cechach i funkcji w systemie prawa powszechnego.

Summa summarum trafne okazały się zarzuty natury procesowej (art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c.), bowiem w toku postępowania apelacyjnego, które jest ponownym rozpoznaniem sprawy, a nie środkiem zaskarżenia, przedstawiono szereg informacji mogących rzutować na kierunek rozstrzygnięcia. W sprawach o emeryturę na pierwszy plan wysuwają się okoliczności faktyczne. Te z racji charakteru pracy skarżącego w X., nabierają szczególnej wagi w odniesieniu do przyczyny swoistego transferu odwołującego się, jak i towarzyszących temu zdarzeń. Uwzględnienie występujących w sprawie wątków umożliwi dopiero ocenę, czy skarżący spełnia prawo do uzyskania emerytury w tytułu pracy w szczególnych warunkach, mając na uwadze wszystkie podnoszone przez niego okresy zatrudnienia.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. O kosztach postępowania rozstrzygnięto po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.