

Sygn. akt III PK 12/20

POSTANOWIENIE

Dnia 15 grudnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa R.Z.

przeciwko Rolniczej Spółdzielni Produkcyjnej w Z.

o przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zapłatę kwoty 11762,90,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 15
grudnia 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Z.

z dnia 31 grudnia 2018 r., sygn. akt IV Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Z., wyrokiem z dnia 31 grudnia 2018 r., oddalił apelację R.Z. od wyroku Sądu Rejonowego w Z. z dnia 3 października 2018 r., mocą którego oddalono jej powództwo o przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy.

W sprawie ustalono, że R.Z. wnioskiem z dnia 2 października 1990 r. zwróciła się do Rolniczej Spółdzielni Produkcyjnej w Z. o przyjęcie jej w poczet członków Spółdzielni z dniem 2 października 1990 r., będąc zatrudnioną w Banku Spółdzielczym w S.

W dniu 8 lutego 1991 r. poprzedni pracodawca powódki (Bank Spółdzielczy w S.) wyraził zgodę na przejście do pracy powódki w Rolniczej Spółdzielni Produkcyjnej w Z. (dalej RSP lub Spółdzielnia), w ramach porozumienia między

zakładami. W dniu 21 grudnia 1991 r. powódka złożyła deklarację członkowską, a uchwałą nr [...] /93 Walnego Zgromadzenia z dnia 17 lipca 1993 r. została przyjęta na członka RSP. R.Z. jako jej członek wykonywała obowiązki księgowej.

W dniu 24 sierpnia 2017 r. decyzją zarządu, powódka została poinformowana, że ze względu na likwidację jej stanowiska pracy, zostanie przeniesiona na inne stanowisko pracy - magazyniera. Powódka nie podjęła pracy na tym stanowisku. Ze względu na brak możliwości przeprowadzenia inwentaryzacji w Magazynie Nr [...], powódka została skierowana na urlop bezpłatny od 16 października 2017 r. do 27 października 2017 r. i od 30 października 2017 r. do 16 marca 2018 r. Pismem z dnia 19 marca 2018 r. poinformowano powódkę, że pozostaje członkiem niepracującym, z uwagi na likwidację jej stanowiska pracy i brakiem możliwości powierzenia jej nowych obowiązków.

Sądy rozpatrujące sprawę uznały, że powódka wobec złożenia wniosku o przyjęcie jej w poczet członków, a następnie złożenia deklaracji członkowskiej - stała się członkiem tej Spółdzielni, a członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej nie łączy ze spółdzielnią stosunek pracy. Oznacza to, że strony niniejszego sporu nie łączył stosunek pracy, lecz stosunek cywilnoprawny członkostwa. W związku z tym, powódce nie przysługują roszczenia przewidziane w kodeksie pracy w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w pkt I i II. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej wskazał na występowanie istotnego zagadnienia prawnego, dotyczącego możliwości przekształcenia się stosunku pracy w oparciu o umowę o pracę w stosunek spółdzielczy, jedynie w oparciu o przyjęcie pracownika w poczet członka w sytuacji, gdy stosunek zobowiązaniowy między stronami powstał na skutek przeniesienia pracownika między zakładami pracy w ramach porozumienia, a stosunek członkostwa nie wiąże się z koniecznością zawarcia spółdzielczej umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikuje się do merytorycznego rozpoznania.

Skarżący, który jako uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał przyczynę określoną w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., powinien odpowiednio sformułować zagadnienie prawne, wskazać przepisy prawa, na których tle zagadnienie się wyłoniło oraz przedstawić argumentację jurydyczną

uzasadniającą możliwość rozbieżnych ocen prawnych oraz świadczącą o istotności tego zagadnienia. Zagadnienie jest istotne, jeżeli jego rozstrzygnięcie ma znaczenie dla ukierunkowania praktyki sądowej i rozstrzygnięcia sprawy, w której zagadnienie powstało, wywołuje poważne wątpliwości, a zarazem nie było dotychczas rozstrzygnięte w judykaturze albo dotychczasowe orzecznictwo wymaga zmiany. Sformułowane przez skarżącą zagadnienie prawne nie czyni zadość wskazanym wymaganiom.

Kwestia dotycząca charakteru prawnego pracy wykonywanej w ramach członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej była już wyjaśniana w judykaturze Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 25 kwietnia 2012 r., I UK 383/11 (LEX nr 1215134), Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, że zatrudnienie wynikające ze stosunku członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej nie odpowiada warunkom opisanym w art. 22 § 1 k.p., bowiem z jego istoty wynikają prawa i obowiązki niewystępujące w stosunku pracy.

Wcześniej, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2009 r., I UK 186/09 (OSNP 2011 nr 13-14, poz. 189), stwierdził, że prawa i obowiązki członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych są uregulowane w odmienny sposób od praw i obowiązków pracowniczych. Przy czym wyraźnie trzeba zaznaczyć, że niekorzystanie przez spółdzielcę z przysługujących mu praw nie oznacza, że nie kształtują one treści stosunku prawnego łączącego go ze spółdzielnią. Niektóre prawa i obowiązki związane z wykonywaniem pracy członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej mogą być podobne lub identyczne jak wynikające z zatrudnienia pracowniczego. Z istoty członkostwa wynika obowiązek członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej do działania przy prowadzeniu wspólnego gospodarstwa rolnego oraz działalności na rzecz indywidualnych gospodarstw rolnych członków (art. 138 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze, jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 275), w ramach ustalonej w spółdzielni organizacji pracy - wymaganej i niezbędnej wobec wieloosobowego składu spółdzielni. Ustalone zasady kooperacji mogą zatem przypominać wykonywanie pracy pod kierownictwem w określonym miejscu i czasie, ale podporządkowanie spółdzielcy regułom wynikającym z tej organizacji pracy jest właśnie immanentną cechą stosunku członkostwa. Podkreślenia wymaga też, że to ustawodawca wybrał dla członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej inną podstawę zatrudnienia niż umowa o pracę. W art. 155 § 1 Prawa spółdzielczego stwierdza się, że zdolny do pracy członek tej spółdzielni ma prawo i obowiązek pracować w spółdzielni w rozmiarze ustalonym corocznie przez zarząd, stosownie do potrzeb wynikających z planu działalności gospodarczej spółdzielni. Zgodnie z art. 156 § 1 ustawy, oprócz członków spółdzielnia może zatrudniać także ich domowników. Natomiast zatrudnienie osób niebędących członkami spółdzielni jest regulowane w art. 157 tej ustawy. Przepis ten stanowi, że spółdzielnia, poza członkami i domownikami, może zatrudniać stosownie do swoich

potrzeb również inne osoby na podstawie umowy o pracę lub na podstawie innego stosunku prawnego, którego przedmiotem jest świadczenie pracy.

Zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w Z. uwzględnia przedstawione wyżej stanowisko judykatury w zakresie omawianej kwestii. Skarżący nie przedstawił argumentów jurystycznych przemawiających za ewentualną zmianą dotychczasowej linii orzeczniczej w zakresie omawianej kwestii.

Skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołuje się na kontynuację zatrudnienia powódki, wskazując, że podstawą zatrudnienia w Spółdzielni było porozumienie zawarte między dotychczasowym a nowym pracodawcą. Należy przypomnieć, że porozumienie pracodawców jest bardziej rozbudowaną czynnością prawną niż rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Obejmuje ona trzy elementy: porozumienie dwóch pracodawców, rozwiązanie stosunku pracy między pracownikiem a dotychczasowym pracodawcą oraz nawiązanie przez pracownika stosunku pracy z nowym pracodawcą. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 1977 r., I PRN 141/76 (OSNCP 1977 nr 8, poz. 147), zgodnie z którym zmiana pracy w wyniku porozumienia zakładów następuje wówczas, gdy porozumienie to jest połączone z rozwiązaniem stosunku pracy między pracownikiem a dotychczasowym zakładem pracy i nawiązaniem przez tego pracownika stosunku pracy z nowym zakładem pracy. Porozumienie pracodawców samo w sobie nie gwarantuje pracownikowi zachowania dotychczasowych uprawnień, a o uprawnieniach i obowiązkach pracownika u nowego pracodawcy decyduje bowiem nowa umowa o pracę i przepisy prawa pracy obowiązujące u tego pracodawcy (zob. L. Florek w: Kodeks Pracy. Komentarz, Warszawa 2017, LEX). Mając na uwadze stan faktyczny sprawy, treść stosunku prawnego łączącego powódkę ze spółdzielnią została ukształtowana odrębnie od zatrudnienia pracowniczego, do czego strony miały pełne prawo.

Z tego względu Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398²¹ i art. 108 § 1 k.p.c.