

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 23 maja 1996 r.
II UZP 22/95**

Przewodniczący SSN: Teresa Romer (sprawozdawca), Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza, Józef Iwulski, Kazimierz Jaśkowski, Andrzej Kijowski, Jerzy Kuźniar, Walerian Sanetra,

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Witolda Bryndy, w sprawie z wniosku Janiny Ś. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. o jednorazowe odszkodowanie, po rozpoznaniu w dniu 23 maja 1996 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez skład trzech sędziów Sądu Najwyższego postanowieniem z dnia 19 października 1995 r., [...]:

"Czy Powszechna Spółdzielnia Spożywców "Społem" może być po dniu 4 lipca 1993 r. traktowana jako uspołeczniony zakład pracy w rozumieniu art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 1983 r., Nr 30, poz. 144 ze zm.)?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Powszechna Spółdzielnia Spożywców "Społem" nie jest uspołecznionym zakładem pracy w rozumieniu art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1983 r., Nr 30, poz. 144 ze zm.).

U z a s a d n i e

Przedstawione przez skład trzech sędziów Sądu Najwyższego powiększonemu składowi Sądu Najwyższego zagadnienie prawne przytoczone w sentencji uchwały powstało na tle następującego stanu faktycznego.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. odmówił Janinie Ś., zatrudnionej w PSS "Społem" w J., jednorazowego odszkodowania z tytułu uszczerbku na zdrowiu powstałego wskutek wypadku przy pracy, któremu uległa 23 stycznia 1995 r. Podstawą odmowy było stwierdzenie przez organ rentowy, wbrew treści protokołu powypadkowego, że zdarzenie powodujące uszczerbek na zdrowiu wnioskodawczyni nie było wypadkiem przy pracy w rozumieniu art. 6 ustawy z 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1983 r., Nr 30, poz. 144 ze zm.).

W odwołaniu wniesionym do Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. Janina Ś. zakwestionowała prawo ZUS do oceny ustaleń protokołu powypadkowego sporządzonego przez zakład pracy, w którym uznano, że uległa wypadkowi przy pracy. Według wnioskodawczyni organ rentowy nie był uprawniony do kontroli ustaleń protokołu powypadkowego.

Organ rentowy zakwestionował treść protokołu, ponieważ zdarzenie, które wywołało uszczerbek zdrowia nie zostało zgłoszone niezwłocznie, lecz dopiero po upływie

5 dni. ZUS podkreślił, że jako płatnik świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, jest uprawniony do kontroli okoliczności zdarzenia przed skierowaniem osoby starającej się o jednorazowe odszkodowanie na badanie lekarskie celem ustalenia procentu uszczerbku na zdrowiu. Postanowieniem z 4 kwietnia 1995 r. Sąd uchylił zaskarżoną decyzję i przekazał sprawę obwodowej komisji do spraw inwalidztwa i zatrudnienia dla ustalenia, czy i jaki procent uszczerbku na zdrowiu występuje u wnioskodawczyni w wyniku wypadku. W ocenie Sądu orzeczenie komisji lekarskiej powinno stanowić podstawę do wypłacenia przez zakład pracy jednorazowego odszkodowania z tytułu następstw wypadku przy pracy.

W zażaleniu na to postanowienie ZUS domagał się jego zmiany lub uchylenia jako niezgodnego z aktualnie obowiązującymi przepisami. W uzasadnieniu zażalenia ZUS podał, że PSS "Społem" nie jest uspołecznionym zakładem pracy i dlatego organ rentowy, a nie zakład pracy jest obowiązany do ewentualnego wypłacenia jednorazowego odszkodowania z tytułu następstw wypadku. ZUS uznał, że jest płatnikiem jednorazowego odszkodowania ponieważ z dniem 5 lipca 1993 r. weszła w życie ustawa o podatku od towarów i usług (Dz. U. Nr 11, poz. 50) uznająca spółdzielcze i społeczne zakłady pracy za nieuspołecznione. W konsekwencji, jako ewentualny płatnik odszkodowania, ZUS może dokonać oceny charakteru prawnego zdarzenia.

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie rozpatrując to zażalenie doszedł do wniosku, że w sprawie występują poważne wątpliwości prawne i przedstawił w trybie art. 391 k.p.c. Sądowi Najwyższemu następujące zagadnienie prawne: "czy Powszechna Spółdzielnia Spożywców "Społem" może być traktowana jako nieuspołeczniony zakład pracy w rozumieniu art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych". W toku postępowania przed Sądem Najwyższym w składzie trzech sędziów, pełnomocnik ZUS podtrzymał stanowisko reprezentowane dotąd przez organ rentowy.

Dla poparcia swojego stanowiska pełnomocnik organu rentowego powołał się na uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 1994 r., II UZP 15/94 (OSNAPiUS 1994 Nr 8 poz. 131) oraz nowelizację art. 3 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz. U. Nr 30, poz. 220 ze zm.), dokonaną ustawą z dnia 7 lipca 1994 r. o zmianie ustawy Prawo spółdzielcze oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 90, poz. 419).

Prokurator zajął odmienne stanowisko. Jego zdaniem PSS "Społem" może być nadal traktowana jako uspołeczniony zakład pracy w rozumieniu art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy (...) Prokurator odwołał się do dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego, z którego wynika, że pojęcie uspołeczniony zakład pracy nadal obowiązuje w prawie pracy i w prawie ubezpieczeń społecznych mimo zmian ustawowych w innych dziedzinach prawa, posługujących się pojęciem "jednostka gospodarki uspołecznionej".

Po zapoznaniu się z rozbieżnymi stanowiskami stron Sąd Najwyższy przedstawił podane w sentencji uchwały zagadnienie prawne składowi siedmiu sędziów. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu zagadnienia prawnego zaakcentował, że dotąd w sprawie pojęcia uspołecznionego i nieuspołecznionego zakładu pracy reprezentowano w orzecznictwie konsekwentną i logiczną linię.

Czasowe ramy uchwały z dnia 30 czerwca 1994 r., II UZP 15/94 były uzasadnione stanem faktycznym przedstawionego zagadnienia. W uchwale tej podkreślono,

że pojęcie uspołecznionego i nie uspołecznionego zakładu pracy zachowane zostało nadal w prawie pracy i w prawie ubezpieczeń społecznych. Pojęcia te utrzymano w przepisach pomimo zmian w zakresie form własności, wprowadzonych zarówno nowelizacją Konstytucji w 1989 r., jak i kodeksu cywilnego w 1990 r. Świadczenia z ubezpieczenia społecznego nie są, podkreślano w uzasadnieniu zagadnienia, świadczeniami cywilnoprawnymi, a prawo ubezpieczeń społecznych stanowi odrębny dział prawa. Zachowane w prawie ubezpieczeń społecznych i w prawie pracy pojęcie "uspołeczniony zakład pracy" nie jest tożsame z pojęciem jednostki gospodarki uspołecznionej. "Uspołeczniony zakład pracy" to pojęcie szersze niż j.g.u.

Każda jednostka gospodarki uspołecznionej była równocześnie uspołecznionym zakładem pracy, lecz nie każdy uspołeczniony zakład pracy był j.g.u. W konsekwencji Sąd Najwyższy w dotychczasowych orzeczeniach przyjmował, że zmiana kodeksu cywilnego polegająca na wyeliminowaniu pojęcia jednostki gospodarki uspołecznionej nie powinna wywierać bezpośredniego wpływu na przepisy prawa ubezpieczeń społecznych zawierające pojęcie "uspołeczniony zakład pracy". Wobec niespójności między prawem ubezpieczeń społecznych a kodeksem cywilnym, do jakiej doszło w konsekwencji uchylecia przepisów art. 126-135 k.c. określających formy własności oraz wyeliminowania pojęcia j.g.u., to przepisy finansowo-podatkowe powinny być wskazówką interpretacyjną.

W uzasadnieniu przedstawionego zagadnienia podkreślono, że Sąd Najwyższy w uchwale II UZP 15/94 zaakcentował, iż o typie i formie własności nie rozstrzyga jakaś jej immanentna właściwość, ale rodzaj i charakter podmiotu, któremu ona przysługuje.

Sąd Najwyższy zwrócił też uwagę, że w uchwale II UZP 15/94 podkreślono, iż własność społeczna w sensie ogólnym przysługuje podmiotom społecznym. Dlatego też dla oceny, czy mamy do czynienia z własnością społeczną trzeba wcześniej zbadać, czy dana jednostka organizacyjna ma cechy podmiotu zaliczanego do organizmów uważanych za społeczne. W razie wątpliwości powinien rozstrzygać społeczny charakter i cel ich działania.

Takie samo stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w uchwale z 6 września 1994 r., II UZP 18/94 (OSNAPiUS 1995 Nr 3 poz. 37), uznającej za uspołeczniony zakład pracy organizację spółdzielczą - GS "Samopomoc Chłopską".

Żadna z tych uchwał jednak nie pozwala na przyjęcie jednoznacznego stanowiska, że po dniu 4 lipca 1993 r., po dniu wejścia w życie ustawy o podatku od towarów i usług, wszystkie spółdzielnie stały się nie uspołecznionymi zakładami pracy. Zwrócono też uwagę na brak definicji uspołecznionego zakładu pracy.

Definicji tej nie zawiera ani prawo pracy ani prawo ubezpieczeń społecznych. W uchwale II PZP 5/94 (OSNAPiUS 1995 Nr 19 poz. 237) Sąd Najwyższy zaznaczył, że nie można wyprowadzić definicji "uspołeczniony zakład pracy" z przepisów prawa pracy odnoszących się do uspołecznionych i nie uspołecznionych zakładów pracy, ani też dokonać precyzyjnego rozgraniczenia między uspołecznionym a nie uspołecznionym zakładem pracy. Na podstawie art. 3 k.p. usprawiedliwiona jest teza, że uspołecznionym zakładem pracy pozostaje przedsiębiorstwo państwowe, urząd lub inna państwowa jednostka organizacyjna, spółdzielnia, organizacja społeczna. Przed nowelizacją kodeksu cywilnego w 1990 r. przyjmowano w literaturze dotyczącej tego zagadnienia, że kryterium decydującym o uspołecznieniu jest typ środków produkcji, na których oparta jest działalność zakładu pracy, a także charakter tej działalności, cel oraz

podział pożytków.

Sąd Najwyższy podzielił pogląd Sądu Apelacyjnego, że skoro aktualnie obowiązujące przepisy konstytucyjne upoważniają do wyodrębnienia trzech rodzajów własności: państwowej, komunalnej i osobistej, to własność spółdzielcza nie mieści się w żadnym z tych rodzajów własności.

Sąd Najwyższy uznał, że pewną wskazówką interpretacyjną może być treść art. 3 ustawy Prawo spółdzielcze, po nowelizacji tej ustawy dokonanej w dniu 7 lipca 1994 r. Przepis ten stanowi, iż majątek spółdzielni jest prywatną własnością jej członków. Oznacza to, że dysponentem tego majątku jest spółdzielnia tak długo, jak istnieje. Prywatność majątku ma znaczenie dopiero po zakończeniu działalności spółdzielni (art. 125 § 3 i 5 ustawy).

Nawiązując ponownie do uzasadnienia uchwały II PZP 5/94 Sąd Najwyższy wskazał, że wyliczenie zakładów pracy zawarte w art. 3 k.p. jest nie tylko niewyczerpujące, ale wręcz anachroniczne, a typ własności środków produkcji nie może być uznany za jedyne kryterium odróżniające uspołeczniony zakład pracy od zakładu nie uspołecznionego.

Poza rodzajem własności, do innych cech jednostek organizacyjnych uważanych za uspołecznione należy charakter i cel ich działalności, a także funkcja socjalna zakładu. W ocenie Sądu Najwyższego uzasadniony wydaje się zaprezentowany przez prokuratora pogląd, że pomimo usunięcia z ustawodawstwa pojęcia "jednostka gospodarki uspołecznionej" oraz przy braku możliwości przypisania rozstrzygającego charakteru samej formie własności, PSS "Społem" jest nadal zakładem uspołecznionym. Za takim stanowiskiem przemawiają stosunki łączące spółdzielnię z jej członkami wynikające z wzajemnych praw i obowiązków unormowanych w prawie spółdzielczym. Równocześnie w uzasadnieniu zagadnienia Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że powstanie i rozwój światowego ruchu spółdzielczego, związane były z ideą i próbą przeciwstawienia się skutkom rozwoju gospodarki opartej na kapitale prywatnym i dążeniem do polepszenia swojej indywidualnej sytuacji materialnej przez zrzeszenie się i pracę w określonej społeczności. Widać w tym wyraźnie procesy zmierzające do uspołecznienia wytwarzania, a następnie konsumpcji.

Dalszym argumentem przemawiającym za tym poglądem może być treść art. 1 § 2 Prawa spółdzielczego. Przepis ten zezwala spółdzielniom na prowadzenie działalności społecznej i oświatowo-kulturalnej na rzecz swoich członków i ich środowiska. Zakres tej działalności jest określony w statutach, których treść może być w każdym wypadku pomocna w ustaleniu, czy dana spółdzielnia jest, czy nie jest uspołecznionym zakładem pracy.

Z drugiej strony za paradoks uznał Sąd Najwyższy, aby zakwalifikowanie spółdzielni do uspołecznionego, czy też nie uspołecznionego zakładu pracy następowało nie w drodze regulacji ustawowej, ale przez postanowienia statutu. Spółdzielnia, która zdecydowałaby się prowadzić na rzecz swych członków działalność społeczną i oświatowo-kulturalną byłaby w swoisty sposób "ukarana" koniecznością wypłacania jednorazowych odszkodowań z tytułu następstw wypadków przy pracy. Postanowienia statutowe przesądzałyby równocześnie charakter prawny takiego świadczenia, nadając mu kwalifikację świadczenia ze stosunku pracy, a nie z ubezpieczenia społecznego.

W uzasadnieniu podkreślono też, że w znowelizowanym kodeksie pracy nie ma już przepisów adresowanych do uspołecznionych i nie uspołecznionych zakładów

pracy. Znika też kategoria zakładu pracy w znaczeniu podmiotowym i zostaje zastąpiona jednolitym pojęciem pracodawcy. Przepis art. 16 k.p. modyfikuje wyrażoną w nim zasadę prawa pracy w sposób odnoszący się do ogółu podmiotów zatrudniających. Dlatego prowadzenie statutowej działalności nie może być dziś traktowane jako znamionujące jedynie zakłady gospodarki uspołecznionej. Przepis ten stanowi, że pracodawca stosownie do możliwości i warunków zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników. Zasadę tym przepisem wyrażoną rozwija ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. Nr 43, poz. 163), której postanowienia odnoszą się do wszystkich pracodawców.

Po zmianie art. 3 kodeksu pracy głównym kryterium dyferencjacji przepisów prawa pracy jest liczba zatrudnionych. Zmiany wprowadzone do kodeksu pracy, spowodują też usunięcie pojęcia "uspołeczniony zakład pracy" z jego aktów wykonawczych. Należy więc uznać, że odpadła jedna z zasadniczych przesłanek wniosku zawartego w uchwale z dnia 30 czerwca 1994 r. Za zróżnicowaniem obowiązku wypłaty jednorazowego odszkodowania nie przemawiają już żadne racjonalne względy, tym bardziej, że składka ubezpieczeniowa jest jednakowa dla wszystkich pracodawców.

Sąd Najwyższy podejmując przytoczoną w sentencji uchwałę rozważył, co następuje:

Z materiału zgromadzonego w dotychczasowym orzecznictwie, a także z literatury wynika, iż brak jest legalnej definicji pojęcia "uspołeczniony zakład pracy". Zostało ono wprowadzone wraz ze zmianami polityczno-gospodarczymi, które nastąpiły w Polsce po II wojnie światowej. Pojęcie "uspołeczniony zakład pracy" nie było poprzednio znane polskiemu prawu pracy. Prof. Maciej Świącicki w swojej monografii - Prawo pracy (PWN Warszawa 1969 r.), podał, że "do czasów kapitalizmu monopolistycznego podmiotem zatrudniającym pracowników - poza urzędami i instytucjami państwowymi - była z reguły osoba fizyczna. W socjalizmie występowanie osób fizycznych w charakterze podmiotu zatrudniającego zostało zredukowane do minimum. Podmiotem zatrudniającym nie jest osoba fizyczna, lecz twór społeczny, nawet nie wyposażony w osobowość prawną".

Ów "twór społeczny", to właśnie "uspołeczniony zakład pracy". Obowiązujące poprzednio przepisy wśród uspołeczniionych zakładów pracy szczególną rangę pod względem określonych regulacji prawnych przypisywały jednostkom gospodarki uspołecznionej.

Uspołecznione zakłady pracy, nawet te nie będące jednostkami gospodarki uspołecznionej, były zarówno w przepisach prawa pracy, jak i w przepisach prawa ubezpieczeń społecznych traktowane w zakresie niektórych uprawnień i obowiązków w sposób szczególny. Między innymi zostały przez przepisy kodeksu pracy wyposażone w możliwość nakładania na pracowników kar porządkowych, w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych były zobowiązane do wypłacania z własnych środków zasiłków chorobowych, czy też jednorazowych odszkodowań z tytułu uszczerbku na zdrowiu wywołanego wypadkiem przy pracy, czy chorobą zawodową.

Uspołeczniony zakład pracy był pojęciem przeciwstawianym osobie fizycznej jako pracodawcy. Przepisy z zakresu ubezpieczeń społecznych, podobnie jak przepisy prawa pracy, traktowały uspołecznione zakłady pracy jako podmioty stwarzające

pracownikom odpowiednie gwarancje, przede wszystkim jeżeli chodzi o wypłatę krótkoterminowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, czy odszkodowań z tytułu wypadków przy pracy. Wypłatę tych świadczeń pracownikom nie uspołecznionych zakładów pracy powierzono organom rentowym, wychodząc z założenia, iż prywatny pracodawca może być niewypłacalny. Nawet w teorii nie przypisywano niewypłacalności "uspołecznionemu zakładowi pracy". Nie wymaga chyba uzasadnienia, że sytuacja ta uległa obecnie diametralnej zmianie. Niewypłacalność podmiotów zatrudniających, określanych dotąd jako "uspołecznione zakłady pracy", jest zjawiskiem dość częstym.

Zmiana przepisów kodeksu cywilnego dokonana ustawą z dnia 26 lipca 1990 r. o zmianie ustawy kodeks cywilny (Dz. U. Nr 55, poz. 321), doprowadziła do usunięcia z przepisów tego kodeksu pojęcia "jednostki gospodarki uspołecznionej", a z art. 44 k.c. dotychczasowych form własności. Skreślono też przepisy art. 126-135 dotyczące własności społecznej.

Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wielokrotnie podkreślał, że "nowelizacja przepisów kodeksu cywilnego w zakresie przemian prawa własności jest wyrazem przemian społeczno-gospodarczych zachodzących w kraju i ma tym przemianom służyć. Niestety ustawodawca nie zadbał o to, by do nowej rzeczywistości dostosować tempo zmian aktów prawnych innych dziedzin prawa, na przykład prawa pracy czy ubezpieczeń społecznych" (uzasadnienie uchwały II UZP 24/95 z dnia 24 stycznia 1996 r., dotychczas nie publikowanej). Wielokrotnie też, podobnie jak w przytoczonej uchwale, Sąd Najwyższy akcentował, że między prawem cywilnym, a prawem ubezpieczeń społecznych doszło do niespójności. Następstwo tej niespójności musi być w prawie ubezpieczeń społecznych rozpatrywane z uwzględnieniem całokształtu przepisów ubezpieczeń społecznych, a także ich związku z przepisami finansowo-podatkowymi obowiązującymi w tym okresie.

Logiczna i spójna linia orzecznictwa Sądu Najwyższego określająca, które zakłady należało dla celów świadczeń z ubezpieczenia społecznego, przede wszystkim dla zasiłków z ubezpieczenia społecznego, traktować jako uspołecznione w rozumieniu § 19 ust. 1 i 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 6 czerwca 1983 r. w sprawie zasad obliczania zasiłków z ubezpieczenia społecznego oraz pokrywania wydatków na te zasiłki (Dz. U. Nr 33, poz. 157 ze zm.) miała swoją cenzurę czasową. Stanowił ją dzień 4 lipca 1993 r. Z tym dniem, z mocy art. 55 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 8 stycznia 1993 r. o podatku od towarów i usług oraz o podatku akcyzowym (Dz. U. Nr 11, poz. 50), straciła moc ustawa z dnia 26 lutego 1982 r. o opodatkowaniu jednostek gospodarki uspołecznionej (jednolity tekst Dz. U. z 1987 r., Nr 12, poz. 77). W tej ustawie, w art. 1 przepisów ogólnych wymieniono spółdzielnie, ich związki, także Naczelną Radę Spółdzielczą i Centralny Związek Rzemiosła, jako jednostki gospodarki uspołecznionej.

Sąd Najwyższy w dotychczasowych uchwałach dotyczących tego, czy obowiązek wypłaty zasiłków chorobowych bądź jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy obciąża Zakład Ubezpieczeń Społecznych, czy też uspołeczniony zakład pracy, zmierzał do wyjaśnienia jaka była relacja dokonanych w 1990 r. zmian w kodeksie cywilnym, w tym likwidacji pojęcia jednostki gospodarki uspołecznionej, do nadal obowiązującej ustawy o opodatkowaniu jednostek gospodarki uspołecznionej, która moc zachowała aż do 4 lipca 1993 r. Tej ustawie przypisywał Sąd Najwyższy decydujące znaczenie. W uzasadnieniu uchwały II UZP 15/94, podkreślono, że

ustawodawca, mimo nowelizacji kodeksu cywilnego, świadomie utrzymał normatywne pojęcie jednostki gospodarki społecznej w ustawie z dnia 26 lutego 1982 r. o opodatkowaniu j.g.u. W prawie ubezpieczeń społecznych, odmiennie niż to ma miejsce w prawie pracy (art. 300 k.p.), nie występują przepisy pozwalające na odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego. Dlatego też zmiana przepisów kodeksu cywilnego polegająca na wyeliminowaniu pojęcia j.g.u. nie uzasadniała według dotychczasowego orzecznictwa bezpośredniego wpływu na przepisy prawa ubezpieczeniowego zawierające pojęcie "uspołeczniony zakład pracy". Dopóki obowiązywała ustawa z dnia 26 lutego 1982 r. o opodatkowaniu j.g.u. Sąd Najwyższy uważał, że spółdzielnie należało traktować jako uspołecznione zakłady pracy w rozumieniu przepisu § 19 ust. 1 i 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 6 czerwca 1983 r.

Stan faktyczny w rozpatrywanej sprawie wykracza poza ramy czasowe obowiązywania ustawy o opodatkowaniu jednostek gospodarki społecznej. Ustawa ta utraciła moc obowiązującą z dniem 5 lipca 1993 r. tj. z dniem wejścia w życie ustawy o podatku od towarów i usług.

Ponadto nastąpiły dalsze istotne zmiany legislacyjne mające znaczenie dla rozstrzygniętego zagadnienia prawnego. Z mocy przepisów ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110), pojęcie "uspołeczniony zakład pracy" zostało z przepisów kodeksu wyeliminowane. W konsekwencji ujednoczone zostały prawa i obowiązki pracodawców. Nieliczne różnice uwarunkowane są jedynie liczbą zatrudnionych pracowników. Ta, o kapitalnym znaczeniu, zmiana w podstawowym dla prawa pracy akcie prawnym nie pociągnęła za sobą jeszcze odpowiednich zmian w innych aktach prawa pracy, w tym w ustawie z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 1983 r., Nr 30, poz. 144 ze zm.). Przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 tej ustawy określa, że pracownikom uspołeczniionych zakładów pracy i członkom ich rodzin jednorazowe odszkodowanie przysługuje od zakładów pracy, a pracownikom nie uspołeczniionych zakładów pracy i członkom ich rodzin - od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Od dnia 2 czerwca 1996 r. od momentu wejścia w życie ustawy nowelizującej kodeks pracy, przepis ten przestał korespondować z przepisami kodeksu pracy. Zmiana kodeksu pracy spowodowała, że "twory społeczne", jak określał prof. M. Świącicki w swojej książce uspołecznione zakłady pracy, przestały występować w przepisach tego kodeksu. Zabrakło jednak zsynchronizowania zmian kodeksu pracy z innymi aktami prawnymi z zakresu prawa pracy. "Uspołeczniony zakład pracy" nadal występuje, prócz ustawy wypadkowej, także w ustawie z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz. U. z 1983 r., Nr 30, poz. 147 ze zm.).

Ta niespójna sytuacja istniejąca w prawie pracy, powoduje konieczność podjęcia uchwały w sprawie, w której o podmiocie zobowiązanym do wypłaty jednorazowego odszkodowania decyduje nadal kryterium uspołecznionego bądź nie uspołecznionego zakładu pracy. Dalsze zmiany legislacyjne, które nie były uwzględniane przy poprzednio rozstrzyganych zagadnieniach dotyczących "uspołecznionego zakładu pracy", to zmiany w ustawie z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz. U. z 1995 r., Nr 54, poz. 288).

Zgodnie z przepisem art. 1 § 1 i 2 tej ustawy spółdzielnia jest dobrowolnym

zrzeszeniem nieograniczonej liczby osób o zmiennym składzie osobowym i zmiennym funduszu udziałowym, które w interesie swoich członków prowadzi wspólną działalność gospodarczą. Przepis art. 3 ustawy stanowi, że majątek spółdzielni jest prywatną własnością jej członków. Z zestawienia treści obu tych przepisów wynika, że z majątku stanowiącego prywatną własność członków, spółdzielnia prowadzi w ich interesie wspólną działalność gospodarczą. Mienie spółdzielni, stosując kryteria form własności nie jest mieniem państwowym, ani komunalnym. Jest to prywatne mienie członków. Na prywatny charakter tego mienia nie ma wpływu to, że w okresie członkostwa pozostaje ono w dyspozycji spółdzielni. Prywatność majątku odzyskuje znaczenie po zakończeniu działalności spółdzielni (art. 125 § 3 i 5 ustawy).

Prowadzenie wspólnej działalności gospodarczej na rzecz członków nie oznacza, że spółdzielnia staje się "uspołecznionym zakładem pracy". Przepis art. 1 § 1 ustawy Prawo spółdzielcze kładzie nacisk na "wspólny interes członków", a nie na społeczny charakter działalności gospodarczej. Za tym ostatnim charakterem działalności nie przemawia też treść § 2 art. 1 ustawy Prawo spółdzielcze. Przepis ten przewiduje możliwość prowadzenia przez spółdzielnię działalności społecznej i oświatowo-kulturalnej na rzecz członków. Prowadzenie tej działalności ma charakter fakultatywny. Ponadto możliwość prowadzenia tej działalności nie może stanowić argumentu na rzecz traktowania spółdzielni, dla której ustawodawca tego rodzaju możliwość przyjął, jako "uspołecznionego zakładu pracy".

Z chwilą wejścia w życie przepisów nowelizujących kodeks pracy prowadzenie działalności socjalnej na rzecz pracowników przestało być domeną uspołecznionych zakładów pracy. Przepis art. 16 kodeksu pracy stanowi o obowiązku pracodawcy (w tym także spółek, osób fizycznych) zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników. Zasady zawarte w tym przepisie zostały rozwinięte w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. Nr 43, poz. 163, obecnie jednolity tekst: Dz. U. z 1996 r., Nr 70, poz. 96). Przepisy tej ustawy obejmują wszystkich pracodawców. Słusznie zwrócono na to uwagę w uzasadnieniu przedstawionego zagadnienia. Dlatego też treść statutu PSS "Społem", zgodnie z którym spółdzielnia ta może prowadzić działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swych członków, nie uzasadnia wniosku, że zapis ten czyni ją uspołecznionym zakładem pracy.

Ponadto w rozpatrywanej sprawie chodzi o jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy. Ustawa o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych nie jest, jak ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego.., aktem wyłącznie z zakresu ubezpieczeń społecznych. Zawiera ona elementy prawa pracy, poczynając od samej definicji wypadku, czy choroby zawodowej oraz odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, jak też elementy prawa ubezpieczeń społecznych w zakresie rent rodzinnych i inwalidzkich. Jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy należne pracownikowi czy też, w razie śmierci pracownika - jego rodzinie jest świadczeniem wynikającym ze stosunku pracy z tytułu ryzyka obciążającego zakład pracy. Ubezpieczenie z tytułu następstw wypadków przy pracy jest ryzykiem ubezpieczeniowym objętym składką na ubezpieczenie społeczne.

Podział świadczeń wypadkowych na świadczenia ubezpieczeniowe i odszkodowania nie został przeprowadzony konsekwentnie. ZUS wypłaca jednorazowe odsz-

kodowania z tytułu wypadków w drodze do pracy i z pracy wszystkim pracownikom, bez względu na to, czy podmiotem zatrudniającym jest osoba fizyczna, czy uspołeczniony zakład pracy (art. 41 ust. 3 ustawy z 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych) oraz pracownikom z tytułu wypadków czy chorób zawodowych zatrudnionym w nieuspołecznionych zakładach pracy (art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r.).

Fakt, iż wszyscy pracownicy w razie wypadku w drodze do pracy lub z pracy otrzymują jednorazowe odszkodowanie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (w razie gdy wypadek taki spowodował śmierć pracownika jednorazowe odszkodowanie otrzymują członkowie rodzin), stanowi wskazówkę interpretacyjną dla oceny możliwości wprowadzenia takiego obowiązku ZUS wobec wszystkich uprawnionych do jednorazowego odszkodowania z tytułu następstw wypadku przy pracy, w sytuacji gdy pojęcie uspołecznionego zakładu pracy przestanie w ustawie o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy występować i zostanie zastąpione pojęciem pracodawcy przyjętym w znowelizowanym kodeksie pracy.

Kierując się omówionymi względami Sąd Najwyższy, nie negując dotychczasowego orzecznictwa dotyczącego pojęcia uspołecznionego zakładu pracy w odniesieniu do spółdzielni, które oparte było na odmiennym stanie prawnym, podjął przytoczoną w sentencji uchwałę.

=====