



Sąd Najwyższy
Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych

5/2016

BIULETYN
SĄDU NAJWYŻSZEGO
Izba Pracy Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych

REDAKCJA
Eliza Maniewska

WSPÓŁPRACA
Daniel Eryk Lach, Michał Raczkowski, Izabela Twardowska-Mędrek

SEKRETARZ REDAKCJI
Hanna Elba
tel. 22 530 83 28

WYDAWCA:
Sąd Najwyższy
00-951 Warszawa, Plac Krasińskich 2/4/6
www.sn.pl

Spis treści

I. UCHWAŁY

Przejęcie szkoły przez nauczyciela a jego prawo do złożenia oświadczenia o odmowie przejścia do tej szkoły (III PZP 2/16)4

II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Wypowiedzenie umowy o pracę – dyskryminacja – odszkodowanie (III PZP 3/16).....4

Pojęcie pracodawcy – ustawa systemowa – holdingowa struktura organizacyjna spółek handlowych (III UZP 6/16).....14

Kwestia potrąceń dokonanych na podstawie art. 66 ust. 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (III UZP 7/16).....31

Dopuszczalność wydania przez organ rentowy decyzji o podleganiu ubezpieczeniom społecznym po upływie okresu przedawnienia składek na ubezpieczenia społeczne (III UZP 8/16).....33

Praca w szczególnych warunkach – okres służby wojskowej – świadczenie przedemerytalne (III UZP 9/16).....40

III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY

Komunikaty do orzeczeń zapadłych w kwietniu 2016 r. (dr Eliza Maniewska).....45

Tezy bieżących orzeczeń (dr Izabela Twardowska-Mędrek).....47

IV. OPRACOWANIA I ANALIZY

prof. UAM dr hab. Daniel Eryk Lach LL.M.

Przejęcie szkoły przez nauczyciela a jego prawo do złożenia oświadczenia o odmowie przejścia do tej szkoły (Analiza do sprawy III PZP 2/16).....60

V. ORZECZENIA, KTÓRE ZOSTANĄ OPUBLIKOWANE W OSNP 2016/7.....78

VI. NAJNOWSZE PUBLIKACJE Z ZAKRESU PRAWA PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH (dr Eliza Maniewska)82

I. UCHWAŁY

Przejęcie szkoły przez nauczyciela a jego prawo do złożenia oświadczenia o odmowie przejścia do tej szkoły

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 19 maja 2016 r. (III PZP 2/16)

Nauczyciel szkoły publicznej, który przejmuje prowadzenie tej szkoły jako osoba fizyczna w trybie art. 5 ust. 5g ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 2156 ze zm.), jest uprawniony do złożenia oświadczenia o odmowie przejścia do tej szkoły na podstawie art. 5 ust. 5m tej ustawy.

T. Flemming – Kulesza, J. Frańczak, J. Iwulski, Z. Korzeniowski, D. Miąsik, M. Pacuda, K. Staryk

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpatrzeniu zagadnienia prawnego przekazanego wnioskiem Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego z 9 lutego 2016 r. (BSA III-4110-2/16):

„Czy nauczyciel szkoły publicznej, który przejmuje prowadzenie tej szkoły jako osoba fizyczna – w trybie art. 5 ust. 5g ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 2156 ze zm.), jest uprawniony do złożenia oświadczenia o odmowie przejścia do tej szkoły na podstawie art. 5 ust. 5m tej ustawy?”

II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Wypowiedzenie umowy o pracę – dyskryminacja – odszkodowanie (III PZP 3/16)

Sąd Najwyższy postanowieniem z 1 marca 2016 r., I PK 83/15 zwrócił się do powiększonego składu Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„Czy koniecznym warunkiem zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia (dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia) jest wcześniejsze wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.)?”

Powódka J. N. w pozwie z 3 lutego 2012 r. domagała się zasądzenia od pozwanej M. Spółki z o.o. w T. odszkodowania w kwocie 49.999 złotych z tytułu

naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w T. wyrokiem z 12 lutego 2014 r. oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona od 1 lipca 1998 r. u poprzednika prawnego pozwanej – V. C. T. w T. We wrześniu 2006 r. pozwana Spółka nabyła upadające przedsiębiorstwo V. C. T., w związku z czym nastąpiło przejście zakładu pracy powódki na nowego pracodawcę i przejęcie pracowników (art. 23¹ k.p.). Zgodnie z umową o pracę na czas nieokreślony z 1 lipca 1998 r. powódka była zatrudniona na stanowisku pracownika do spraw planowania i rozliczenia produkcji. Pozwana zatrudniała trzy planistki w dziale logistyki, w tym powódkę. W 2009 r. na równoważnym stanowisku planistki pracowały oprócz powódki: W. K., była pracownica V., i A. W., zatrudniona u pozwanej od 2006 r. Ostatnio powódka zajmowała się planowaniem nowych projektów.

W listopadzie 2008 r. powódka przebywała na kilkudniowym urlopie i w tym czasie prowadzone przez powódkę projekty pozwana Spółka przekazała innej pracownicy. W styczniu 2009 r. nastąpił spadek zamówień i usług. W związku z tym pracodawca postanowił, że nastąpi zwolnienie części pracowników, co wiązało się z potrzebą ustalenia kryteriów doboru do zwolnienia. Kryteriami tymi były: ogólna ocena pracy pracownika, niezwiązana z oceną roczną, przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku oraz sytuacja rodzinna. Brano pod uwagę doświadczenie osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją zatrudnienia, umiejętność pracy na kilku odcinkach (tj. uniwersalność pracownika), możliwość zaangażowania się w nowe projekty i szkolenia, także międzynarodowe, poziom aktywności w SAP (specjalistyczny program komputerowy), znajomość języka angielskiego oraz chęć jego nauczania się, możliwość pracy na innym stanowisku, możliwość oddelegowania, umiejętność pracy w zespole.

Sąd Rejonowy ustalił, że klienci i dostawcy pozwanego są rozmieszczeni na całym świecie. Kluczową kwestią w komunikacji z nimi była umiejętność posługiwania się językiem angielskim, którego powódka nie знаła. Ponadto powódka nie korzystała z programu informatycznego SAP (jest to system finansowo-księgowy, który umożliwia komputerowe księgowanie), do obsługi którego była bardzo dobrze przygotowana (brała udział w szkoleniach), co spowodowało po stronie pozwanej straty materialne związane z błędnym zamówieniem dokonany przez powódkę. Pozwanej zależało, aby w zatrudnieniu pozostali pracownicy, którzy sprawnie i chętnie posługują się systemem SAP. Ponadto pracodawca ocenił, że powódka nie potrafi pracować w zespole, w przeciwieństwie do dwóch pozostałych planistek.

Mając na uwadze przyjęte kryteria, pozwana Spółka wypowiedziała powódce umowę o pracę. W piśmie z 26 lutego 2009 r. złożyła oświadczenie, że wypowiada umowę w trybie art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano sytuację ekonomiczną, gospodarczą i organizacyjną pracodawcy związaną ze spadkiem zamówień i popytu na usługi pracodawcy oraz obniżenie

rentowności zakładu w pierwszym kwartale 2009 r., pociągające za sobą konieczność reorganizacji zadań oraz rozkładu pracy w dziale logistyki, co oznacza konieczność redukcji etatu na stanowisku pracy specjalisty do spraw planowania i kontroli.

Powódka wniosła odwołanie od powyższego wypowiedzenia dopiero 26 lutego 2010 r. (po upływie roku od złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu). Sąd Rejonowy w T. wyrokiem z 20 kwietnia 2010 r. (IV P 46/10) oddalił powództwo o przywrócenie do pracy. Podstawą rozstrzygnięcia Sądu było ustalenie, że powództwo zostało wniesione z uchybieniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. Po rozpoznaniu apelacji powódki od powyższego wyroku, Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 7 października 2010 r. oddalił apelację (IX Pa 401/10).

Rozważając zasadność roszczenia powódki o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (zgłoszonego w niniejszej sprawie), Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka upatrywała jego podstawy w naruszeniu przez pracodawcę zasad równego traktowania w trakcie typowania pracowników do zwolnienia. Zdaniem powódki, została ona wytypowana do zwolnienia z uwagi na wiek (ukończenie 50 lat) oraz z tego względu, że wcześniej była pracownikiem VAB. Powołując się na zgromadzony materiał dowodowy, Sąd Rejonowy uznał jednak, że pozwany przyjął zgodne z prawem kryteria wyboru pracowników do zwolnienia, które nie naruszały zasady równego traktowania. Przyjęte przez pozwaną Spółkę kryteria doboru pracowników do zwolnienia (brak znajomości języka angielskiego, sporadyczne posługiwanie się systemem SAP, brak umiejętności współpracy w zespole) nie zawierały w sobie elementów nierównego traktowania pracowników. W ocenie Sądu niezasadny okazał się zarzut powódki, że pozwana przyjęła i zastosowała niedozwolone kryterium jakim jest wiek. Z przyczyn niedotyczących pracowników zwolnione zostały w 2009 r. także pracownice młodsze od powódki. Podobnie niezasadny okazał się zarzut nierównego traktowania w związku z uprzednim zatrudnieniem w VAB. Wypowiedzenia zostały złożone zarówno pracownikom przejętym z VAB, jak i tym, których zatrudniał bezpośrednio obecny pracodawca. Za kryteria niedyskryminujące należało także uznać poziom znajomości języka angielskiego oraz umiejętność pracy w zespole, a pod kątem tych kryteriów powódka została oceniona przez przełożonego gorzej niż pozostałe dwie planistki.

W apelacji od powyższego wyroku powódka zarzuciła: sprzeczność ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego z treścią zebranego materiału dowodowego; naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez oparcie się jedynie na części materiału dowodowego i dokonanie ustaleń sprzecznych z zasadami wiedzy, logiki i doświadczenia życiowego. Zarzuciła ponadto naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w wyniku sporządzenia uzasadnienia, którego treść nie pozwala na kontrolę instancyjną, a to przez niewskazanie przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnym dowodom.

Skarżąca wniosła o zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i uwzględnienie powództwa. W odpowiedzi na apelację pozwana Spółka wniosła o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 16 października 2014 r. oddalił apelację i odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja podlegała oddaleniu, jednak z innych przyczyn niż te, które przedstawił Sąd pierwszej instancji, oddalając powództwo.

Powódce wypowiedziano umowę o pracę pismem z 26 lutego 2009 r. na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – z powodu konieczności redukcji etatu na stanowisku specjalisty do spraw planowania i kontroli. Wyrokami Sądów dwóch instancji (Rejonowego w T. i Okręgowego w K.) odwołanie powódki od tego wypowiedzenia (powództwo o przywrócenie do pracy) zostało prawomocnie oddalone.

W tym kontekście Sąd Okręgowy przywołał wyrok Sądu Najwyższego z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11, w którym stwierdzono, że niezgodność z prawem (bezprawność) wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie) wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym. Nie ma podstaw, aby tej samej zasady nie stosować w odniesieniu do kolejnej sprawy o odszkodowanie za dyskryminację dochodzone na podstawie art. 18^{3d} k.p., w sytuacji, gdy okoliczność dyskryminująca została podana bezpośrednio jako przyczyna wypowiedzenia w piśmie wypowiedzającym umowy o pracę (LEX nr 1250568). Prawomocne oddalenie – także ze względu na uchybienie terminowi z art. 264 k.p. – odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, w którym pracodawca wskazał jako jego przyczynę okoliczność dyskryminującą (osiągnięcie wieku emerytalnego), jest wiążące w kolejnej sprawie o odszkodowanie na podstawie art. 18^{3d} k.p. (art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c.) (OSNP 2013, nr 13, poz. 151). Z kolei w wyroku z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, Sąd Najwyższy uznał, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu, przewidzianego w art. 264 k.p. Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym (OSNP 2010, nr 19-20, poz. 227).

Powołując się na dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji przyjął, że nie jest dopuszczalne w obecnym postępowaniu analizowanie i rozważanie przesłanek wytypowania powódki do zwolnienia, które to okoliczności objęte były poprzednią sprawą zakończoną prawomocnym oddaleniem powództwa (odwołania od wypowiedzenia). W istocie rzeczy, w niniejszej sprawie rozważana miałyby być i była (przed Sądem pierwszej instancji) zgodność z prawem

dokonanego wypowiedzenia (okoliczności, jakie doprowadziły do wytypowania powódki do zwolnienia). W ocenie Sądu odwoławczego, przedstawionego wniosku nie zmienia to, że powódka w poprzedniej sprawie kwestionowała przede wszystkim istnienie przyczyn ekonomicznych zwolnienia, obecnie natomiast podważa przesłanki decyzji o wyborze konkretnej osoby do zwolnienia.

Odnosząc się natomiast do stanowiska Sądu Najwyższego przedstawionego w wyroku z 14 lutego 2013 r., III PK 31/12, zgodnie z którym dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.) nie jest koniecznym warunkiem zasądzenia odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. za dyskryminującą przyczynę wypowiedzenia (OSNP 2013, nr 23-24, poz. 275), Sąd drugiej instancji przyjął pogląd, że aby orzec o zgłoszonym przez powódkę roszczeniu odszkodowawczym na podstawie art. 18^{3d} k.p., należałoby rozważyć przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę. Zarzut dyskryminacji zgłoszony w kontekście wyboru pracowników do zwolnienia wiąże się tu nierozzerwalnie z okolicznościami poprzedniej sprawy prawomocnie zakończonej oddaleniem powództwa. Sąd Okręgowy uznał, że ponowne rozstrzygnięcie o zgodności z prawem wypowiedzenia nie jest dopuszczalne. W konsekwencji przyjął, że z tej już tylko przyczyny, bez rozważania innych okoliczności, apelacja powinna być oddalona.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła powódka, opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego, to jest art. 18^{3d} k.p., przez przyjęcie, że dochodzenie przez pracownika roszczenia z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (w sytuacji, gdy do owego naruszenia doszło przy typowaniu konkretnego pracownika do zwolnienia a właściwą przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy była sytuacja ekonomiczna pracodawcy) jest możliwe jedynie w ramach procesu sądowego wywołanego wniesieniem odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, co doprowadziło do oddalenia apelacji bez rozważenia innych okoliczności, w szczególności bez zbadania, czy wyrok Sądu pierwszej instancji jest prawidłowy.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie: czy dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (w sytuacji, gdy do owego naruszenia doszło przy typowaniu konkretnego pracownika do zwolnienia a właściwą przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy była sytuacja ekonomiczna pracodawcy i pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę bezpośrednio nie wskazał przyczyny dyskryminacyjnej) jest możliwe jedynie w ramach procesu sądowego wywołanego wniesieniem odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (na podstawie art. 45 § 1 k.p.), czy też dochodzenie owych roszczeń jest niezależne od wcześniejszego wniesienia przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (na podstawie art. 45 § 1 k.p.) i możliwe jest w ramach odrębnego procesu sądowego

wywołanego wniesieniem pozwu o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana Spółka wniosła o oddalenie skargi oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania. W ocenie strony pozwanej, Sąd drugiej instancji dokonał prawidłowej wykładni art. 18^{3d} k.p., wskazując na ścisłą zależność między kryteriami doboru pracowników do wypowiedzenia a wypowiedzeniem umowy o pracę, przyjmując w konsekwencji niedopuszczalność orzekania o zgłoszonych roszczeniach ze względu na prawomocne zakończenie sprawy wszczętej wskutek odwołania skarżącej od wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej wyłoniło się zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, sformułowane w sentencji postanowienia, dlatego Sąd Najwyższy odroczył wydanie orzeczenia i na podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c. przekazał to zagadnienie do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi tego Sądu.

Zasadnicze znaczenie w rozpoznawanej sprawie miało rozstrzygnięcie, czy pracownik może dochodzić roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę (art. 18^{3d} k.p.) w razie niewystąpienia z roszczeniami przysługującymi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy za wypowiedzeniem (art. 45 § 1 k.p.) albo nieskutecznego wystąpienia z takimi roszczeniami ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 § 1 k.p.

Poważne wątpliwości co do sposobu rozstrzygnięcia tego zagadnienia wynikają z rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącej tego, czy koniecznym warunkiem skutecznego dochodzenia przez pracownika (i zasądzenia przez sąd pracy) na podstawie art. 18^{3d} k.p. odszkodowania za dyskryminację (w szczególności za zastosowanie przez pracodawcę dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia) jest równoczesne lub wcześniejsze dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.

W tej kwestii ujawniły się w orzecznictwie Sądu Najwyższego dwa odmienne stanowiska.

1. Według pierwszego, niezgodność z prawem (bezprawność) wypowiedzenia lub rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych – zarówno tych przewidzianych w Kodeksie cywilnym, jak i tych, dla których podstawę prawną stanowi art. 18^{3d} k.p. Prawomocne oddalenie – także ze względu na uchybienie terminowi z art. 264 k.p. – odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, jest wiążące w kolejnej sprawie o odszkodowanie na podstawie art. 18^{3d} k.p., co wynika z art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c. W taki sposób w wyroku z 19

czerwca 2012 r., II PK 265/11 (OSNP 2013, nr 13, poz. 151) Sąd Najwyższy rozstrzygnął zależność (ściśle związek) między wcześniejszą sprawą o przywrócenie do pracy i późniejszą sprawą o odszkodowanie za zastosowanie dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia, przyjmując, że w sporze z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę podana przyczyna wypowiedzenia określa główny przedmiot sprawy, zatem to na niej skupia się badanie (ocena) w aspekcie zgodności z prawem wypowiedzenia i jego zasadności (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.). W takim zakresie sąd pracy musi rozstrzygnąć, czy wypowiedzenie nie naruszało przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę. Uzasadnione jest również domniemanie zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, które może być wzruszone tylko przez odwołanie do sądu pracy. Jednak gdy sąd pracy oddala odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, to nie ma podstaw do twierdzenia, że wypowiedzenie było niezgodne z prawem. Taki skutek zachodzi również w sytuacji, gdy oddalenie odwołania od wypowiedzenia nastąpiło z powodu przekroczenia terminu z art. 264 k.p. do wniesienia odwołania od wypowiedzenia. Wyrok ma wówczas podstawę materialnoprawną w tym przepisie i nie pozwala przyjąć w innej sprawie, że wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę ze względu na podaną przyczynę wypowiedzenia było niezgodne z prawem.

Przytoczone orzeczenie (wyrok z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11) stanowi rozwinięcie i kontynuację wcześniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego, przede wszystkim wyroku z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 (OSNP 2010, nr 19-20, poz. 227), w których przyjęto, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasadą prawa pracy (kardynalną) jest bowiem możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem (uchwały z 21 września 1989 r., III PZP 41/89, OSNCP 1990, nr 9, poz. 111; OSP 1992, nr 4, poz. 84 z glosą L. Sobol i z 5 kwietnia 2007 r., I PZP 3/07, OSNP 2007, nr 21-22, poz. 308 oraz wyroki z 4 grudnia 1975 r., IV PR 385/75, OSNCP 1976, nr 7-8, poz. 178; z 18 października 1990 r., I PR 323/90, OSP 1992, nr 3, poz. 54 z glosą T. Zielińskiego; z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997, nr 15, poz. 268; z 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997, nr 22, poz. 431; z 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 239; z 13 listopada 1997 r., I PKN 352/97, OSNAPiUS 1998, nr 16, poz. 480; z 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 501; z

16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 646; Prawo Spółek 2002, nr 6 z glosą R. Sadlika; z 28 lipca 1999 r., I PKN 167/99, OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 783; z 19 stycznia 2000 r., I PKN 495/99, OSNAPiUS 2001, nr 11, poz. 376; z 28 czerwca 2001 r., I PKN 489/00, OSNP 2003, nr 9, poz. 220; z 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005, nr 24, poz. 393; z 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 125; Monitor Prawa Pracy 2008, nr 5 z glosą A. Rzeteckiej-Gil; z 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP 2006, nr 3-4, poz. 44; z 10 stycznia 2006 r., I PK 96/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 326; z 11 maja 2006 r., II PK 273/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 129 i z 29 maja 2006 r., I PK 189/05, OSNP 2007, nr 11-12, poz. 154). Oznacza to, że bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie wskazanych powodztw przewidzianych w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazać bezprawności działania pracodawcy jako przesłanki roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym. Jeżeli pracownik nie wniósł w ustawowym terminie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę i nie uzyskał w odpowiednim trybie stwierdzenia, że pracodawca działał niezgodnie z prawem, to nie może w kolejnej sprawie (o odszkodowanie) skutecznie powoływać się na bezprawność zachowania pracodawcy jako przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej.

2. W nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego zostało zaprezentowane odmienne stanowisko. W wyroku z 14 lutego 2013 r., III PK 31/12 (OSNP 2013, nr 23-24, poz. 275, z glosą M. Domańskiej, Państwo i Prawo 2016, nr 2, s. 131) Sąd Najwyższy przyjął, że dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.) nie jest koniecznym warunkiem zasądzenia odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. za dyskryminującą przyczynę wypowiedzenia.

Kwestionując dotychczasowe orzecznictwo, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że Kodeks pracy nie zawiera regulacji wprowadzającej zależność między roszczeniem z art. 45 § 1 k.p. a roszczeniem z art. 18^{3d} k.p. Są to niezależne i odrębne roszczenia pracownika przysługujące z tytułu odmiennych naruszeń prawa przez pracodawcę. Według art. 45 § 1 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, pracownikowi przysługują – według jego wyboru – roszczenia restytucyjne (o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia lub przywrócenie do pracy) albo roszczenie o odszkodowanie. Natomiast odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. może być dochodzone przez osobę „wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu”, przy czym nie może ono być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Roszczenia z art. 45 § 1 k.p. mają więc na celu sankcjonowanie tylko jednego, ściśle określonego zachowania pracodawcy, a ich celem jest zniwelowanie majątkowych skutków bezprawnego wypowiedzenia, co następuje w granicach określonych w tym przepisie. Punktem wyjścia przy rozważaniu tej odpowiedzialności jest skutek zachowania pracodawcy (wypowiedzenie umowy o pracę), a w drugiej kolejności następuje ocena zgodności z prawem tego zachowania. Odmienne jest w odniesieniu do odszkodowania z art.

18^{3d} k.p. W tym przypadku skutek naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników z zatrudnieniu nie ma znaczenia dla istoty jego odpowiedzialności, gdyż samo to naruszenie jest sankcjonowane prawem pracownika do minimalnego odszkodowania, określonego w art. 18^{3d} k.p. Natomiast niekorzystne dla pracownika skutki tego naruszenia prawa przez pracodawcę mają wpływ na wysokość odszkodowania, jeżeli uszczerbek, którego doznał pracownik, przekracza wartość odszkodowania minimalnego. Trzeba mieć przy tym na uwadze, że art. 18^{3d} k.p. nie ogranicza odpowiedzialności pracodawcy do szkody w mieniu pracownika, a więc obejmuje ona także szkodę na osobie i naruszenie dóbr osobistych pracownika, co nie jest objęte roszczeniami z art. 45 § 1 k.p. Odmiennie niż ten przepis, art. 18^{3d} k.p. nie przewiduje górnej granicy odszkodowania.

W wyroku z 14 lutego 2013 r., III PK 31/12 (OSNP 2013, nr 23-24, poz. 275) Sąd Najwyższy zakwestionował stanowisko przedstawione w wyrokach z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11 (OSNP 2013, nr 13-14, poz. 151) i z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 (OSNP 2010, nr 19-20, poz. 227). Stanowisko to, zdaniem Sądu Najwyższego, nasuwa poważne zastrzeżenia, gdyż ogranicza odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w przypadku wypowiedzenia z przyczyny naruszającej tę zasadę tylko do tych przypadków, gdy takie wypowiedzenie uzasadnia roszczenia pracownika z art. 45 § 1 k.p. Tymczasem wypowiedzenie może być uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., a mimo to pracodawca może być zobowiązany do zapłaty pracownikowi odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. Odpowiedzialność pracodawcy za dyskryminację pracownika nie jest bowiem nierozłącznie związana z materialnym skutkiem zakazanego zachowania pracodawcy.

Przepis art. 18^{3d} k.p. przyznaje pracownikowi prawo do odszkodowania za samą bezprawność działania lub zaniechania pracodawcy (za „naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu”). Mimo że stanowi on o „odszkodowaniu”, to nie wprowadza szkody jako przesłanki odpowiedzialności. Poza samym brzmieniem określonej w art. 18^{3d} k.p. przesłanki odpowiedzialności pracodawcy przemawia za tym twierdzeniem także wprowadzenie w tym przepisie prawa pracownika do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Prawo to przysługuje pracownikowi także w razie braku szkody, a więc odszkodowanie spełnia również funkcję wyrównania uszczerbku w dobrach niemajątkowych (zadośćuczynienia). Jeżeli pracodawca zastosował dyskryminujące przesłanki wypowiedzenia, to wprawdzie z reguły takie wypowiedzenie należy uznać za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., ale mogą istnieć przypadki odmienne. Jeżeli pracodawca podał pracownikowi jako przyczyny wypowiedzenia niezawinioną utratę niezbędnych uprawnień i osiągnięcie wieku emerytalnego, to wypowiedzenie może być uzasadnione ze względu na pierwszą z nich (co spowoduje oddalenie powództwa z art. 45 § 1 k.p.), a mimo tego pracownik ten może dochodzić odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. (bo druga z nich jest dyskryminująca).

Krytykowane stanowisko orzecznictwa w przypadku dyskryminującego wypowiedzenia uzależnia możliwość dochodzenia odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. od zachowania przez pracownika 7-dniowego terminu do złożenia odwołania od

wypowiedzenia, liczonego od jego doręczenia (art. 264 § 1 k.p.). Nie zasługuje to na aprobatę, gdyż termin ten jest zbyt krótki do dochodzenia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co w szczególności dotyczy majątkowej szkody na osobie i uszczerbku w dobrach niemajątkowych pracownika. Patrząc z punktu widzenia zasady skuteczności prawa Unii Europejskiej (por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 8 lipca 2010 r., C-246/09 w sprawie Bulicke, Zb. Orz. 2010, s. I-07003) trzeba ocenić krytycznie pogląd orzecznictwa uzależniającego dopuszczalność dochodzenia roszczeń wynikających z dyskryminacji pracownika przy wypowiedzeniu umowy o pracę od jego zaskarżenia na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 264 k.p. Pogląd ten narusza wymaganą skuteczność regulacji unijnych. Odnosi się to zarówno do wymiaru terminu do wytoczenia powództwa, wynoszącego tylko 7 dni, jak i do określenia zdarzenia rozpoczynającego jego bieg, którym jest doręczenie pracownikowi wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia 7 dni nie pozwala pracownikowi na rozsądne rozważenie, czy był dyskryminowany i może rozpocząć bieg zanim pracownik w ogóle miał możliwość powzięcia wiadomości o tym, że wypowiedzenie było spowodowane przyczynami dyskryminacyjnymi. Chodzi tu zwłaszcza o sytuację, gdy jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał okoliczność o charakterze niedyskryminującym, a przyczyna rzeczywista, mająca taki charakter, była początkowo ukryta. Może to dotyczyć dyskryminacji pośredniej (art. 18^{3a} § 4 k.p.), gdy na skutek pozornie neutralnej przyczyny i okoliczności wypowiedzenia występują niekorzystne proporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie rozwiązania stosunków pracy ze znaczną liczbą pracowników należących do grupy wyróżnionej przy pomocy zakazanych przyczyn nierównego traktowania (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Także skutki dyskryminującego wypowiedzenia umowy w postaci szkody na osobie mogą ujawnić się w późniejszym okresie.

Powyższe rozważania do prowadziły Sąd Najwyższy do wniosku, że dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.) nie jest koniecznym warunkiem dochodzenia odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. za dyskryminacyjną przyczynę tego wypowiedzenia.

3. Stanowisko Sądu Okręgowego w K. przyjmujące niedopuszczalność dochodzenia odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. za dyskryminujące wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli pracownik nie wytoczył skutecznie powództwa na podstawie art. 45 § 1 k.p., uwzględnia stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w wyrokach z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11 (OSNP 2013, nr 13-14, poz. 151) i z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 (OSNP 2010, nr 19-20, poz. 227), dystansuje się natomiast od poglądów przedstawionych w wyroku z 14 lutego 2013 r., III PK 31/12 (OSNP 2013, nr 23-24, poz. 275). Sąd Najwyższy rozpoznający skargę kasacyjną w niniejszej sprawie miał na uwadze odmienne stany faktyczne poszczególnych spraw rozstrzygniętych w różny sposób w powołanych orzeczeniach. Jednak odmienności te nie wyjaśniają różnic w sposobie podejścia do zależności między roszczeniami z art. 45 § 1 k.p. i art. 18^{3d} k.p. w sposób, który pozwoliłby zignorować rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Rozbieżność ta – widoczna i oczywista – stała się

przyczyną przedstawienia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego sformułowanego na wstępie zagadnienia prawnego. Od jego rozstrzygnięcia zależy sposób merytorycznego rozpoznania skargi kasacyjnej. Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne skłania się do pierwszego z przedstawionych poglądów – szanując dotychczasowy dorobek orzecznictwa. Nie może jednak zignorować eksponowanego w skardze kasacyjnej wyroku z 14 lutego 2013 r., III PK 31/12.

Pojęcie pracodawcy – ustawa systemowa – holdingowa struktura organizacyjna spółek handlowych (III UZP 6/16)

Sąd Apelacyjny w W. postanowieniem z 12 kwietnia 2016 r., III AUa 1306/15 zwrócił się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„Czy pojęcie pracodawcy w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej należy wiązać ściśle z pojęciem pracodawcy zawartym w art. 3 kodeksu pracy opartym na modelu zarządczym, czy też szerzej na modelu właścicielskim związanym z holdingową strukturą organizacyjną spółek handlowych?”

Wyżej wymienione zagadnienie prawne wyłoniło się w związku z wniesioną przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. apelacją od wyroku Sądu Okręgowego w W. IX Wydziału Ubezpieczeń Społecznych z 28 kwietnia 2015 r. w sprawie z odwołania wnioskodawcy I. B. S. Sp. z o.o. (poprzednio I. HR S. Spółka z o.o. która przejęła spółkę I. A. Spółka z o.o. w W.) od decyzji z 26 kwietnia 2013 r. przy udziale zainteresowanych J. D. i HR for B. Sp. z o.o. z siedzibą w W., w której to decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. – stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia zainteresowanej J. D. podlegającej ubezpieczeniom, jako pracownik u płatnika składek I. A. Sp. z o.o., wynosi za miesiąc październik 2009 r. 4.543,62 zł na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz 3.920,69 zł na ubezpieczenie zdrowotne.

Wyrokiem tym Sąd Okręgowy zmienił w/w decyzję w ten sposób, że ustalił, iż nie stanowią podstawy wymiaru składek dla J. D. podlegającej ubezpieczeniom, jako pracownik u płatnika składek I. A. spółka z o.o. w W., przychody osiągnięte z tytułu umów cywilno-prawnych w październiku 2009 r. oraz zasądził od ZUS na rzecz wnioskodawcy kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Zaskarżony wyrok został wydany w oparciu o następująco dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne w sprawie:

Wnioskodawca I. B. S. Sp. z o.o. jest spółką handlową, poprzednio nosił nazwę I. HR S. Sp. z o.o. Jedyńm wspólnikiem spółki-wnioskodawcy jest I. Spółka Akcyjna. Zainteresowana spółka HR for B. Sp. z o.o. również posiada za jedynego wspólnika – I. Spółką Akcyjną, która to spółka jest w posiadaniu wszystkich jej udziałów. W 2007 r. w Grupie I. rozpoczęto wdrażanie Zintegrowanego Systemu Informatycznego SAP, prowadzonego w okresie od 2007 r. do końca 2009 r. Spółka

HR for B. sp. z o.o., należąca do Grupy I., uzyskała od SAP Polska sp. z o.o. na podstawie „Umowy licencyjnej i serwisowej na korzystanie z oprogramowania SAP w celu obsługi wewnętrznych procesów biznesowych” zawartej 7 maja 2007 r. licencję uprawniającą do korzystania ze Zintegrowanego Systemu Informatycznego SAP w formule „open”. Zgodnie z tą umową, licencja została udzielona na rzecz HR for B. sp. z o.o. wyłącznie w celu korzystania z Oprogramowania SAP przez HR for B. sp. z o.o. oraz podmioty z Grupy I. Zakres licencji udzielonej HR for B. sp. z o.o. przez SAP Polska sp. z o.o. obejmuje możliwość korzystania z Oprogramowania SAP przez podmioty z Grupy I. – w czasie, gdy będą one spełniały opisane w tej umowie kryteria zaliczenia ich do Grupy I. – i pod warunkami ściśle określonymi w tej umowie.

Między wnioskodawcą I. B. S. Sp. z o.o. a zainteresowanym HR for B. Sp. z o.o. w dniu 31 grudnia 2009 r. została zawarta „Umowa o rozliczenie nakładów na Licencje i Wdrożenie Systemu ZSI SAP”. W okresie zawierania tej umowy wnioskodawca nosił nazwę I. A. Sp. z o.o.

W dniu 26 stycznia 2009 r. Spółka HR for B. Sp. z o.o. z siedzibą w W. zawarła z J. D. umowę, zgodnie z którą zobowiązała się ona do czynnego udziału w pracach zespołów wdrożeniowych w obszarze HR Zespół Rekrutacja i wykonywania, w oparciu o zdobytą dotychczas wiedzę i doświadczenie, prac zmierzających do sprawnego i efektywnego wdrożenia ZSI SAP w Grupie Kapitałowej I. Do jej obowiązków w ramach tej umowy należało przygotowywanie wdrożenia modułu ds. rekrutacji, w zakres którego wchodziły czynności związane z rekrutacją pracowników, polegające na przygotowywaniu formalności związanych z zatrudnieniem, przygotowywaniu szkoleń, wszystkie prace związane z zatrudnieniem pracowników. Zainteresowana przygotowywała tylko koncepcję dotyczącą rekrutacji. Wykonując umowę korzystała z komputera w pracy i z komputera w domu. W dniu 9 października 2009 r. J. D. wystawiła rachunek do tej umowy na kwotę 625,00 zł.

J. D. była równocześnie pracownikiem grupy I. w okresie od 9 lipca 2008 r. do 6 maja 2013 r. Początkowo pracowała jako koordynator ds. personalnych, następnie jako menager ds. personalnych.

Spółka HR for B. zatrudniała osoby na umowę o pracę, byli to kierownicy poszczególnych modułów oraz pracownicy administracji spółki. Natomiast podczas wdrażania systemu SAP oprócz firm zewnętrznych takich jak SI C., która wdrażała system razem ze spółką HR for B., spółka zatrudniała osoby na umowy zlecenia. Cały proces systemu SAP był podzielony na fazy, na slajdy, które nazywa się mapą wdrożenia. W ramach tych faz spółka HR for B. zatrudniała osoby na umowy zlecenia, w szczególności dotyczyło to fazy 2 i 3.

Spółka HR for B. była jedynym podmiotem, który wdrażał system SAP, była specjalnie powołana, aby ten system wdrożyć. W żadnej innej spółce nie odbywały się prace wdrożeniowe, w związku z tym zakres prac wykonywanych przez zleceniobiorcę u swojego pracodawcy, jak i wykonywanych w ramach zlecenia, nie mógł się pokrywać. Osoby, które były zarekrutowane do prac w poszczególnych modułach, były fachowcami w poszczególnych obszarach, miały wiedzę jak odbywają się procesy, które później miały być w systemie SAP.

Pracodawca J. D. nie korzystał z efektów jej pracy, ponieważ Moduł rekrutacja, do którego na zlecenie została zatrudniona, nie został wdrożony w Systemie. W konsekwencji nie korzystała z tego Modułu żadna inna spółka grupy I. ani żaden klient zewnętrzny, który kupił Systemu. Przyczyną braku wdrożenia były ograniczenia wynikające z przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, które w przypadku wprowadzenia bazy kandydatów rekrutacji zobowiązują każdy podmiot gospodarczy do zarejestrowania do bazy GODO. To okazało się przeszkodą do wprowadzenia wspólnej bazy dla wszystkich podmiotów, a tym samym zamierzona uniwersalność Systemu w zakresie Modułu rekrutacja nie mogła zostać osiągnięta. Do dnia wyrokowania przez sąd pierwszej instancji nic się w tej kwestii nie zmieniło, ponieważ nie zmieniły się w/w przepisy. Obecnie z wdrożonego Systemu korzysta 50 spółek Grupy I., a na podstawie odrębnej umowy licencyjnej kilkanaście podmiotów zewnętrznych, które korzystają także z usługi kadrowo-płacowej świadczonej na systemie SAP (bez Modułu rekrutacja).

W wyniku przeprowadzonej w okresie od 12 września 2012 r. do 23 października 2012 r. kontroli płatnika składek I. A. Sp. z o.o. (obecnie I. B. S. Sp. z o.o. – przejście od stycznia 2013 r.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że zainteresowana zawierając umowę zlecenia na wykonywanie czynności związanych z wdrożeniem ZSI SAP w Grupie Kapitałowej I., w tym w I. A. Sp. z o.o., wykonywała w istocie pracę na rzecz własnego pracodawcy i wydała zaskarżoną odwołaniem decyzję.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Okręgowy uznał, że spór sprowadzał się do interpretacji czy J. D., pomimo zawarcia umowy zlecenia z firmą HR for B. Sp. z o. o., której przedmiotem było wdrażanie systemu SAP, w rzeczywistości świadczyła pracę na rzecz swojego pracodawcy w rozumieniu potocznym, czy art. 8 ust. 2a ustawy systemowej i w związku z tym podlegała z tytułu zawartej umowy cywilnoprawnej ubezpieczeniu społecznemu jako pracownik, a płatnikiem tych składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne jest wnioskodawca I. B. S. Sp. z o.o. Wskazał Sąd Okręgowy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego i Sądów Apelacyjnych przyjmuje się, że przepis art. 8 ust. 2a ustawy systemowej dotyczy sytuacji faktycznej, w której należy zastosować konstrukcję uznania za pracownika, a jest nią istnienie trójkąta umów, tj. 1) umowy o pracę, 2) umowy zlecenia między pracownikiem a osobą trzecią i 3) umowy o podwykonawstwo między pracodawcą i zleceniodawcą. Pracodawca w wyniku umowy o podwykonawstwo przejmuje w ostatecznym rachunku rezultat pracy wykonanej na rzecz zleceniodawcy, przy czym następuje to w wyniku zawarcia umowy zlecenia lub świadczenia usług z osobą trzecią oraz zawartej umowy cywilnoprawnej między pracodawcą i zleceniodawcą. Zdaniem Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca, regulacja art. 8 ust. 2a w/w ustawy nie dotyczy bowiem sytuacji, w której pracodawca może w jakikolwiek sposób pośrednio korzystać z efektów czynności, które wykonuje jego pracownik. Dotyczy ona stanu, w którym pracodawca jest rzeczywistym beneficjentem pracy wykonywanej przez pracownika – zleceniobiorcę. Ostateczny rezultat pracy zainteresowanej miała przejąć spółka HR for B. i podmiot, który następnie udzielał

licencji podmiotom spoza Grupy Kapitałowej I. Spółka I. B. S. jest z jednym z podmiotów Grupy Kapitałowej i nie miała uprawnień decyzyjnych dotyczących realizowanego projektu. Nie chodziło zatem o uniknięcie oskładkowania własnych pracowników poprzez zawarcie umowy, w wykonaniu której pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Dlatego też jedynie w potocznym rozumieniu płatnik miał korzystać z efektów, jakie przyniosła realizacja umowy zawartej między zainteresowaną a HR for B. Ponadto Moduł rekrutacja stanowiący element wdrożenia Systemu SAP, przy którym pracowała zainteresowana, nie został wdrożony co spowodowało, że nikt z efektów tej pracy nie korzystał i nie korzysta do chwili obecnej.

Apelację od tego wyroku wywiódł Zakład Ubezpieczeń Społecznych i podniósł następujące zarzuty: naruszenia prawa materialnego poprzez brak zastosowania art. 8 ust. 2a, art. 18 ust. 1 i la, art. 20 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 81 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych i błędne uznanie, że przedmiotowa decyzja organu rentowego winna ulec zmianie i tym samym błędne uznanie, że J. D. będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z wnioskodawcą nie świadczyła pracy na rzecz w/w płatnika składek wykonując pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z HR for B. sp. z o.o., a tym samym, że do podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia J. D. podlegającej ubezpieczeniom, jako pracownik u wnioskodawcy, nie wlicza się wynagrodzenia uzyskanego w październiku 2009 r. z tytułu wykonywania umowy cywilnoprawnej zawartej z HR for B. sp. z o.o., podczas gdy prawidłowa wykładnia i zastosowanie w/w przepisów prowadzi do wniosków przeciwnych, tj. do stwierdzenia, że praca w/w wykonywana była w ramach umowy cywilnoprawnej na rzecz wnioskodawcy nie zaś spółki HR for B., a tym samym, że wnioskodawca, jako płatnik składek, winien wliczyć wynagrodzenie ubezpieczonej uzyskane z tytułu umowy cywilnoprawnej do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne z tytułu umowy o pracę; naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 8 ust. 2a u.s.u.s., albowiem prawidłowa wykładnia w/w przepisu w kontekście niniejszej sprawy wskazuje, iż niedopuszczalne jest wykorzystywanie przez spółkę, dwóch innych spółek, w których posiada ona całościowy udział, które to prowadziłyby do pozornego zatrudnienia pracowników jednej z nich, na podstawie umów cywilnoprawnych w drugiej spółce, podczas gdy praca świadczona jest w rzeczywistości na rzecz spółki zależnej będącej jednocześnie pracodawcą w/w osób, albowiem pomimo wyodrębnienia dwóch spółek przy tożsamości kapitału zasadne jest twierdzenie, iż działania podejmowane na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych ze zleceniodawcą są podejmowane na rzecz i z korzyścią na rzecz pracodawcy ubezpieczonych; naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i błędną ocenę mocy i wiarygodności materiału dowodowego oraz sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności poprzez przyjęcie, że wnioskodawca nie uzyskał żadnych, nawet pośrednich korzyści z pracy J. D. realizowanej w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z HR for B. sp. z o.o.,

podczas gdy prawidłowa ocena materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż płatnik składek takie korzyści uzyskał; naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c., wobec pominięcia powiązań kapitałowych istniejących w Grupie Kapitałowej I. i tym samym pominięcie takich powiązań względem wnioskodawcy i HR for B. sp. z o.o., które to okoliczności jednoznacznie wskazują, iż powiązania te zostały wykorzystane w działaniu w/w podmiotów, które spowodowało pokrzywdzenie osób zainteresowanych z punktu widzenia ubezpieczeń społecznych, a nadto sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oraz z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego twierdzenie, wskazujące jakoby realizacja umów cywilnoprawnych przez J. D. nie odbywała się w interesie wnioskodawcy, to znaczy, iż pośrednio nie wykonywała ona pracy na jego rzecz.

Według Zakładu Ubezpieczeń Społecznych regulacja prawna ubezpieczenia społecznego cechuje się tym, że ma ona charakter regulacji ścisłej, na którą składają się normy bezwzględnie obowiązujące. Wskazał, że art. 8 ust. 2a u.s.u.s. akcentuje, że „status pracownika na gruncie prawa do ubezpieczeń społecznych wyznacza w istocie nie podstawa nawiązania więzi prawnej między stronami umowy cywilnoprawnej, ale fakt świadczenia pracy, nawet w sposób pośredni, na rzecz określonego podmiotu”. Decydujące znaczenie ma tu okoliczność, iż „końcowym odbiorcą pracy” jest pracodawca ubezpieczonego, a nie zleceniobiorca. Powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego z 2 września 2009 r., II UZP 6/09, według którego „pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy o dzieło zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy”, stwierdził, że przepis art. 8 ust. 2a ustawy systemowej rozszerza pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych poza sferę stosunku pracy. Przesłanką decydującą o uznaniu takiej osoby za pracownika w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych jest to, że – będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z danym pracodawcą – jednocześnie świadczy na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej, zawartej z nim lub inną osobą”. Zainteresowana na podstawie umów zlecenia zawartych z HR for Business sp. z o.o. świadczyła faktyczne usługi na rzecz płatnika składek, czyli pracodawcy, tj. I. B. S. sp. z o.o., przy jednoczesnym funkcjonowaniu wiążącej oba podmioty wzajemnej współpracy oraz powiązań kapitałowych. Według skarżącego, Sąd Okręgowy pominął w swoich rozważaniach fakt, iż w okresie spornym całościowym udziałowcem spółki I. B. S., jak i spółki HR for B., była spółka I. S.A., a prace wdrożeniowe realizowane były na rzecz de facto całej Grupy Kapitałowej I., a zatem również na rzecz I. B. S. sp. z o.o. Wniosek taki w świetle powiązań kapitałowych jest wnioskiem oczywistym i zasadnym, a nadto uzasadnionym w świetle doświadczenia życiowego i zasad logicznego rozumowania. Wykładnia art. 8 ust. 2a u.s.u.s., na tle ustalonych okoliczności faktycznych wskazuje, iż niedopuszczalne jest wykorzystywanie przez spółkę „matkę”, dwóch innych spółek „córek”, w których posiada ona całościowy udział, prowadzące do pozornego zatrudnienia pracowników jednej z nich, na podstawie umów cywilnoprawnych w drugiej spółce, podczas gdy praca świadczona jest w rzeczywistości, choćby pośrednio, na rzecz spółki zależnej będącej jednocześnie

pracodawcą w/w osób. Pomimo wyodrębnienia dwóch spółek przy tożsamości kapitału zasadne jest twierdzenie, iż działania podejmowane na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych ze zleceniodawcą były podejmowane na rzecz i z korzyścią na rzecz pracodawcy ubezpieczonych. Według ZUS, nawet gdyby przyjąć koncepcję, iż w niniejszej sprawie zainteresowana wykonywała swe czynności w interesie obu spółek zależnych, w sytuacji gdy na podstawie umów o pracę pozostawała w zatrudnieniu w spółce I. B. S., będącej – tak jak i spółka HR for B. – „własnością” I. S.A., to nie powinno budzić wątpliwości, że zainteresowana, realizując umowy zlecenia, w istocie wykonywała pracę na rzecz swego pracodawcy w rozumieniu art. 8 ust. 2a u.s.u.s. i na gruncie ubezpieczeń społecznych obowiązki płatnika składek obciążały I. B. S. sp. z o.o.

W przedmiotowej sprawie osoba zainteresowana wykonując czynności w ramach nawiązanej umowy cywilnoprawnej, mimo zawarcia umowy o świadczenie prac wdrożeniowych, wykonywała pracę na rzecz swojego pracodawcy, gdyż to płatnik składek – I. B. S. sp. z o.o. – uzyskiwał rezultaty jej pracy.

Według skarżącego, Sąd Okręgowy pominął całkowicie fakt, iż dzięki m.in. pracy ubezpieczonej, wnioskodawca mógł korzystać z danego modułu systemu SAP, przygotowanego przecież dzięki m.in. pracy ubezpieczonej. Z powyższego wynika jednoznacznie, że wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego, ubezpieczona de facto w ramach zawartych umów zlecenia świadczyła pracę na rzecz swojego pracodawcy, a wykonywane przez niego czynności przyniosły korzyść bezpośrednio powodowej spółce. Wyznacznikiem świadczenia usług na podstawie umowy zlecenia było doświadczenie zdobyte przez ubezpieczoną w spółce należącej, tak jak i HR for B., do Grupy Kapitałowej I. Przekazywanie pracowników przez spółkę I. B. S. innemu podmiotowi, tj. HR for B. (podwykonawcy), który to następnie odsprzedaje efekty pracy zleceniobiorców ich macierzystemu pracodawcy, przy wykazanych wzajemnych powiązaniach kapitałowych nie może być, w świetle zapisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, traktowane inaczej niż jako próba obejścia tychże przepisów. W opinii organu rentowego wykładnia zaprezentowana przez Sąd Okręgowy, że nie było „uzyskanej korzyści przez pracodawcę, gdyż ostatecznie moduł systemu SAP – przy wdrożeniu, którego pracowała ubezpieczona – nie został w spółce wykorzystany”, pozostaje w sprzeczności zarówno z dotychczasową wykładnią Sądu Najwyższego art. 8 ust. 2a u.s.u.s., jak i nie daje się pogodzić z zasadami towarzyszącymi wykonywaniu danej pracy na zasadach starannego działania. Praca zainteresowanej świadczona w ramach umowy cywilnoprawnej była oparta na zasadach starannego działania, a tylko od pracodawcy, jako zamawiającego, zależało czy wykorzysta efekty pracy ubezpieczonej, czy też nie. Sąd Okręgowy dokonując rozważań prawnych, pominął całkowicie fakt, iż dzięki m.in. pracy ubezpieczonej, wnioskodawca doszedł do przekonania, iż niezasadne jest wdrażanie systemu SAP w zakresie rekrutacji. Płatnik składek odniósł zatem korzyści z pracy ubezpieczonej realizowanej na podstawie umowy zlecenia, które to polegały np. na umożliwieniu oceny przydatności programu SAP w zakresie rekrutacji u wnioskodawcy. Praca ubezpieczonej doprowadziła do określonej decyzji biznesowej i ostatecznie odstąpienia od wdrożenia w/w modułu. W tym kontekście

stwierdzenie Sądu Okręgowego, iż owocem pracy w/w musiałyby być uzyskanie przez pracodawcę danej korzyści materialnej i „namacalnej” ergo wdrożenie modułu SAP, pozostają w sprzeczności z dotychczasową wykładnią omawianej regulacji. Treść art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie wskazuje, iż dla jego zastosowania konieczne jest uzyskanie przez pracodawcę rezultatu prac, a konieczne jest jedynie uzyskanie korzyści i to choćby pośredniej. Tym samym Sąd Okręgowy ocenił dowody w sposób zupełnie dowolny, nie dostrzegając, iż w istocie powodowa spółka odniosła korzyści z pracy ubezpieczonej na podstawie umowy zlecenia, a nadto, iż praca ta z powodzeniem mogła być wykonywana w ramach umowy o pracę. Sąd Okręgowy przy ocenie stanu faktycznego marginalizował powiązania kapitałowe istniejące w spółkach będących z jednej strony wnioskodawcą i zarazem pracodawcą ubezpieczonych i z drugiej strony zleceniodawcy i zarazem zleceniodawcy ubezpieczonych. Przez wykonywanie pracy na czyjąś rzecz należy rozumieć świadczenie jej w czyimś interesie. Pomimo wyodrębnienia obydwu spółek w Grupie Kapitałowej I. jako odrębnych podmiotów prawa gospodarczego, przy jednoczesnej tożsamości kapitału, nie sposób przyjąć, zdaniem apelującego, by działania podejmowane na podstawie umów cywilnoprawnych mogły nie być jednocześnie podejmowane w interesie odwołującej się spółki. Odrębne wprowadzenie decyzji o wdrożeniu systemu SAP przez podmiot właścicielski, tj. I. S.A., i powołanie w tym celu spółki celowej – HR for B. oznaczało dla I. B. S. sp. z o.o. w pierwszym planie ujednoczenie i standaryzację procesów, a w dalszej przyszłości również zysk z tego tytułu poprzez zwiększenie wydajności. Doświadczenie członków Zespołów Wdrożeniowych nabyte podczas wdrożenia procentuje przy pracy produktywniej, na wdrożonym i uruchomionym systemie. Członkowie Zespołów Wdrożeniowych pełnią rolę użytkowników kluczowych zapewniając wsparcie dla użytkowników końcowych. Osoby uczestniczące w procesie wdrożenia systemu miały w późniejszym czasie możliwość i odpowiednią wiedzę, aby szkolić innych użytkowników systemu i udzielać pomocy w uzyskaniu przez odbiorców końcowych sprawności w posługiwaniu się systemem SAP pozwalającej na samodzielną pracę z systemem. Wdrożenie systemu ZSI SAP w całej Grupie Kapitałowej I. miało wywołać korzyści również pod kątem finansowym. Globalny koszt utrzymania zintegrowanego systemu jest niższy, niż gdyby każdy oddział używał innego systemu. Także włączenie kolejnych oddziałów do systemu korporacyjnego może być tańsze dzięki wykorzystaniu gotowych rozwiązań oraz zaangażowaniu korporacyjnej ekipy wdrożeniowej.

Rozpoznając apelację ZUS, Sąd Apelacyjny powziął poważne wątpliwości, przedstawione w zagadnieniu prawnym wskazanym na wstępie postanowienia. Rozstrzygnięcie przedstawionego zagadnienia prawnego jest niezbędne do rozpoznania apelacji w niniejszej sprawie.

Jak to zostało wyżej przedstawione Zakład Ubezpieczeń Społecznych opiera swoje stanowisko o treść przepisu art. 8 ust. 2 a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z jego treścią, za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie

z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Według ugruntowanej już wykładni przepisu art. 8 ust. 2a w/w ustawy, zawiera on sytuację faktyczną, w której należy zastosować konstrukcję uznania za pracownika w szerszym ujęciu niż to wynika z art. 2 k.p., a jest nią istnienie trójkąta umów, tj. 1) umowy o pracę, 2) umowy zlecenia między pracownikiem a osobą trzecią i 3) umowy o podwykonawstwo między pracodawcą i zleceniodawcą. Pracodawca w wyniku umowy o podwykonawstwo przejmuje w ostatecznym rachunku rezultat pracy wykonanej na rzecz zleceniodawcy, przy czym następuje to w wyniku zawarcia umowy zlecenia/świadczenia usług z osobą trzecią oraz zawartej umowy cywilnoprawnej między pracodawcą i zleceniodawcą. Wnioski takie płyną z uchwały Sądu Najwyższego z 2 września 2009 r., II UZP 6/09, wyroku Sądu Najwyższego z 22 lutego 2010 r., I UK 259/09, a także późniejszego orzecznictwa Sądu Najwyższego i Sądów Apelacyjnych.

Jednakże w przedstawionym wyżej stanie faktycznym, przejawiającym się w kilkuset sprawach w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Apelacyjnego w W. i Sądów Okręgowych w W. i w W., ukształtowały się odmienne stanowiska co do możliwości zastosowania do niego konstrukcji art. 8 ust. 2 ustawy systemowej.

Zgodnie z pierwszym z nich (w identycznym stanie faktycznym jaki został przedstawiony wyżej) Sądy odmówiły racji stanowiska Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, które zaprezentowane zostało już wcześniej jako argumentacja apelacji. W ocenie Sądu Apelacyjnego, w składach rozpatrujących apelacje ZUS-u w tych sprawach, nie nadał organ rentowy należytej wagi niespornym ustaleniom (takim jak wskazane wyżej). Kierując się tymi ustaleniami Sąd Apelacyjny, w składach, w których rozpoznawane były apelacje ZUS, stwierdził, że nie miało istotnego znaczenia jakie czynności wykonywali zainteresowani u swojego pracodawcy, bowiem chodziło o wiedzę merytoryczną z zakresu kadr i płac w zespole rekrutacyjnym, bez odniesienia do konkretnej firmy i bez kopiowania systemu w firmie tej funkcjonującego. Zainteresowani pracownicy nie uczestniczyli w tworzeniu odrębnych baz danych dla każdej konkretnej spółki, a w szczególności dla swojego pracodawcy. Prace zespołu w tematyce kadr i płac w zespole rekrutacyjnym zostały przerwane z uwagi na brak wykorzystania prac przez zamawiającego. Mając na uwadze regulację art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, według Sądu Apelacyjnego w tych składach, kluczowe dla rozstrzygnięcia rozpoznawanych przezeń spraw miała ocena, czy czynności wykonywane przez zainteresowanych były wykonywaniem pracy na rzecz swojego pracodawcy w rozumieniu przywołanego przepisu, nie zaś w rozumieniu potocznym. Według tego Sądu nie chodzi bowiem o każdą sytuację, w której pracodawca w jakikolwiek sposób pośrednio może korzystać z efektów czynności wykonywanych przez swojego pracownika, ale stan, kiedy pracodawca jest rzeczywistym beneficjentem pracy świadczonej przez pracownika – zleceniobiorcę. Nie było ponadto podstaw do podzielenia stanowiska ZUS, że czynności wykonane przez zainteresowanych w tychże sprawach były świadczeniem

pracy na rzecz swojego pracodawcy w rozumieniu przywołanego przepisu, bowiem płatnik składek doszedł także do przekonania, że niezasadne jest wdrażanie systemu SAP w zakresie jednego z modułów, przy którym pracowali zainteresowani. W ocenie Sądu Apelacyjnego w tych składach, stanowisko ZUS stanowić może zbyt daleko idące rozumienie dyspozycji art. 8 ust. 2a w/w ustawy. Sądy te powołały się na stanowisko Sądu Apelacyjnego w S. (wyrok z 21 kwietnia 2015 r., III AUa 640/14), według którego celem regulacji art. 8 ust. 2 a ustawy systemowej było z jednej strony ograniczenie korzystania przez pracodawców z umów cywilnoprawnych celem zatrudnienia własnych pracowników dla realizacji tych samych zadań, które wykonują oni w ramach łączącego strony stosunku pracy, by w ten sposób ominąć ograniczenia wynikające z ochronnych przepisów prawa pracy i uniknąć obciążeń z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne od tychże umów oraz z drugiej, ochrona pracowników przed skutkami zmian podmiotowych po stronie zatrudniających, polegających na przekazywaniu pracowników przez macierzystego pracodawcę podwykonawcom, którzy zatrudniają tych pracowników w ramach umów cywilnoprawnych w ogóle nieobjętych obowiązkiem ubezpieczeń społecznych (umowa o dzieło) lub zwolnionych z tego obowiązku w zbiegu ze stosunkiem pracy (umowa agencyjna, zlecenia lub inna umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu). Zatem istotną przesłanką pozwalającą na kwalifikację z art. 8 ust. 2a. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, jest fakt wykonywania przez pracownika pracy na rzecz własnego pracodawcy w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej bądź z tym pracodawcą, bądź z podmiotem trzecim. Należy przy tym zauważyć, że pojęcie wykonywanie pracy należy rozumieć jako przysparzanie korzyści pracodawcy – czy to materialnych, czy niematerialnych, natomiast bezsprzecznie takie korzyści muszą być wynikiem pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego, oczywiście nie można mówić o wykonaniu pracy w sytuacji, gdy jedynie istnieje możliwość przysporzenia korzyści. Takie rozumienie interpretowanego przepisu przeczy semantyce pojęcia wykonywanie pracy. Nie jest przy tym istotne, czy pracownik wykonuje w ramach umowy cywilnoprawnej i umowy o pracę na rzecz swojego pracodawcy pracę tego samego rodzaju czy też inną, istotne natomiast jest to, że w efekcie wykonywania pracy, to pracodawca jest rzeczywistym beneficjentem pracy świadczonej przez pracownika na podstawie umowy cywilnoprawnej. Według Sądu Apelacyjnego w W. w składach niepodzielających stanowiska ZUS, jest wątpliwe czy w rozpoznawanej sprawie taka konstrukcja powiązań pracodawców i pracownika, jak wynikająca z art. 8 ust. 2a, miała miejsce. Spółka HR for B. nie przejęła bowiem ostatecznego rezultatu pracy zespołu analitycznego, w którym uczestniczyli zainteresowani. Ponadto w zakresie pozostałych dziedzin dopiero w dalszej kolejności z gotowego produktu w postaci systemu zarządczego – ZSI SAP korzystały wszystkie spółki wchodzące w skład Grupy I., przy czym udzielenie licencji tym spółkom miało odpłatny charakter i odbyło się już po zakończeniu prac przez zleceniobiorców. Nie chodziło zatem wnioskodawcy o uniknięcie oskładkowania własnych pracowników poprzez zawarcie umowy, w wykonaniu której pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Płatnik składek stanowi jeden z podmiotów

Grupy Kapitałowej i nie był decydem co do rozpoczęcia prac nad całym projektem, czy też ich zaniechania w niektórych modułach, tak jak nie miał wpływu na dalsze odpłatne udzielanie licencji podmiotom zewnętrznym. Zatem w rozpoznawanej sprawie można stwierdzić jedynie, że tylko w potocznym rozumieniu płatnik skorzystał z efektów jakie przyniosła praca zainteresowanej w HR for B.

W rozpatrywanych stanach faktycznych odmienny pogląd Sądu Apelacyjnego w W. w innym składzie od przedstawionego wcześniej (z tym, że przy tej odmienności stanu faktycznego, że Moduł systemu, do którego zaangażowany został pracownik – zainteresowany w sprawie przeszedł wszystkie etapy prac i został następnie wdrożony), wyraził się w tym, że Sąd Apelacyjny w tym z kolei składzie, powołując się na legalną definicję terminu „pracownik” wynikającą z przepisów ustawy systemowej oraz prezentowany w orzecznictwie sądowym pogląd, odnoszący się do zwrotu „działać na rzecz” użytego w art. 8 ust. 2a u.s.u.s., według którego użyty on został w innym znaczeniu, niż w języku prawa, w którym działanie „na czyjąś rzecz” może się odbywać w wyniku istnienia określonej więzi prawnej (stosunku prawnego), powołując się także na regulacje art. 17 ust. 1 w/w i art. 81 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, stwierdził, że kwestia objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi pracownika wykonującego pracę w ramach umowy zlecenia – świadczenia usług z osobą trzecią, który jednocześnie związany jest umową o pracę z podmiotem, który w wyniku umowy o podwykonawstwo przejmuje w ostatecznym rachunku rezultat pracy wykonanej na rzecz zleceniodawcy (w wyniku zawarcia umowy cywilnoprawnej między pracodawcą i zleceniodawcą) – przez pracodawcę (jako płatnika składek) nie budzi żadnych wątpliwości. Według Sądu Apelacyjnego w tym składzie, zawarcie przedmiotowej umowy cywilnoprawnej było sztucznym wybiegiem, oczywiście dopuszczalnym w świetle prawa, jednak de facto zmierzającym do wygenerowania dodatkowych kosztów, umożliwiając jednocześnie zainteresowanej (w opisywanej obecnie sprawie) dodatkowe zarobkowanie. Zakres świadczeń w ramach zawartej przez zainteresowaną umowy zlecenia mieścił się w istocie, w zakresie obowiązków pracowniczych łączących ją z płatnikiem składek. Nie było tu realnej potrzeby zawierania dodatkowej umowy – zlecenia. W istocie przedmiot umowy obejmował wiedzę i doświadczenie, jakie zainteresowana nabyła w związku z zatrudnieniem jej u płatnika składek i za jego zgodą i miała ona udzielać informacji, które były niezbędne przy tworzeniu i wdrażaniu systemu SAP, z którego docelowo miał on również skorzystać. Stanowisko apelującego (w tym przypadku wnioskodawcy – płatnika składek), według którego nie tylko on korzystał z „produktu finalnego” jakim był system SAP, z czego należy wywieść niezasadność uznania, że zainteresowana świadczyła pracę tylko na rzecz swojego pracodawcy, nie zasługują na uwzględnienie. Zainteresowana w tej sprawie, miała za zadanie przekazać informacje pozwalające na dostosowanie systemu SAP do struktur I. Sp. z o.o., inni pracownicy zatrudnieni przez zainteresowaną spółkę – HR for B., udzielali takich informacji w zakresie spółek „reprezentowanych” przez nich, w zakresie funkcjonowania których posiadali stosowną wiedzę. Według Sądu Apelacyjnego, wnioskodawca (pracodawca zainteresowanej) skorzystał z wiedzy własnego

pracownika w zakresie w jakim, udzielił on istotnych wskazówek i informacji przy tworzeniu i wdrażaniu systemu SAP – po to by system ten był także użyteczny dla tejże spółki. Z tego też względu twierdzenia apelującego, że wszystkie spółki, które skorzystały z systemu, winny być uznane za płatnika składek w stosunku do zainteresowanej, w niniejszej sprawie należy uznać za chybione. Nie podzielił Sąd Apelacyjny w składzie rozpoznającym tę sprawę, argumentacji wnioskodawcy kwestionującego fakt wkładu pracy zainteresowanej na jego rzecz, poprzez podniesienie, że to HR for B. jako spółka zainteresowana w sprawie w istocie było autorem systemu SAP, a tym samym produkt finalny pochodził od tej firmy, w związku z czym nie można upatrywać jakiegokolwiek związku z rezultatem pracy firmy HR For B. a pracą (czy wkładem pracy) zainteresowanej. Według tego Sądu, jakkolwiek firma HR for B. firmowała stworzony system SAP, to jednak został on stworzony przy udziale między innymi zainteresowanej, z uwzględnieniem podanych przez nią danych (wytycznych) dotyczących firmy I. C. Z tego też względu, praca zainteresowanej była świadczona także na rzecz (i w interesie) firmy – płatnika składek. Co więcej obie firmy funkcjonują w ramach Grupy Kapitałowej I., a więc współpraca w tym zakresie miała tym bardziej skonsolidowany charakter.

Jak wynika z powyższego, Sądy te przedstawiając swoje odmienne stanowiska nie dokonały analizy dotyczącej wpływu na możliwość zastosowania, bądź nie, art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w odniesieniu do funkcjonowania spółki – wnioskodawcy i spółki – zainteresowanej w powiązaniach kapitałowych.

Dlatego też, wobec przedstawionych rozbieżności interpretacyjnych powstałych na tle identycznych, co do istoty, stanów faktycznych (odmienność niektórych z nich dotyczyła jedynie faktu wdrożenia bądź nie Modułu, do którego zaangażowany został zainteresowany pracownik) nie została wyjaśniona wątpliwość, jak ujmować konstrukcję art. 8 ust. 2a ustawy systemowej na tle powiązań kapitałowych spółki wnioskodawcy i spółki mającej w sprawach status zainteresowanej, z którą pracownicy – spółki wnioskodawcy (także) zainteresowani w sprawie zawierali umowy zlecenie, których przedmiotem były prace zmierzające do opracowania poszczególnych modułów systemu w celu ich wdrożenia docelowo w całej Grupie Kapitałowej, a przynajmniej w znacznej jej części.

Wnioskodawca akcentuje, że ostateczny rezultat pracy zespołu dotyczącego Modułu rekrutacja uczestniczącego w pracach analitycznych w ramach całego Systemu, a następnie w testowaniu abstrakcyjnych modeli (testowanie dotyczy części stanów faktycznych bowiem w rozpatrywanym do etapu testowania nie doszło) przejęła spółka HR for B. i podmiot, który następnie udzielał licencji podmiotom spoza Grupy Kapitałowej I. Dopiero w dalszej kolejności z gotowego produktu w postaci systemu zarządczego – ZSI SAP (ale bez Modułu rekrutacja) – korzystały wszystkie spółki wchodzące w skład Grupy I., w tym płatnik składek, a udzielenie licencji tym spółkom miało odpłatny charakter i odbyło się już po zakończeniu prac przez zleceniobiorców. Według wnioskodawcy nie chodziło zatem o uniknięcie oskładkowania własnych pracowników poprzez zawarcie umowy, w wykonaniu której pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Spółka I. B. S. stanowi jeden z podmiotów Grupy

Kapitałowej I. i nie ona była decydującą co do rozpoczęcia prac nad projektem, tak jak nie ma wpływu na dalsze odpłatne udzielanie licencji podmiotom zewnętrznym. Zatem w rozpoznawanej sprawie, przy uwzględnieniu jej specyfiki polegającej na tym, że prace nad Modułem rekrutacja zostały już w początkowej fazie przerwane i nie były kontynuowane (nie doszło do następnych etapów w tym do wdrożenia), można twierdzić jedynie, że tylko w pewnym – potocznym – sensie płatnik składek skorzystał z efektów jakie przyniosła w spornym okresie realizacja umowy zlecenie zawartej z zainteresowaną.

Jak wynika z części wcześniejszych, odmienne stanowisko, znacznie szerzej rozumiejące w/w pojęcie korzyści z wykonanej pracy, reprezentuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych uznając, że zainteresowani pracownicy w wyżej wymienionej konstrukcji wykonali pracę, z której skorzystał jej pracodawca bez względu na to czy Moduł, przy którym pracowali, został następnie wdrożony czy nie, bowiem w tej drugiej sytuacji korzyść wynikająca z pracy zainteresowanych – pracowników przejawia się już choćby w tym, że pracodawca dowiedział się o braku możliwości wdrożenia, co stanowi korzyścią samą w sobie. Według ZUS, Sądy w składach nie dzielących stanowiska organu rentowego przy ocenie stanu faktycznego marginalizują powiązania kapitałowe istniejące w spółkach będących z jednej strony wnioskodawcą i zarazem pracodawcą ubezpieczonych i z drugiej strony zleceniodawcy i zarazem zleceniodawcy ubezpieczonych. Wdrożenie systemu ZSI SAP w całej Grupie Kapitałowej I. miało wywołać korzyści pod kątem organizacyjnym i finansowym.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w składzie przedstawiającym przedmiotowe zagadnienie prawne, do prawidłowego rozpoznania apelacji konieczne jest zatem wyjaśnienie pojęcia pracodawcy w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, tj. czy należy pojęcie to wiązać ściśle z pojęciem pracodawcy zawartym w art. 3 k.p. opartym na modelu zarządczym, a wówczas art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie miałyby zastosowania do rozpatrywanych stanów faktycznych, czy też należy je rozumieć szerzej – w znaczeniu „właścicielskim” wynikającym z holdingowej struktury organizacyjnej spółek handlowych, a wówczas regulacja ta znalazłaby zastosowanie.

Zgodnie z art. 3 k.p. „Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.” Pracodawca (w rozumieniu art. 3 k.p.) jest z mocy art. 4 pkt 2a ustawy systemowej płatnikiem składek pracowników pozostających z nim w stosunku pracy i jednocześnie wykonujących na jego rzecz pracę w ramach umów cywilnoprawnych zawartych z osobą trzecią (art. 8 ust. 2a tej ustawy). Takie ujęcie mogłoby sugerować możliwość szerszego rozumienia pojęcia pracodawcy, które nie ograniczałoby się jedynie do modelu zarządczego.

Zgodnie jednak z istotą modelu zarządczego pojęcia pracodawcy o statusie pracodawcy decyduje kryterium posiadania uprawnień do zarządzania daną jednostką organizacyjną w sferze przedmiotowo podmiotowej. Jak wskazuje dr Piotr Wąż w artykule pt. *„Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.”* (opublikowanym w „Monitor Prawa Pracy” 3/2007, s. 120 in) jest to swoisty rodzaj

władztwa odnoszącego się do składników majątkowych przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części i wynikające z tego faktu kompetencje o charakterze kierowniczym w stosunku do zatrudnianych w nim pracowników. Bez znaczenia pozostaje przy tym fakt stosunków własnościowych odnoszących się do poszczególnych składników majątkowych, na podstawie których taka jednostka organizacyjna prowadzi swą działalność. Istotnym jest żeby taki pracodawca posiadał zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu.

Według dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego (*vide*: wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91) „każda osoba prawna jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. dla zatrudnionych przez nią pracowników, chyba że dla niektórych z nich za pracodawcę należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jakąś jej część składową, mimo nie posiadania przez nią osobowości prawnej”.

Podobnie kategorycznie tę kwestię postrzega Sąd Apelacyjny w G. (wyrok z 26 maja 2015 r., III AUa 1897/14), choć stanowisko swoje wyraził na gruncie rozważań dotyczących spółki cywilnej jako pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Ze stanowiska tego wynika, że dla zdefiniowania pojęcia pracodawcy w kontekście ubezpieczeń społecznych, wobec braku odmiennej regulacji, zastosować należy definicję pracodawcy, zawartą w art. 3 k.p., zgodnie z którym pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Niewątpliwie zatem spółka wnioskodawca jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Spełnia bowiem wszystkie wymogi definicji pracodawcy zawartej w tym przepisie. W tym znaczeniu instytucja art. 8 ust. 2 ustawy systemowej nie mogłaby mieć zastosowania, skoro eksponuje ono zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu. Taki przymiot zaś niewątpliwie posiada spółka wnioskodawca i nie ma przy tym decydującego znaczenia, że funkcjonuje ona w zależności majątkowej od spółki dominującej w grupie kapitałowej, w której skład wchodzi.

Jednak nie może zostać niezauważone, że nie jest ona całkowicie samodzielnym podmiotem gospodarczym. Działa bowiem w ramach holdingu (grupy kapitałowej). Powstała (została założona) na skutek decyzji finansowej głównej spółki, która jest równocześnie głównym udziałowcem, a co za tym idzie jej właścicielem. Takim podmiotem działającym w ramach Grupy jest także zainteresowana Spółka HR For B. utworzona do wdrożenia w całej Grupie Systemu SAP.

Definicję spółki dominującej i powiązanej zawiera art. 4 § 1 pkt 4 i 5 kodeksu spółek handlowych. Zgodnie z art. 4 § 1 pkt 4 k.s.h., spółką dominującą jest spółka handlowa w przypadku, gdy: 1) dysponuje bezpośrednio lub pośrednio większością głosów na zgromadzeniu wspólników albo na walnym zgromadzeniu, także jako zastawnik albo użytkownik, bądź w zarządzie innej spółki kapitałowej (spółki zależnej), także na podstawie porozumień z innymi osobami, lub 2) jest uprawniona do powoływania lub odwoływania większości członków zarządu innej spółki kapitałowej (spółki zależnej) albo spółdzielni (spółdzielni zależnej), także na podstawie porozumień z innymi osobami, lub 3) jest uprawniona do powoływania lub

odwoływania większości członków rady nadzorczej innej spółki kapitałowej (spółki zależnej) albo spółdzielni (spółdzielni zależnej), także na podstawie porozumień z innymi osobami, lub 4) członkowie jej zarządu stanowią więcej niż połowę członków zarządu innej spółki kapitałowej (spółki zależnej) albo spółdzielni (spółdzielni zależnej), lub 5) dysponuje bezpośrednio lub pośrednio większością głosów w spółce osobowej zależnej albo na walnym zgromadzeniu spółdzielni zależnej, także na podstawie porozumień z innymi osobami, lub 6) wywiera decydujący wpływ na działalność spółki kapitałowej zależnej albo spółdzielni zależnej, w szczególności na podstawie umów określonych w art. 7 k.s.h. Zgodnie natomiast z art. 4 § 1 pkt 5 k.s.h. spółka powiązana to spółka kapitałowa, w której inna spółka handlowa albo spółdzielnia dysponują bezpośrednio lub pośrednio co najmniej 20% głosów na zgromadzeniu wspólników albo na walnym zgromadzeniu, także jako zastawnik lub użytkownik, albo na podstawie porozumień z innymi osobami lub która posiada bezpośrednio co najmniej 20% udziałów albo akcji w innej spółce kapitałowej.

Mamy zatem do czynienia w niniejszej sprawie z zależnością kapitałową w rozumieniu powołanych przepisów kodeksu spółek handlowych.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w składzie przedstawiającym niniejsze zagadnienie, kodeksowa definicja pracodawcy nie dostaje zatem do sytuacji, w której mamy do czynienia, jak w rozpatrywanej sprawie, z rozbudowaną strukturą wynikającą z powiązań kapitałowych między spółką dominującą a spółką (spółkami) powiązaną, co budzi poważne wątpliwości w zakresie możliwości jej zastosowania do rozpatrywanego stanu faktycznego w kontekście regulacji art. 8 ust. 2a ustawy systemowej.

Przekładając stwierdzenia dotyczące obowiązującej definicji pracodawcy, wynikającej z art. 3 k.p., do wyżej przedstawionego przedmiotowego stanu faktycznego płatnikiem składek jest wnioskodawca spółka I. B. S., która jest w rozumieniu art. 3 k.p. pracodawcą zainteresowanej. Spółka ta jest jednak jednocześnie w rozumieniu powołanych przepisów kodeksu spółek handlowych powiązana kapitałowo ze Spółką I. SA (spółką dominującą), która podjęła decyzję o konieczności rozpoczęcia prac związanych z wdrożeniem w Grupie I. Zintegrowanego Systemu Informatycznego SAP. Dodatkowo zadanie związane z wdrożeniem tego Systemu zostało powierzone innej spółce z Grupy I. (Spółce HR for B. – mającej status zainteresowanej w sprawie) i to z tą spółką zainteresowana – pracownik płatnika składek – innej spółki z Grupy I. (wnioskodawcy w sprawie) podpisała przedmiotową umowę, w ramach której wzięła udział w pierwszym wstępnym konsultacyjnym etapie prac poprzedzających wdrożenie w/w Sytemu (w innych sprawach także w dalszych etapach, aż do wdrożenia Sytemu).

W klasycznym układzie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej między pracodawcą pracownika a drugim podmiotem, który był równocześnie zleceniodawcą dla tego pracownika, istniała zwykle więź prawna w postaci porozumienia (umowy), którego przedmiotem było wykonywanie takiej pracy przez „pracownika – zleceniobiorcy”, którą wykonywał on już u swojego pracodawcy. W rozpatrywanej sprawie zaś taki element w postaci porozumienia – umowy między tymi podmiotami nie występuje. Tę więź stanowią przede wszystkim powiązania kapitałowe, bowiem oba te podmioty

(pracodawca i zleceniodawca dla pracownika) należą do tej samej grupy kapitałowej w tym rozumieniu, że udziały w nich ma spółka dominująca I. SA. Zatem pracodawca (wnioskodawca) może skorzystać z wdrożonego systemu już tylko z tego faktu (wynika to z umowy licencyjnej), że należy do tejże grupy kapitałowej, choć nie wprost, ale dopiero po spełnieniu dodatkowego warunku, tj. po podpisaniu ze Spółką HR for B. umowy o rozliczenie nakładów na Licencje i Wdrożenie Systemu ZSI SAP, która z kolei podpisana zostaje jednak wówczas, gdy już faktycznie można uruchomić System, co wiąże się z możliwością udostępnienia go innym podmiotom. Ponadto nie obojętny jest fakt, że to nie Spółka HR for B. podejmowała decyzję o tym, że system ma być opracowany i wdrożony. Musiała podporządkować się decyzji spółki dominującej.

Te elementy pozwalałyby zaakceptować stanowisko dotychczas wyrażone przez Sąd Najwyższy (vide: uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06), które jednak zaprezentowane zostało na gruncie zgoła innego problemu prawnego, a mianowicie dotyczącego statusu prawnego postanowień porozumienia zbiorowego zawartego między związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą. W uzasadnieniu tejże uchwały wyrażony został następujący pogląd: „Zmierzając do ustalenia „prawdziwego pracodawcy” można posłużyć się metodą „unoszenia zasłony osobowości prawnej”. Celem tej metody jest przeciwdziałanie sytuacji, w której rzeczywisty właściciel, faktycznie przejmujący świadczenie pracownika, nadużywa konstrukcji osobowości prawnej lub konstrukcji pracodawcy z art. 3 k.p. w celu formalnego związania pracownika umową z podmiotem uzależnionym i pozbawionym uprawnień właścicielskich. Dotyczy to szczególnie sytuacji, gdy spółka handlowa będąca „prawdziwym pracodawcą” tworzy kontrolowaną przez nią spółkę, powierzając jej funkcję zatrudniania pracowników. Ten sposób może być użyty dla obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Taka metoda odkrycia rzeczywistego pracodawcy przez „uniesienie zasłony osobowości prawnej” ma oparcie w prawie unijnym, a także nie jest obca polskiemu orzecznictwu w sprawach z zakresu prawa pracy. Sąd Najwyższy w tymże uzasadnieniu powołał się także na postanowienie Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym z 17 października 1996 r., KAS 2/96, w którym Kolegium uznało swoją właściwość do rozpoznania wniosku o rozstrzygnięcie sporu zbiorowego, mimo że według art. 1 i 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, stroną (pracodawcą) sporu zbiorowego jest pracodawca (spór zakładowy) lub pracodawcy (spór wielozakładowy), których prawa i interesy mogą być reprezentowane przez właściwe organizacje pracodawców. Wątpliwość w tej sprawie wynikała stąd, że Spółka Węglowa, której spór dotyczył, nie była pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., a pracodawcami były poszczególne kopalnie. Kolegium uznało jednak, że z uwagi na sposób zarządzania i gospodarowania środkami finansowymi oraz organizację całej Spółki, decyzje co do przekazania określonych kwot na rachunki poszczególnych zakładowych funduszy świadczeń socjalnych, nie należały do tych pracodawców, lecz do zarządu Spółki, co sprawiało, iż spór z poszczególnymi kopalniami był mało racjonalny. Kolegium przyjęło, że

stroną sporu nie byli pracodawcy, a cała Spółka, która w zakresie przekazywania środków na rzecz poszczególnych zakładowych funduszy świadczeń socjalnych działała, „jak gdyby w imieniu i na rzecz tych pracodawców”, reprezentując ich w sporze zbiorowym. Kolegium miało też na uwadze to, że sposób określenia stron sporu zbiorowego w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie w pełni przystaje do realiów życia gospodarczego, gdyż nie uwzględnia funkcjonowania w nim „całego bogactwa różnego rodzaju struktur organizacyjnych, wymykających się zbyt prostym schematom”. Kierując się tymi przesłankami, Kolegium uznało, że toczący się spór jest wielozakładowym sporem zbiorowym (dotyczy wielu pracodawców), a jego stroną jest Spółka Węglowa działająca w „zastępstwie” („z ramienia”) pracodawców (kopalń), gdyż tylko ona jest zobowiązana (a jednocześnie jako dysponent środków ma możliwość) do przekazania określonych kwot na rachunki bankowe poszczególnych pracodawców (kopalń) i innych jednostek organizacyjnych wchodzących w skład Spółki. Oznacza to, że Kolegium „odstąpiło prawdziwego pracodawcę”, uznając go za stronę sporu zbiorowego.

Podobne stanowisko na gruncie szczegółowych i wyczerpujących rozważań dotyczących pracodawcy holdingowego na tle prawa pracy wyraził Paweł Czarnecki w publikacji pt. *„Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych”* (Warszawa 2014, Wydawnictwo Wolters Kluwer SA). Stwierdził on między innymi, że argumentem przemawiającym za możliwością zastosowania w prawie pracy koncepcji „przebijania zasłony osobowości prawnej” jest stan prawny, z którego wynika, że w prawie pracy – inaczej niż w przypadku prawa cywilnego, szczególną rolę odgrywają normy o charakterze (jednostronnie) bezwzględnie wiążącym oraz administracyjno-prawna metoda regulacji. W tym kontekście autor zwrócił uwagę, że podział jednolitego organizmu gospodarczego na szereg odrębnych prawnie podmiotów jest działaniem podejmowanym w ramach swobody istniejącej w prawie cywilnym. Korzystanie z tej swobody nie powinno jednak prowadzić do omijania regulacji wynikających z norm bezwzględnie wiążących. W konsekwencji dopuszczenie na gruncie prawa pracy możliwości zastosowania koncepcji „unoszenia zasłony osobowości prawnej” może być uznane za naturalną konsekwencję przyrodzonej prawu pracy odporności na swobodne poczynania podmiotów prawa prywatnego”.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w składzie przedstawiającym niniejsze zagadnienie, przepisy prawa ubezpieczeń społecznych bez wątpienia należą do grupy przepisów bezwzględnie obowiązujących co pozwalałoby na postawienie tezy o możliwości, także na ich gruncie, zastosowania w/w zasady.

Wątpliwości w zakresie przedmiotowego zagadnienia odnoszącego się nie tylko do prawa pracy, ale i prawa ubezpieczeń społecznych, podnoszone są obecnie także w doktrynie. Przykładowo przytoczyć można spostrzeżenia Michała Raczkowskiego w artykule opublikowanym w PiP 2009/3/60-71 pt. *„Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy”*. Autor dostrzegł w nim między innymi kwestię wykonywania pracy na rzecz zgrupowania w zbiegu z przepisami ubezpieczenia społecznego w tym art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Wskazał, że „warto zauważyć, że powiązania kapitałowe mają także znaczenie dla sfery

pracowniczych ubezpieczeń społecznych. Istnienie formalnych powiązań między pracodawcą a innymi podmiotami należącymi do zgrupowania stwarza możliwość wyłączenia obowiązku ubezpieczenia społecznego. Za przykład niech posłuży omijanie rozwiązania wynikającego z art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Wprowadzenie tej regulacji miało zapobiegać sytuacjom, w których pracodawca zawiera z własnymi pracownikami umowy o dzieło, a przychód z tytułu ich wykonywania nie stanowi podstawy wymiaru składek. Regulację tę łatwo jednak ominąć, zawierając umowę o dzieło z innym niż pracodawca podmiotem należącym do zgrupowania. Praca może być faktycznie wykonywana na rzecz takiego podmiotu, a nie pracodawcy, co wyklucza uznanie wykonawcy dzieła za pracownika w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Tymczasem, jeśli mieć na uwadze istnienie tych powiązań, zawarcie umowy o dzieło z innym niż pracodawca podmiotem w praktyce nie różni się niczym od zawarcia umowy z samym pracodawcą; z pewnością rezultat ekonomiczny wykonanej pracy staje się elementem zysku zgrupowania jako całości. Różnica w sferze ubezpieczeń społecznych jest jednak kolosalna. Czy powinna ona istnieć? W ocenie autora, „przynależność pracodawcy do zgrupowania przemawia za uznawaniem tego rodzaju zatrudnienia za równoznaczne z osiągnięciem przychodu od pracodawcy. Nie powinno to powodować wyłączenia spod obowiązku ubezpieczenia społecznego. Dążenie do realizacji właścicielskiej koncepcji pracodawcy, jakkolwiek generalnie słuszne, okazuje się niewystarczające. Nie rozwiązuje ono problemu o tyle, że ogranicza się do kwestii działań i odpowiedzialności jednego podmiotu – pracodawcy. Problem tkwi tymczasem w powiązaniach kapitałowych między pracodawcą a innymi podmiotami”.

Sąd Najwyższy nie przedstawiał jednak dotychczas wyraźnego stanowiska w kontekście pojęcia „unoszenia zasłony osobowości prawnej” czy może mieć ono zastosowanie w każdym wypadku – także na gruncie ubezpieczeń społecznych, w tym art. 8 ust. 2 ustawy systemowej, w którym będziemy mieć do czynienia z holdingową strukturą organizacyjną spółek handlowych.

Jednakże z kolei trzeba także zwrócić uwagę na ten aspekt stanu faktycznego, który mógłby przemawiać przeciw zastosowaniu w sprawach, których dotyczy przedstawiane zagadnienie, pojęcia „unoszenia zasłony osobowości prawnej”, że poszczególne spółki z Grupy Kapitałowej I. nie były powołane w celu korzystania ze wspólnego systemu – oprogramowania. Ta idea pojawiła się niezależnie. To zaś wiąże się ze stanowiskiem wnioskodawcy, że przy angażowaniu zainteresowanej (i innych pracowników) celem nie było uniknięcie oskładkowania własnych pracowników poprzez zawarcie umowy zlecenie, której przedmiotem były prace nad powstaniem konkretnych modułów systemu, który to cel sugeruje ZUS.

Kwestia potrąceń dokonanych na podstawie art. 66 ust. 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (III UZP 7/16)

Sąd Okręgowy w G. postanowieniem z 12 kwietnia 2016 r., VI Ua 4/16 zwrócił się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„Czy potrącenie na podstawie art. 66 ust. 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa Dz. U. z 2014 r., poz. 159 ze zm. ma moc wsteczną (z chwilą nieustalenia prawa do świadczenia w terminie 30 dni od daty złożenia dokumentów niezbędnych do ustalenia uprawnień do zasiłku)?”

Sąd Okręgowy w G. wskazał, że zgodnie z treścią art. 66 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zwanej dalej „ustawą zasiłkową” jeżeli świadczenie zostało pobrane nienależnie z winy ubezpieczonego lub wskutek okoliczności, o których mowa w art. 15 – 17 i art. 59 ust. 6 i 7, wypłacone kwoty podlegają potrąceniu z należnych ubezpieczonemu zasiłków bieżących oraz z innych świadczeń z ubezpieczeń społecznych lub ściągnięciu w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji.

W okolicznościach niniejszej sprawy zasiłki chorobowe z funduszu wypadkowego za okres od 01 grudnia 2010 r. do 08 marca 2011 r. do których prawo ubezpieczonego zostało ustalone na mocy wyroku Sądu Rejonowego w G. z 18 października 2012 r. nie są zasiłkami bieżącymi, jednak mogą one zostać uznane za inne niż bieżący zasiłek świadczenie z ubezpieczenia społecznego. Powyższe daje podstawę do stwierdzenia, że pozwany organ rentowy miał prawo do dokonania potrącenia w myśl w/w przepisu należności zasiłków chorobowych z funduszu wypadkowego za okres od 01 grudnia 2010 r. do 08 marca 2011 r. w kwocie 6.764,94 zł z nienależnie pobranym świadczeniem w postaci zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego.

Niemniej jednak w/w przepis nie reguluje konsekwencji takiego potrącenia, w szczególności wpływu potrącenia na ustalenie prawa do odsetek w myśl art. 64 ust. 2 ustawy zasiłkowej w zw. z art. 85 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Zgodnie z art. 64 ust. 2 ustawy zasiłkowej jeżeli płatnik składek nie wypłacił zasiłku w terminie, o którym mowa w ust. 1, jest on obowiązany do wypłaty odsetek od tego zasiłku w wysokości i na zasadach określonych w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych.

Z kolei w świetle art. 85 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych jeżeli Zakład – w terminach przewidzianych w przepisach określających zasady przyznawania i wypłacania świadczeń pieniężnych z ubezpieczeń społecznych lub świadczeń zleconych do wypłaty na mocy odrębnych przepisów albo umów

międzynarodowych – nie ustalił prawa do świadczenia lub nie wypłacił tego świadczenia, jest obowiązany do wypłaty odsetek od tego świadczenia w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie określonych przepisami prawa cywilnego. Nie dotyczy to przypadku, gdy opóźnienie w przyznaniu lub wypłaceniu świadczenia jest następstwem okoliczności, za które Zakład nie ponosi odpowiedzialności. Zgodnie z ust. 1a w/w przepisu do odsetek o których mowa w ust. 1, nie stosuje się przepisów o finansach publicznych.

Jeżeli przyjęć cywilnoprawne rozumienie skutków potrącenia oparte na treści art. 499 k.c., zgodnie z którym oświadczenie o potrąceniu ma moc wsteczną od chwili, kiedy potrącenie stało się możliwe wówczas prawo do odsetek nigdy by nie powstało. Jak wyjaśnia się w doktrynie dzięki retroaktywności oświadczenie o potrąceniu powoduje nie tylko umorzenie wzajemnych wierzytelności, ale także eliminuje następstwa upływu czasu, przede wszystkim skutki opóźnienia lub zwłoki stron w wykonaniu zobowiązania, powstałych w okresie od zaistnienia stanu potrącalności do chwili, gdy zainteresowany zechciał skorzystać z prawa potrącenia. Dotyczy to w szczególności obowiązku zapłaty odsetek za opóźnienie, odszkodowania czy kary umownej z powodu nieterminowego wykonania zobowiązania. Rozwiązanie to wywodzi się z konstrukcji potrącenia wywołującego skutki ipso iure z chwilą powstania przesłanek potrącenia. Przyjęcie retroakcji na gruncie potrącenia wymagającego złożenia oświadczenia woli uzasadnia się tym, że odpowiada to przeciętnemu wyobrażeniu stron o skutkach potrącenia, a także korzyściami, jakie przynosi ono stronom potrącenia (M. Pyziak-Szafnicka, *Potrącenie w prawie cywilnym*, s. 220 i n.; też (w:) *System prawa prywatnego*, t. 6, s. 1149; Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania*, 2009, s. 353).

Jednocześnie na gruncie prawa cywilnego podkreśla się, że warunkiem potrącenia nie jest stwierdzenie wymagalności roszczenia tytułem sądowym, a jedynie możliwość jego dochodzenia przed sądem (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 31 maja 2006 r., I AC a 1390/05).

Przenosząc to na grunt ubezpieczeń społecznych należy wskazać, że zgodnie z art. 64 ust. 1 ustawy zasiłkowej płatnicy składek, o których mowa w art. 61 ust. 1 pkt wypłacają zasiłki w terminach przyjętych dla wypłaty wynagrodzeń lub dochodów, a Zakład Ubezpieczeń Społecznych bieżąco po stwierdzeniu uprawnień. Zasiłki te wypłaca się niej później jednak niż w ciągu 30 dni od daty złożenia dokumentów niezbędnych do stwierdzenia uprawnień do zasiłków. Tym samym należałoby uznać, że ze stanem potrącenia mamy do czynienia po upływie 30 dni od dnia złożenia dokumentów niezbędnych do stwierdzenia uprawnień do zasiłków i od tego dnia świadczenie ulega potrąceniu, zatem prawo do odsetek by ubezpieczonemu nie przysługiwało.

Z drugiej jednak strony na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych nie ma przepisu, który odsyłałby do regulacji prawa cywilnego albo wskazywałby na stosowanie mocy wstecznej potrącenia. Uregulowań takich nie przewiduje ani ustawa zasiłkowa ani ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych.

Sąd Najwyższy w wyroku z 21 października 2008 r., II UK 71/08 wskazał, że przepisy lub instytucje prawa cywilnego mogą być stosowane na gruncie

ubezpieczeń społecznych tylko na podstawie wyraźnego przepisu prawa ubezpieczeń społecznych. Autonomiczność i odrębność przepisów prawa ubezpieczeń społecznych wobec przepisów prawa cywilnego sprawia, iż na gruncie stosunków ubezpieczenia społecznego dopuszcza się tylko na zasadzie wyjątku stosowanie wskazanych *expressis verbis*, regulacji cywilistycznych. W konsekwencji twierdzenie, że dokonane w oparciu art. 66 ust. 2 ustawy zasiłkowej potrącenie ma moc wsteczną nie znajduje podstaw prawnych.

Sąd Okręgowy opowiada się właśnie za tą drugą koncepcją, przyjmując, że umorzenie należności następuje z chwilą potrącenia wobec braku odmiennych regulacji. Zatem ubezpieczonemu należałyby się odsetki (przy wykazaniu odpowiedzialności pozwanego) za okres od dnia, kiedy organ rentowy winien ustalić jego prawo do zasiłków chorobowych do dnia dokonania potrącenia należnych zasiłków chorobowych z świadczeniami nienależnie pobranymi.

Dopuszczalność wydania przez organ rentowy decyzji o podleganiu ubezpieczeniom społecznym po upływie okresu przedawnienia składek na ubezpieczenia społeczne (III UZP 8/16)

Sąd Apelacyjny w W. postanowieniem z 27 listopada 2014 r., III AUa 2257/13 zwrócił się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„Czy dopuszczalne jest ustalenie w drodze decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych podlegania ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu osoby wykonującej pracę na podstawie umowy zlecenia, w sytuacji, gdy składki na te ubezpieczenia uległy przedawnieniu przed wydaniem decyzji w tym przedmiocie?”

Objętą sporem decyzję Sąd Okręgowy uznał za prawidłową z racji zgodnego z prawem rozstrzygnięcia w odniesieniu do obowiązkowego tytułu ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego, co nie budziło wątpliwości skarżącej. Zakresem odwołania nie było objęte stwierdzenie podlegania przez ubezpieczoną obowiązkowi ubezpieczeń z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia. Odwołujący się płatnik kwestionował dopuszczalność dokonywania ustalenia w tym względzie po upływie terminu przedawnienia należności składkowych. Wobec tego przedmiotem sprawy nie jest to, czy ubezpieczona powinna podlegać ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania umowy zlecenia w okresach wynikającym z decyzji, ale to, czy możliwe jest stwierdzenie podlegania tym ubezpieczeniom po upływie 10 lat od wymagalności ostatniej składki na te ubezpieczenia.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie od zaskarżonej decyzji stwierdził, że instytucja przedawnienia, na którą powołuje się płatnik składek, odnosi się do obowiązku opłacenia składek, a nie odnosi się do ustalenia okresu podlegania

obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, co oznacza, że na podstawie art. 38 ust. 1 ustawy systemowej Zakład ma obowiązek ustalenia okresu podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym poprzez wydanie decyzji. Tym samym organ rentowy przyjął dopuszczalność nieograniczonego w czasie ustalania przebiegu ubezpieczeń i obejmowania ubezpieczeniami w sytuacji zbiegu tytułów w każdym czasie bez wskazania i podstawy dopuszczalności takich działań, i ich celu, a Sąd Okręgowy to zaakceptował. Sąd Okręgowy przyjął, że decyzja ustala tytuł do objęcia ubezpieczeniem społecznym w spornym okresie, stanowi więc o ustaleniu prawa w rozumieniu art. 189 k.p.c., stąd roszczenie to nie ulega przedawnieniu, a w szczególności nie mają do niego zastosowania przepisy dotyczące przedawnienia roszczeń z tytułu składek. Zaznaczył przy tym, „... że zaskarżona decyzja może mieć wpływ na prawo do świadczeń lub ich wartość, o jakie ubiega się bądź będzie ubiegała się osoba, której decyzja dotyczy.”. Argumentował również, że obowiązek sporządzenia korekt dokumentów zgłoszeniowych i rozliczeniowych nie jest powiązany z terminami, w jakich po stronie płatników składek istnieje obowiązek przechowywania kopii deklaracji rozliczeniowych i imiennych raportów miesięcznych oraz dokumentów korygujących te dokumenty. Sąd Okręgowy wyraził pogląd, że bez względu na to, ile czasu upłynęło od złożenia dokumentów, należy je skorygować w każdym przypadku ich wadliwego sporządzenia w przypadku stwierdzenia przez płatnika, ubezpieczonego bądź Zakład, że taka sytuacja zaistniała. Tak więc obowiązek korygowania dokumentów związanych z ubezpieczeniami społecznymi określonych w ustawie w związku ze stwierdzeniem przez podmioty ubezpieczeń społecznych wadliwego jest sporządzenia, według Sądu Okręgowego, nie jest ograniczony żadnym terminem. Za takim stanowiskiem przemawia też wyposażenie organu rentowego (art. 48 ustawy systemowej przewidujący sporządzanie z urzędu dokumentów zgłoszeniowych i rozliczeniowych, korygowanie dokumentów ubezpieczeniowych złożonych przez płatnika) w instrumenty mające na celu dostosowanie sytuacji prawnej do zaistniałego stanu faktycznego, przez dokonanie stosownych korekt z urzędu, przy braku działania ze strony zobowiązanego.

Według Sądu Apelacyjnego, w pierwszej kolejności należy się odnieść do uznania nieograniczonej w czasie dopuszczalności deklaratoryjnego stwierdzenia decyzją objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z określonego tytułu przy zbiegu tytułów ogólnych w związku z przyjęciem, że roszczenie o ustalenie nie ulega przedawnieniu.

W świetle orzecznictwa, nie jest przy tym wątpliwe, że stosunek ubezpieczenia społecznego (emerytalnego i rentowych) nie jest stosunkiem prawnym ukształtowanym w drodze umownej, stąd obowiązek ubezpieczenia społecznego wynika z przepisów prawa i nie jest uzależniony od woli ubezpieczonego lub organu rentowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2007 r., III UK 133/06). Nawiązanie stosunku ubezpieczenia następuje równocześnie z zaistnieniem sytuacji rodzącej obowiązek ubezpieczenia, jako wyraz zasady automatyzmu prawnego; jest wtórne wobec stosunku podstawowego, stanowiącego tytuł ubezpieczenia. Brak stosunku podstawowego lub niewłaściwe jego wskazanie

powoduje, że deklaratoryjna decyzja o objęciu określonym tytułem ubezpieczenia społecznego okazuje się bezpodstawna lub błędna.

Według Sądu Apelacyjnego, nie można się zgodzić z Sądem Okręgowym, że objęta rozpoznaniem decyzja stanowi o ustaleniu prawa w rozumieniu art. 189 k.p.c. Przepis ten mimo umieszczenia go w przepisach prawa procesowego ma charakter materialnoprawny (przyznaje prawo do ochrony praw podmiotowych). Jako przepis, który nie jest przepisem z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, nie może stanowić podstawy prawnej decyzji wydawanej przez właściwy oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który stosuje przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego, chyba że przepisy dotyczące ubezpieczeń społecznych ustalają odmienne zasady postępowania w tych sprawach. Postępowanie toczące się przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych ma charakter administracyjny, co jest skutkiem usytuowania ZUS wśród państwowych jednostek organizacyjnych (art. 66 ustawy systemowej). Zakład Ubezpieczeń Społecznych jako instytucja ubezpieczeniowa, zarządca systemu ubezpieczeń społecznych, wykonuje własne zadania, określone w ustawie systemowej i innych aktach prawnych. W zakresie indywidualnych spraw Zakład wydaje decyzje, których kontroli co do zasady dokonuje sąd ubezpieczeń społecznych. Właściwość ZUS do wydawania decyzji w zakresie spraw indywidualnych dotyczących w szczególności zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, przebiegu ubezpieczeń społecznych, ustalania wymiaru składek i ich poboru określa przepis art. 83 ust. 1 ustawy systemowej. Tak więc podstawę do wydania deklaratoryjnej decyzji dotyczącej przebiegu ubezpieczeń społecznych stanowi art. 83 ust. 1 pkt 2 ustawy, wobec czego nie ma podstaw do twierdzenia, że sporna decyzja stanowi o ustaleniu prawa w rozumieniu art. 189 k.p.c., który nie miał zastosowania w sprawie.

W ramach zagadnienia dopuszczalności stwierdzenia objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi po upływie 10 lat od wymagalności ostatniej składki na te ubezpieczenia rozważyć należy kilka kwestii, przy czym deklaratoryjny charakter decyzji wydanej w takim przedmiocie jest niesporny. Mając zaś to na względzie można by sformułować tezę, że ustalenie przebiegu ubezpieczeń w związku ze zbiegiem tytułów do objęcia ubezpieczeniami jest uprawnione w każdym czasie. Jednakże taka „wstępna dopuszczalność”, wywodzona z charakteru podejmowanej decyzji, stanowiącego konsekwencję powstania obowiązku ubezpieczeń społecznych *ex lege*, rozważenia wymaga w aspekcie innych unormowań prawa ubezpieczeń społecznych oraz w kontekście tego, czemu wydanie takiej decyzji po upływie okresu przedawnienia ostatniej składki ma służyć i jakie będą jej konsekwencje bądź konsekwencje jej niewydania w zakresie narastających uprawnień ubezpieczonego. Pozostaje to w związku z tym, że postępowanie przed organem rentowym nie może być bezprzedmiotowe. Wszczęcie postępowania ma na celu doprowadzenie do takiego rozstrzygnięcia sprawy decyzją, która skonkretyzuje podmiotowo i przedmiotowo, a więc w odniesieniu do konkretnej osoby, jak też w sprawie konkretnej przedmiotowo, uprawnienia i obowiązki wyprowadzone z przepisów obowiązującego w dacie orzekania (rozstrzygnięcia sprawy) prawa materialnego. W przypadku, gdy zachodzą przeszkody do tego, aby

takie prawa i obowiązki określić w odniesieniu do konkretnego podmiotu, można mówić o bezprzedmiotowości postępowania, a w konsekwencji niemożliwości wydania merytorycznej decyzji orzekającej o tych prawach i obowiązkach. Takie stanowisko zostało wyrażone w motywach postanowienia wydanego przez Sąd Najwyższy w dniu 29 maja 2013 r. (II UZ 38/13), w analogicznej sprawie.

Zgodnie z art. 24 ust. 4 ustawy systemowej w brzmieniu obowiązującym przed zmianą dokonaną ustawą z 16 września 2011 r. o redukcji niektórych obowiązków obywateli i przedsiębiorców należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne ulegają przedawnieniu po upływie 10 lat, licząc od dnia, w którym stały się wymagalne. Należności z tytułu składek stają się wymagalne, zgodnie z art. 47 ust. 1 pkt 3 ustawy systemowej, w terminie płatności przypadającym na 15 dzień następnego miesiąca. W niniejszej sprawie decyzja stwierdzająca, że ubezpieczona podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy zlecenia zapadła po raz pierwszy 6 listopada 2012 r., czyli już po upływie dziesięcioletniego okresu od momentu wymagalności ostatniej składki, co nastąpiło ostatecznie 15 stycznia 2010 r.

Zobowiązanie składkowe, które uległo przedawnieniu, wygasa na podstawie art. 59 § 1 pkt 9 Ordynacji podatkowej, stosowanego z mocy art. 31 i art. 32 ustawy systemowej do należności z tytułu składek. Przedawnienie należności z tytułu składek unormowane przepisami prawa ubezpieczeń społecznych, ze względu na odesłanie do prawa podatkowego w tym zakresie, prowadzi zatem do wygaśnięcia zobowiązania i zakończenia stosunku prawnego bez zaspokojenia wierzyciela.

W orzecznictwie sądów administracyjnych przyjmuje się, że wygasanie zobowiązań podatkowych na skutek przedawnienia oznacza, że pomimo niezaspokojenia wierzyciela stosunek zobowiązaniowy przestaje istnieć z mocy prawa. Dotyczy to nie tylko należności głównej, lecz wszelkich roszczeń pieniężnych wierzyciela, a więc także tych, które powstały jako odsetki za zwłokę. Wraz z upływem terminu przedawnienia stosunek prawny zobowiązania podatkowego wygasa (wygaśnięcie nieefektywne) bez względu na to, czy dłużnik podatkowy powoła się na nie (przedawnienie uwzględniane z urzędu).

W sytuacji zaistniałej w sprawie organ rentowy pozbawiony jest więc możliwości dochodzenia od płatnika składek z tytułu obowiązku ubezpieczenia społecznego G. W. w związku z wykonywaniem przez nią pracy na podstawie umowy zlecenia, zobowiązanie składkowe wygasło. Wobec tego wydanie decyzji objętej sporem nie mogło prowadzić do stwierdzenia obowiązku płatnika polegającego na opłaceniu składek na ubezpieczenia społeczne.

Jeśli jednak w następstwie wydania decyzji w przedmiocie obowiązku ubezpieczeń brak jest możliwości stwierdzenia obowiązku płatnika odprowadzenia składek ze względu na upływ terminu przedawnienia zobowiązań składkowych ze skutkiem ich wygaśnięcia, to czy istnieje możliwość ustalenia zobowiązania z tego tytułu i jego rozmiaru.

Sąd Apelacyjny zważył, że siedmioosobowy skład Naczelnego Sądu Administracyjnego w wyroku z 28 czerwca 2010 r., I FPS 5/09, stwierdził, że nie może budzić żadnych wątpliwości to, że po upływie terminu przedawnienia

określonego w art. 70 § 1 Ordynacji podatkowej w sytuacji, gdy zobowiązanie podatkowe wcześniej nie wygasło na skutek jego zapłaty, niedopuszczalne jest wydawanie decyzji określającej zobowiązanie podatkowe. Nie istnieje już stosunek prawny, nie ma zatem konieczności weryfikowania treści zobowiązania podatkowego. Skarb Państwa nie ma już żadnego interesu prawnego we wszczynaniu i prowadzeniu takiego postępowania, które z punktu widzenia interesów budżetowych państwa może tylko generować koszty, bez perspektyw wpływu środków. Naczelny Sąd Administracyjny w motywach powyższego rozstrzygnięcia zwrócił uwagę na funkcję gwarancyjną instytucji przedawnienia dla podatnika. Na skutek upływu terminu przedawnienia następuje stabilizacja sytuacji prawnej podatnika. Nabywa on pewność, że jego stosunek zobowiązaniowy w sferze publicznoprawnej nie ulegnie już zmianie. Z drugiej strony organy administracji publicznej, które w okresie biegu terminu przedawnienia nie podjęły stosownych działań prawnych, pozbawione są możliwości ingerencji w prawa i obowiązki podatnika. Następuje więc, po obu stronach nieistniejącego już zobowiązania podatkowego, stan pewności w zakresie wzajemnych zobowiązań i uprawnień. Istotne znaczenie w prawie podatkowym instytucji przedawnienia jako zastrzeżonej na rzecz dłużnika, według NSA, związane jest z brakiem równości stron stosunku prawnego w tej dziedzinie prawa, wobec czego podatnik może powoływać się na dobrodziejstwa płynące z instytucji przedawnienia, ale takiego uprawnienia nie posiada organ podatkowy, który nie może czerpać korzyści z faktu, że w terminie przedawnienia nie zdołał wydać ostatecznej decyzji określającej zobowiązanie podatkowe. Pogląd taki został podtrzymany przez Naczelny Sąd Administracyjny w Warszawie w uchwale 7 sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z 3 grudnia 2012 r., I FPS 1/12, w której stwierdzono, iż: „Niedopuszczalne jest, aby w sposób nieograniczony po upływie terminu przedawnienia zobowiązania podatkowego organy mogły prowadzić postępowanie i orzekać o wysokości tego zobowiązania, jeśli wcześniej podatnik zapłacił już podatek.”.

Tak więc zobowiązanie, które wygasło, nie może zostać spełnione, a wobec wygaśnięcia może zachodzić, jak się wydaje, również brak podstaw do ustalenia jego wysokości, do czego zmierzają działania podjęte przez organ rentowy. Kwestia, czy w konsekwencji wygaśnięcia na skutek przedawnienia zobowiązania składkowego następuje prekluzja ustalania wymiaru składek, rodzi istotne konsekwencje, które wymagają rozważenia przy uwzględnieniu rozdzielenia rodzaju ubezpieczeń społecznych.

W ustawie systemowej wyodrębnione zostały cztery ryzyka ubezpieczeniowe: emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe. Zostały one odrębnie uregulowane, odpowiednio: emerytalne i rentowe w ustawie emerytalnej obowiązującej od 1 stycznia 1999 r., która uchyliła między innymi ustawę z 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin oraz ustawę z 17 października 1991 r. o rewaloryzacji emerytur i rent, o zasadach ustalania emerytur i rent oraz o zmianie niektórych ustaw, chorobowe w ustawie z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i

macierzyństwa, która uchyliła poprzednio obowiązującą ustawę z 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa i wypadkowe uregulowane ustawą z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, która uchyliła ustawę z 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Te odrębne regulacje dotyczą różnych chronionych ryzyk, które podlegają ochronie na podstawie odrębnej składki ubezpieczeniowej, gromadzonej w odrębnych funduszach wydzielonych w ramach Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Z punktu widzenia ubezpieczonego (w znaczeniu materialnym) istotne są ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a tu konieczne jest zwrócenie uwagi na różnicę między schodzącymi a zreformowanymi unormowaniami emerytalnymi, wynikającą z tytułu, z którego prawo do emerytury wywodzi ubezpieczony. Poprzednio tytułem świadczenia było zatrudnienie, a nie jak obecnie ubezpieczenie. Pracownik zobowiązany do świadczenia pracy lub podejmujący się realizacji innych tytułów ubezpieczenia społecznego, na podstawie uzyskiwanych wynagrodzeń otrzymuje emeryturę, a w systemie zreformowanym na rzecz ubezpieczonego jest wnoszona składka, którą przynajmniej w połowie on sam finansuje i na jej podstawie wylicza mu się świadczenie.

W związku ze składką Sąd Apelacyjny wskazał, że ustawa systemowa posługuje się pojęciami składek należnych i składek wpłaconych – art. 40 ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 1b. Z mocy art. 40 ust. 1 pkt 1 na koncie ubezpieczonego niebędącego płatnikiem składek ewidencjonuje się informacje o zwaloryzowanej wysokości składek należnych na ubezpieczenie emerytalne, z wyłączeniem składek podlegających odprowadzeniu do otwartego funduszu emerytalnego i zewidencjonowaniu na subkoncie, o którym mowa w art. 40a. W odniesieniu do tych ostatnich kategorii składek na koncie ubezpieczonego niebędącego płatnikiem ewidencjonuje się informacje o zwaloryzowanej wysokości należnych składek na otwarte fundusze emerytalne (od 1 maja 2011 r. podlegających odprowadzeniu do otwartego funduszu emerytalnego i zewidencjonowaniu na subkoncie, o którym mowa w art. 40a), które uległy przedawnieniu zgodnie z art. 24. W przypadku ubezpieczonych będących płatnikami składek oraz osób współpracujących z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność na koncie ubezpieczonego ewidencjonuje się informacje o zwaloryzowanej wysokości składek na ubezpieczenie emerytalne wpłaconych. Warunkiem zewidencjonowania informacji o wysokości zwaloryzowanych składek dla ubezpieczonego niebędącego płatnikiem składek jest ich „należność” a nie opłacenie. Wiąże się to z kwestią, czy wysokość takich składek należnych może zostać ustalona po upływie okresu przedawnienia zważywszy na skutek przypisany tej instytucji w prawie podatkowym, a więc wygaśnięcia zobowiązania z mocy prawa, innymi słowy czy konsekwencją upływu przedawnienia jest brak możliwości czynienia ustaleń w zakresie wymiaru zobowiązania składkowego, które przestało istnieć. Nieustalonego co do wysokości zobowiązania nie można zewidencjonować na koncie osoby podlegającej

ubezpieceniom społecznym nawet jako składek należnych, czy też przedawnionych.

W bezpośrednim związku z tym, czy po upływie terminu przedawnienia zobowiązań składkowych istnieje możliwość ustalenia wysokości zobowiązania z tego tytułu, pozostaje kwestia uznania tego okresu za okres ubezpieczenia w rozumieniu ustawy emerytalnej. Obowiązek ubezpieczenia jest bowiem czymś innym niż okres ubezpieczenia. Okres ubezpieczenia jest uzależniony od opłacania składki lub zwolnienia z obowiązku opłacania składki (por. art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 4 pkt 5 ustawy emerytalnej). Prawo do świadczeń emerytalnego i rentowego jest zaś uzależnione od posiadania wymaganego okresu ubezpieczenia (składkowego lub nieskładkowego), a nie od obowiązku podlegania ubezpieczeniu (por. art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy emerytalnej). Z art. 5 ust. 4 ustawy emerytalnej wynika a contrario, że przy ustalaniu prawa do emerytury i renty dla osoby niebędącej płatnikiem składek na własne ubezpieczenia podlega uwzględnieniu okres, za który nie zostały opłacone składki, mimo podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w tym okresie, to, jak argumentował Sąd Najwyższy w postanowieniu z 29 maja 2013 r., II UZ 38/13, ocenie musi być poddane to, czy dotyczy to również okresu, odnośnie do którego wysokości składek w ogóle nie można ustalić. Jeżeli bowiem wymiar składek, które wygasły, nie może zostać dokonany (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 sierpnia 2010 r., II UK 377/09), to takiego nieustalonego co do wysokości zobowiązania nie można zewidencjonować na koncie osoby podlegającej ubezpieczeniom społecznym nawet jako składek należnych (por. art. 40 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej), czy też przedawnionych (por. art. 40 ust. 1b ustaw systemowej). Wówczas nie byłoby możliwe przyjęcie ich za podstawę obliczenia emerytury dla osób urodzonych po 31 grudnia 1948 r. (por. art. 25 ust. 1 ustawy emerytalnej). Byłby też problem z uznaniem takiego okresu za składkowy przy ustalaniu uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Jeśli bowiem okres, za który nie zostały opłacone składki, mimo podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w tym okresie, w przypadku osób nie będących płatnikami składek, zobowiązanymi do opłacania składek na własne ubezpieczenia emerytalne i rentowe, mógłby zostać uwzględniony, to czy warunkiem koniecznym uwzględnienia byłoby stwierdzenie wysokości składek należnych, czy wystarczające byłoby ustalenie, że co do zasady istniał obowiązek składkowy.

Kwestia stwierdzenia, czy dany okres jest okresem składkowym ma istotniejsze znaczenie, jeśli chodzi o świadczenie w postaci renty z tytułu niezdolności do pracy ze względu na przesłanki nabycia do niej prawa, jak i formułę ustalania jej wysokości.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, jak się wydaje problem nieograniczonego w czasie (po upływie okresu przedawnienia składek) ustalania przebiegu ubezpieczeń społecznych większego znaczenia nabiera w sytuacji zbiegu tytułów objęcia ubezpieczeniami (czego jednak nie uwzględnia pytanie). Wówczas bowiem uwypukla się kwestia celu działania organu rentowego dla stwierdzenia właściwego, zgodnego z prawem, tytułu objęcia ubezpieczeniami. Jeżeli składki z tytułu

„funkcjonującego” do podjęcia decyzji zostały odprowadzone (i upłynął już termin ich przedawnienia), to ustalenie niewłaściwości tytułu skutkowałoby ich „nienależnością” z konsekwencjami dla uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. W takiej sytuacji ustalenie wysokości zobowiązania składkowego z tytułu powstałego ex lege wydaje się, że musiałoby być koniecznością, czy jednak jest ono dopuszczalne w następstwie wydania deklaratoryjnej decyzji dotyczącej przebiegu ubezpieczeń, której wydanie chyba wówczas nie byłoby bezprzedmiotowe.

Praca w szczególnych warunkach – okres służby wojskowej – świadczenie przedemerytalne (III UZP 9/16)

Sąd Apelacyjny w K. postanowieniem z 30 marca 2016 r., III AUa 831/15 zwrócił się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„Czy w sprawie z odwołania od decyzji organu rentowego wydanej na podstawie art.2 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. 2004 r. Nr 120, poz. 1252 z późn. zm.) oraz art. 6 ust. 1 ustawy z 19 czerwca 1997 r. o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest (Dz. U. 2004 r. Nr 3, poz. 20 z późn. zm.), w której organ rentowy odmówił przyznania świadczenia przedemerytalnego, powyższe przepisy na zasadzie *lex specialis* wykluczają zastosowanie art. 125 ust.1 ustawy z 21 listopada 1967r. o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz. U. z 1984 r. Nr 7, poz. 31 z późn. zm.) i zaliczenie okresu odbywania zasadniczej służby wojskowej do okresu 10 lat zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy wymienionego w art. 6 ust 1 i 2 w/w ustawy z 19 czerwca 1997 r.?”

W niniejszej sprawie organ rentowy uznał, że spełnione zostały wszystkie przesłanki ustawowe do przyznania świadczenia przedemerytalnego z wyjątkiem wykazania przez wnioskodawcę 10 letniego okresu pracy w warunkach szczególnych. Tym samym koniecznym jest wyjaśnienie czy okres służby wojskowej, którą odbywał wnioskodawca w/w okresie może zostać zaliczona do czasu pracy wykonywanej w warunkach szczególnych w rozumieniu ustawy z 19 czerwca 1997 r. o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest. Zgodnie z art.6 ust.1 tej ustawy, osobom spełniającym warunki do uzyskania statusu bezrobotnego i prawa do zasiłku dla bezrobotnych, określone w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przysługuje świadczenie przedemerytalne, o którym mowa w art.2 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, jeżeli posiadają okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, w tym co najmniej 10 lat były zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy w zakładach wymienionych w załącznikach nr 2 i 3 do niniejszej ustawy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3. Ustawodawca jedynie wskazał, że do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust.

1, zalicza się okresy: zatrudnienia w zakładach wymienionych w załącznikach nr 2 i 3 oraz w przedsiębiorstwach powstałych w wyniku przekształcenia, podziału lub połączenia tych zakładów lub w przedsiębiorstwach korzystających z ich majątku do czasu zaprzestania produkcji wyrobów zawierających azbest i oczyszczenia tych zakładów z azbestu, nie później jednak niż do 31 grudnia 1999 r.; zatrudnienia w innych przedsiębiorstwach, jeżeli pracownik był oddelegowany i wykonywał stale pracę na terenie zakładów, o których mowa w pkt 1. Prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie spełniającej warunki, o których mowa w ust. 1 i 2, która w dniu wejścia w życie ustawy była zatrudniona w zakładach wymienionych w ust. 2, a rozwiązanie stosunku pracy z ostatnim pracodawcą nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Powyższe oznacza, że w przypadku wnioskodawcy tylko ustalenie, że pracował on przez 10 lat w pełnym wymiarze czasu pracy w zakładzie wymienionym w/w załączniku dawałoby podstawy do uznania, że jego wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego mógłby zostać uznany za zasadny. Jednakże o ile okres odbywania zasadniczej służby wojskowej jest zaliczany (na co zasadnie wskazuje sąd pierwszej instancji w pisemnym uzasadnieniu sporządzonym do zaskarżonego wyroku powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych) do okresu wymaganego do otrzymania emerytury w obniżonym wieku (tzw. emerytury w warunkach szczególnych), to w przypadku świadczenia emerytalnego istnieją wątpliwości co do analogicznej wykładni przepisów. W przeciwieństwie do wymogów związanych z przyznaniem emerytury w warunkach szczególnych na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, przepis art. 6 powołanej ustawy z 19 czerwca 1997 r. o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest dotyczy osób, które nie spełniają warunków do przyznania tego rodzaju emerytury lecz spełniają warunki do uzyskania statusu bezrobotnego i prawa do zasiłku dla bezrobotnego. Przy spełnieniu dodatkowych ustawowych przesłanek osobom tym przysługuje świadczenie przedemerytalne. Niewątpliwie w rozumieniu w/w przepisów ustawy okres służby wojskowej dla żołnierza zatrudnionego przed powołaniem do czynnej służby wojskowej w warunkach szczególnych, który po zakończeniu tej służby podjął zatrudnienie w tych samych warunkach, jest nie tylko okresem służby w rozumieniu art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, ale dolicza się go do okresu pracy w szczególnych warunkach w rozumieniu § 3 i 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 07 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach. Wydaje się jednak, że przepisów tejże ustawy oraz powołanego rozporządzenia nie można bezpośrednio lub przez analogię stosować do stanów faktycznych i prawnych objętych ustawą szczególną. Ustawa z 19 czerwca 1997 r. o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest zawiera w tym zakresie samodzielne wymogi/przesłanki. Częściowo odsyła ona do art. 2 ust. 6 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych wskazując, że prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje również osobom, o których mowa w art. 6 ustawy z 19 czerwca 1997 r. o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest

po spełnieniu warunków, o których mowa w ust. 3. Oznaczałoby to, że do ustawy powołanej przez sąd pierwszej instancji (tj. o emeryturach i rentach z FUS) odsyła wyłącznie w art.2 ust.2 poprzez wskazanie, że z za okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w ust. 1, uważa się okres ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (zwanej dalej „ustawą o emeryturach i rentach z FUS”). Przepisy te nie wskazują jednak na okresy odbywania zasadniczej służby wojskowej. Jednakże dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy istotnym jest, że ustawodawca w sposób odmienny określił uprawnienia osób wymienionych w ustawie z 19 czerwca 1997r. o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest niż osób wskazanych w art.2 ust. 1 pkt 1-6 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych do których znajduje zastosowanie regulacja zawarta w ust.2 tegoż przepisu. Tym samym do osób zatrudnione w zakładach wymienionych w załączniku nr 2 i 3 ma zastosowanie ustawa o świadczeniach przedemerytalnych co do zasady, lecz osoby te muszą spełniać odrębnie ustalone dla nich przesłanki do otrzymania tego świadczenia. W tych okolicznościach należy rozważyć, czy do 10 letniego okresu zatrudnienia w/w zakładach produkujących wyroby zawierające azbest zaliczyć należy okres odbywania zasadniczej służby wojskowej. W tym zakresie Sąd Okręgowy odwołał się do przepisów ustawy z 21 listopada 1967r. o powszechnym obowiązku ojczyzny.

W tym miejscu Sąd Apelacyjny przywołał stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w wyroku z 23 maja 2012 r. w sprawie I UK 437/11 który uznał, że celem świadczenia przedemerytalnego, jako jednego ze środków zapobiegania bezrobociu, jest pomoc osobom, które w określonych okolicznościach utraciły zatrudnienie lub inne źródło utrzymania i ze względu na wiek oraz odpowiednio długi staż ubezpieczeniowy, z jednej strony nie mają szans na kontynuowanie aktywności zawodowej na rynku pracy, a z drugiej strony w niedługim czasie będą mogli ubiegać się o emeryturę. Jak już powyżej wskazano, lecz należy to ponownie podkreślić, świadczenie przedemerytalne jest wyłącznie elementem zabezpieczenia społecznego, a więc ma odmienny charakter niż emerytura w warunkach szczególnych (w obniżonym wieku). Powołany przez sąd pierwszej instancji przepis mający mieć analogiczne zastosowanie w tej sprawie (art. 125 § 1 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej) wskazuje, że pracownikowi, który w ciągu trzydziestu dni od zwolnienia z zasadniczej lub okresowej służby wojskowej podjął pracę, czas odbywania służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy, w którym podjął pracę, w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z Kodeksu pracy oraz przepisów szczególnych. „Analogiczne zastosowanie” tego przepisu do stanu faktycznego niniejszej sprawy jest kwestionowane przez organ rentowy w złożonej apelacji. Zdaniem Sądu Apelacyjnego wydaje się w tym zakresie zasadnym stwierdzenie, że wbrew literalnemu brzmieniu sformułowania wyrażonego przez Sąd Okręgowy, który na tę „analogię” powołał się w pisemnym uzasadnieniu sporządzonym do tego zaskarżonego wyroku, nie można w tym przypadku przyjmować, że doszło do niedozwolonego analogicznego zastosowania przepisów

prawa. W tym zakresie wypowiadał się już bowiem m.in. Sąd Najwyższy, który uznał, że stosowanie przez analogię określonego przepisu do innej sytuacji niż w nim opisana wchodzi w grę wówczas, gdy podlegająca ocenie sytuacja nie jest w wystarczającym stopniu uregulowana. Stosowanie przepisów per analogiam ma wypełnić wówczas lukę w prawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 sierpnia 2005. I PK 20/05), a z taką sytuacją nie mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie. Wnioskowanie per analogiam bywa wykorzystywane bądź to w celu określania skutków prawnych przypadków nieunormowanych, bądź to – dużo już rzadziej – w celu „poprawiania” czy „korygowania” przepisów prawa pozytywnego, bądź też wyjątkowo w celu orzekania contra legem. Powszechnie wypowiedane są sądy, że wnioskowanie per analogiam ma zastosowanie w przypadkach, o których nie wspominają przepisy ustanowione przez prawodawcę, gdy rozstrzygana sytuacja różni się od sytuacji wymienionej w przepisach ustawy, gdy prawo obowiązujące nie reguluje faktów określonego typu, regulując jedynie fakty do nich podobne, gdy określony przypadek nie jest uregulowany prawnie, gdy określona norma prawna jest stosowana do przypadku nieunormowanego, gdy określony stan faktyczny nie jest uregulowany przez ustawę, gdy organ orzekający ma do czynienia z dwoma sytuacjami: z jedną – przewidzianą przez ustawę i z drugą – przez ustawę nie przewidzianą, gdy dla pewnych przypadków brak unormowania, choć przypadki podobne unormowanie znalazły, gdy z przypadkami nieunormowanymi związane są takie same skutki prawne jak z przypadkami unormowanymi, gdy w prawie obowiązującym występuje luka rozumiana jako brak przepisu określającego skutki prawne rozstrzyganego przypadku. Sformułowaniami „unormowania” i „nieunormowania” posługuje się również orzecznictwo, gdy wchodzi w grę kwestia zastosowania, czy niezastosowania wniosku przez analogię (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999 r., II UKN 292/99). Tym samym przy stosowaniu wniosku prawniczego z *analogii legis*, tj. w sytuacji, gdy podstawą analogii jest konkretny przepis prawa (jak w niniejszej sprawie art.125 ustawy o powszechnym obowiązku obrony ojczyzny), wyróżnia się trzy podstawowe etapy: 1. ustalenie, iż określony fakt nie został unormowany przez przepisy prawne; 2. ustalenie, że istnieje przepis prawny, który reguluje sytuacje pod istotnymi względami podobnie do faktu nieunormowanego; 3. powiązanie z faktem prawnym nieunormowanym podobnych lub takich samych konsekwencji prawnych, co z faktem bezpośrednio uregulowanym przez przepisy prawne. Przedstawione wyżej rozumienie sytuacji nieunormowanych jest dla judykatury wstępną przesłanką podjęcia wniosku przez analogię. Dodać należy, że analogia z ustawy jest na obszarze szeroko rozumianego prawa cywilnego powszechnie dopuszczana. Według szeroko akceptowanego poglądu, *per analogiam* może być zastosowany przepis normujący sytuacje najbliższe, podobne do przypadku rozstrzyganego ze względu na istotne cechy. W spornej kwestii możliwości stosowania w drodze analogii przepisów o charakterze wyjątkowym należy udzielić odpowiedzi pozytywnej. Przekonuje bowiem ugruntowane w piśmiennictwie i orzecznictwie stanowisko, uznające za dopuszczalne zastosowanie *per analogiam* przepisu wyjątkowego wtedy, gdy spełnione są warunki, które spowodowały wydanie tego przepisu, tak że jego

zastosowanie pozostanie w obrębie tej samej *rationis*. Tylko więc wtedy nie ma podstaw do zastosowania w drodze analogii przepisu wyjątkowego, gdy uzasadnia on wnioskowanie oparte na argumencie *a contrario* (zob. uchwały Sądu Najwyższego z 26 września 1969r., III CZP 8/69, z 30 sierpnia 1991r., z 28 lutego 1994., III CZP 9/94, z 27 kwietnia 2001., III CZP 6/01, poz.148, z 15 września 2004., III CZP 46/04 i z 19 stycznia 2006r. III CZP 100/05, wyroki Sądu Najwyższego z 28 października 1999 r., II CKN 530/98 i z 27 października 2004r., III CK 414/03 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 18 listopada 1982r., I CR 386/82).

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności faktycznych tej sprawy, to należy uznać, że sąd pierwszej instancji nie tyle zastosował przepisy art.125 w/w ustawy poprzez analogię (jak ogólnikowo zarzuca apelacja) lecz uznał, że przepis ten odnosi się również do sytuacji takich jak dotycząca przyznania świadczenia (zachowania prawa do niego) w postaci świadczenia przedemerytalnego. W tej bowiem sprawie prawidłowym jest stwierdzenie, że określony fakt nie został unormowany przez przepisy prawne bezpośrednio odwołujące się (regulujące) tryb i warunki przyznania świadczenia przedemerytalnego. Nadto możliwym jest ustalenie, że istnieje przepis prawny, który reguluje sytuacje pod istotnymi względami podobne do faktu nie unormowanego w ustawie. Na tej podstawie Sąd Okręgowy powiązał z faktem prawnym nieunormowanym podobnych lub takich samych konsekwencji prawnych, co z faktem bezpośrednio uregulowanym przez przepisy prawne. Tymczasem uzasadnienie apelacji zawiera twierdzenia wskazujące na to, że w przypadku przyznania świadczenia przedemerytalnego mamy do czynienia ze świadczeniem o charakterze wyjątkowym (nie będącym tzw. wcześniejszą emeryturą, której jeszcze wnioskodawca nie może otrzymać gdyż nie spełnia ustawowych przesłanek). Tym samym, jeśli zachowana zostanie ogólna zasada zgodnie z którą warunki do przyznania świadczenia winny być interpretowane ściśle, to oznacza konieczność dokonania wąskiej wyłącznie językowej wykładni przepisów o świadczeniach przedemerytalnych. Oznaczałoby to nadanie tej ustawie charakteru *lex specialis*, co prowadziłoby do niemożności stosowania w tym przypadku przepisu art.125 ustawy o powszechnym obowiązku obrony ojczyzny. Z drugiej strony niewątpliwie prowadziłoby to do sytuacji w której osoba która odbywała zasadniczą służbę wojskową znajdowałaby się w gorszej sytuacji od osób, którym okres tejsze służby jest zaliczany do pracy w tzw. warunkach szczególnych (a praca przy azbieście z całą pewnością do takich się zalicza). Nadto ponosiłaby negatywne konsekwencje związane z realizacją ówczesnego powszechnego obowiązku ustawowego w postaci odbycia takiej służby przez osoby wskazane w tej ustawie, w sytuacji gdy orzecznictwo Sądu Najwyższego konsekwentnie opowiada się za niedopuszczalnością dyskryminacji ubezpieczonych z powodu odbywania zasadniczej służby wojskowej. Ponadto w orzecznictwie sądów powszechnych rozpoznawane były odwołania od decyzji organów rentowych w sprawach w których istota sporu polegała na rozstrzygnięciu, czy okres od zakończenia zasadniczej służby wojskowej – do dnia podjęcia pracy u dotychczasowego pracodawcy podlegał zaliczeniu do okresów składkowych lub nieskładkowych, jak również – w tym kontekście – na ustaleniu prawa ubezpieczonego do świadczenia

przedemerytalnego na podstawie ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku w sprawie III AUa 648/12). Sądy uznawały też, że brak jest podstaw do zakwalifikowania do stażu ubezpieczeniowego wnioskodawcy spornego okresu przerwy pomiędzy zakończeniem przez wnioskodawcę pełnienia czynnej służby wojskowej, a powrotem do pracy, (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 5 października 2005 r., III AUa 621/10). W orzeczeniach tych stan faktyczny spraw nie był jednak związany ze szczególnym unormowaniem odnoszącym się tak jak w niniejszej sprawie do pracy w zakładach produkujących wyroby zawierające azbest, co do której ustawodawca przewidział i tak wyjątkowo krótki okres zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy wymagany do wykazania przez ubezpieczonego tj. 10 lat.

III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA IZBY

dr Eliza Maniewska

Komunikaty do orzeczeń zapadłych w maju 2016 r.

Wyrok Sądu Najwyższego z 25 maja 2016 r., II PK 185/15

Ustawa o służbie cywilnej z 21 listopada 2008 r. nie wyklucza zatrudnienia pracownika przez pracodawcę (urząd) poza korpusem służby cywilnej.

Wyrok Sądu Najwyższego z 24 maja 2016 r., III UK 148/15

Pracodawca (płatnik składek) opłaca składki na Fundusz Emerytur Pomostowych za pracownika wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 3 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 965 ze zm.), także wówczas, gdy pracownik ten nie może nabyć prawa do emerytury pomostowej, gdyż przed dniem 1 stycznia 1999 r. nie wykonywał prac w szczególnych warunkach lub prac o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 tej ustawy lub art. 32 i art. 33 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 19 maja 2016 r., II PZ 4/16

Fakt że przedłożone pełnomocnictwo upoważnia pełnomocnika do „reprezentowania Prezydenta Miasta w sprawie przeciwko Urzędowi Miejskiemu”, nie zaś do reprezentowania, będącego formalnie stroną pozwaną, Urzędu Miejskiego, nie może być ocenione jako uzasadniające odrzucenie apelacji (art. 370 i 373 k.p.c.), gdy się uwzględni, że Prezydent Miasta, z mocy art. 26 ust. 4 i art. 33 ust. 1, 3 i 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 446), jest kierownikiem Urzędu Miejskiego i zwierzchnikiem służbowym wszystkich jego pracowników.

Wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2016 r., II UK 287/15

Zaświadczenie o niezdolności do pracy w warunkach szczególnych wydane pracownikowi, ubiegającemu się o emeryturę pomostową przez lekarza przeprowadzającego badanie profilaktyczne, jako nie mające charakteru orzeczenia lekarza specjalisty medycyny pracy, nie ma mocy prawnej (art. 7 pkt 3 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych – jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 965 ze zm.).

Wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 2016 r., II PK 99/15

Umowa o pracę w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy nie może być zawierana w celu zastąpienia pracownika czasowo przesuniętego przez pracodawcę na inne stanowisko (art. 25 § 1 k.p. w brzmieniu tekstu jednolitego: Dz. U. z 2014 r., poz. 1502).

Wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 2016 r., II UK 246/15

Ujawnienie zaległości składkowej w decyzji wydanej w stosunku do spółki już po ustaniu funkcji członka jej zarządu może mieć wpływ na ocenę jego winy w niezgłoszeniu wniosku o ogłoszenie upadłości tej spółki (art. 116 § 1 pkt 1 lit. B Ordynacji podatkowej).

Wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 2016 r., II UK 248/15

W przypadku upadłości spółki połączonej z całkowitą jej likwidacją i wykreśleniem z rejestru odpowiedzialność subsydiarna członka zarządu z tytułu odsetek od zaległości składkowej ogranicza się do okresu poprzedzającego ogłoszenie upadłości spółki (art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej i art. 92 ust. 1 Prawa upadłościowego i naprawczego).

Postanowienie Sądu Najwyższego z 5 maja 2016 r., II UZ 3/16

Sprawa z odwołania od decyzji obniżającej podstawę wymiaru składek zadeklarowaną przez płatnika składek względem zgłoszonego do ubezpieczeń społecznych pracownika jest najbardziej rodzajowo zbliżona do spraw o świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

dr Izabela Twardowska – Mędrak

Tezy bieżących orzeczeń

Sprawy z zakresu prawa pracy

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., II PK 37/15

Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Wadliwe prowadzenie spraw księgowych przez głównego księgowego może prowadzić do zagrożenia interesów pracodawcy i powodować utratę jego zaufania. Pracodawca może wówczas rozwiązać umowę o pracę w szczególnym trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 330/14

Sędzia spraw. M. Pacuda

Pisemna forma konsultacji z organizacją związkową wskazanej w art. 52 § 3 k.p. jest przewidziana wyłącznie dla celów dowodowych, co oznacza, że jej niedochowanie, przy jednoczesnym wykazaniu, że opinia została wyrażona w innej formie, nie pozbawia tej konsultacji skuteczności i wyczerpuje tryb określony w art. 52 § 3 k.p.

Nauczyciel – rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 20 Karty Nauczyciela

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., II PK 51/15

Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Warunkiem skrócenia okresu wypowiedzenia na podstawie art. 20 ust. 5 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela nie jest wręczenie nauczycielowi wypowiedzenia najpóźniej w maju.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 329/14

Sędzia spraw. M. Pacuda

Zmiany organizacyjne powodujące zmiany planu nauczania polegające na zmniejszeniu ilości godzin określonych przedmiotów nie stanowią wystarczającej podstawy do nieuwzględnienia żądania nauczyciela o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie go do pracy i orzeczenia o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.), które stanowi wyjątek od reguły związania sądu żądaniem pozwu, w sytuacji gdy dokonane w stosunku do tego nauczyciela wypowiedzenie stosunku pracy nie tylko narusza przepisy o wypowiedzaniu nauczycielskiego stosunku pracy, ale także

jest nieuzasadnione, a nie zachodzą okoliczności wskazujące na niemożność restytucji stosunku pracy.

Dyskryminacja pracownika

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2016 r., II PK 16/15

Sędzia spraw. J. Strusińska-Żukowska

Nawiązanie stosunku pracy w dacie, w której u pracodawcy nie obowiązywał już układ zbiorowy, przewidujący prawo do dodatkowych świadczeń, nie jest kryterium dyskryminującym pracownika w stosunku do osób wcześniej zatrudnionych, mających prawo do tych świadczeń na skutek przeniknięcia przewidujących je postanowień układowych do treści ich stosunków pracy.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14

Sędzia spraw. J. Frańczak

Kryterium stażu pracy, nie jest samo w sobie parametrem umożliwiającym ustalenie, czy praca porównywalnych pracowników jest jednakowa lub jednakowej wartości, jak wymaga art. 18^{3c} § 1 k.p. Na pracodawcy spoczywa wówczas obowiązek udowodnienia z jakich przyczyn doszło do niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę, gdy pracownik wykonuje pracę jednakową lub jednakowej wartości.

Umowa o pracę na czas określony

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 318/14

Sędzia spraw. J. Frańczak

Art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców nie ma zastosowania do umów o pracę na czas określony zawieranych po dniu 1 grudnia 2012 r.

Nauczyciel

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2016 r., II PK 26/15

Sędzia spraw. K. Staryk

Przejęcie liceum, wchodzącego w skład zespołu szkół (pracodawcy nauczyciela) w trybie art. 62 ust. 5 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty przez inny zespół szkół, wywołuje dla zatrudnionych w tym liceum nauczycieli konsekwencje z art. 23¹ § 1 k.p., jeżeli nowy pracodawca przejął zadania zlikwidowanego zespołu szkół w zakresie, w jakim nauczyciel je wykonywał przed tym przejęciem.

W takiej sytuacji nie można byłoby uznać, że podstawę rozwiązania stosunku pracy nauczyciela stanowiły zmiany organizacyjne polegające na rozwiązaniu zespołu szkół, zmniejszeniu oddziałów w liceum i likwidacji gimnazjum,

uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie nauczyciela i uzasadniająca zastosowanie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Przyczyną taką mógłby być brak możliwości dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze w nowym zespole szkół.

Dobra osobiste pracownika

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2015 r., III PK 156/14

Sędzia spraw. Z. Myszka

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, które prawomocnym wyrokiem sądowym zostało uznane za naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, może naruszać chronione dobra osobiste pracownika (art. 11 k.p.), ale tylko wtedy, gdyby pismo rozwiązujące stosunek pracy zawierało zwroty oczywiście naruszające godność lub inne dobra osobiste, a w szczególności gdyby ewidentnie bezprawne i bezpodstawne zwolnienie z pracy podważało reputację lub renomę zawodową pracownika w sposób prowadzący do utraty zaufania wymaganego do dalszego wykonywania określonego zatrudnienia lub wykorzystania posiadanych kwalifikacji zawodowych do prowadzenia innej działalności gospodarczej albo zawierało zwroty znieważające, obraźliwe, oczywiście nieprawdziwe, poniżające, ośmieszające lub upokarzające pracownika nielegalnie pozbawionego zatrudnienia z zamiarem zawinionego i niezgodnego z prawem (bezprawnego) naruszenia jego chronionych dóbr osobistych, wyrządzenia mu szkody materialnej lub krzywdy niemajątkowej.

Służba cywilna

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 10/15

Sędzia spraw. B. Cudowski

1. Sąd rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej (art. 83 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, jednolity tekst: Dz. U z 2014 r., poz. 1111 ze zm.) jest uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen częściowych (na poziomie poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań) pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (art. 94 pkt 9 k.p.).
2. Uwzględniając powództwo pracownika sąd nie zmienia oceny okresowej, ale uchyla ją w całości lub części, co zobowiązuje pracodawcę do jej ponownego dokonania.
3. Uchylenie negatywnej oceny okresowej jest dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik tej oceny okresowej.

Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2016 r., II PK 24/15

Sędzia spraw. K. Staryk

1. Pozostawienie w jednej spółce (podlegającej likwidacji), wchodzącej w skład grupy spółek, jedynie działaczy związkowych, a przeniesienie pozostałych pracowników do innych spółek, może – w przypadku rozwiązania z działaczem związkowym umowy o pracę – uzasadniać konkluzję o naruszeniu art. 23¹ § 1 k.p. i art. 41¹ § 1 k.p. w związku art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

2. Ocena takiego wypowiedzenia umowy o pracę będącego skutkiem zawartego między pozwanymi (powiązanymi kapitałowo) spółkami porozumienia o nieprzejęciu powódki, wymaga analizy w świetle art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., z uwzględnieniem koncepcji „przebiccia zasłony korporacyjnej” (*piercing the corporate veil*).

Szczególna ochrona stosunku pracy – działacz związkowy

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 2015 r., II PK 208/14

Sędzia spraw. K. Staryk

Zachowuje do końca kwartału swoje kompetencje organizacja związkowa w sytuacji faktycznego zmniejszenia w okresie kwartału wymaganej liczby co najmniej 10 członków związku zawodowego; w tym też okresie zachowana jest ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy przewodniczącego lub wskazanej przez związek zawodowy osoby (art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 25¹ ust. 1 i 2 tej ustawy).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 324/14

Sędzia spraw. H. Kuryło

1. Statut związku zawodowego stanowi podstawę prawną oceny, czy dana osoba nabyła członkostwo tej organizacji i czy go nie utraciła do czasu, gdy w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy konieczne stało się współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnej sprawie dotyczącej tejże osoby.

2. Dla zachowania przez pracodawcę wymaganego prawem (art. 38, art. 52 § 3 i art. 53 § 4, art. 112 § 1, art. 177 § 1 k. p., art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych) współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach indywidualnych pracowników konieczne jest posiadanie przez niego informacji, czy pracownik jest chroniony przez tę organizację. Możliwe są dwie metody regulacji. Pierwsza, zgodnie z którą informację przekazuje organizacja związkowa z własnej inicjatywy, ma zastosowanie tylko w odniesieniu do działaczy związkowych (art. 32 ust. 1, 6 i 7 ustawy o związkach zawodowych). W pozostałych przypadkach pracodawca musi zwrócić się do organizacji związkowej o jej udzielenie na podstawie art. 30 ust. 21 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach

zawodowych. Obowiązek pracodawcy zasięgnięcia informacji o podleganiu obronie związkowej nie należy przy tym do procedury samego rozwiązania umowy o pracę. Dopiero nieprzeprowadzenie konsultacji stanowiłoby naruszenie przepisów prawa pracy, ale tylko wtedy, gdyby okazało się, że pracownik korzystał z obrony. Pracodawca może pominąć tę przedkonsultacyjną procedurę, gdy dysponuje wiedzą na temat objęcia lub nieobjęcia danego pracownika obroną związkową.

Zwolnienie z przyczyn niedotyczących pracownika

Postanowienie 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2015 r., III PZP 1/15

Sędzia spraw. J. Iwulski

Przed dokonaniem oceny, czy do liczby pracowników objętych zamiarem pracodawcy przeprowadzenia zwolnienia grupowego (art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.) należy wliczyć pracowników, którym pracodawca zamierza wypowiedzieć warunki zatrudnienia (art. 42 § 1 k.p.), co powoduje obowiązek pracodawcy skonsultowania tego zamiaru z działającymi u niego zakładowymi organizacjami związkowymi (art. 2 tej ustawy), niezbędne jest zwrócenie się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej o wykładnię art. 1 i 2 dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. U. UE. Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 03, s. 327).

Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., III PK 139/14

Sędzia spraw. R. Spyt

1. Niedostateczne sprecyzowanie żądań pozwu uzasadnia zawieszenie postępowania, jeśli strona na wezwanie sądu nie sprecyzuje swojego roszczenia (art. 177 § 1 pkt 6 k.p.c.).
2. Oświadczenie pracownika o wypowiedzeniu umowy o pracę musi mieć jednoznaczną treść, z której wynika wola zakończenia stosunku pracy.

Wynagrodzenie za pracę – premia

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2016 r., II PK 20/15

Sędzi spraw. Z. Myszka

Jeżeli prawo do premii rocznej zależy od wykonania rocznego zadania premiowego i przysługuje po upływie roku premiowania, to niewykonywanie przez pracownika zatrudnienia w całym rocznym okresie premiowanej pracy nie kreuje jego prawa do rocznego wynagrodzenia premiowego w pełnej wysokości premii rocznej, chyba że strony wyraźnie umownie uzgodniły takie prawo, którego nie kontestują na

drodze sądowej, albo gdyby potencjalnie obowiązywały wyraźne przepisy zakładowego lub ponadzakładowego prawa pracy o przysługiwaniu premii rocznej także za okresy niewykonywania pracy.

Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych

Składki na ubezpieczenie społeczne

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2016 r., II UK 194/15

Sędzia spraw. Z. Myszka

Przy ustalaniu prawa do emerytury i renty oraz obliczaniu ich wysokości uwzględnia się okresy składkowe, choćby płatnik nie opłacił należnych składek za niebędącego płatnikiem ubezpieczonego, który podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w tych okresach (*a contrario* do art. 5 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach).

Ubezpieczenie społeczne – ogólnie

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2016 r., I UK 65/15

Sędzia spraw. R. Spyt

Zawodnik zatrudniony na podstawie kontraktu – umowy o profesjonalne uprawianie piłki nożnej, któremu klub piłkarski organizuje całą aktywność sportową w ramach klubu, nie prowadzi działalności gospodarczej.

Okresy składkowe i nieskładkowe

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2016 r., I UK 136/15

Sędzia spraw. J. Frańczak

Art. 58 ust. 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 748 ze zm.), jako *lex specialis* w stosunku do art 57 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 58 ust. 1 pkt 5 i ust. 2, wyłącza zastosowanie art. 10 ust 2 tej ustawy.

Emerytura wcześniejsza

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2015 r., III UK 63/15

Sędzia spraw. M. Pacuda

Praca wykonywana na stanowiskach wymienionych w nieobowiązującym już od dnia 7 czerwca 1996 r. wykazie C nigdy nie uprawniała do nabycia prawa do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym, lecz uprawniała osoby nabywające prawo do emerytury w wieku powszechnym jedynie do odpowiedniego dodatku do emerytury.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2016 r., I UK 137/15
Sędzia spraw. Z. Hajn

Przepis wykazu A działu VIII poz. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. z 1983 r. Nr 8, poz. 43) wskazujący jako prace w szczególnych warunkach w transporcie, których wykonywanie uprawnia do niższego wieku emerytalnego „ciężkie prace załadunkowe i wyładunkowe oraz przeładunek materiałów sypkich, pylistych, toksycznych, żrących lub parzących w transporcie” określa dwa rodzaje prac w szczególnych warunkach: 1) ciężkie prace załadunkowe, wyładunkowe i przeładunkowe, 2) załadunek, wyładunek i przeładunek materiałów sypkich, pylistych, toksycznych, żrących lub parzących.

Składki na ubezpieczenie społeczne

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2015 r., III UZP 14/15
Sędzia spraw. R. Spyt

Pojęcie przychodu określone w art. 4 ust. 9 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.) obejmuje wartość świadczeń ponoszonych przez pracodawcę z tytułu zakwaterowania pracowników i tym samym stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w rozumieniu art. 18 ust. 1 tej ustawy.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2016 r., II UK 254/15
Sędzia spraw. J. Frańczak

Porozumienia zawarte przez Komisję Rządową i Międzyzakładowy Komitet Strajkowy w Gdańsku z dnia 31 sierpnia 1980 r. nie uprawniają do uwzględnienia przy ustalaniu wysokości wskaźnika podstawy wymiaru kapitału początkowego wynagrodzeń za okres, w którym ubezpieczony nie wykonywał zatrudnienia po zwolnieniach z pracy po strajkach w 1970 i 1976 r.

Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2016 r., II UK 179/14
Sędzia spraw. B. Gudowska

Uwzględniając wszystkie kryteria charakterystyczne dla działalności polegającej na rekrutacji pracowników do realizacji zamówienia kontrahenta zagranicznego – pracodawcy użytkownika, agencja pracy tymczasowej prowadzi znaczną część swojej działalności w państwie, w którym w znacznym stopniu rekrutuje pracowników (art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dz. U. UE. L. 2004.166.1 oraz art. 14 ust. 1

rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonania rozporządzenia (WE) Nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dz. U. UE. L. 2009.284.1 oraz decyzja Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego nr A2 z dnia 12 czerwca 2009 r. dotycząca wykładni art. 12 rozporządzenia 883/2004 w sprawie ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek, tymczasowo pracujących poza państwem właściwym, Dz. U. UE. C. 2010.106.5).

Fundusz świadczeń socjalnych

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., II UK 37/15

Sędzia spraw. B. Gudowska

Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma kompetencję wyłącznie do weryfikacji, czy świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych było finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach tego funduszu tj. w szczególności czy było przewidziane w regulaminie i nie było dodatkowym świadczeniem pracodawcy (§ 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm. w związku z art. 8 ust. 1 z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 111).

Renta rodzinna

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2016 r., III UK 98/15

Sędzia spraw. Z. Myszka

Domownik rolnika posiadający ustalone prawo do renty socjalnej z tytułu całkowitej niezdolności do pracy nie podlega rolniczym ubezpieczeniom społecznym z mocy ustawy ani nawet dobrowolnym ubezpieczeniom rolniczym.

Postępowanie przed organem rentowym

Uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2015 r., III UZP 1/15

Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

Brak indywidualnego pouczenia ubezpieczonego przez organ rentowy o wynikającym z art. 5a ust. 3 i 4 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (jednolity tekst: Dz. U. z 2013 r., poz. 1403; aktualnie Dz. U. z 2015 r., poz. 704) obowiązku złożenia w terminie zaświadczenia właściwego organu podatkowego o wysokości należnego podatku dochodowego od przychodów z prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej nie powoduje uchylenia określonego w art. 5a ust. 6 tej ustawy skutku w postaci ustania ubezpieczenia społecznego rolników.

Zasiłek chorobowy

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2016 r., II UK 171/15
Sędzia spraw. Z. Korzeniowski

W tej samej sprawie, przy niezmienionym stanie prawnym i faktycznym, nie może być odmiennej wykładni prawa materialnego w postępowaniu kasacyjnym, niż przyjęta w poprzednim wyroku Sądu Najwyższego.

Kontratypem dla pracy zarobkowej z art. 17 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa może być działalność uzasadniona potrzebą środowiskową, społeczną czy publiczną.

Emerytura pomostowa

Uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2015 r., III UZP 7/15
Sędzia spraw. J. Frańczak

Członkom załogi statku rybackiego wykonującym prace w służbie pokładowej przysługuje prawo do emerytury pomostowej na podstawie art. 8 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 965) w związku z punktem 22 załącznika nr 1 do tej ustawy.

Emerytura

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2016 r., II UK 78/15
Sędzia spraw. R. Spyt

Moc obowiązująca art. 25 ust. 1b ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 748 ze zm.) rozciąga się także na osoby urodzone przed 1 stycznia 1949 r., które przed złożeniem wniosku, o którym mowa w art. 55, pobierały emerytury na podstawie art. 29, 32, 33 i 39, a dodanie art. 55a ust. 2 stanowi zwerybalizowanie treści normatywnej, która do tej pory wynikała z wykładni systemowej i funkcjonalnej.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., II UK 104/15
Sędzia spraw. J. Kuźniar

1. Zgłoszenie wniosku o emeryturę (po raz pierwszy) dopiero po ukończeniu powszechnego wieku emerytalnego w 2012 r. powoduje konieczność obliczenia świadczenia z zastosowaniem tzw. reguł mieszanych z art. 183 ust. 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst; Dz. U. z 2015 r., poz. 748 ze zm.).
2. Innymi słowy tylko osoby, które – spełniając przesłanki do nabycia prawa do świadczenia – pobrały emeryturę ustaloną według tzw. starego systemu emerytalnego, tj. według zasad zawartych w art. 46 (zrealizowały prawo do

świadczenia) mogą dochodzić jego przeliczenia również według „starych” zasad, po złożeniu stosownego wniosku w związku z kontynuowaniem ubezpieczenia i osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego.

Sprawy proceduralne

Nieważność – pozbawienie strony możliwości obrony praw

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2016 r., II UK 20/15
Sędzia spraw. M. Pacuda

Zawiadomienie o terminie jedynej rozprawy tylko samej strony i nieobecność na niej prawidłowo ustanowionego pełnomocnika, którego o terminie nie zawiadomiono, prowadzi do pozbawienia strony możliwości obrony jej praw i stanowi podstawę nieważności postępowania określoną w art. 379 pkt 5 k.p.c.

Nieważność – pozbawienie strony możliwości obrony praw

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., II UZ 60/15
Sędzia spraw. Z. Myszka

Strona, która brała aktywny udział w postępowaniu sądowym i wygrała proces przed sądem pierwszej instancji, nie była pozbawiona możliwości obrony swych praw przed tym sądem w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c., choćby sąd pierwszej instancji nie rozpoznał jej wniosku o ustanowienie profesjonalnego pełnomocnika z urzędu.

Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2016 r., III BP 7/15
Sędzia spraw. D. Miąsik

Sprzeczność wyroku z późniejszą uchwałą Sądu Najwyższego rozstrzygająca problem prawny w zbliżonej pod względem faktycznym sprawie nie uzasadnia uznania tego wyroku za sprzeczny z prawem w rozumieniu art. 424¹ k.p.c.

Skarga na przewlekłość postępowania

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2016 r., III SPP 53/15
Sędzia spraw. D. Miąsik

Bezpodstawne oczekiwanie na rozstrzygnięcie innego postępowania sądowego nie usprawiedliwia niewyznaczenie terminu rozprawy apelacyjnej w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych przez okres przekraczający 12 miesięcy od daty wpływu odpowiedzi na apelację.

Pełnomocnik procesowy

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2016 r., II PZ 28/15
Sędzia spraw. B. Gudowska

Zgodnie z art. 130 § 3 k.p.c. pismo poprawione lub uzupełnione – także przez dołączenie pełnomocnictwa – wywołuje skutek od chwili jego wniesienia, zatem data na pełnomocnictwie lub jej brak nie ma dla bytu i skuteczności umocowania jakiegokolwiek znaczenia.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2016 r., II PZ 24/15
Sędzia spraw. J. Strusińska-Żukowska

Skuteczność czynności prawnych podejmowanych w imieniu spółki z o.o. przez osoby, którym udzielono prokury łącznej nie może być ograniczona wymaganiem współdziałania z nimi członka zarządu tej spółki (art. 205 § 3 k. s. h., art. 109¹ § 1 k. c., art. 109⁴ § 1 k. c.).

Pełnomocnictwo

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2016 r., II PZ 26/15
Sędzia spraw. R. Spyt

Opatrzanie dokumentu pełnomocnictwa datą późniejszą od daty wniesienia przez pełnomocnika skargi kasacyjnej nie może stanowić przesłanki zastosowania sankcji przewidzianej w art. 389⁶ § 2 k.p.c.

Zażalenie

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2015 r., III PZ 8/15
Sędzia spraw. J. Strusińska-Żukowska

Sąd drugiej instancji może uchylić wyrok Sądu pierwszej instancji i przekazać mu sprawę do ponownego rozpoznania na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. także wtedy, gdy według sądu odwoławczego, dowody przeprowadzone w postępowaniu pierwszoinstancyjnym są nieprzydatne do rozstrzygnięcia istoty sprawy.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2016 r., II PZ 25/15
Sędzia spraw. Z. Hajn

Odrzucenie przez sąd drugiej instancji środka odwoławczego od postanowienia sądu pierwszej instancji nie jest rozpoznaniem zażalenia w rozumieniu art. 394² § 1 k.p.c.

Skarga kasacyjna – dopuszczalność

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 2015 r., III PZ 3/15
Sędzia spraw. M. Pacuda

Roszczenie, którego przedmiot stanowi prawo do urlopu wypoczynkowego, jest roszczeniem o prawo majątkowe (art. 3982 § 1 k.p.c., art. 19 § 2 k.p.c.)

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2015 r., III UK 67/15
Sędzia spraw. M. Pacuda

Możliwość zaskarżenia postanowienia o oddaleniu zażalenia na zarządzenie o zwrocie odwołania wszczynającego postępowanie sądowe nie jest objęta zakresem przedmiotowym art. 398¹ § 1 k.p.c.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2016 r., I PK 102/15
Sędzia spraw. P. Prusinowski

Skarga kasacyjna nie przysługuje od postanowienia sądu drugiej instancji wydanego w sprawie o rejestrację układu zbiorowego pracy (art. 519¹ § 1 i § 3 k.p.c. w związku art. 241¹¹ § 5 k.p.).

Sprawy różne

Wyborcze protesty

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2015 r., III SW 101/15
Sędzia spraw. Z. Myszka

Członkowie obwodowych komisji wyborczych, którzy podpisali nierzetelne lub nieprawdziwe, tj. w istocie rzeczy częściowo zafałszowane protokoły wyników głosowania, przypisujące niezgodnie ze stanem faktycznym i prawdą głosy oddane na jednego kandydata do Sejmu RP innemu kandydatowi, choćby z tej samej partyjnej lub koalicyjnej listy wyborczej, ciężko naruszają podjęte obowiązki obywatelskie, przeto nie dają pewności ani rękojmi ich starannego i sumiennego wykonywania w przyszłości, dlatego powinny być pomijani przy wyznaczaniu do składów wszelkich organów wyborczych w kolejnych wyborach lub referendach, choćby naruszenie przepisów Kodeksu wyborczego nie miało wpływu na ostateczny wynik wyborów.

Prokurator

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2015 r., III PO 3/15
Sędzia spraw. D. Miąsik

Szczególne okoliczności uzasadniające pozostanie na stanowisku prokuratora po ukończeniu wieku powodującego przejście w stan spoczynku powinny zostać przedstawione we wniosku prokuratora (w zakresie sytuacji osobistej) oraz opinii przełożonego prokuratora (w zakresie interesu służby).

Partie polityczne

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2016 r., III SZ 1/16
Sędzia spraw. D. Miąsik

Partia polityczna zgłoszona do ewidencji partii politycznych ma interes prawny w zaskarżeniu postanowienia w przedmiocie wpisu do ewidencji innej partii politycznej w zakresie wynikających z art. 17 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o partiach politycznych (j.t.: Dz. U. z 2011 r. Nr 155, poz. 924).

Krajowa Rada Sądownictwa

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., III KRS 4/16
Sędzia spraw. H. Kiryło

Jeśli stawia się tezę o możliwości popełniania przez kandydata na stanowisko sędziego tych samych nieprawidłowości w pracy, jakie zarzucano mu w przeszłości, to należy wykazać zasadność tej tezy w świetle aktualnego materiału dowodowego, z przytoczeniem tych ocen sędziów wizytujących kandydata na przestrzeni wszystkich lat jego pracy i tych opinii przełożonych, które dają podstawy do takich twierdzeń. Nie można bowiem z racji niepowodzeń w początkowym okresie aktywności zawodowej definitywnie przekreślać szans zainteresowanego na odniesienie sukcesu w dalszej pracy i zamykać mu drogi do awansu. Ocena kandydata na stanowisko sędziego nie powinna opierać się na materiale dowodowym dotyczącym jednego tylko i to odległego okresu czasu, z pominięciem aktualnych wyników pracy i opinii o uczestniku postępowania.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2016 r., III KRS 84/15
Sędzia spraw. M. Pacuda

1. Art. 3 ust. 1 pkt 2 ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa jest wyłącznie przepisem o charakterze kompetencyjnym, a zatem jego ewentualne naruszenie mogłoby nastąpić tylko wtedy, gdyby Rada podjęła się działań nieprzewidzianych w tym przepisie (oraz w pozostałych jednostkach redakcyjnych art. 3 ust. 1). Jeśli zaś Rada podjęła uchwałę o przedstawieniu Prezydentowi RP wniosków o powołanie sędziów, to dokonała tej czynności z całą pewnością w ramach swoich ustawowych (oraz konstytucyjnych – art. 179 Konstytucji RP) kompetencji, a zatem nie mogła naruszyć art. 3 ust. 1 pkt 2 ustawy o KRS;

2. Użyte w art. 35 ust. 1 ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa sformułowanie „opracowuje listę rekomendowanych kandydatów” nie oznacza, że musi to być lista składająca się z wielu nazwisk. Jeśli zespół uzna, że w konkretnej procedurze konkursowej tylko jeden kandydat spełnił w wymaganym stopniu zakładane kryteria uzasadniające przedstawienie jego kandydatury z wnioskiem o powołanie na stanowisko sędziowskie, to nic (a już w szczególności regulacja art. 35 ust. 1) nie stoi na przeszkodzie, aby owa lista zawierała tylko jedno nazwisko.

Prawo telekomunikacyjne

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2016 r., III SZP 7/15
Sędzia spraw. D. Miąsik

Art. 209 ust. 1 pkt 25 ustawy z dnia 16 lipca 2004 r. – Prawo telekomunikacyjne (Dz. U. Nr 171, poz. 1800 ze zm.) w związku z art. 172 ust. 1 i art. 174 pkt 1 tej ustawy może stanowić podstawę prawną nałożenia kary pieniężnej na przedsiębiorcę telekomunikacyjnego, który zlecił innemu podmiotowi wykorzystanie automatycznych systemów wywołujących dla celów marketingu bezpośredniego usług tego przedsiębiorcy telekomunikacyjnego wśród jego abonentów lub użytkowników końcowych na podstawie bazy przekazanych numerów telefonicznych.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2016 r., III SZP 4/15
Sędzia spraw. D. Miąsik

Art. 209 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 lipca 2004 r. – Prawo telekomunikacyjne (t.j.: Dz. U. z 2014 r., poz. 243 ze zm.), w brzmieniu nadanym przez art. 71 pkt. 11 ustawy z dnia 7 maja 2010 r. o wspieraniu rozwoju usług i sieci telekomunikacyjnych (Dz. U. Nr 106, poz. 675), może stanowić podstawę nałożenia kary pieniężnej na przedsiębiorcę telekomunikacyjnego, który nie wypełnił obowiązku udzielania informacji lub dostarczania dokumentów przewidzianych ustawą – Prawo telekomunikacyjne.

IV. OPRACOWANIA I ANALIZY

prof. UAM dr hab. Daniel Eryk Lach LL.M.

**Przejęcie szkoły przez nauczyciela a jego prawo do złożenia oświadczenia o odmowie przejścia do tej szkoły
(Analiza do sprawy III PZP 2/16)**

I. Pytanie prawne

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego wniósł w trybie art. 60 § 1 ustawy z 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym o rozpoznanie przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego następującego zagadnienia prawnego:

„Czy nauczyciel szkoły publicznej, który przejmuje prowadzenie tej szkoły jako osoba fizyczna – w trybie art. 5 ust. 5g ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 2156 ze zm.), jest uprawniony do złożenia oświadczenia o odmowie przejścia do tej szkoły na podstawie art. 5 ust. 5m tej ustawy?”

II. Uzasadnienie

1. Przedmiotowe zagadnienie prawne wyłoniło się wobec rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącej wykładni art. 5 ust. 5m w związku z art. 5 ust. 5n ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty.

Zgodnie z brzmieniem art. 5 ust. 1 i 2 ustawy o systemie oświaty, szkoła może być placówką publiczną albo niepubliczną i może być prowadzona przez jednostkę samorządu terytorialnego, inną osobę prawną lub osobę fizyczną. Jednostka samorządu terytorialnego, będąca organem prowadzącym szkołę liczącą nie więcej niż 70 uczniów, na podstawie uchwały organu stanowiącego tej jednostki oraz po uzyskaniu pozytywnej opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny, może przekazać, w drodze umowy, osobie prawnej niebędącej jednostką samorządu terytorialnego lub osobie fizycznej, prowadzenie takiej szkoły – art. 5 ust. 5g ustawy. Przejęcie szkoły przez osobę fizyczną następuje w formie umowy, której warunki określone zostały w art. 5 ust. 5h ustawy. W dalszych postanowieniach art. 5 ustawy o systemie oświaty ustawodawca szczegółowo uregulował kwestie dotyczące zasad przechodzenia nauczycieli do szkoły przejmowanej przez osobę fizyczną. W art. 5 ust. 5l ustawy na jednostkę samorządu terytorialnego nałożony został obowiązek powiadomienia, w terminie 6 miesięcy przed dniem przekazania szkoły lub placówki, pracowników szkoły o terminie przekazania szkoły lub placówki, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach dla pracowników, a także nowych warunkach płacy i płacy. Nauczyciel, w terminie 3 miesięcy od uzyskania informacji, o której mowa w art. 5 ust. 5l, może złożyć oświadczenie o odmowie przejścia do szkoły przejmowanej przez osobę fizyczną (art. 5 ust. 5m ustawy). Złożenie tego oświadczenia powoduje rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, z dniem przekazania szkoły – art. 5 ust. 5n ustawy, co ma umożliwiać przyznanie nauczycielom, którzy nie zdecydują się na przejście do szkoły przejmowanej określonych uprawnień pracowniczych – głównie prawa do odprawy (art. 20 ust. 2 KN). Nie przewiduje się bowiem możliwości przeniesienia w stan nieczynny, a więc sytuacja prawna nauczycieli składających omawiane oświadczenie nie będzie identyczna z sytuacją tych nauczycieli, których stosunki pracy rzeczywiście są rozwiązywane z powodu likwidacji lub zmian organizacyjnych szkoły.

W praktyce występują sytuacje, w których w trybie art. 5 ust. 5g ustawy o systemie oświaty, szkołę publiczną przejmuje do prowadzenia jako osoba fizyczna nauczyciel tej szkoły. W związku z tym powstało pytanie, czy taki nauczyciel może złożyć oświadczenie o odmowie przejścia do tej szkoły na podstawie art. 5 ust. 5m ustawy, a w konsekwencji uzyskać prawo do odprawy z art. 20 ust. 2 KN. Przepis ten stanowi, że nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w 20 ust. 1 KN, przysługuje odprawa w wysokości

sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, natomiast nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z tych przyczyn przysługują świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

2. Na tak postawione pytanie można w orzecznictwie Sądu Najwyższego odnaleźć dwie przeciwstawne odpowiedzi. Są one zawarte w wyrokach: z 28 października 2014 r., I PK 58/14, oraz z 29 października 2014 r., I PK 64/14, zapadłych w identycznych stanach faktycznych:

a. W sprawie I PK 58/14 Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że przekazania prowadzenia szkoły osobie fizycznej, które według art. 59 ust. 9 ustawy o systemie oświaty jest równoznaczne z likwidacją dotychczasowej formy organizacyjno-prawnej szkoły, w rozumieniu przepisów ustawy z 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych (obecnie ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2013 r., poz. 885 ze zm.), nie można utożsamiać z likwidacją dotychczasowego pracodawcy. Przy zachowanej tożsamości podmiotowej dochodzi jedynie do modyfikacji formy organizacyjno-prawnej funkcjonowania szkoły, dodatkowo jednak przyjęcie w przepisie art. 59 ust. 9 ustawy o systemie oświaty fikcji prawnej, polegającej na utożsamieniu „przekazania” z „likwidacją”, uruchamia konsekwencje wynikające z ustawy o finansach publicznych.

Odnosząc się do pojęcia „odmowa przejścia”, kluczowego dla stwierdzenia przez nauczyciela prawa do odprawy, Sąd Najwyższy wskazał, że decydujące jest przesądzenie, czy „odmowę przejścia” w rozumieniu art. 5 ust. 5m ustawy o systemie oświaty należy utożsamiać wyłącznie z brakiem zamiaru kontynuowania stosunku pracy w szkole przejętej do prowadzenia przez osobę fizyczną, czy też należy nadać jej szersze znaczenie, obejmujące również inne formy świadczenia pracy, w tym przyjęcie roli osoby prowadzącej szkołę. Zdaniem składu Sądu Najwyższego orzekającego w sprawie I PK 58/14, dylemat ten należy przesądzić na korzyść pierwszego rozwiązania, gdyż przemawia za tym szereg argumentów:

i. Najważniejszy z nich łączy się z relacją zachodzącą między art. 5 ust. 5m i art. 5 ust. 5n ustawy o systemie oświaty. Wyłączną konsekwencją złożenia oświadczenia o odmowie przejścia jest rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 KN. Niedopuszczalne jest zatem wnioskowanie a simili, polegające na zrównaniu sytuacji powódki z nauczycielem, który nie złożył oświadczenia w trybie art. 5 ust. 5m ustawy o systemie oświaty i nadal jest zatrudniony. Skoro „odmowa przejścia” jest równoznaczna tylko z rozwiązaniem stosunku pracy, to nie jest wykluczone złożenie oświadczenia w trybie art. 5 ust. 5m ustawy przez pracownika, który po przejściu nie będzie związany ze szkołą stosunkiem pracy.

Dlatego konstrukcja „odmowy przejścia” ma zastosowanie również w przypadku przekształcenia zatrudnienia pracowniczego w prowadzenie szkoły jako osoba fizyczna.

- ii. Sąd Najwyższy zauważył jednak, że na przeszkodzie takiemu rozwiązaniu może stać przepis art. 5 ust. 5n ustawy o systemie oświaty. Przewiduje on, że złożenie oświadczenia o odmowie przejścia do szkoły przejmowanej przez osobę fizyczną jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 KN. Zdaniem Sądu Najwyższego, nawet pobieżna analiza pozwala stwierdzić, że art. 5 ust. 5n opisuje inną sytuację, niż art. 20 ust. 1 KN. W pierwszym przypadku pracownik ma możliwość zachowania zatrudnienia. Od jego woli zależy, czy złoży oświadczenie w trybie art. 5 ust. 5n ustawy o systemie oświaty. Przy likwidacji szkoły (jej części) albo przy zmianach organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów, zatrudniony nie ma wpływu na decyzję pracodawcy. Na tym tle sytuacja nauczyciela, który przejmuje szkołę do prowadzenia jest jeszcze bardziej złożona. Nie zostaje on pozbawiony możliwości zarobkowania. Dochodzi wyłącznie do faktycznego przekształcenia tytułu prawnego, w oparciu o który świadczy pracę. Znamienne jest również, że osoba ta nadal funkcjonuje w obrębie tej samej szkoły, która była dla niej pracodawcą, a po przejęciu jest jednostką organizacyjną, z prowadzeniem której wiąże się prawo do wynagrodzenia. Nakreślone różnice, mimo automatyzmu wyeksponowanego w art. 5 ust. 5n ustawy o systemie oświaty, wywołują jednak wątpliwości wynikające ze sprzeczności wniosków, do jakich prowadzi interpretacja językowa i funkcjonalna tego przepisu.
- iii. Dalej Sąd Najwyższy wywiódł, że z perspektywy wyznaczonej przez wykładnię literalną jest jasne, że zależność, o której mowa w art. 5 ust. 5n ustawy o systemie oświaty, przenosi rozważania wprost na grunt art. 20 ust. 2 KN. Skoro złożenie oświadczenia o odmowie przejścia jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 20 ust. 1 KN (a nauczyciel przejmujący szkołę jest uprawniony do jego dokonania), to oczywiste jest, że dochodzi do spełnienia przesłanek z art. 20 ust. 2 KN.
- iv. Z pozycji wykładni funkcjonalnej możliwa jest jednak modyfikacja tego modelu normatywnego i uznanie, że nauczyciel przejmujący szkołę nie ma prawa do odprawy. Odnosząc się do tej kwestii Sąd Najwyższy wskazał, że odprawa uregulowana w przepisie art. 20 ust. 2 KN została funkcjonalnie powiązana z rozwiązaniem stosunku pracy. Istotna jest zatem relacja zachodząca między pracodawcą i pracownikiem, przy czym przedmiotowe świadczenie postrzegane jest jako wyjątkowe uprawnienie przysługujące nauczycielom, których szkoła z przyczyn wymienionych w art. 20 ust. 1 KN nie

może nadal zatrudniać. Dlatego odprawa nie przysługuje w sytuacji, gdy nauczyciel zostanie na własną prośbę lub za swoją zgodą przeniesiony do innej szkoły (wyroki Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2001 r., I PKN 712/00, OSNAPiUS 2003, nr 23, poz. 564; z 22 listopada 2001 r. I PKN 701/00, OSNAPiUS 2003, nr 21, poz. 518). Charakteryzując to świadczenie należy jednak zaznaczyć, że warunkiem jego otrzymania nie jest pozostawanie bez pracy. W rezultacie nauczyciel nie traci prawa do odprawy, gdy niezwłocznie podjął inne zatrudnienie (wyrok Sądu Najwyższego z 13 czerwca 1995 r., I PRN 29/95, OSNAPiUS 1995, nr 22, poz. 277). Odprawa przewidziana w art. 20 ust. 2 KN stanowi odpłatę za niemożność dalszego zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie szkoły, przy czym chodzi o świadczenie pracy na podstawie więzi pracowniczej. Oznacza to, że z punktu widzenia funkcji przypisanej odprawie z art. 20 ust. 2 KN indyferentne jest zarobkowanie przez nauczyciela w ramach pozapracowniczych podstaw zatrudnienia.

- v. Nadto Sąd Najwyższy w opisywanej sprawie dodał, że odprawa nauczycielska przejawia jednorodne właściwości z odprawą uregulowaną w art. 8 ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.). Wobec nieprzeniesienia do tej regulacji rozwiązania uprzednio zawartego w art. 8 ust. 3 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.), a wykluczającego prawo do świadczenia z uwagi na posiadanie przez pracownika enumeratywnie wymienionych źródeł dochodowych, pewne jest, że funkcja odprawy z art. 8 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. polega wyłącznie na zrekompensowaniu pracownikowi niezawinionego rozwiązania stosunku pracy. Uprawnienie to abstrahuje od możliwości zarobkowych pracownika. Per analogiam, nie ma zatem podstaw do twierdzenia, że odprawa z art. 20 ust. 2 KN została oparta na odmiennych założeniach, tym bardziej, że w stosunku do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przepis ten wprost odsyła do ogólnych „przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”, czyli aktualnie do ustawy z 13 marca 2003 r.

Reasumując: Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w sprawie I PK 58/14, przyjął, że nietypowość sytuacji powódki nie jest wystarczającą przyczyną do przełamania zasady pierwszeństwa wykładni językowej. Ta zaś prowadzi do wniosku, że każdy nauczyciel, który złoży oświadczenie wymienione w art. 5 ust. 5m ustawy o systemie oświaty, doprowadza do

rozwiązania stosunku pracy, które jest zrównane z zakończeniem zatrudnienia w trybie art. 20 ust. 1 KN, co powoduje wypełnienie przesłanek nabycia prawa do odprawy nauczycielskiej. Tym samym w tezie wyroku z 28 października 2014 r., I PK 58/14 przyjęto, że „odprawa uregulowana w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela przysługuje nauczycielowi, który rozwiązuje stosunek pracy w trybie art. 5 ust 5n ustawy z 7 września 1999 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.), a następnie jako osoba fizyczna przejmuje do prowadzenia szkołę, w której był zatrudniony na podstawie umowy wskazanej w art. 5 ust. 5g ustawy o systemie oświaty”.

- b. Odmienne stanowisko w sprawie wykładni art. 5 ust. 5m w związku z art. 5 ust. 5n ustawy o systemie oświaty Sąd Najwyższy zajął w wyroku z 29 października 2014 r., I PK 64/14, wskazując, że: „nauczyciel szkoły publicznej, który przejmuje prowadzenie tej szkoły jako osoba fizyczna – w trybie art. 5 ust. 5g ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.), nie jest uprawniony do złożenia oświadczenia o odmowie przejścia do tej szkoły na podstawie art. 5 ust. 5m tej ustawy i nie nabywa prawa do odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 20 ust. 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2014 r. poz. 191).”

W uzasadnieniu tego orzeczenia wywiedziono:

- i. Nauczyciel, który przejmuje szkołę publiczną do prowadzenia jako osoba fizyczna, nie jest objęty hipotezą normy art. 5 ust. 5m ustawy o systemie oświaty, gdyż taki wniosek wypływa z wykładni językowej i systemowej zwrotu „przejście do szkoły”. Nie ma podstaw, aby twierdzić, że w przepisie tym chodzi wyłącznie o tych nauczycieli, którzy mogą przejść do przejmowanej szkoły jako pracownicy, gdyż „przejście do szkoły” należy rozumieć, jako możliwość bycia w tej szkole także drugą stroną stosunków pracy, a więc pracodawcą. Ustawodawca żadnego ograniczenia nie wprowadził. Nie ma wątpliwości, że z chwilą przejęcia szkoły, osoba fizyczna staje się jednocześnie organem prowadzącym oraz pracodawcą dla zatrudnionych w szkole pracowników. Z faktu tego wynika, że osoba taka nie może być pracownikiem szkoły, którą prowadzi, ze względu na brak możliwości jednoczesnego występowania w roli pracodawcy i pracownika (z uwagi na brak podporządkowania będącego elementem konstrukcyjnym stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.). Za ukształtowany w orzecznictwie, na gruncie art. 3 k.p., uznać należy pogląd, że pracodawcą jest osoba fizyczna prowadząca działalność, a nie prowadzone przez nią przedsiębiorstwo jako zespół zorganizowanych składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/02, OSNP 2004, nr 17, poz. 297). Zapatrywania te odnoszą się do sytuacji prowadzenia

szkoły przez osobę fizyczną, gdyż to ona, a nie szkoła, jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Innymi słowy, powódka „przeszła” ze szkoły, w której była pracownikiem, do przejętej szkoły, w której została pracodawcą.

ii. Nauczyciel, który już złożył oświadczenie woli o zamiarze przejęcia szkoły do prowadzenia jako osoba fizyczna, nie jest adresatem normy, która upoważnia nauczycieli do złożenia oświadczenia o „odmowie przejścia” do tej szkoły, gdyż są to sytuacje wzajemnie wykluczające się. Skoro nauczyciel podejmuje decyzję o przejęciu szkoły do prowadzenia, to jednocześnie postanawia o przejściu do tej szkoły (w charakterze pracodawcy), a zatem jest wykluczony z kręgu osób uprawnionych do złożenia oświadczenia, że do przejmowanej szkoły nie przechodzi. Uznanie przeciwne musiałyby prowadzić do konkluzji, że ustawodawca upoważnił adresata normy do złożenia oświadczenia niezgodnego z prawdą, a to z kolei kłóci się z założeniem racjonalnego działania pracodawcy.

iii. Poszukując prawnej podstawy rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy powódki, która przejęła szkołę do prowadzenia jako osoba fizyczna, Sąd Najwyższy wskazał, że ustanie umownego stosunku pracy nastąpić może wyłącznie przez rozwiązanie (art. 30 § 1 i 2 k.p.) lub wskutek wygaśnięcia (art. 63 k.p.). O właściwej kwalifikacji decydują okoliczności faktyczne danej sprawy. W orzecznictwie przyjmuje się, że do wygaśnięcia stosunku pracy może dojść w pewnych nietypowych i wprost nieuregulowanych sytuacjach. Przykładowo w wyroku z 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09 (OSNP 2011, nr 19-20, poz. 258) Sąd Najwyższy stwierdził, że stosunek pracy współnika z ograniczoną odpowiedzialnością, będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu, wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w spółce. Judykat ten stanowi o tyle istotny punkt odniesienia dla sprawy niniejszej, że Sąd Najwyższy przyjął w nim konstrukcję wygaśnięcia stosunku pracy w sytuacji, w której dotychczasowy pracownik stał się pracodawcą i właścicielem spółki. Jest to bowiem zdarzenie (a nie czynność prawna), które powoduje odpadnięcie jednej z konstytutywnych cech stosunku pracy określonych w art. 22 § 1 k.p. Nadto zachodzi podobieństwo do sytuacji śmierci pracownika (w sensie „uśmiercenia” statusu pracowniczego), która jest ustawową przyczyną wygaśnięcia stosunku pracy.

Sąd zauważył, że zbliżone zapatrywania przedstawione zostały w sprawie objętej wyrokiem Sądu Najwyższego z 3 listopada 2010 r., I PK 81/10 (OSNP 2012, nr 1-2, poz. 10). W stanie faktycznym nastąpiła likwidacja poradni specjalistycznej ZOZ zatrudniającej powódkę i przejęcie świadczenia usług przez utworzony przez nią NZOZ. Powódka domagała się odprawy pieniężnej. W stosunku do

nauczyciela, który będąc pracownikiem szkoły publicznej przejmuje ją i staje się pracodawcą także można, zdaniem Sądu Najwyższego rozważyć, przyjęcie konstrukcji wygaśnięcia stosunku pracy, gdyż art. 26 KN nie zawiera zamkniętego katalogu przypadków, w których dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy. Przepis art. 63 k.p. znajduje zaś w związku z art. 91 c ust. 1 KN zastosowanie do nauczycieli.

- iv. Okoliczności faktyczne rozpatrywanej sprawy, zdaniem Sądu Najwyższego, wskazują jednak, że sposób rozwiązania stosunku pracy powódki był inny. Doszło bowiem do niego wskutek porozumienia stron, gdyż tak należy wyklądać oświadczenia woli stron sporu, w szczególności w odniesieniu do zawarcia umowy o przejęcie szkoły oraz uzgodnień towarzyszących tej czynności.
- v. Odnośnie do samego żądania zasądzenia odprawy pieniężnej Sąd Najwyższy w sprawie I PK 64/14 zauważył, że w orzecznictwie wielokrotnie prezentowano pogląd, iż odprawa przewidziana w art. 20 ust. 2 KN, przysługująca w razie rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym z powodu likwidacji szkoły, ma charakter świadczenia rekompensującego i łagodzącego sytuację nauczyciela, który z powodu likwidacji szkoły traci w ogóle pracę. Dlatego odprawa nie przysługuje ani nauczycielowi przenoszonemu w stan nieczynny z powodu likwidacji szkoły, ani przenoszonemu na własną prośbę lub za jego zgodą do innej szkoły także wówczas, gdy szkoła, w której był zatrudniony przed przeniesieniem, uległa likwidacji. Cel odprawy z zasady odpada wówczas, gdy nauczyciel ma źródło utrzymania w innej szkole (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2001 r., I PKN 712/00, OSNP 2003, nr 23, poz. 564, z 22 listopada 2001 r. I PKN 701/00, OSNP 2003, nr 21, poz. 518). Także i ze względu na tę analogię odprawa z art. 20 ust. 2 KN powódce nie przysługuje. Rozwiązanie stosunku pracy z powódką w trybie art. 20 ust. 1 KN nie nastąpiło ani przez złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu, ani wobec złożenia przez powódkę oświadczenia o odmowie przejścia do szkoły przejmowanej, gdyż było ono bezskuteczne, toteż nie nabyła ona prawa do odprawy pieniężnej na podstawie art. 20 ust. 2 KN. Co do braku prawa do odprawy znalazła się więc w takiej samej sytuacji, jak pozostali nauczyciele, którzy przeszli do szkoły przekazanej.

III. Analiza prawna

1. Odnosząc się do przedstawionego zagadnienia należy stwierdzić, że w pierwszej kolejności analizy wymaga sytuacja prawna osoby przejmującej szkołę zgodnie z art. 5 ust. 5g ustawy o systemie oświaty (dalej: u.s.o.). Najkrócej rzecz ujmując: przyjęcie tezy, że taka osoba staje się tym samym

pracodawcą, prowadziłyby w konsekwencji do uznania, że traci ona przymiot pracownika, konieczny do skorzystania z uprawnienia do „odmowy przejścia” do przejmowanej szkoły na mocy art. 5 ust. 5m u.s.o. (ze skutkami wynikającymi z art. 5 ust. 5n u.s.o.).

1.1. Sąd Najwyższy w wyroku w sprawie I PK 64/14 uznał, że nauczyciel, który przejmuje szkołę publiczną do prowadzenia jako osoba fizyczna, nie jest objęty hipotezą normy art. 5 ust. 5m ustawy o systemie oświaty, gdyż z chwilą przejścia szkoły osoba fizyczna staje się jednocześnie organem prowadzącym oraz pracodawcą dla zatrudnionych w szkole pracowników. Z faktu tego wynika, że osoba taka nie może być pracownikiem szkoły, którą prowadzi, gdyż nie może być jednocześnie pracodawcą i pracownikiem, przede wszystkim z uwagi na brak cechy podporządkowania, która jest elementem konstrukcyjnym stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Sąd stwierdził, że prawidłowe odczytanie art. 5 ust. 5m ustawy o systemie oświaty prowadzi do logicznego wniosku, że nauczyciel, który już złożył oświadczenie woli o zamiarze przejścia szkoły do prowadzenia jako osoba fizyczna, nie jest adresatem normy, która upoważnia nauczycieli do złożenia oświadczenia o „odmowie przejścia” do tej szkoły, gdyż są to sytuacje wzajemnie się wykluczające. Skoro nauczyciel podejmuje decyzję o przejściu szkoły do prowadzenia, to jednocześnie postanawia o przejściu do tej szkoły (w charakterze pracodawcy), a zatem jest wykluczony z kręgu osób uprawnionych do złożenia oświadczenia, że do przejmowanej szkoły nie przechodzi.

Sąd uznał nadto, że do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem przejmującym szkołę doszło wskutek porozumienia stron, gdyż „zachowanie osób reprezentujących organ prowadzący było dla powódki czytelne i jasno wskazywało, że bez zgody powódki na zawarcie porozumienia co do rozwiązania stosunku pracy, umowa o przejście szkoły z powódką może w ogóle nie być podpisana”.

1.2. Natomiast w sprawie I PK 58/14 Sąd wskazał, że „pracodawcą dla pracowników zajmujących stanowiska kierownicze (osób zarządzających zakładem pracy) jest zawsze jednostka organizacyjna, w której realizują powierzone obowiązki mimo, że czynności z zakresu prawa pracy (w całości lub w części) realizuje wobec nich osoba nie wchodząca w skład struktury. Zawarcie między jednostką samorządu terytorialnego a osobą fizyczną umowy na podstawie art. 5 ust. 5g u.s.o. odnosi się do zmiany po stronie podmiotu, który nie ma statusu pracodawcy. Chodzi w tym przepisie wyłącznie o prowadzącego szkołę. (...) Nie jest tak, że nie dochodzi do zachowania tożsamości pracodawcy. Konwersja polega wyłącznie na wymianie podmiotu prowadzącego szkołę, a ta modyfikacja nie prowadzi do przekształcenia podmiotowego po stronie pracodawcy.”.

Sąd zwrócił także uwagę na treść art. 59 u.s.o. i wskazał, że przekazanie szkoły do prowadzenia osobie fizycznej zastępuje likwidację szkoły. Przy zachowanej tożsamości podmiotowej dochodzi jedynie do modyfikacji formy organizacyjno-prawnej funkcjonowania szkoły.

2. Odnosząc się do przytoczonych wyżej wypowiedzi można wstępnie uznać, że bardziej przekonujące jest stanowisko przedstawione w wyroku I PK 64/14. Przemawiają za nim argumenty językowe, systemowe oraz teleologiczne i funkcjonalne.
3. Zaczynając od analizy językowej wypada wskazać, że zgodnie z art. 5 ust. 5g u.s.o. jednostka samorządu terytorialnego, będąca organem prowadzącym szkołę liczącą nie więcej niż 70 uczniów, na podstawie uchwały organu stanowiącego tej jednostki oraz po uzyskaniu pozytywnej opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny, może przekazać, w drodze umowy, osobie prawnej niebędącej jednostką samorządu terytorialnego, z wyjątkiem osoby, o której mowa w ust. 5ga, lub osobie fizycznej, prowadzenie takiej szkoły.

Pojęcie „prowadzenie szkoły” nie jest dookreślone ustawowo. Z jednej strony można by utożsamiać je z bieżącym zarządzaniem szkołą, pełnieniem funkcji dyrektora tj. kierowaniem szkołą. Z drugiej jednak strony treść przepisów art. 5 ust. 2 – 5g u.s.o., wskazujących jakie podmioty mogą „zakładać i prowadzić” szkoły i inne placówki składające się na system oświaty (art. 2 u.s.o.), zdaje się raczej uzasadniać twierdzenie, że pojęcie „prowadzenie szkoły” powinno być rozumiane odmiennie. Z brzmienia tych przepisów oraz katalogu wskazanych w nich podmiotów wynika, że prowadzenie szkoły nie jest tożsame z bieżącym zarządzaniem jej funkcjonowaniem, ale jest rozumiane jako wykonywanie określonych ustawą zadań w zakresie oświaty (por. art. 1 u.s.o.).

Takie rozumienie pojęcia „prowadzenia szkoły” uzasadnia także brzmienie art. 36 ust. 1 u.s.o., zgodnie z którym nauczyciel mianowany lub dyplomowany, któremu powierzono stanowisko dyrektora, „kieruje szkołą lub placówką” (ust. 1), przy czym kierować szkołą lub placówką może również osoba niebędąca nauczycielem powołana na stanowisko dyrektora przez organ prowadzący (podkreślenie moje: D.E.L.), po zasięgnięciu opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny (ust. 2). Zastrzegając dla porządku, że zgodnie z art. 83a ust. 1 u.s.o. prowadzenie szkoły nie jest działalnością gospodarczą (przy czym należy się zgodzić ze stanowiskiem zajęтым przez Sąd Najwyższy w wyroku z 10 maja 2013 r., I CSK 522/12, że wyłączenie to ma charakter funkcjonalny i służy wyłączeniu wobec organów prowadzących szkoły konsekwencji, jakie inne przepisy przewidują dla podmiotów prowadzących działalność gospodarczą) można zatem stwierdzić, że prowadzenie szkoły przez organ prowadzący różni się od kierowania szkołą w charakterze dyrektora w podobnym stopniu, jak np. prowadzenie działalności gospodarczej różni się od zarządzania cudzym przedsiębiorstwem.

Godzi się także wskazać na inne przepisy ustawy o systemie oświaty, z których wprost wynika przyjęte przez ustawodawcę rozróżnienie między „prowadzeniem szkoły” przez organ (podmiot) prowadzący a „kierowaniem szkołą” rozumianym jako bieżące zarządzanie daną placówką przez jej dyrektora. Na przykład art. 22af u.s.o. stanowi, że dyrektor szkoły (...) przekazuje organowi prowadzącemu informacje niezbędne dla ustalenia wysokości dotacji celowej, o której mowa w art. 22ae ust. 3 (ust. 1), a dyrektor szkoły (...) prowadzonych przez osobę prawną inną niż jednostka samorządu terytorialnego lub osobę fizyczną przekazuje jednostce samorządu terytorialnego, właściwej do udzielenia dotacji celowej, o której mowa w art. 22ae ust. 4, wniosek o udzielenie tej dotacji wraz z informacjami niezbędnymi dla ustalenia wysokości dotacji (ust. 2). Dyrektor kierujący szkołą, także w odniesieniu do szkoły przekazanej do prowadzenia osobie fizycznej, nie jest zatem tożsamy z organem lub podmiotem prowadzącym.

Również art. 60 u.s.o., regulujący treść statutu szkoły lub placówki publicznej, wyodrębnia organ prowadzący szkołę lub placówkę (ust. 1 pkt 2) i organy szkoły lub placówki oraz ich kompetencje (ust. 1 pkt 3).

Reasumując: pojęcia „prowadzenie szkoły” nie można utożsamiać z pojęciem „kierowanie szkołą”. Oznacza ono wykonywanie określonych ustawą zadań w zakresie oświaty.

4. Przepisy art. 5 ust. 5g-5r u.s.o., dotyczące przekazania / przejęcia (prowadzenia) szkoły wzmacniają przyjętą wykładnię językową o argumentację systemową. W tym kontekście warto przywołać przepisy: art. 5 ust. 5l u.s.o., („Jednostka samorządu terytorialnego jest obowiązana powiadomić, w terminie 6 miesięcy przed dniem przekazania szkoły lub placówki do prowadzenia osobie prawnej niebędącej jednostką samorządu terytorialnego lub osobie fizycznej, pracowników szkoły lub placówki oraz zakładową organizację związkową o terminie przekazania szkoły (podkreślenie moje: D.E.L.) lub placówki, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach dla pracowników, a także nowych warunkach pracy i płacy”), art. 5 ust. 5o u.s.o. („Osoba prawna niebędąca jednostką samorządu terytorialnego lub osoba fizyczna, która przejęła szkołę lub placówkę, na podstawie umowy, o której mowa w ust. 5g (podkreślenie moje: D.E.L.), z dniem przejęcia szkoły lub placówki jest obowiązana zaproponować nauczycielom na piśmie nowe warunki pracy i płacy oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego nauczyciele mają złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków”), art. 5 ust. 5p u.s.o. („Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, o których mowa w ust. 5o, powoduje rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem z upływem 3 miesięcy od dnia, do którego nauczyciel miał złożyć oświadczenie, o którym mowa w ust. 5o. Do nauczyciela, który odmówił przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, stosuje się odpowiednio przepisy o rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy”) oraz art. 5 ust. 5r u.s.o.. („Do czasu przyjęcia nowych warunków pracy i płacy

- albo rozwiązania stosunku pracy z powodu odmowy ich przyjęcia, w zakresie praw i obowiązków nauczyciela stosuje się dotychczasowe przepisy”). Zarówno brzmienie przywołanych przepisów, służące ochronie pracowników szkoły, w szczególności jej nauczycieli, jak i ich łączne rozumienie oznacza, że w istocie rzeczy „przekazanie prowadzenia szkoły” jako placówki systemu oświaty z perspektywy prawa pracy można utożsamiać z przekazaniem i przejęciem szkoły jako zakładu pracy (1. w znaczeniu przedmiotowym, 2. jako zespołu pracowników, jak i 3. jako zadań z zakresu oświaty, realizowanych przez tę szkołę), a wskazane przepisy ochronne są szczególną postacią przepisów dotyczących przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę.
5. Wzmacniając argumentację systemową godzi się przywołać także przepisy powszechnego prawa pracy dotyczące przejścia (części) zakładu pracy na innego pracodawcę, służące ochronie interesów pracowników. Gwarancje określone w art. 23¹ k.p. są przecież analogiczne do tych przewidzianych w art. 5 ust. 5l-5r u.s.o. Wynika to z faktu, że – uwzględniając odrębności wynikające ze szczególnego charakteru szkół jako elementu systemu oświaty oraz regulacji prawnej dotyczącej zatrudnienia nauczycieli – umowa, o której mowa w art. 5 ust. 5g u.s.o., dotyczy przejścia szkoły jako zakładu pracy (wyodrębnionej jednostki organizacyjnej tworzącej pewną zorganizowaną całość i zatrudniającej pracowników, przy czym przejęciu podlega zarówno zakład jak i jego zadania) na nowego pracodawcę.
 6. Przyjęcie tezy, zgodnie z którą „przekazanie prowadzenia szkoły” należy utożsamiać z przejęciem szkoły jako szczególnego zakładu pracy będącego placówką systemu oświaty uzasadnia także art. 59 u.s.o., stanowiąc w ust. 8, że przepisów ust. 1-5 o likwidacji szkoły nie stosuje się w razie przekazania przez jednostkę samorządu terytorialnego prowadzenia szkoły lub placówki publicznej osobie prawnej niebędącej jednostką samorządu terytorialnego lub osobie fizycznej, gdyż takie przekazanie jest równoznaczne z likwidacją (jedynie – uwaga moja: D.E.L.) dotychczasowej formy organizacyjno-prawnej szkoły lub placówki (ust. 9). Nie dochodzi zatem do likwidacji szkoły, a tylko do zmiany jej statusu, będącej pochodną zmiany podmiotu prowadzącego (z jednostki samorządu terytorialnego na osobę fizyczną). Dotyczy to przede wszystkim finansowania szkoły i zasad gospodarki finansowej. Zgodnie bowiem z art. 79 ust. 1 u.s.o. przedszkola, szkoły i placówki publiczne zakładane i prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego są jednostkami budżetowymi, a zasady gospodarki finansowej tych szkół, przedszkoli i placówek określają odrębne przepisy, natomiast na mocy art. 80 u.s.o. przedszkola, szkoły i placówki publiczne niewymienione w art. 79 (w tym przekazane do prowadzenia osobie prywatnej) prowadzą gospodarkę finansową według zasad określonych przez organ lub podmiot prowadzący szkołę.
 7. W konsekwencji zarówno z wykładni językowej, jak i systemowej można wyprowadzić wniosek, że przekazanie przez jednostkę samorządu terytorialnego prowadzenia szkoły (lub innej placówki) publicznej osobie

fizycznej jako nowemu organowi prowadzącemu skutkuje przejściem szkoły (lub innej placówki) jako zakładu pracy przez tę osobę fizyczną jako nowego pracodawcę.

8. Można przy tym zauważyć, że także w piśmiennictwie uznano, iż zastosowanie instytucji przekazania osobie prawnej niebędącej jednostką samorządu terytorialnego lub osobie fizycznej prowadzenia szkoły samorządowej prowadzi do zmiany statusu takiej szkoły: z samorządowej szkoły publicznej staje się ona prywatną (społeczną) szkołą publiczną, co zarazem uznawane jest za „równoznaczne z likwidacją dotychczasowej formy organizacyjno-prawnej szkoły lub placówki, w rozumieniu przepisów ustawy z 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych” (art. 59 ust. 9 u.s.o.). Tak bowiem należy zakwalifikować konsekwencje postanowień przyjętych w art. 5 ust. 5i u.s.o., zgodnie z którym w razie dokonania przedmiotowego przekazania do przejętej szkoły „stosuje się przepisy dotyczące szkół i placówek publicznych prowadzonych przez osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego lub osoby fizyczne, z wyjątkiem art. 58 ust. 3–5” (por. P. Lisowski, *Jawność w oświacie samorządowej – wybrane przykłady* [w:] B. Dolnicki (red.), *Jawność w samorządzie terytorialnym*, Warszawa 2015, pkt 2).
9. Odnosząc się na tym tle do argumentów podniesionych w uzasadnieniu wyroku I PK 58/14 można tylko zauważyć, że bezspornym jest, że pracodawcą dla pracowników zajmujących stanowiska kierownicze (osób zarządzających zakładem pracy) jest jednostka organizacyjna, w której realizują powierzone obowiązki. Rzecz w tym, że „powierzenie prowadzenia szkoły” z art. 5 ust. 5g u.s.o. oznacza przekazanie szkoły do prowadzenia innemu podmiotowi skutkujące przejściem szkoły, a nie tylko powierzenie funkcji kierowniczej (powierzenie „kierowania szkołą”). Wynika to, jak już wskazano, nie tyle z samej treści art. 5 ust. 5g u.s.o., co z przepisów art. 5 ust. 5l, 5o-5r u.s.o. Nie dochodzi do likwidacji szkoły, następuje jednak zmiana jej dotychczasowej formy organizacyjno-prawnej, będąca właśnie konsekwencją przejścia szkoły przez podmiot niebędący jednostką samorządu terytorialnego. Innymi słowy przejście szkoły oznacza kontynuację jej bytu przy zmianie statusu.
Bez znaczenia wydaje się być przy tym okoliczność, że zgodnie z art. 83a ust. 1 u.s.o. prowadzenie szkoły nie jest działalnością gospodarczą. Trafnie wskazał Sąd Najwyższy w przywołanym już wyroku z 10 maja 2013 r., I CSK 522/12, że w ten sposób zostały wyłączone wobec organów prowadzących szkoły konsekwencje, jakie inne przepisy przewidują dla podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. Nauczyciel przejmujący prowadzenie szkoły staje się organem (podmiotem) prowadzącym na zasadach określonych w ustawie o systemie oświaty. Ewentualne wynagrodzenie jakie z tego tytułu otrzymuje będzie dla celów ubezpieczeniowych traktowane jak przychód z pozarolniczej działalności gospodarczej (art. 8 ust. 6 pkt 5 ustawy

o systemie ubezpieczeń społecznych, dalej jako: u.s.u.s.), z zastrzeżeniem uwag sformułowanych dalej w punkcie 14.

10. Gdy idzie o argumenty teleologiczne i funkcjonalne należy zaznaczyć, że w uzasadnieniu projektu noweli wprowadzającej do ustawy o systemie oświaty analizowane przepisy wskazano: „Spotykane są również obecnie – najczęściej na terenach wiejskich – przypadki przekazywania przez jednostki samorządu terytorialnego szkół i placówek publicznych do prowadzenia innym organom, takim jak stowarzyszenia rodziców, które chcą i potrafią zarządzać szkołami efektywniej oraz w sposób lepiej wychodzący naprzeciw oczekiwaniom społeczności lokalnej. Istnieją także przykłady przejmowania ośrodków specjalnych do prowadzenia przez organizacje wyspecjalizowane w pozyskiwaniu wsparcia placówki również z innych źródeł (system opieki zdrowotnej, system pomocy społecznej) czy przejmowania szkół zawodowych do prowadzenia przez przyszłych pracodawców uczniów, co może sprzyjać jakości wyposażenia tych szkół oraz kadry przygotowującej do wykonywania zawodu. Tego typu decyzje, choć służące jakości edukacji oraz wychodzące naprzeciw różnym lokalnym, obywatelskim inicjatywom, są w obecnym stanie prawnym bardzo trudne do podjęcia. Łączą się bowiem z potrzebą – zanim nastąpi rejestracja placówki w nowej formule – przeprowadzenia najpierw procedury likwidacji szkoły czy placówki publicznej prowadzonej dotychczas przez jednostkę samorządu terytorialnego, co może wzbudzać uzasadniony niepokój danej społeczności szkolnej. W przypadkach kiedy zamiarem jednostki samorządu terytorialnego nie jest likwidacja tylko przekazanie szkoły lub placówki do prowadzenia innemu podmiotowi gwarantującemu właściwe wykonywanie zadań organu prowadzącego, proponuje się wprowadzenie możliwości przekazania przez tę jednostkę prowadzenia szkoły lub placówki publicznej innej osobie prawnej lub osobie fizycznej w drodze umowy, której niezbędne elementy wskazano w ustawie. Do przekazania szkoły lub placówki w tym trybie nie stosowałoby się przepisów dotyczących jej likwidacji. Przekazana szkoła lub placówka nadal zachowywałaby status szkoły lub placówki publicznej, zmianie uległaby jedynie jej dotychczasowa forma organizacyjno-prawna określona w przepisach o finansach publicznych. Szkoła lub placówka traciłaby formę jednostki budżetowej lub zakładu budżetowego, a zasady prowadzenia przez nią gospodarki finansowej określałby nowy organ prowadzący na podstawie art. 80 ust. 1 ustawy o systemie oświaty (podkreślenie moje: D.E.L.). Jednocześnie, aby zabezpieczyć ciągłość funkcjonowania takiej szkoły lub placówki, od dnia przekazania określonego w porozumieniu będzie ona otrzymywać odpowiednie dotacje. Gdyby nowy organ prowadzący chciał odstąpić od zamiaru prowadzenia szkoły lub placówki, nie będzie miał prawa jej zlikwidować, zaś jednostka samorządu terytorialnego, na jego wniosek, będzie miała ją obowiązek przejąć z powrotem do prowadzenia (art. 1 pkt 4 lit. c, pkt 31 lit. e i pkt 33 lit. c – dot. ust. 3h). W projekcie reguluje się także w sposób szczególny postępowanie w sprawach pracowniczych (podkreślenie moje:

D.E.L.) w przypadku przekazania szkoły lub placówki prowadzonej dotychczas przez jednostkę samorządu terytorialnego innej osobie prawnej lub osobie fizycznej (art. 1 pkt 4 lit. c – dot. art. 5 ust. 5l – 5r ustawy o systemie oświaty). Regulacje takie są konieczne ze względu na inny zakres przepisów określających prawa i obowiązki pracowników w szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego oraz w szkołach i placówkach publicznych prowadzonych przez osoby prawne niebędące takimi jednostkami lub przez osoby fizyczne (podkreślenie moje: D.E.L.).” (Sejm RP VI kadencji, druk nr 1343, uzasadnienie projektu s. 24-25).

W kontekście uzasadnienia projektu noweli w pełni uprawnione jest twierdzenie, że celem ustawodawcy było wprowadzenie rozwiązań umożliwiających przekazywanie prowadzenia szkół skutkujące ich przejęciem (zmianą statusu prawnego) przez podmioty niebędące jednostkami samorządu terytorialnego, stające się w ten sposób nowym organem prowadzącym, a nie (tylko) nowym dyrektorem danej placówki. W założeniu podmioty przejmujące nie tylko „chcą i potrafią zarządzać szkołami efektywniej oraz w sposób lepiej wychodzący naprzeciw oczekiwaniom społeczności lokalnej”, ale także mogą być wyspecjalizowane w „pozyskiwaniu wsparcia placówki również z innych źródeł”, skutkiem czego uprawnione są do samodzielnego określania zasad gospodarki finansowej szkoły. Nie chodzi zatem o wyszukanie przez organ prowadzący szkołę sprawnego menedżera, a o przejęcie szkoły przez podmiot, który sam stanie się nowym organem prowadzącym.

11. Podsumowując ten wątek rozważań można uznać, że argumenty językowe, systemowe, teleologiczne i funkcjonalne przemawiają na rzecz tezy, że z perspektywy prawa pracy przekazanie prowadzenia szkoły na podstawie umowy, o której mowa w art. 5 ust. 5g u.s.o., oznacza przejęcie szkoły jako zakładu pracy przez nowego pracodawcę.
12. Nawiasowo tylko godzi się zauważyć, że z publicznoprawnego punktu widzenia „przekazanie prowadzenia szkoły” „osobie prawnej niebędącej jednostką samorządu terytorialnego (...) lub osobie fizycznej” oznacza prywatyzację wykonywania zadania publicznego określonego w art. 70 Konstytucji, gdyż szkoła nadal jest szkołą publiczną, ale prowadzoną przez osobę prywatną, co skutkuje między innymi odrębną regulacją dotyczącą gospodarki finansowej takiej szkoły i dotacji z budżetu jednostki samorządu terytorialnego. Zgodnie bowiem z art. 80 ust. 3h u.s.o., także szkoła lub placówka publiczna przekazana do prowadzenia osobie prawnej niebędącej jednostką samorządu terytorialnego lub osobie fizycznej na podstawie umowy, o której mowa w art. 5 ust. 5g u.s.o., otrzymuje dotacje, o których mowa w art. 80 ust. 2-3b u.s.o., od dnia przekazania szkoły lub placówki.
13. Wobec ustalenia, że przekazanie prowadzenia szkoły na podstawie umowy, o której mowa w art. 5 ust. 5g u.s.o., oznacza przejęcie szkoły jako zakładu pracy przez nowego pracodawcę, pojawia się kwestia trwania / ustania

stosunku pracy podmiotu przejmującego w sytuacji, gdy przejmując szkołę był on jej pracownikiem (nauczycielem).

Rozpoznając sprawę I PK 64/14 Sąd Najwyższy zauważył, że w orzecznictwie przyjmuje się, że do wygaśnięcia stosunku pracy może dojść w pewnych nietypowych i wprost nieuregulowanych sytuacjach. Przykładem tego jest wyrok z 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09 (OSNP 2011, nr 19-20, poz. 258), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że stosunek pracy współnika z ograniczoną odpowiedzialnością, będącego prezesem jej jednoosobowego zarządu, wygasa z chwilą nabycia przez niego wszystkich udziałów w spółce. Sąd Najwyższy przyjął w nim konstrukcję wygaśnięcia stosunku pracy w sytuacji, w której dotychczasowy pracownik stał się pracodawcą i właścicielem spółki. Jest to bowiem zdarzenie (a nie czynność prawna), które powoduje odpadnięcie jednej z konstytutywnych cech stosunku pracy określonych w art. 22 § 1 k.p. W konsekwencji skład orzekający w sprawie I PK 64/14 trafnie wskazał, że w stosunku do nauczyciela, który będąc pracownikiem szkoły publicznej przejmuje ją i staje się pracodawcą także można rozważyć przyjęcie konstrukcji wygaśnięcia stosunku pracy, gdyż art. 26 KN nie zawiera zamkniętego katalogu przypadków, w których dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy.

Z drugiej strony Sąd Najwyższy zauważył, że w rozpoznawanej sprawie uznano, iż stosunek pracy rozwiązał się za porozumieniem stron, gdyż bez zgody powódki na zawarcie porozumienia co do rozwiązania stosunku pracy, umowa o przejęcie szkoły z powódką w ogóle nie byłaby podpisana.

Trzeba uznać, że nauczyciel przejmujący szkołę i stający się w ten sposób nie tylko podmiotem prowadzącym placówkę systemu oświaty, ale także nowym pracodawcą, nie może pozostawać sam ze sobą w stosunku pracy. Co do metody ustania stosunku pracy można natomiast stwierdzić, że jeżeli nie dokonają tego strony umowy o przekazaniu prowadzenia szkoły (nawet konkludentnie), to stosunek pracy ustanie automatycznie w wyniku odpadnięcia podporządkowania jako jednej z konstytutywnych cech stosunku pracy określonych w art. 22 § 1 k.p.

14. Na marginesie tylko można przy tym zauważyć, że bez znaczenia jest w istocie okoliczność, czy przejmujący szkołę nauczyciel jako organ prowadzący wypłaca sobie wynagrodzenie za kierowanie szkołą. Zgodnie z art. 80 ust. 3d pkt 1 lit a u.s.o. dotacje przeznaczone na dofinansowanie realizacji zadań szkoły mogą być wykorzystane między innymi na wynagrodzenie osoby fizycznej prowadzącej szkołę, przedszkole, inną formę wychowania przedszkolnego lub placówkę, jeżeli odpowiednio pełni funkcję dyrektora szkoły, przedszkola lub placówki albo prowadzi zajęcia w innej formie wychowania przedszkolnego. Podstawą wypłaty takiego wynagrodzenia może być wówczas jednak wyłącznie umowa prawa cywilnego, gdyż z uwagi na niemożliwość pozostawania równocześnie w roli pracodawcy i podporządkowanego pracownika stosunek pracy nie wchodzi w grę.

Ponadto – nawiązując do wyżej (por. pkt 9) przywołanego przepisu art. 8 ust. 6 pkt 5 u.s.u.s. (zgodnie z którym osobę prowadzącą publiczną lub niepubliczną szkołę, inną formę wychowania przedszkolnego, placówkę lub ich zespół, na podstawie przepisów o systemie oświaty uważa się za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność), można wskazać, że zawarcie przez taką osobę umowy cywilnoprawnej (np. kontraktu menadżerskiego lub innej umowy o świadczenie usług, której przedmiotem jest kierowanie placówką) prowadzi do zbiegu tytułów ubezpieczeniowych uregulowanego w art. 9 ust. 2 u.s.u.s. Statuuje on zasadę pierwszeństwa w czasie, zgodnie z którą obowiązek ubezpieczenia istnieje z tytułu, który powstał najwcześniej, z tym że możliwa jest zmiana tytułu ubezpieczenia. Dopuszczenie zmiany tytułu ubezpieczenia jest w doktrynie uzasadniane potrzebą uelastyczenia systemu ubezpieczenia społecznego i uwzględnieniem w większym stopniu indywidualnego interesu osób ubezpieczonych, ale z reguły wybór taki jest dokonywany na rzecz tytułu, z którym wiąże się dla ubezpieczonego niższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (por. T. Bińczycka-Majewska, *Kumulacja i rozłączność tytułów ubezpieczenia społecznego*, PiZS nr 1/2007, s. 18–19, także Ł. Prasolek, Komentarz do art. 9, Nb. 23 [w:] B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska (red.), *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz.*, Warszawa 2014).

15. Wracając do analizy przedmiotowego zagadnienia można stwierdzić, że w kontekście przedstawionych powyżej rozważań wydaje się, iż odpowiedź na pytanie, czy nauczyciel szkoły publicznej, który przejmuje prowadzenie tej szkoły jako osoba fizyczna – w trybie art. 5 ust. 5g u.s.o. – jest uprawniony do złożenia oświadczenia o odmowie przejścia do tej szkoły na podstawie art. 5 ust. 5m tej ustawy, powinna być negatywna.

Jak trafnie wskazano w uzasadnieniu wyroku w sprawie I PK 64/14 „Prawidłowe odczytanie art. 5 ust. 5m ustawy o systemie oświaty prowadzi do logicznego wniosku, że nauczyciel, który już złożył oświadczenie woli o zamiarze przejścia szkoły do prowadzenia jako osoba fizyczna, nie jest adresatem normy, która upoważnia nauczycieli do złożenia oświadczenia o „odmowie przejścia” do tej szkoły, gdyż są to sytuacje wzajemnie się wykluczające. Skoro nauczyciel podejmuje decyzję o przejściu szkoły do prowadzenia, to jednocześnie postanawia o przejściu do tej szkoły (w charakterze pracodawcy), a zatem jest wykluczony z kręgu osób uprawnionych do złożenia oświadczenia, że do przejmowanej szkoły nie przechodzi.”

Trzeba także wskazać, że art. 5 ust. 5m u.s.o. nie może być analizowany z pominięciem pozostałych przepisów art. 5 u.s.o. dotyczących przekazania prowadzenia szkoły. W szczególności uwzględnienia wymaga art. 5 ust. 5l u.s.o., do którego odwołuje się art. 5 ust. 5m u.s.o. („Nauczyciel, w terminie 3 miesięcy od uzyskania informacji, o której mowa w ust. 5l, może złożyć oświadczenie o odmowie przejścia do szkoły lub placówki publicznej przejmowanej do prowadzenia przez osobę prawną niebędąca jednostką

samorządu terytorialnego lub osobę fizyczną”). Uzyskanie stosownej informacji jest tu elementem kluczowym, nie tylko dla ustalenia terminu, ale w ogóle dla złożenia stosownego oświadczenia: jest ono przecież uzależnione od wiedzy nauczyciela o przekazaniu prowadzenia szkoły osobie fizycznej. Osoba przejmująca szkołę w oczywisty sposób nie jest zatem objęta hipotezą normy wywiedzionej z art. 5 ust. 5m u.s.o. w związku z art. 5 ust. 5l u.s.o., gdyż jej adresatem jest nauczyciel, który w określonym trybie otrzymał informację o przejęciu szkoły. Chronologicznie najpierw następuje przecież zawarcie umowy z art. 5 ust. 5g u.s.o. i przejęcie szkoły, następnie informacja z art. 5 ust. 5l u.s.o. i dopiero na samym końcu ewentualne złożenie oświadczenia z art. 5 ust. 5m u.s.o.

Jest nadto oczywiste, że osoba aktywnie przejmująca nie może być osobą biernie przejmowaną (przechodzącą) i tegoż przejęcia (przejścia) odmówić.

Można przy tym zauważyć, że uprawnienie przewidziane w art. 5 ust. 5m u.s.o. jest podobne do uprawnienia statuowanego w art. 23¹ § 4 k.p., zgodnie z którym w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Stanowi ono wyraz wolności pracy (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2015, komentarz do art. 23¹, pkt 8.1.), umożliwiając pracownikowi przejmowanego zakładu pracy doprowadzenie do rozwiązania stosunku pracy nie tylko wobec spodziewanego pogorszenia warunków pracy, ale na przykład także z uwagi na niechęć pracy u nowego pracodawcy.

16. Reasumując można uznać, że uzasadniona wydaje się teza, zgodnie z którą nauczyciel przejmujący prowadzenie szkoły jako osoba fizyczna w trybie art. 5 ust. 5g u.s.o. staje się nowym organem prowadzącym i pracodawcą w stosunku do zatrudnionych w przejmowanej szkole pracowników (w tym nauczycieli). Z uwagi na utratę w ten sposób statusu pracownika nie jest on zatem uprawniony do złożenia oświadczenia o odmowie przejścia do tej szkoły na podstawie art. 5 ust. 5m u.s.o., co skutkuje brakiem prawa do odprawy, o której mowa w art. 20 ust. 2 KN (art. 5 ust. 5n u.s.o. w związku z art. 20 ust. 1 KN).
17. W tym kontekście dalsze rozważania dotyczące charakteru odprawy przewidzianej w art. 20 ust. 2 KN wydają się bezprzedmiotowe.
18. Nawiasowo można jedynie zauważyć, że bardziej zasadne wydaje się stanowisko wyrażone w wyroku w sprawie I PK 58/14, zgodnie z którym uprawnienie do odprawy z art. 20 ust. 2 KN abstrahuje od możliwości zarobkowych pracownika (nauczyciela, w tym także nauczyciela mianowanego).

Uwzględniając ewolucję regulacji prawnej dotyczącej odprawy dla zwalnianych pracowników godzi się bowiem przypomnieć, że ustawa z 28 grudnia 1989 r. o

szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, regulując prawo do odprawy przewidywała, że nie przysługuje ona w określonych ustawowo sytuacjach, które można skrótowo określić jako posiadanie innego źródła zarobkowania / utrzymania. W tym kontekście można uznać, że statuowana w tej ustawie odprawa miała charakter świadczenia rekompensującego (por. M. Gersdorf, Glosa do uchwały SN z 20 sierpnia 1991 r., I PZP 32/91). Natomiast obecnie obowiązująca ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników tego rodzaju wyłączeń nie przewiduje. Oznacza to, co zresztą wobec zmiany sytuacji gospodarczej (w tym na rynku pracy – por. zasadniczą zmianę przesłanek określonych w art. 1 ustawy) jest zrozumiałe i uzasadnione, że zmienił się charakter prawny odprawy, która obecnie nie tyle stanowi rekompensatę, co swoiste zadośćuczynienie za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (por. także zmianę dotyczącą reguł ustalania wysokości odprawy).

Ponieważ art. 20 ust. 2 KN odwołuje się do przepisów „o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników” (por. art. 14 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników), a zatem do ustawy obecnie obowiązującej, należałoby przyjąć, że odprawa przysługująca na jego podstawie nauczycielom abstrahuje od ich możliwości zarobkowych.

Jak się wydaje nie ma także żadnych powodów, by tezy tej nie rozciągnąć również na nauczycieli mianowanych, także dlatego, że art. 20 ust. 2 KN nie przewiduje w tym względzie – poza rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 – żadnych dodatkowych warunków.

V. ORZECZENIA, KTÓRE ZOSTANĄ OPUBLIKOWANE W OSNP 2016/7

Sprawy z zakresu prawa pracy

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 10/15, poz. 81

1. Sąd rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej (art. 83 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, jednolity tekst: Dz. U. z 2014 r., poz. 1111 ze zm.) jest uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen cząstkowych (na poziomie poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań) pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (art. 94 pkt 9 k.p.).

2. Uwzględniając powództwo pracownika sąd nie zmienia oceny okresowej, ale uchyla ją w całości lub części, co zobowiązuje pracodawcę do jej ponownego dokonania.

3. Uchylenie negatywnej oceny okresowej jest dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik tej oceny okresowej.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2014 r., I PK 125/14, poz. 82

Zachowanie pracodawcy polegające na zawarciu przyrzeczonej umowy na okres próbny z jednoczesnym natychmiastowym jej wypowiedzeniem stanowi nadużycie prawa do rozwiązywania w tym trybie umowy o pracę (art. 8 k.p.).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., II PK 38/14, poz. 83

Wyrażenie zgody na rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy o pracę działaczowi związkowemu (art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 1881) powinna nastąpić w formie pisemnej uchwały zarządu organizacji związkowej.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., III PK 46/14, poz. 84

Pracownik odpowiedzialny za przygotowanie i podpisanie wniosków o dofinansowanie lokalnych projektów inwestycyjnych z europejskich funduszy pomocowych, który zignorował istotne wymagania formalne ubiegania się o taką pomoc i podpisał wnioski odrzucone z przyczyn formalnych, ciężko narusza podstawowe obowiązki pracownicze (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., III PK 47/14, poz. 85

Trybunał Arbitrażowy przy Polskim Komitecie Olimpijskim jest sądem polubownym, którego wyrok, jeżeli nie został uznany przez sąd powszechny albo nie stwierdzono jego wykonalności (art. 1212 k.p.c.), nie ma mocy wiążącej (art. 365 § 1 k.p.c.) i może podlegać ocenie sądu pracy co do zasadności zawartego w nim rozstrzygnięcia.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., II PK 50/14, poz. 86

Zakaz wypowiedzenia z art. 39 k.p. dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony także, gdy zawarto ją na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2014 r., I PZP 6/14, poz. 87

W razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy w okresie trwania szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia, pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także sytuacji, gdy w okresie między ustaniem stosunku pracy a podjęciem pracy po przywróceniu do pracy, uległa

rozwiązaniu organizacja związkowa, w której pracownik pełnił funkcję związkową (art. 47 zdanie drugie k.p.).

Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych

Wyrok Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2015 r., II UK 100/14, poz. 88

W celu ustalenia, że przedsiębiorstwo prowadzi normalną działalność w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/04 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 05, s. 72 ze zm.), czy też znaczną część działalności innej niż zarządzanie wewnętrzne w rozumieniu art. 14 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/09 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) Nr 883/04 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE L Nr 284, s. 1), należy uwzględniać wszystkie kryteria charakteryzujące jego działalność oraz charakter przedsiębiorstwa delegującego.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2014 r., I UK 141/14, poz. 89

Rozliczenie składek na ubezpieczenie społeczne pracowników niepełnosprawnych, opłaconych na wniosek płatnika składek-zakład pracy chronionej przez budżet i PFRON do dnia 31 grudnia 2007 r., po złożeniu przez płatnika składek po dniu 30 czerwca 2008 r. korekty deklaracji rozliczeniowych dotyczących wyłącznie błędnie podanych miesięcy zapłaty składek i wcześniejszego o miesiąc ich zapłacenia, powinno uwzględniać art. 11 ust. 1, a nie art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 15 czerwca 2007 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 115, poz. 791) w związku z art. 19 tej ustawy.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., III UK 54/14, poz. 90

Małżonka rozwiedziona, która po rozwodzie nadal otrzymywała od byłego męża ustalone ugodą sądową należności z tytułu zadośćuczynienia obowiązkowi przyczyniania się do zaspokajania potrzeb rodziny (art. 27 k.r.o.), nabywa prawo do renty rodzinnej (art. 70 ust. 3 w związku z art. 67 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 748 ze zm. w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP).

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., II UK 90/14, poz. 91

Umowa przewidziana w art. 16 ust. 3 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. o Inspekcji Weterynaryjnej (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 1482) może zostać zawarta z lekarzem weterynarii jako osobą fizyczną o określonych kwalifikacjach, albo jako z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą (zakład leczniczy dla zwierząt).

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2014 r., I UZ 21/14, poz. 92

Nie występuje brak przedmiotu zaskarżenia apelacją w sprawie z odwołania ubezpieczonego od decyzji organu rentowego odmawiającej prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, jeżeli wyrok sądu pierwszej instancji rozstrzyga o prawie do renty, jej rodzaju (całkowita lub częściowa) oraz czasokresie przysługiwania (stała lub okresowa) i nie zawiera orzeczenia o oddaleniu odwołania co do nieuwzględnionych żądań zgłoszonych w tym zakresie przez odwołującego się.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2014 r., I UZ 22/14, poz. 93

Bezskuteczne (jako niezgodne z art. 133 § 3 k.p.c.) jest doręczenie pisma zaadresowanego do strony, które odebrał jej pełnomocnik procesowy będący dorosłym domownikiem strony (art. 138 § 1 k.p.c.).

Sprawy publiczne

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2014 r., III SK 85/15, poz. 94

Stosowanie art. 10 ust. 2 i 3 dyrektywy 2002/20/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 marca 2002 r. w sprawie zezwoleń na udostępnienie sieci i usług łączności elektronicznej (dyrektywa o zezwoleniach) (Dz. U. UE. Polskie wydanie specjalne Rozdział 13, Tom 29, s. 337 ze zm.) w nowym, bardziej restrykcyjnym brzmieniu, nie może implikować zmiany dotychczasowej wykładni przepisów krajowych na niekorzyść przedsiębiorcy telekomunikacyjnego w zakresie decyzji Prezesa Urzędu Komunikacji Elektronicznej wydanej przed wejściem w życie nowych unormowań dyrektywy.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2014 r., III SPP 204/14, poz. 95

Skarga na przewlekłość postępowania przed sądem apelacyjnym wniesiona po zakończeniu postępowania co do istoty sprawy jest niedopuszczalna i powinna zostać odrzucona przez sąd apelacyjny na podstawie art. 370 w związku z art. 394¹ § 3 i art. 398²¹ k.p.c. oraz w związku z art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 17 czerwca 2004 r. o skardze na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu przygotowawczym prowadzonym lub nadzorowanym przez prokuratora i postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki (Dz. U. Nr 179, poz. 1843 ze zm.).

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2014 r., III SPP 205/14, poz. 96

Niedopuszczalna jest skarga na przewlekłość postępowania, której przedmiotem jest zwłoka w doręczeniu wyroku sądu drugiej instancji z uzasadnieniem oraz w rozpoznaniu wniosku o wstrzymanie wykonania wyroku tego sądu.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2014 r., III SP 206/14, poz. 97

Niedopuszczalna jest skarga na przewlekłość postępowania dotycząca wyłącznie wydania postanowienia incydentalnego, na przykład w przedmiocie wniosku o wyłączenie sędziego.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014 r., III SW 71/14, poz. 98

W wyborach do organów stanowiących jednostek samorządu terytorialnego, niedopuszczalna jest skarga do Sądu Najwyższego na uchwałę Państwowej Komisji Wyborczej w sprawie odwołania od odmowy przyjęcia przez komisarza wyborczego zawiadomienia o utworzeniu komitetu wyborczego wyborców utworzonego w celu zgłoszenia kandydatów tylko w jednym województwie (art. 405 w związku z art. 403 § 3 oraz art. 404 Kodeksu wyborczego).

VI. NAJNOWSZE PUBLIKACJE Z ZAKRESU PRAWA PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

dr Eliza Maniewska

Prawo pracy

Ł. Pisarczyk Łukasz, *Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy?*, cz. II. M.P.Pr. 2016, nr 5

M. Latos-Miłkowska, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę – o potrzebie zmiany regulacji*, M.P.Pr. 2016, nr 5/

B. Bury, *Prawo ojca dziecka niebędącego pracownikiem do realizacji uprawnień rodzicielskich związanych z urlopem macierzyńskim*, M.P.Pr. 2016, nr 5

R. Sadlik, *Odpowiedzialność płatnika składek za nienależnie pobrane świadczenia z ubezpieczeń społecznych*, M.P.Pr. 2016, nr 5

A.M. Świątkowski, *Dobra wiara w prawie pracy*, Palestra 2016, nr 4

P. Grzebyk Piotr, *„Osoby wykonujące pracę zarobkową” a wolność koalicji. Uwagi na marginesie projektu zmieniającego ustawę o związkach zawodowych z 22 marca 2016*, PiZS 2016, nr 5

M. Rylski, *O wadliwym wdrożeniu przez Polskę dyrektywy o zwolnieniach grupowych*, PiZS 2016, nr 5

A. Sobczyk, *Ograniczenia w zawieraniu umów terminowych a transfer zakładu pracy i sukcesja generalna*, PiZS 2016, nr 5

A. Giedrewicz-Niewińska, *Prawo pracowników do uczestnictwa w organach spółki powstałej w wyniku transgranicznego połączenia*. Glosa do wyroku TS z dnia 20 czerwca 2013 r., C-635/11, EPS 2016 nr 5

B. Bartosz, *Bezpieczeństwo i higiena pracy; wynagrodzenie za pracę – gotowość do pracy*, Glosa do wyroku SN z dnia 7 stycznia 2014 r., I PK 150/13, M.P.Pr. 2016, nr 5
J. Żołyński, *Prawo pracy – umowa o pracę na czas określony – szczególna ochrona trwałości stosunku pracy – pracownik w wieku przedemerytalnym*. Glosa do wyroku SN z dnia 18 grudnia 2014 r., II PK 50/14, OSP 2016, z. 5
M. Skąpski, *Prawo pracy – kierowcy – podróż służbowa – zwrot kosztów noclegu*. Glosa do uchwały SN z dnia 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14, OSP 2016, z. 5

Prawo ubezpieczeń społecznych

K. Ryś, *Wybrane aspekty odpowiedzialności z tytułu zdarzeń medycznych podmiotów leczniczych prowadzących szpital*, PiZS 2016, nr 5
R. Bernat, *Wydatki na pracowników stanowiące koszty uzyskania przychodów pracodawcy*, PiZS 2016, nr 5
P. Roicka, G. Uścińska, *Świadczenie rehabilitacyjne; Prawo Unii Europejskiej, Ubezpieczenie społeczne osób migrujących*. Glosa do wyroku SN z dnia 21 maja 2014 r., I UK 428/13, OSP 2016, z. 5