



SĄD NAJWYŻSZY

Izba Pracy Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych

INFORMACJA O DZIAŁALNOŚCI IZBY PRACY,
UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH
I SPRAW PUBLICZNYCH
SĄDU NAJWYŻSZEGO W 2013 ROKU

2/2014

Warszawa – 2014 r.

BIULETYN SĄDU NAJWYŻSZEGO

Izba Pracy Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych

AUTORZY OPRACOWANIA

prof. dr hab. Walerian Sanetra – Prezes Sądu Najwyższego – Izba Pracy,
Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

Teresa Flemming-Kulesza – sędzia Sądu Najwyższego – Izba Pracy,
Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

Jerzy Kuźniar – sędzia Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych

dr Kazimierz Jaśkowski – sędzia Sądu Najwyższego – Izba Pracy,
Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

dr Monika Domańska – asystent w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych SN

Marcin Wilczyński – asystent w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych SN

dr Eliza Maniewska – asystent – specjalista ds. prawa europejskiego,
członek Biura Studiów i Analiz SN

REDAKCJA

Eliza Maniewska, Grażyna Nieznańska-Mikiciuk, Krzysztof Ślebzak

SEKRETARZ REDAKCJI

Hanna Elba
tel. 22 530 83 28
sekohe@sn.pl

ISSN 2082-4157

WYDAWCA:

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

BIULETYN SĄDU NAJWYŻSZEGO

Izba Pracy Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych

I. Ogólna charakterystyka działalności Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w 2013 roku	5
II. Uchwały składów powiększonych udzielających odpowiedzi na pytania prawne	8
1. Sprawy z zakresu prawa pracy	8
2. Sprawy z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych	16
3. Rozstrzygnięcia w sprawach ze skargi na przewlekłość postępowania	20
III. Uchwały podjęte w składach zwykłych udzielających odpowiedzi na pytania prawne...	23
1. Sprawy z zakresu prawa pracy	23
2. Sprawy z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych	26
3. Sprawy z zakresu ochrony konkurencji i konsumentów, regulacji energetyki, telekomunikacji i transportu kolejowego	32
4. Rozstrzygnięcia w sprawach o charakterze proceduralnym	34
IV. Wyroki i postanowienia w sprawach z zakresu prawa pracy i w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych	40
1. Sprawy z zakresu prawa pracy	40
1.1. Źródła prawa pracy i zasada korzystności	40
1.2. Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji: mobbing	40
1.3. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę	42
1.4. Umowa o pracę na czas określony i na czas wykonywania określonej pracy ...	43
1.5 Zakaz konkurencji	45
1.6. Rozwiązanie stosunku pracy (rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę i innego niż umowny stosunek pracy; rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika; szczególna ochrona przed rozwiązaniem	46
1.7. Wynagrodzenie za pracę	51
1.8. Niewypłacalność pracodawcy	52
1.9. Strajki i protesty pracownicze	53
1.10. Czas pracy i podróże służbowe	53
1.11. Urlopy	54
1.12. Przedawnienie roszczeń	54
1.13. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych	55
1.14. Stosunek pracy nauczycieli i nauczycieli akademickich	56
1.15. Zatrudnienie w spółkach	57

1.16. Zagadnienia procesowe	58
2. Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych.....	60
2.1. Sprawy o emeryturę	60
2.2. Sprawy o rentę rodzinną i rentę socjalną	66
2.3. Sprawy o jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy.....	68
2.4. Sprawy o zasiłki z ubezpieczenia chorobowego.....	69
2.5. Sprawy o objęcie ubezpieczeniem społecznym	70
2.6. Składki na ubezpieczenie społeczne	75
2.7. Odpowiedzialność członków zarządu spółek kapitałowych (osób trzecich) za zobowiązania składkowe	81
2.8. Świadczenie nienależnie pobrane.....	85
2.9. Rozstrzygnięcia w sprawach o charakterze proceduralnym	87
V. Orzeczenia w pozostałych sprawach	90
1. Sprawy wyborcze	90
2. Sprawy z zakresu ochrony konkurencji i konsumentów, regulacji energetyki, telekomunikacji i transportu kolejowego	90
3. Sprawy ze skargi na przewlekłość postępowania.....	91
4. Sprawy sędziów i prokuratorów	92
5. Samorządy zawodowe	93
6. Sprawy przed Kolegium Arbitrażu Społecznego.....	94
VI. Wnioski końcowe	95

I. Ogólna charakterystyka działalności Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w 2013 roku

1 Warunki funkcjonowania Izby w 2013 roku były zbliżone do opisanych w sprawozdaniu za poprzedni rok. Już na wstępie trzeba jednak zaznaczyć, że Izba pracowała w okrojonym składzie od marca 2013 r. z uwagi na przejście jednego z sędziów w stan spoczynku. Powstałego *vacatu* nie udało się dotychczas uzupełnić. Przed uszczuplonym zespołem sędziowskim stało zadanie załatwienia większej liczby spraw niż w latach poprzednich. Wpływ spraw do rozpoznania przez Izbę od kilku lat systematycznie wzrasta. W roku 2013 wpłynęło ogółem 3040 spraw, podczas gdy dwa lata wcześniej – tylko 2322 a w roku 2012 – 2987. Trzeba zaznaczyć, że wśród spraw wpływających znaczną liczbę stanowiły odwołania sędziów od decyzji Ministra Sprawiedliwości w przedmiocie przeniesienia ich na inne miejsce służbowe w związku ze zniesieniem 79 sądów rejonowych. W 2013 roku wpłynęło ich 168.

W zakresie prawa wyborczego wpłynęły dwa zagadnienia prawne. Ponadto Sąd Najwyższy, w związku z przeprowadzonymi w dwóch okręgach wyborczych uzupełniającymi wyborami do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej podjął uchwały o ważności tych wyborów.

Struktura wpływu była podobna jak w roku poprzednim. Wśród spraw wpływających utrzymała się wysoka liczba skarg kasacyjnych: 2132 (w roku 2012 – 2131). Podobna była też liczba skarg o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia (58, poprzednio 57) oraz zagadnień prawnych (27, poprzednio 26). Zmalała liczba zażaleń: z 386 do 216, co wynika – jak należy sądzić – ze zmiany przepisów o dopuszczalności zażaleń do Sądu Najwyższego. Trzeba też odnotować osobno wzrost liczby wpływających skarg kasacyjnych w sprawach z zakresu ochrony konkurencji i regulacyjnych z 67 do 92. Specyfika tych spraw i stopień ich skomplikowania powodują, że wzrost ich liczby zwiększa znacznie obciążenie pracą, w sposób przekraczający porównania statystyczne.

Wśród wpływających spraw przeważały tradycyjnie sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych nad sprawami z zakresu prawa pracy. Sprawy z tego zakresu charakteryzują się najczęściej dużym znaczeniem dla ubiegających się o świadczenia z ubezpieczeń społecznych. Sposób ujęcia dopuszczalności wnoszenia skarg kasacyjnych w tych sprawach stanowi nikłą barierę dla ich wpływu. Oczekuje się przy tym, że orzeczenia Sądu Najwyższego w tych sprawach wyjaśnią wątpliwości na tle wykładni i stosowania prawa z tej dziedziny, niezwykle często zmienianego a o znaczeniu dokonanej wykładni przekraczającym oddziaływanie jednostkowego rozstrzygnięcia.

Dotyczy to też w zbliżonym stopniu pozostałych spraw przypisanych do właściwości Izby. Sąd Najwyższy rozpoznający skargi kasacyjne i inne środki zaskarżenia a także zagadnienia prawne w sprawach z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych i prawa publicznego ma świadomość tego aspektu podejmowanych orzeczeń. Są to przy tym dziedziny prawa o znacznym powiązaniu z prawem europejskim, które coraz częściej jest uwzględniane w wykładni i stosowaniu. Jednym z przejawów tych uwarunkowań jest skierowanie przez Sąd Najwyższy (w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych) dwóch pytań prejudycjalnych do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Oba dotyczą prawa publicznego (regulacyjnego) i zostały zasygnalizowane w dalszej części sprawozdania.

2 Omówienie kwestii załatwiania spraw w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych należy rozpocząć od stwierdzenia znacznego wzrostu liczby spraw załatwionych w 2013 roku w porównaniu z rokiem 2012. Nastąpił wzrost o 156 spraw (z 2742 do 2902). W porównaniu z 2011 rokiem różnica ta jest jeszcze większa: wynosi blisko 600 spraw. Wśród spraw załatwionych przeważają

skargi kasacyjne (2121). Załatwiono 277 zażaleń, 311 skarg na przewlekłość postępowania, 50 skarg o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnych orzeczeń i rozstrzygnięto 22 zagadnień prawnych, a w 8 przypadkach odmówiono podjęcia uchwały zawierającej odpowiedź na przedstawione zagadnienie prawne. W poprzednim roku nie było przypadku odmowy podjęcia uchwały.

Na wstępnym etapie rozpoznawania skarg kasacyjnych postanowienia o odmowie przyjęcia do rozpoznania zapadły w 1270 przypadkach. Jest to mniejsza liczba niż w 2012 roku (1341). W związku z tym nieznacznie zmalał odsetek spraw załatwionych w ten sposób, z 61,7% do 59,8%. Od kilku lat jest to podobny odsetek. Jak się wydaje nie można oczekiwać jego wzrostu, gdy uwzględni się częstotliwość zmian ustawodawczych w obszarze prawa wykładowego i stosowanego w Izbie oraz wcześniej wspomniane znaczenie wydawanych orzeczeń dla wielu obywateli i innych podmiotów objętych tymi zmianami. Odnośnie do skarg o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnych orzeczeń, odmówiono przyjęcia 14 z nich na 50 załatwionych spraw, co stanowi 28%.

Pozamerytoryczne „załatwienie w inny sposób” skarg kasacyjnych (najczęściej odrzucenie lub umorzenie postępowania kasacyjnego) dotyczyło 208 z nich, co stanowi 9,8% załatwień w tej grupie spraw. W odniesieniu do skarg o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnych orzeczeń takie rozstrzygnięcia zapadły w 22 sprawach, co stanowi 44%. Jest to utrzymujący się wysoki odsetek, co nie dziwi zwążywszy na konstrukcję tej skargi. Odrzucono 21 zażaleń – 7% spośród wszystkich załatwionych.

Gdy chodzi o sposób załatwienia skarg kasacyjnych, to w równej liczbie przypadków nastąpiło ich oddalenie (321) co uwzględnienie (308 wyroków uchylających zaskarżone orzeczenia i przekazujących sprawy do ponownego rozpoznania i 14 orzeczeń merytorycznych). Można zaryzykować tezę, że często przyjmowane są do rozpoznania skargi w sprawach, w których występują zagadnienia prawne lub potrzeba wykładni przepisów prawnych

a zostały one prawidłowo rozstrzygnięte przez sądy drugiej instancji. Odnośnie do zażaleń, w 107 z nich uchylono orzeczenia i przekazano sprawę w zakresie rozpoznanej kwestii do ponownego rozpoznania a w 44 sytuacjach rozstrzygnięto tę kwestię merytorycznie. Taki sposób orzekania przez Sąd Najwyższy w sprawach przedstawionych z zażaleniami wiąże się zapewne z niedawno wprowadzonym zażaleniem na wyrok sądu drugiej instancji uchylający sprawę do ponownego rozpoznania (art. 394¹ § 1¹ k.p.c.).

W 2013 roku Sąd Najwyższy w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych wyjaśnił (w formie uchwał) 24 kwestie prawne, z czego 10 w składach powiększonych. Szczególne znaczenie mają te spośród nich, które służą ujednoczeniu orzecznictwa, w tym orzecznictwa Izby, co jest zadaniem Sądu Najwyższego wywodzonym z Konstytucji i ujętym w ustawie o Sądzie Najwyższym.

Na oddzielną uwagę zasługuje przedstawienie Trybunałowi Konstytucyjnemu do rozstrzygnięcia wniosku o zbadanie zgodności z Konstytucją art. 75 § 3 w związku z art. 75 § 2 pkt 1 prawa o ustroju sądów powszechnych. Chodzi – najogólniej rzecz ujmując – o kompetencję Ministra Sprawiedliwości przeniesienia sędziego na inne miejsce służbowe w razie zniesienia niektórych sądów w świetle zasady nieprzenoszalności sędziów, zasady niezawisłości sędziowskiej, zasady odrębności i niezależności sądów od innych władz oraz ustrojowej pozycji władzy sądowniczej ujętymi w art. 180 ust. 2 i 5 w związku z art. 180 ust. 1 oraz w art. 178 ust. 1, art. 179 i art. 186 ust. 1, 173 i art. 10 ust. 1 Konstytucji. Kwestia ta wymaga rozstrzygnięcia w związku ze wspomnianymi wyżej licznymi odwołaniami sędziów od decyzji Ministra Sprawiedliwości w przedmiocie takiego przeniesienia.

3 Mimo wzrostu liczby spraw załatwionych w omawianym roku w porównaniu z rokiem 2012, wzrosła liczba spraw pozostałych do załatwienia na koniec 2013 roku. Jest ich

o ponad 100 więcej. W 2014 rok Izba wkroczyła z dwoma nieobsadzonymi stanowiskami sędziowskimi a w pierwszym półroczu kolejny sędzia zapewne przejdzie w stan spoczynku. Nie pozwala to na optymizm w zakresie zmniejszenia liczby spraw niezalatwionych, nawet przy założeniu uzupełnienia składu sędziowskiego Izby. Proces prowadzący do powołania na stanowisko sędziowskie jest bardzo długotrwały a nie można spodziewać się obniżenia liczby spraw wpływających.

4 W 2013 roku opublikowano w zbiorze urzędowym 293 orzeczenia: 11 uchwał zapadłych w składach powiększonych, 14 uchwał zapadłych w składach zwykłych, 228 wyroków i 40 postanowień. Od kilku lat liczba orzeczeń publikowanych stale się zmniejsza, co wynika ze zmian na rynku wydawniczym najszerzej rozumianym i tendencją do ograniczania wydawnictw „papierowych”.

5 Orzeczenia zapadłe w Izbie były szeroko przedstawiane i omawiane w prasie. Były też głosowane. W 2013 roku odnotowano 38 glos.

6 Wysiłek sędziów Izby, w 2013 roku był skoncentrowany na orzecznictwie. Wielu sędziów łączy jednak orzekanie z działalnością dydaktyczną i szkoleniową a także z publikowaniem prac naukowych i artykułów. Stanowi to istotny wkład w rozwój nauki prawa. Poświęcając czas i wysiłek na szkolenie sędziów

(a także niejednokrotnie innych prawników) sędziowie Izby przyczyniają się do podniesienia kwalifikacji osób, które korzystają z tych szkoleń, co przyczynia się do dobra społeczeństwa.

7 W czerwcu 2013 roku odbyła się doroczna konferencja sędziów Izby, w Starej Wsi. Tym razem nie była ona połączona z konferencją innej Izby Sądu Najwyższego. Tematyka konferencji obejmowała problem jednolitości orzecznictwa sądowego jako wartości sądowego stosowania prawa i roli Sądu Najwyższego w jej zapewnieniu, problem niekonstytucyjności stanu wojennego a roszczeń pracowniczych i problem dopuszczalności sądowego modyfikowania uprawnień pracowniczych wynikających z normatywnych porozumień zbiorowych. Kwestie te zostały przedstawione w pisemnych i ustnych referatach oraz przedyskutowane. Ponadto tradycyjnie zostały omówione glosy do orzeczeń Izby.

8 Omówienie działalności Izby nie może pomijać wkładu pracy asystentów i pracowników umożliwiającej osiągnięcie przedstawionych w sprawozdaniu efektów. Praca sekretariatów, asystentów sędziów a także obsługi zasługuje na wielkie uznanie i docenienie. Współpraca Izby z Biurem Studiów i Analiz układała się wzorowo. Należy podkreślić wysoki poziom opracowań przygotowywanych przez członków Biura na potrzeby związane z orzecznictwem a także jego działalność informacyjną i publicystyczną.

II. Uchwały składów powiększonych udzielających odpowiedzi na pytania prawne

1. Sprawy z zakresu prawa pracy

Prezentując dorobek orzecznicy z 2013 r. wśród uchwał składów powiększonych na pierwszym miejscu należy wymienić uchwałę składu siedmiu sędziów z 28 marca 2013 r., III PZP 1/13, wyjaśniającą, że zniesienie jednostki organizacyjnej wykonującej zadania z zakresu administracji publicznej i przekazanie tych zadań innej jednostce, posiadającej własne zasoby kadrowe wystarczające do ich wykonania, nie stanowi przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. W uchwale tej Sąd Najwyższy wyjaśnił wiele kwestii dotyczących skutków reorganizacji administracji publicznej dla stosunków pracy.

W przedstawionym do rozstrzygnięcia przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego powiększonemu składowi Sądu Najwyższego zagadnieniu prawnym chodziło o to, czy w sytuacji zniesienia jednostki organizacyjnej administracji publicznej, gdy jednocześnie następuje przekazanie jej dotychczasowych zadań innej jednostce organizacyjnej administracji publicznej, mającej własne zasoby kadrowe, wystarczające do wykonywania przekazanych zadań, dochodzi do likwidacji pracodawcy, co uzasadnia rozwiązanie stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi w znoszonej jednostce z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 41¹ k.p.), czy też dochodzi do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. i to ewentualnie nowy pracodawca (przejmujący pracowników) może podjąć decyzję o rozwiązaniu z nimi stosunków pracy, jeżeli istnieją uzasadnione tego powody (np. przejmująca jednostka administracji publicznej nie ma dla nich wszystkich wystarczającej liczby zadań do wykonania, co uzasadnia rozwiązanie stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków

pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm., dalej powoływanej jako ustawa o grupowych zwolnieniach). W drugiej sytuacji musiałby znaleźć zastosowanie art. 23¹ § 6 k.p., zgodnie z którym samo przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.

Przyczyną skierowania przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego zagadnienia prawnego była rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego, która ujawniła się w związku z rozstrzygnięciami spraw, w których wydane zostały wyroki z 14 marca 2012 r., I PK 116/11 (OSNP z 2013 r., nr 5–6, poz. 51) oraz z 23 maja 2012 r., I PK 200/11 (OSNP z 2013 r., nr 5–6, poz. 52). W pierwszym z nich przyjęto, że zniesienie wojskowego sądu garnizonowego na podstawie rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej i przejęcie zadań (kompetencji) tego sądu przez inny sąd garnizonowy stanowi przejście zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.). W drugim uznano, iż zniesienie wojskowego sądu garnizonowego oraz terytorialne rozdzielanie jego zadań i kompetencji pomiędzy inne sądy garnizonowe mające własne zasoby kadrowe nie stanowi przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p.

Skład powiększony Sądu Najwyższego zauważył, że pracownicy sfery publicznej nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób od pracowników sfery niepublicznej, jeśli chodzi o ochronę trwałości stosunku zatrudnienia w sytuacji rzeczywistego przejścia zakładu pracy lub jego części na inny podmiot. Nie ma podstaw do wyłączenia lub ograniczenia stosowania art. 23¹ k.p. do pracowników zatrudnionych w organach administracji, skoro art. 23¹ k.p. znajduje zastosowanie do wszystkich pracodawców. Ograniczenie lub wyłączenie stosowania instytucji przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę powinno mieć wyraźną,

ustawową podstawę w każdej konkretnej sytuacji. Tego rodzaju wyłączenia powinny być przy tym poprzedzone wprowadzeniem innych zasad ochrony pracowników administracji na wypadek zmian organizacyjnych, nie można bowiem pozbawiać stabilizacji zatrudnienia wielkiej grupy pracowników.

Jak zauważył Sąd Najwyższy, przekazywanie zadań między organami administracji publicznej ze skutkiem w postaci przejścia zakładu pracy jest aprobowane w piśmiennictwie i orzecznictwie. W niektórych przypadkach ustawodawca posługuje się regulacjami szczególnymi, na przykład przewidując, że pracownicy określonej jednostki organizacyjnej stają się z mocy prawa z chwilą wejścia w życie zmian organizacyjnych pracownikami innej jednostki. Ustawodawca może jednak przewidzieć, że nowy urząd skieruje do wybranych pracowników propozycję zatrudnienia, a w razie braku takiej propozycji w stosownym czasie stosunki pracy definitywnie ustaną, np. w drodze wygaśnięcia (por. liczne przepisy ustawy z 13 października 1998 r. – Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną, Dz. U. Nr 133, poz. 872 ze zm.; art. 18 ustawy z 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy, Dz. U. Nr 41, poz. 361 ze zm.). Ustawodawca może także przewidzieć, że w razie likwidacji jednostki organizacyjnej możliwe będzie rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, choćby zadania likwidowanej jednostki przejęła inna jednostka (por. art. 20 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, tekst jednolity: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), albo że w sytuacji likwidacji lub reorganizacji jednostki możliwe będzie rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mianowanym, jeżeli nie będzie możliwe przeniesienie pracownika na inne stanowisko (por. art. 55 ust. 1 pkt 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.). Dla pracowników mianowanych służby cywilnej ustawodawca przewiduje możliwość wypowiedzenia stosunku pracy w razie likwidacji urzędu, o ile nie jest możliwe przeniesienie go do innego urzędu (por. art. 71 ust. 1

pkt 4 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, Dz. U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.). Można przyjąć, że likwidacja urzędu ma takie znaczenie jak likwidacja pracodawcy w rozumieniu powszechnego prawa pracy. Innymi słowy, do likwidacji pracodawcy dochodziłoby w razie definitywnego zakończenia przez państwo określonej działalności, bez przekazania kompetencji i zadań innemu podmiotowi. Takie sytuacje są jednak niezwykle rzadkie. Na ogół likwidacja jakiegoś urzędu łączy się z przekazaniem jego dotychczasowych zadań innemu urzędowi. Natomiast to, czy łączy się także z przejściem pracowników do nowego pracodawcy, zależy od konkretnych okoliczności. Generalnie jednak Sąd Najwyższy w składzie powiększonym stanął na stanowisku, że ustawowe określenie sytuacji prawnej pracowników likwidowanych urzędów (jednostek organizacyjnych administracji publicznej) wydaje się bardziej odpowiednie niż bezpośrednie stosowanie do nich art. 23¹ k.p., zwłaszcza gdy wraz z przekazywanymi zadaniami nie przechodzą składniki majątkowe, a przekazanie zadań musiałoby doprowadzić do rozproszenia pracowników w ramach zmian administracyjnych między różnymi miejscowościami. Jeżeli jednak brakuje regulacji szczególnych rozważeniu podlega, czy w danej sytuacji nie doszło do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozumieniu tego przepisu ze wszystkimi tego konsekwencjami.

W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera stanowisko składu powiększonego szeroko umotywowane orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego, że wykluczone jest stosowanie art. 23¹ k.p. do tych sytuacji, gdy z ustaleń faktycznych jednoznacznie wynika, że podmiot publiczny przejęte na podstawie aktu prawnego zadania i kompetencje będzie realizował wyłącznie przez własne wyspecjalizowane zasoby kadrowe, modyfikując (poszerzając) zakres obowiązków zatrudnionych przez siebie urzędników, bez konieczności zatrudniania pracowników innego podmiotu publicznego, którego zadania przejął,

a więc gdy celem przeprowadzanej reorganizacji jest w istocie ograniczenie zatrudnienia w danej sferze publicznej. Taka reorganizacja oznacza w konsekwencji jedynie przejście samych zadań bez konieczności przejścia pracowników wykonujących dotychczas te zadania.

Jeśli się weźmie pod uwagę wyroki Sądu Najwyższego, które uzasadniały wniosek Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego o rozpoznanie zagadnienia prawnego, zdaniem Sądu Najwyższego, można stwierdzić, że zmiany strukturalne i terytorialne na szczeblu wojskowych sądów garnizonowych, wojskowych komend uzupełnień, archiwów wojskowych itd., są przeprowadzane w związku z nowym kształtem zadań państwa w zakresie obronności kraju (m.in. zawieszenie poboru do zasadniczej służby wojskowej, ograniczenie wojska do służby zawodowej). Część pracowników wykonujących dotychczas te zadania, ze względu na istotne ograniczenie ich rozmiarów, musi stracić pracę w administracji.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym przyjął, że samo przejście zadań na inny podmiot nie jest wystarczające do zastosowania mechanizmu transferu pracowników opisanego w art. 23¹ k.p. Przy ogólnym ujęciu terminu „zadania” istnieje ryzyko uproszczeń w procesie rozstrzygnięcia konkretnych spraw – wystarczyłoby, aby na inny podmiot przeszły jakiegokolwiek zadania, aby można było mówić o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę. Ogólnie ujęte same zadania pozostają nieokreślone – choćby co do liczby pracowników, którzy mieliby je nadal wykonywać u nowego pracodawcy. Z tego powodu przejście samych zadań na inny podmiot nie musi się wiązać z koniecznością przejścia załogi (choćby tylko części załogi) do tego innego podmiotu w celu wykonywania tych zadań u nowego pracodawcy. Jeżeli w wyniku reorganizacji przeprowadzonej w administracji publicznej dochodzi do likwidacji (zniesienia) jakiejś jednostki organizacyjnej (urzędu) ze względu na zmniejszenie zakresu lub rozmiaru zadań (w tej jednostce organizacyjnej albo również w innych jednostkach należących do danego działu administracji) i jednocześnie

nie ulega wątpliwości, że kadra urzędnicza jednostki przejmującej zadania będzie w stanie zadania te wykonać bez konieczności przejścia choćby tylko części kadry urzędniczej jednostki znoszonej, brak jest wystarczająco silnych argumentów pozwalających na obronę stanowiska, że w takiej sytuacji wraz z przejmowanymi zadaniami jednostka (urząd) przejmująca te zadania musi przejąć także dotychczas wykonujących je urzędników – pracowników likwidowanej jednostki organizacyjnej. W każdej sytuacji przejścia zadań na inny podmiot (np. w ramach reorganizacji administracji publicznej) należy badać rozmiar przekazywanych i przejmowanych zadań i w tym kontekście poddać ocenie, czy w skali globalnej nie doszło do ich zmniejszenia, a tym samym do uzasadnionej potrzeby kumulacji zadań w jednym podmiocie (w mniejszej niż dotychczas liczbie podmiotów wykonujących te zadania) w celu lepszego wykorzystania zasobów kadrowych.

Taki pogląd koresponduje przy tym z akceptowaną w judykaturze konstrukcją tzw. kumulacji stanowisk. Możliwe i dopuszczalne jest powierzenie jednemu pracownikowi zadań dotychczas wykonywanych przez dwóch lub więcej pracowników. W takiej sytuacji dopuszczalne jest rozwiązanie stosunków pracy z pozostałymi zatrudnionymi na podstawie ustawy o grupowych zwolnieniach (zarówno w trybie indywidualnym, jak i grupowym). Tęgo rodzaju kumulacja stanowisk nasuwa skojarzenia z kumulacją zadań w sferze publicznej. Likwidacja pracodawcy publicznego może okazać się konieczna także ze względu na zmniejszającą się liczbę określonych zadań publicznych.

Z przekazaniem zadań jako podstawy transferu wiąże się dopuszczalność stosowania go jako wyłącznego kryterium przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, gdy nie dochodzi do przekazania innych elementów (materiałnych, kadrowych) związanych z prowadzeniem działalności przez dotychczasowego pracodawcę. Rozstrzygnięcia za każdym razem wymaga, czy przejście zadań ma charakter samodzielny, czy też towarzyszą mu inne elementy, potwierdzające przejście zakładu pracy

na nowego pracodawcę. Problem poszukiwania dodatkowych kryteriów transferu nie występuje w razie przyjęcia założenia, że samo przejście zadań wystarczy do stwierdzenia przejścia zakładu pracy. Założenie to, skład powiększony Sądu Najwyższego, uznał jednak za nietrafne.

W związku z tym, jeżeli przyjmie się, że należy poszukiwać tego rodzaju kryteriów (dodatkowych elementów towarzyszących przejściu zadań) w odniesieniu do jednostek organizacyjnych administracji publicznej, to nie pośród kryteriów materialnych, typowych dla działalności gospodarczej. W judykaturze Sądu Najwyższego jako kryterium przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę wskazuje się m.in. spadek zapotrzebowania na pracę u dotychczasowego pracodawcy i wzrost takiego zapotrzebowania u pracodawcy przejmującego. W związku z tym skład powiększony Sądu Najwyższego stawia tezę, że nie dochodzi do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, jeżeli zapotrzebowanie na pracę określonego rodzaju w podmiocie likwidowanym zdecydowanie spada, ale równocześnie nie powstaje takie zapotrzebowanie w podmiocie przejmującym zadania podmiotu likwidowanego z uwagi na małą liczbę zadań i posiadanie wystarczających zasobów kadrowych dla ich realizacji. Prowadzi to do połączenia kryterium przeniesienia (przekazania) zadań z oceną ilości i rodzaju przejmowanych zadań w kontekście zapotrzebowania na pracę pracowników, którzy dotychczas te zadania wykonywali u dotychczasowego, zlikwidowanego pracodawcy.

Na szczególną uwagę zasługuje także rozstrzygnięcie zawarte w uchwale składu siedmiu sędziów z 17 stycznia 2013 r., II PZP 4/12 (OSNP z 2013 r., nr 13–14, poz. 147), w której przesądzone, że odszkodowanie należne pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. nie podlega ochronie przewidzianej w art. 87 § 1 k.p. Judykat ten, choć *expressis verbis* dotyczy tylko odszkodowania, o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p., a więc odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę

ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków względem niego, to – jak wskazuje Sąd Najwyższy w składzie powiększonym – wyraża jego stanowisko także w odniesieniu do innych odszkodowań przysługujących z tytułu rozwiązania stosunku pracy. W tej ogólniejszej kwestii doszło do rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego, którą usunęła omawiana uchwała. Rozbieżność ta ujawniła się głównie w zestawieniu z tezą wyroku z 12 maja 2005 r., I PK 248/04 (OSNP z 2006 r., nr 1–2, poz. 12), w którym przyjęto, iż odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem prawa podlega ochronie z art. 87 k.p., czyli że niedopuszczalne jest potrącenie z tym świadczeniem oraz wyroku z 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08, w którym Sąd Najwyższy odniósł się krytycznie do zbyt szerokiego zakreślenia ochrony wynagrodzenia za pracę przez włączenie do niego świadczeń niebędących wynagrodzeniem *sensu stricto*.

Skład powiększony przychyłając się do tej krytyki zważył, że zakres ochrony z art. 87 k.p. jest bardzo szeroki i praktycznie wyłącza potrącenie w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę. Stąd też tak istotne jest określenie przedmiotu owej ochrony, co w omawianej sytuacji sprowadza się do wyjaśnienia pojęcia „wynagrodzenia za pracę”, w czym poza dosłownym rozstrzygnięciem uchwały należy upatrywać szczególnego znaczenia tego judykatu. Sąd Najwyższy dokonał w nim kompleksowej analizy wszystkich aspektów związanych z tym zagadnieniem, zarówno w ujęciu historycznym, orzecznictwym i doktrynalnym. Rozważył przy tym różnice między wynagrodzeniem *sensu stricto* (będącym zapłatą za wykonaną pracę przy uwzględnieniu jego złożoności: składa się ono z wielu świadczeń cząstkowych) oraz świadczeniami pozawynagrodzeniowymi pracodawcy na rzecz pracownika. Skład powiększony zauważył przy tym, że w judykaturze Sądu Najwyższego wyraźnie zarysowała się tendencja do szerokiego rozumienia przedmiotu ochrony przewidzianej w przepisach rozdziału II działu trzeciego kodeksu pracy. Dzieje się tak jednak nie tyle przez rozszerzanie pojęcia „wynagrodzenia za pracę”, ile na skutek traktowania na gruncie tych unormowań

niektórych świadczeń tak jak wynagrodzenia za pracę. W ten sposób rozszerzono stosowanie art. 87 k.p. na ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, nagrodę jubileuszową, odprawę z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn niedotyczących pracownika oraz odprawę emerytalno-rentową. Takie szerokie rozumienie przez judykaturę przedmiotu ochrony występuje także w odniesieniu do wynikającego z art. 84 k.p. zakazu zrzekania się przez pracownika prawa do wynagrodzenia. Podstawą stopniowego rozszerzania – w drodze analogii – ochrony z art. 87 k.p. na świadczenia pozawynagrodzeniowe było podobieństwo funkcji i charakteru tych świadczeń do wynagrodzenia *sensu stricto*. Podkreślano, że zarówno wynagrodzenie za pracę w ścisłym słowa tego znaczeniu jak i wspomniane świadczenia przysługują ze stosunku pracy i mają charakter pieniężny oraz służą zapewnieniu pracownikowi środków utrzymania, a ponadto świadczenia te są obliczane od wynagrodzenia za pracę, zaś ich rozmiar uzależniony jest od stażu pracy. W orzecznictwie sądowym, jak zauważył skład powiększony Sądu Najwyższego, zdecydowanie odmawia się natomiast nie tylko charakteru wynagrodzeniowego, ale także ochrony z art. 84 i nast. k.p., odszkodowaniom i odprawom przysługującym pracownikowi nie z mocy przepisów prawa, lecz postanowień umownych. Judykatura nie przypisuje statusu wynagrodzenia za pracę także odszkodowaniom z tytułu rozwiązania stosunku pracy, gdyż odszkodowania te nie mają charakteru periodycznego a ponadto nie odwzajemniają pracy i stąd nie mieszczą się w prawniczym (doktrynalnym) pojęciu wynagrodzenia za pracę.

Nie kontestując dotychczasowego kierunku orzecznictwa Sądu Najwyższego, rozszerzającego ochronę z art. 84 i nast. k.p. także na nagrody jubileuszowe oraz odprawy emerytalno-rentowe i odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika skład powiększony Sąd Najwyższego zauważył, że o ile można dopatrywać się w tych świadczeniach pewnej formy zapłaty czy też gratyfikacji (wprawdzie przysługującej nie

za konkretną, wykonaną pracę lecz za wieloletnie świadczenie owej pracy; zapłaty odroczonej w czasie do chwili ziszczenia się dodatkowych przesłanek, jak osiągnięcie wymaganego stażu zatrudnienia lub rozwiązania stosunku pracy z przyczyn wymienionych w nazwach poszczególnych odpraw), a odpłatność ta stanowi zasadniczą ich cechę (obok funkcji alimentacyjnej odpraw, służących zapewnieniu pracownikowi środków utrzymania po rozwiązaniu stosunku pracy), o tyle trudno zauważyć cechy odpłatności w odszkodowaniu z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Odszkodowanie pełni oczywiście funkcję alimentacyjną, zastępując utracone przez pracownika źródło utrzymania, ale przede wszystkim stanowi formę naprawienia szkody wyrządzonej przez pracodawcę w następstwie niezgodnego z prawem lub niezasadzonego rozwiązania stosunku pracy albo wskutek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, które skłoniło pracownika do rozwiązania tego stosunku bez wypowiedzenia. Jest to przy tym swoiste odszkodowanie, gdyż z uwagi na swój gwarantowany charakter przysługuje nawet wtedy, gdy pracownik nie poniósł żadnych strat w wyniku rozwiązania stosunku pracy, a zarazem – wobec limitowanej wysokości – nie zawsze pokrywa całą wyrządzoną szkodę. Jednocześnie pełni ono także (a w razie braku szkody po stronie pracownika – wyłącznie) funkcję prewencyjną i *quasi* penalną. Odszkodowanie spełnia więc role zasadniczo nieprzypisywane wynagrodzeniu *sensu stricto* i jednocześnie nie ma cech właściwych temu wynagrodzeniu, tj. cechy wzajemności i ekwiwalentności. Próba rozszerzenia zapewnionej przepisami rozdziału II działu trzeciego kodeksu pracy ochrony na odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy nie znajduje zatem żadnej przekonującej argumentacji w wynikach porównania funkcji przypisywanych tym świadczeniom i wynagrodzeniu *sensu stricto*.

Skład powiększony uzasadniając swoje stanowisko wyeksponował także dyrektywy wykładni językowej. Jego zdaniem skoro tytuł rozdziału II kodeksu pracy i poszczególne jego przepisy operują pojęciem wynagrodzenia

za pracę (wprawdzie niemającym na gruncie kodeksu pracy legalnej definicji, ale którego sens wyinterpretowany z szeregu przepisów, zwłaszcza art. 22 § 1, art. 78 i art. 80 k.p., wskazuje, iż terminem tym objęte jest wynagrodzenie będące zapłatą za wykonaną pracę wraz z wynagrodzeniem gwarancyjnym), to trudno przyjąć, iż przepisy te dotyczą także innych świadczeń związanych z pracą, o jakich mowa w dziale trzecim kodeksu pracy, a tym bardziej, by zakresem ich unormowań objęte były odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy, uregulowane w dziale drugim kodeksu. Sąd Najwyższy w składzie powiększonym podkreślił, iż zarówno w komentowanym art. 87 § 1 k.p. jak i pozostałych przepisach rozdziału II działu trzeciego kodeksu pracy ustawodawca posługuje się tym samym pojęciem „wynagrodzenia za pracę”. Nie budzi wątpliwości, że regulacje zawarte w art. 85 czy 86 k.p. dotyczą wynagrodzenia za pracę *sensu stricto*. Nie sposób więc uznać, aby w jednym tylko przepisie art. 87 k.p. pojęcie wynagrodzenia za pracę miało być rozumiane inaczej. Korzystając z *argumentum a rubrica* w ramach wykładni systemowej są podstawy do stwierdzenia, że również w tym przepisie chodzi o wynagrodzenie w sensie ścisłym.

Skład powiększony zauważył również, że jeśli ustawodawca chce rozszerzyć – dla określonych celów – pojęcie wynagrodzenia za pracę na inne świadczenia, to czyni to wprost, jak w przypadku art. 18^{3c} § 2 k.p., stanowiąc, iż wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikowi w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Sąd Najwyższy w omawianym judykacie uwypuklił także, że przepis art. 87 § 1 k.p. nie istnieje w próżni, a stanowi wyjątek od ogólnej zasady dopuszczalności potrąceń wzajemnych wierzytelności; wyjątek jednoznacznie sygnalizowany w przepisie art. 505 pkt 4 k.c. Ten wyjątkowy charakter wynika również z samej redakcji art. 87 § 1 k.p., gdyż granice zakazu potrąceń zostały bardzo ściśle określone. Poza nimi znalazły się nawet

należności o charakterze ewidentnie wynagrodzeniowym, jak nagrody z zakładowego funduszu nagród, czy kwoty nadpłacone z uwagi na późniejszą absencję pracownika (art. 87 § 5 i 7 k.p.). Objęcie zakazem potrąceń świadczeń niebędących wynagrodzeniami *sensu stricto* narusza dyrektywę nieinterpretowania rozszerzająco norm mających charakter wyjątków od powszechnych reguł.

Skład powiększony Sądu Najwyższego swoje stanowisko uznał, że rozszerzenie pojęcia wynagrodzenia za pracę użytego w art. 87 k.p. na świadczenia niewynagrodzeniowe wymaga takiego samego rozumienia tego terminu przy interpretacji pozostałych przepisów tego rozdziału. W konsekwencji także na te inne świadczenia należałoby rozciągnąć wynikający z art. 84 k.p. zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia lub przeniesienia tego prawa na inną osobę. Może to powodować znaczne utrudnienia w zawieraniu przez strony ugód dla zapobieżenia lub zakończenia sporów sądowych, skoro ugoda polega na wzajemnych ustępstwach stron, a pracownik praktycznie nie mógłby zrezygnować z żadnych świadczeń przysługujących mu w ramach stosunku pracy lub związanych z zakończeniem tego stosunku. Wprowadzony na mocy art. 84 k.p. zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia za pracę sprawia, że niedopuszczalne jest to zrzeczenie w drodze jakichkolwiek oświadczeń woli pracownika, także w drodze ugody sądowej. Zawarcie ugody sądowej z naruszeniem przesłanek określonych w art. 223 § 2 w związku z art. 203 § 4 oraz art. 469 k.p.c. implikuje jej bezwzględna nieważność, która może zostać wykazana wtórnie w odrębnym procesie. Ugoda sądowa dotycząca szeroko rozumianego uprawnień płacowego mogłaby zostać zrealizowana jedynie przez przyznanie pracownikowi całego świadczenia, co z kolei podważa przewidzianą w art. 917 k.c. konstrukcję czynienia sobie przez strony wzajemnych ustępstw celem uchylecia stanu niepewności.

Istotnej praktycznie kwestii dotyczy również kolejne rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego podjęte w składzie powiększonym. W uchwale

składu siedmiu sędziów z 26 czerwca 2013 r., IPZP 1/13 (OSNP z 2013 r., nr 23–24, poz. 270) usunięto kolejną rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego i wyjaśniono, że złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, tekst jednolity: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy.

Zasadnicze znaczenie miało rozstrzygnięcie, czy art. 20 Karty Nauczyciela stanowi regulację zupełną w zakresie trybu postępowania przy rozwiązywaniu z nauczycielami stosunków pracy z przyczyn w nim wskazanych, a w konsekwencji, czy ma w takiej sytuacji zastosowanie art. 41 k.p., stanowiący, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Należy wskazać, że stosownie do art. 91c Karty Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy.

Przepis art. 20 Karty Nauczyciela uprawnia dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w razie całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze jego zatrudnianie – niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy. Komentowany przepis zezwala na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym i zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z uwagi na tożsame przyczyny (ust. 1) oraz ustanawia jednakowy jego tryb (ust. 3–7). Sytuację obu tych grup nauczycieli różnicuje jedynie wysokość odprawy (ust. 2). Istnieją dostateczne podstawy, aby twierdzić, że jest to wspólna instytucja stosowana wobec wszystkich nauczycieli w sytuacji szczególnej,

kiedy na skutek obiektywnych okoliczności niemożliwe jest utrzymanie takiego samego stanu zatrudnienia w następnym roku szkolnym. Cel tego uregulowania jest taki sam jak ustawy o grupowych zwolnieniach, która – co wymaga podkreślenia – uchyla ochronę wynikającą, m.in. z art. 41 k.p. tak w sytuacji zwolnień grupowych (art. 5 ust. 1), jak i indywidualnych (art. 10 ust. 2) – w okresie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące oraz w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W ocenie składu powiększonego Sądu Najwyższego daje to podstawę do sformułowania wniosku, że art. 20 Karty Nauczyciela jest szczególnym i odrębnym od kodeksowego unormowaniem stosowanym wobec wszystkich nauczycieli, pozwalającym na dostosowanie stanu zatrudnienia do aktualnego rozmiaru zadań szkoły przez dopuszczenie możliwości rozwiązania stosunków pracy z nauczycielami w zamian za rekompensatę za utratę pracy czy to w postaci odprawy, czy przeniesienia w stan nieczynny z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jako regulacja odrębna i wyczerpująca (zupełna) nie może ona niweczyć lub ograniczać kompetencji dyrektora szkoły do rozwiązania każdego nauczycielskiego stosunku pracy, przy zachowaniu procedur i wymagań określonych wyłącznie w art. 20 Karty Nauczyciela, co w tego rodzaju sprawach – wyczerpująco określonych w przepisach tej ustawy – przekreśla możliwość i dopuszczalność posiłkowego stosowania przepisów kodeksu pracy, w tym jego art. 41 k.p.

Jak zaakcentował Sąd Najwyższy, zupełność regulacji art. 20 Karty Nauczyciela potwierdza także dodanie na podstawie ustawy z 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw, z 31 sierpnia 2004 r., art. 20 ust. 5a. Na mocy tego przepisu nauczyciele uzyskali ochronę związkową w razie wypowiedzenia im stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Jej udzielenie nie byłoby potrzebne, gdyby ustawodawca traktował

omawiany przepis jak regulację niezupełną, uzasadniającą stosowanie – na mocy art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela – art. 38 k.p. W ocenie składu powiększonego Sądu Najwyższego do przyjęcia stanowiska, że w omawianej sytuacji ma zastosowanie art. 41 k.p. nie uprawnia również wykładnia systemowa. W powszechnym prawie pracy przepis ten funkcjonuje wobec założenia, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem pozostaje co do zasady dopuszczalne w dowolnym momencie z jakiegokolwiek prawdziwej i uzasadnionej przyczyny (art. 45 k.p.), podczas gdy stosownie do treści art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, co do zasady rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w jego ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Przepis ten przewiduje „sztywny” termin składania przez dyrektora szkoły oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie omawianego przepisu. Jest on powiązany z terminem opracowania przez dyrektora szkoły arkusza organizacji szkoły uwzględniającego szkolny plan nauczania, został określony w ten sposób także w interesie nauczycieli, zwiększając ich szanse na podjęcie pracy w innej szkole od początku roku szkolnego. W tym kontekście dodanie kolejnego okresu ochronnego z art. 41 k.p. prowadziłoby w rezultacie do związania pracodawcy zakazem podważającym przyjęte przez ustawodawcę założenie, że art. 20 Karty Nauczyciela ma stanowić narzędzie pozwalające na dostosowanie rozmiaru zatrudnienia do aktualnych zadań szkoły. Skład powiększony Sądu Najwyższego zaakcentował również, że możliwość uzupełniającego stosowania art. 41 k.p., tworzyłaby w istocie swoiste kryterium typowania do zwolnienia, jakim byłaby obecność nauczyciela w pracy podczas przeprowadzania koniecznych wypowiedzeń stosunków pracy. Przy uwarunkowaniach dopuszczających zwolnienie nauczycieli tylko raz w roku (z końcem roku szkolnego) z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela (z zastrzeżeniem ust. 4), uznanie obowiązywania zakazów wypowiedzania stosunków pracy

w okolicznościach określonych w art. 41 k.p. mogłoby prowadzić do łamania lub pogwałcenia wymagań obiektywnego wyboru do zwolnienia z pracy nauczycieli mniej przydatnych kosztem nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowych tylko dlatego, że ci pierwsi w okresie możliwości wypowiedzania stosunków pracy okolicznościowo korzystali z usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Tego rodzaju ogólny wniosek, w ocenie składu powiększonego Sądu Najwyższego jest uprawniony także w sytuacjach, w których nauczyciel korzysta z urlopu dla poratowania zdrowia. Na podstawie regulacji z art. 73 Karty Nauczyciela odnoszącej się do tego urlopu, ujawniają się w istocie dwa funkcjonalne aspekty urlopu. Z jednej strony służy on indywidualnemu pracownikowi w celu regeneracji zdrowia utraconego w pracy. Z drugiej strony służy pracodawcy, gwarantując odzyskanie pełnej sprawności przez członka kadry pedagogicznej. Ostatecznie zatem, urlop dla poratowania zdrowia udzielany jest nie tylko w interesie nauczyciela, ale także i szkoły, która, ponosząc koszty tego urlopu, uzyskuje w zamian gwarancję posiadania kadry nauczycielskiej w pełni zdolnej do wykonywania nałożonych na nią zadań. Nie spełnia się więc jedna z funkcji urlopu dla poratowania zdrowia, jeśli na skutek częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania nie ma zapotrzebowania na pracę nauczyciela po zakończeniu przez niego urlopu dla poratowania zdrowia. To zaś przemawia za dopuszczalnością rozwiązania stosunku pracy nawet w trakcie tego urlopu, tj. w momencie, kiedy okazuje się (po opracowaniu i zatwierdzeniu arkusza organizacji szkoły), że jego dalsze trwanie jest uzasadnione wyłącznie interesem nauczyciela. Co więcej, przyjęcie poglądu, że złożenie wniosku o urlop dla poratowania zdrowia lub korzystanie z tego urlopu (art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela) przekreśla zezwolenie na rozwiązanie stosunku pracy w trybie jej art. 20 ust. 1, w rzeczywistości prowadzi do zachowania stosunku

pracy nie tylko w czasie trwania urlopu dla poratowania zdrowia, ale i w dalszym okresie – właśnie z uwagi na wyżej opisane uwarunkowania związane z dopuszczalnym terminem wypowiedzenia nauczycielskich stosunków pracy. Zatem również względy aksjologiczne przemawiają za tym, że prawo podmiotowe pracownika (do przeprowadzenia zaleconego leczenia) nie może być chronione w takim stopniu, aby wymuszać na szkole dalsze (po ustaniu urlopu) zatrudnianie nauczyciela mimo braku takiej potrzeby, związane z ponoszeniem z tego tytułu nieuzasadnionych żadnymi względami niemałych kosztów. Jeśli zaś rozpatrywać tę kwestię w kontekście utraty nabytego prawa do urlopu, to jest ona rekompensowana możliwością jego wykorzystania w dalszym toku zatrudnienia nauczycielskiego. W takim aspekcie nie można mówić o bezpowrotnej utracie prawa do urlopu dla poratowania zdrowia.

Zdaniem składu powiększonego Sądu Najwyższego, wszystkie przedstawione argumenty prowadzą do wniosku, że prawo nauczyciela do przywrócenia pełnej zdolności do pracy – przez powstrzymanie się od wykonywania obowiązków pracowniczych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – nie może naruszać ustawowego obowiązku dyrektora szkoły dostosowania stanu zatrudnienia do aktualnego rozmiaru zadań szkoły, wynikającego wprost z treści art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Ustawodawca nie zaakcentował nadrzędnego charakteru dobra chronionego art. 73 Karty Nauczyciela, choć nic nie stało na przeszkodzie, aby uczynił to w podobny sposób, jak w odniesieniu do ochrony macierzyństwa. W tej sytuacji ochrona stosunku pracy podczas korzystania z urlopu macierzyńskiego i urlopu wychowawczego, wyrażająca się co do zasady zakazem wypowiedzenia i rozwiązywania umów o pracę przez pracodawcę, sformułowana została *expressis verbis* – odpowiednio w art. 177 k.p. i art. 186¹ k.p. Ta konstatacja wzmacnia argumentację, że prawo nauczyciela do urlopu dla poratowania zdrowia nie jest dobrem bezwzględnie chronionym w sytuacji kolizji z inną wartością.

2. Sprawy z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych

W zakresie prawa ubezpieczeń społecznych zapadły dwie uchwały w składzie powiększonym.

Na pierwszym miejscu, jako na rozstrzygnięcie istotne dla wielu ubezpieczonych, należy wskazać na uchwałę składu siedmiu sędziów z 16 października 2013 r., II UZP 6/13. W judykacie tym ujednociono rozbieżne orzecznictwo Sądu Najwyższego w zakresie możliwości zaliczenia czasu odbywania zasadniczej służby wojskowej do okresu pracy w szczególnych warunkach, wymaganego do nabycia wcześniejszej emerytury. Wyjaśniono mianowicie, że czas zasadniczej służby wojskowej odbytej w okresie obowiązywania art. 108 ust. 1 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz. U. Nr 44, poz. 220, w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 1974 r.) zalicza się – na warunkach wynikających z tego przepisu – do okresu pracy wymaganego do nabycia prawa do emerytury w niższym wieku emerytalnym (art. 184 w związku z art. 32 ust. 1 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.).

W uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia wskazano na utrwalony w judykaturze pogląd, że do oceny określonego stanu faktycznego, w tym zrealizowanego przed wejściem w życie ustawy o emeryturach i rentach, wywołującego określony skutek prawny, należy stosować przepisy obowiązujące w czasie realizacji tego stanu faktycznego. Stwierdzono także, że w okresie od 1971 do 1973 r., a więc w okresie, w którym zasadniczą służbę wojskową odbywał ubezpieczony w sprawie, w której zostało przedstawione omawiane zagadnienie prawne składowi powiększonemu, szczególne uprawnienia żołnierzy odbywających zasadniczą służbę wojskową regulował art. 108 ust. 1 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony (w jego pierwotnym brzmieniu) i § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z 22 listopada 1968 r.

w sprawie szczególnych uprawnień żołnierzy i ich rodzin (Dz. U. Nr 44, poz. 318 ze zm.). Z przepisów tych wynikała zasada, że pracownikowi, który we wskazanym terminie po zakończeniu służby wojskowej podjął pracę u pracodawcy, u którego był zatrudniony w chwili powołania do tej służby, okres służby podlegał wliczeniu do okresu zatrudnienia w zakresie szczególnych uprawnień uzależnionych od wykonywania pracy na określonym stanowisku lub w określonym zawodzie. Ustanawiały one tzw. fikcję prawną, z której wynika, że pracownik zatrudniony w szczególnych warunkach, który po zakończeniu czynnej służby wojskowej powraca do tego zatrudnienia w przepisany terminie, zachowuje w okresie pełnienia tej służby status pracownika zatrudnionego w szczególnych warunkach w rozumieniu § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43 ze zm.). Zasada ta nie obowiązywała gdy okres służby wojskowej nie przypadał w okresie zatrudnienia.

W ocenie składu powiększonego Sądu Najwyższego nie ulega wątpliwości, że ustawa z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej regulowała zasadniczą służbę wojskową, a jej przepisy gwarancyjne (art. 108 ust. 1) miały znaczenie dla uprawnień pracowniczych, zaliczając okres służby wojskowej do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem, jeżeli po odbyciu tej służby pracownik podjął zatrudnienie w tym samym zakładzie pracy, w którym był zatrudniony przed powołaniem do służby, niemniej jednak nie może budzić wątpliwości, że znajdują one zastosowanie także w zakresie kwalifikowania takiej służby do okresów ubezpieczenia społecznego. W ocenie składu powiększonego okres służby wojskowej jest nie tylko okresem służby w rozumieniu art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o emeryturach i rentach, ale także okresem pracy w szczególnych warunkach w rozumieniu § 3 i 4 rozporządzenia Rady Ministrów

z 7 lutego 1983 r., gdy się dodatkowo uwzględni wartości konstytucyjne, a konkretnie wynikający z art. 85 ust. 1 Konstytucji obowiązek obywatela polskiego obrony ojczyzny. Skład powiększony podejmujący omawianą uchwałę uwypuklił ponadto, że z art. 2 i art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji wynika zakaz ustanawiania takich regulacji ustawowych lub przeprowadzania takiej wykładni przepisów prawa powszechnie obowiązującego, które dopuszczałyby jakiegokolwiek pokrzywdzenie obywatela z powodu wykonywania publicznego obowiązku obrony ojczyzny. Innymi słowy, jeżeli zostały spełnione przez pracownika wskazane wyżej warunki powrotu do poprzedniego zatrudnienia zostaje zachowana tzw. ciągłość pracy, a okres zasadniczej służby wojskowej jest okresem zatrudnienia na takich samych warunkach, jak przed powołaniem do tej służby.

Do pewnego stopnia podobnej kwestii dotyczyła uchwała składu siedmiu sędziów z 22 maja 2013 r., III UZP 1/13 (OSNP z 2013 r., nr 21–22, poz. 255). Także w niej chodziło o ocenę relewantności z punktu widzenia ubezpieczenia społecznego okresu, w którym ubezpieczony nie świadczył pracy. W sprawie tej przesądono, że okres urlopu bezpłatnego udzielonego pracownikowi w macierzystym zakładzie pracy w wymiarze równym liczbie nieudzielonych w czasie zatrudnienia za granicą dni wolnych od pracy, przewidziany w § 9 ust. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicę w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (tekst jednolity: Dz. U. z 1986 r. Nr 19, poz. 101 ze zm., od 10 lipca 1990 r. § 10 ust. 4 tego rozporządzenia, tekst jednolity: Dz. U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.), nie stanowi okresu składkowego przewidzianego w art. 6 ust. 2 pkt 1 lit. a ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.).

W sprawie miały znaczenie przede wszystkim przepisy § 3 i 9 ust. 1–4 wymienionego

w treści uchwały rozporządzenia (nazywanego dalej rozporządzeniem) w brzmieniu pierwszego tekstu jednolitego. Stosownie do § 3 ust. 1, macierzysty zakład pracy udzielał pracownikowi urlopu bezpłatnego na okres skierowania do pracy za granicą. Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w § 3 ust. 1, a także przypadający bezpośrednio po zakończeniu tego urlopu okres niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną wliczane były do okresu pracy, od którego zależały uprawnienia pracownicze, jeżeli pracownik podjął zatrudnienie w macierzystym zakładzie pracy w terminie 14 dni od dnia zakończenia pracy za granicą, a w razie niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną lub z innych ważnych przyczyn niezależnych od pracownika – bezwzględnie po ustaniu tych przyczyn. W razie niezachowania tego terminu lub rozwiązania umowy o pracę przez jednostkę kierującą bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także w razie porzucenia pracy, umowa o pracę w macierzystym zakładzie wygasła (§ 3 ust. 3–5 rozporządzenia). Umowa o pracę na budowie eksportowej zawierana z tzw. jednostką kierującą na czas określony, nawet wówczas gdy ulegała przedłużeniu za zgodą macierzystego zakładu pracy, rozwiązywała się z chwilą zakończenia pracy za granicą (por. § 2 ust. 4 rozporządzenia i wyjaśnienie MPPISS z 24 grudnia 1980 r., znak PI. 8079–203/80).

Czas pracy w czasie zatrudnienia na budowie eksportowej – jak stanowił § 9 ust. 1–4 rozporządzenia – ustalała jednostka kierująca odpowiednio do warunków istniejących w kraju realizacji budowy, w ramach 8-godzinnej normy dziennej i 46-godzinnej normy tygodniowej. Jeżeli czas pracy na budowie eksportowej był dłuższy od 42 godzin w tygodniu, pracownikowi przysługiwał czas wolny od pracy w wymiarze stanowiącym różnicę między obowiązującym go wyższym tygodniowym wymiarem czasu pracy a czasem 42-godzinnym (§ 9 ust. 1 i 2 rozporządzenia). Po przekroczeniu czasu pracy w wymiarze 8 godzin w ciągu dnia i 46 godzin tygodniowo przysługiwało wynagrodzenie

za godziny nadliczbowe (§ 5 uchwały nr 71 Rady Ministrów z 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom skierowanym do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem, M.P. Nr 14, poz. 106). Co do zasady, jednostka kierująca miała obowiązek udzielenia pracownikowi czasu wolnego w zamian za przepracowane dni wolne w okresie zatrudnienia za granicą oraz wypłaty za ten czas wynagrodzenia walutowego i złotowego (§ 9 ust. 3 rozporządzenia). Gdy jednostka kierująca, z przyczyn organizacyjno-produkcyjnych, nie udzieliła czasu wolnego w okresie zatrudnienia za granicą, rozliczenie pracy w wymiarze wyższym od podstawowego tygodniowego czasu pracy następowało – na podstawie § 9 ust. 4 rozporządzenia – po zakończeniu zatrudnienia za granicą i po powrocie pracownika zatrudnionego za granicą do kraju. Stosownie do § 9 ust. 4 rozporządzenia, urlop bezpłatny w macierzystym zakładzie pracy ulegał przedłużeniu o czas odpowiedni do wymiaru nieudzielnego za granicą czasu wolnego od pracy.

Istotny jest także § 15 rozporządzenia, zgodnie z którym w czasie urlopu bezpłatnego przypadającego po zakończeniu pracy za granicą pracownik zachowywał dla siebie i dla członków rodziny prawo do świadczeń społecznej służby zdrowia i do zasiłków rodzinnych oraz przysługiwało mu prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Kwestią wywołującą poważne wątpliwości była w tym stanie prawnym ocena okresu urlopu bezpłatnego przypadającego po ustaniu stosunku pracy za granicą jako zdefiniowanego w art. 6 ust. 2 pkt 1 lit. a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych okresu uznawanego za okres składkowy przebiegający przed 15 listopada 1991 r., za który została opłacona składka lub nie istniał obowiązek opłacania składki na ubezpieczenie społeczne.

Rozstrzygając ten problem skład powiększony Sądu Najwyższego miał na względzie, że pracownicy polscy zatrudnieni za granicą pozostawali w dwóch stosunkach pracy

– w terminowym zatrudnieniu przez jednostkę kierującą oraz na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w zakładzie macierzystym. Specjalne warunki zatrudnienia, kształtowane przepisami rozporządzenia, dotyczyły – w zakresie upoważnienia ustawowego – wyłącznie skierowania do pracy za granicą i tylko czasu skierowania. Przedmiot rozporządzenia Rady Ministrów z 27 grudnia 1974 r., którym ustalono uprawnienie do urlopu bezpłatnego w zamian za dni wolne, mieszczą się w zakresie delegacji wynikającej z art. 298 k.p., mógł obejmować specjalne ukształtowanie statusu pracowniczego tylko pracowników skierowanych do pracy za granicą i tylko na czas skierowania. Po powrocie z pracy na budowie eksportowej pracownicy związani byli jednym stosunkiem pracy, z macierzystym zakładem pracy, regulowanym przepisami kodeksu pracy. Jeżeli wykorzystywali wówczas nieudzielone podczas pracy za granicą dni wolne w naturze i byli zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy u macierzystego pracodawcy, uzyskiwali urlop bezpłatny w wymiarze odpowiadającym liczbie „odbieranych” dni wolnych na zasadach przewidzianych w art. 174 § 2 k.p., uwzględniających, że urlop bezpłatny nie jest wliczany do stażu mającego wpływ na uprawnienia pracownicze. Sąd Najwyższy w składzie powiększonym wypowiedział, że nie ma przepisu szczególnego, nakazującego lub tylko pozwalającego na odmienne traktowanie urlopu udzielanego na podstawie § 9 ust. 4 rozporządzenia. Co więcej, w przepisach rozporządzenia nie przewidziano, że o okres urlopu bezpłatnego udzielonego przez macierzystego pracodawcę w wymiarze nieudzielonych dni wolnych z tytułu pracy za granicą przedłuża się okres urlopu bezpłatnego wliczanego do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Przeciwnie, okres, od którego zależą uprawnienia pracownicze, to tylko ten okres, o którym mowa w § 3 ust. 1 rozporządzenia, czyli okres urlopu bezpłatnego udzielonego na czas skierowania do pracy za granicą i przypadający bezpośrednio po nim okres niezdolności do pracy. Tylko te okresy objęte były regulacją stanowiącą *lex*

specialis wobec art. 174 k.p. Inaczej mówiąc, pracownik delegowany do pracy za granicę korzystał u macierzystego pracodawcy z niejednakowo traktowanych przez prawo urlopów bezpłatnych – uprzywilejowanego z mocy przepisów szczególnych urlopu przypadającego na czas delegowania i przedłużającego ten urlop, lecz już udzielanego na ogólnych zasadach urlopu po okresie delegowania (§ 3 ust. 3 w związku z § 9 ust. 4 rozporządzenia). Znaczenie z punktu widzenia stażu, od którego zależą uprawnienia pracownicze miał tylko okres skierowania do pracy za granicą pokrywający się z okresem udzielonego w kraju urlopu bezpłatnego na czas tego zatrudnienia. Sąd Najwyższy w składzie powiększonym uznał, że wykładnia rozszerzająca przepisów wykonawczych jest wyłączona, więc należy przyjąć, że urlop udzielany po okresie pracy za granicą, polegający na umożliwieniu „odebrania” dni wolnych, w pewnym sensie funkcjonalnie powiązany z pracą za granicą, nie miał znaczenia w zakresie stażu pracy wpływającego na uprawnienia pracownicze. W konsekwencji także nie miał wpływu na uprawnienia wynikające z ubezpieczenia społecznego.

Okres ten w zakresie ubezpieczenia społecznego nie był okresem składkowym ani nieskładkowym; dla ubezpieczenia społecznego był to okres obojętny. Między macierzystym pracodawcą a pracownikiem korzystającym z urlopu bezpłatnego trwał stosunek ubezpieczenia społecznego istniejący od nawiązania stosunku pracy do jego ustania (art. 4 ust. 3 ustawy z 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych, tekst jednolity: Dz. U. z 1989 r. Nr 25, poz. 137 ze zm.), jednak w ramach tego stosunku status pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego rozpatrywany jako okres, w którym nie był zobowiązany do wykonywania pracy i nie otrzymywał świadczeń ze stosunku pracy lub z nim związanych ani też ich surogatów, analizowany w świetle art. 6 ust. 2 lit. a ustawy o emeryturach i rentach, nie był i nie może być obecnie uznany za okres zatrudnienia. Bez względu na sposób pojmowania pojęcia „zatrudnienie”, które można

rozumieć wąsko, jako aktywną realizację stosunku pracy przez jej świadczenie, albo szeroko, jako trwanie prawnego stosunku pracy, użyte w art. 6 ust. 2 pkt 1 lit. a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych pojęcie „zatrudnienia” zwięzono do kręgu tych tylko zatrudnień, w czasie których pracownik pobierał wynagrodzenie lub zasiłki z ubezpieczenia społecznego.

Dodatkowo Sąd Najwyższy w składzie powiększonym wskazał, że na podstawie szczególnej regulacji przepisu § 15 rozporządzenia (w tekście ustalonym od 10 lipca 1990 r. – § 16 tego rozporządzenia), w czasie urlopu bezpłatnego przypadającego po okresie skierowania do pracy za granicę w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem, pracownik zachowywał dla siebie i członków rodziny prawo do świadczeń społecznej służby zdrowia i do zasiłków rodzinnych oraz przysługujące mu prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Gdyby okres, o którym mowa był okresem ubezpieczenia (składkowym lub nieskładkowym), taka regulacja byłaby oczywiście zbędna.

3. Rozstrzygnięcia w sprawach ze skargi na przewlekłość postępowania

Zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy z 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., powoływanej dalej jako ustawa o skardze na przewlekłość postępowania lub ustawa) skargę o stwierdzenie, że w postępowaniu, którego skarga dotyczy, nastąpiła przewlekłość postępowania, wnosi się w toku postępowania w sprawie. Wykładni tego przepisu dotyczy uchwała podjęta w składzie powiększonym z 28 marca 2013 r., III SPZP 1/13 (OSNP z 2013 r., nr 23–24, poz. 292) zainicjowana wnioskiem Prokuratora Generalnego zawierającym pytanie prawne: „Czy sąd, oceniając naruszenie prawa strony do rozpoznania

sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki, powinien badać tok całego postępowania sądowego, czy też rozpatrując skargę strony w powyższym zakresie, może ograniczyć ocenę naruszenia prawa strony do rozpoznania sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki, tylko do etapu postępowania w którym strona złożyła skargę?”

Sąd Najwyższy rozważając przedstawioną kwestię prawną odniósł się do art. 13 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzonej w Rzymie 4 listopada 1950 r. (dalej powoływanej jako Konwencja), który stanowi, że każdy, czyje prawa i wolności zawarte w Konwencji zostały naruszone, ma prawo do skutecznego środka odwoławczego do właściwego organu państwowego. Podniósł również, że w sprawie 30210/96 *Kudła przeciwko Polsce* Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu (dalej powoływany jako ETPCz) opowiedział się za koniecznością zapewnienia skutecznego środka odwoławczego w rozumieniu tego przepisu również w sytuacji naruszenia zagwarantowanego przez art. 6 ust. 1 Konwencji prawa do rozpoznania sprawy w postępowaniu sądowym w rozsądnym terminie. Stwierdzając naruszenie art. 13 Konwencji, ETPCz przesądził, że (w tamtej sprawie) w polskim systemie prawnym brak jest skutecznego środka odwoławczego w odniesieniu do przewlekłości postępowania, gdyż dostępne w procedurze krajowej nie dają gwarancji zadośćuczynienia krzywdzie wyrządzonej przewlekłością ani gwarancji przyspieszenia postępowania. Trybunał pozostawił swobodę wyboru rodzaju środka odwoławczego, wymagając jednak jego skuteczności zarówno pod względem formalnoprawnym, jak i w praktyce jego stosowania. Oznacza to, że musi on zapobiegać naruszeniu prawa do „rozpatrzenia sprawy w rozsądnym terminie” lub trwaniu takiego naruszenia, albo zapewniać stosowne zadośćuczynienie w związku z zaszłym naruszeniem (por. decyzja ETPCz z 11 czerwca 2002 r., *Bukowski przeciwko Polsce*, nr 38655/97). Sąd Najwyższy uwypuklił, że takie zadania na gruncie prawa krajowego ma do spełnienia ustawa o skardze na przewlekłość postępowania.

W większości dotychczasowych orzeczeń Sądu Najwyższego skarga na przewlekłość traktowana była jako doraźna interwencja przeciwdziałająca trwającej przewlekłości postępowania, jako środek zapewniający szybką reakcję na trwającą zwłokę w czynnościach sądu i służący dyscyplinowaniu czynności podejmowanych na danym etapie toczącego się jeszcze postępowania w określonej sprawie. Konsekwencją takiej interpretacji przepisów ustawy było stwierdzenie, że postępowanie ze skargi powinno koncentrować się na aktualnym etapie postępowania w sprawie. Za spóźnione uznawano zarzuty dotyczące poprzedniego (zamkniętego) jego etapu, gdyż nie pozwalały one osiągnąć zakładanego przez ustawodawcę celu. Sąd Najwyższy w składzie powiększonym zważył jednak, że w sprawie *Majewski przeciwko Polsce* (wyrok z 11 października 2005 r., Nr 52690/99) ETPCz negatywnie ocenił rozpoznanie skargi na przewlekłość postępowania w sposób zgodny z tą linią orzeczniczą, tj. z uwzględnieniem jedynie zachowania sądu niższej instancji na toczącym się w chwili wniesienia skargi etapie postępowania. ETPCz podkreślił, że przedmiotem oceny sądu rozpoznającego skargę był jedynie okres postępowania od chwili ponownego skierowania sprawy do sądu pierwszej instancji, co jest niezgodne ze standardami wynikającymi z orzecznictwa Trybunału, który rozpoznając zasadność zarzutu naruszenia art. 6 ust. 1 Konwencji, uwzględnia cały okres trwania postępowania, od chwili jego rozpoczęcia do chwili wydania prawomocnego orzeczenia i obejmuje postępowanie przed sądami wszystkich instancji. Ocena naruszenia art. 6 ust. 1 Konwencji nie ogranicza się, według ETPCz, do konkretnego etapu postępowania, w szczególności postępowania przed sądem danej instancji, ponieważ o tym, czy prawo strony nie zostało naruszone decyduje łączny czas trwania postępowania, nawet jeśli poszczególnym jego etapom nie można przypisać cech przewlekłości (*Beller przeciwko Polsce*, wyrok z 1 lutego 2005 r., Nr 51837/99). Skoro ETPCz oceniając naruszenie art. 6 Konwencji bierze pod uwagę zachowanie sądów na wszystkich

etapach postępowania, to regulowana ustawą z 17 czerwca 2004 r. skarga na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki, interpretowana jako środek przeciwdziałający przewlekłości tylko w aktualnej fazie postępowania, czyli z pominięciem jego wcześniejszych (zamkniętych) etapów, nie spełnia roli rzeczywiście skutecznego środka odwoławczego w rozumieniu art. 13 Konwencji, albowiem stwarza barierę dla pełnego zrekompensowania zwłaszcza krzywd niematerialnych związanych z przewlekłością postępowania.

Skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego zwrócił uwagę na to, że skarga na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki ma służyć urzeczywistnieniu prawa do sądu, które swe źródło znajduje przede wszystkim w art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stanowiącym, że każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy, niezależny, bezstronny i niezawisły sąd. W ocenie Sądu Najwyższego w składzie powiększonym, w tym kontekście uznanie, że skarga na przewlekłość może dotyczyć tylko aktualnie toczącego się etapu postępowania oznacza faktycznie zagwarantowanie stronie prawa do zakończenia tylko jego fazy, a nie do rozpoznania sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki, czyli definitywnego jej rozstrzygnięcia przez sąd.

Z tych względów podjęto w uchwale rozstrzygnięcie, iż w postępowaniu ze skargi na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki ocenie pod kątem przewlekłości podlegają zarzuty skarżącego odnoszące się do przebiegu postępowania, od jego wszczęcia do prawomocnego zakończenia, niezależnie od tego, na jakim etapie tego postępowania skarga została wniesiona (art. 5 ust. 1 ustawy o skardze na przewlekłość postępowania).

Podjmując uchwałę tej treści Sąd Najwyższy poczynił jednak pewne uwagi wyjaśniające. Zaznaczył, że postępowanie w sprawie sądowej kończy się z chwilą uprawomocnienia się

orzeczenia sądu drugiej instancji, co oznacza, że Sąd Najwyższy nie jest „dalszą instancją”, gdyż pozostaje poza strukturą sądownictwa powszechnego. Postępowanie kasacyjne przed Sądem Najwyższym nie jest kontynuacją wcześniejszych postępowań i dotyczy nowej sprawy wszczętej przez wniesienie skargi kasacyjnej w sprawie cywilnej albo kasacji w sprawie karnej, które to nadzwyczajne środki zaskarżenia przysługują od prawomocnych orzeczeń sądu drugiej instancji. Oznacza to, że w pojęciu „toka postępowania” od czasu jego wszczęcia do prawomocnego zakończenia nie mieści się postępowanie przed Sądem Najwyższym, choćby jego wynikiem było uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Postępowanie w sprawie cywilnej wszczętej skargą kasacyjną albo w sprawie karnej wszczętej kasacją jest nowym postępowaniem w sprawie w rozumieniu art. 5 ust. 1 ustawy o skardze na przewlekłość postępowania, a zarzuty odnośnie do przebiegu tego postępowania wnoszone w jego toku podlegają rozpoznaniu wyłącznie przez Sąd Najwyższy stosownie do treści art. 4 ust. 2 tej ustawy, zgodnie z którym jeżeli skarga dotyczy przewlekłości postępowania przed

Sądem Najwyższym, właściwy do jej rozpoznania jest Sąd Najwyższy.

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym wskazał również, że sąd rozpoznający skargę nie ma z urzędu obowiązku badania sprawności postępowania w sprawie od jego wszczęcia do prawomocnego zakończenia tylko dlatego, że strona krytycznie ocenia jego przebieg. Zgodnie z art. 6 ust. 2 pkt 2 ustawy, skarga powinna zawierać m.in. przytoczenie okoliczności uzasadniających żądanie, co oznacza wskazanie czasu trwania postępowania świadczącego o wystąpieniu przewlekłości, jak również konkretnych czynności procesowych, których sąd nie podjął lub dokonał wadliwie, powodując w ten sposób nieuzasadnioną zwłokę w postępowaniu. Powinnością sądu rozpoznającego skargę na przewlekłość postępowania jest odniesienie się do okoliczności wskazywanych w skardze jako uzasadniające żądanie strony. Konieczność przeprowadzania oceny terminowości czynności podejmowanych zarówno na obecnym, jak i poprzednich etapach postępowania, występuje zatem tylko wówczas, gdy skarżący wskaże konkretne zarzuty odnoszące się do tych faz postępowania.

III. Uchwały podjęte w składach zwykłych udzielających odpowiedzi na pytania prawne

1. Sprawy z zakresu prawa pracy

W uchwale z 4 października 2013 r., I PZP 3/13, Sąd Najwyższy rozstrzygnął następującą kwestię przedstawioną przez sąd drugiej instancji:

„Czy w wypadkach zawarcia z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony, przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, po upływie okresu na jaki umowa została zawarta i po wręczeniu nauczycielowi świadectwa pracy oraz odmowie dopuszczenia nauczyciela do pracy wskutek uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę została rozwiązana z upływem okresu wskazanego w umowie, nauczyciel może skutecznie domagać się ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c., czy też powinien wzruszyć skutki bezprawnego działania pracodawcy przez zgłoszenie roszczenia opartego na art. 56 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela?”

Udzielając odpowiedzi na tak sformułowane zagadnienie prawne Sąd Najwyższy stwierdził, że nawiązanie z nauczycielem umowy na czas określony przy braku spełnienia przesłanek wynikających z przepisów Karty Nauczyciela jest niedopuszczalne i w efekcie powoduje, że umowę taką należy traktować jako zawartą na czas nieokreślony. Stanowisko to jest ugruntowane zarówno w doktrynie jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego. Powszechnie i od dawna jest akceptowany także pogląd o względnej nieważności czynności prawnych rozwiązujących stosunek pracy nawet jeżeli są one niezgodne z prawem. Do rozwiązania umowy o pracę może również dojść na skutek niezgodnych z prawem czynności konkludentnych pracodawcy. W takiej sytuacji pracownikowi przysługują roszczenia przewidziane w przepisach prawa pracy. Zasadniczym problemem wyjściowym musi być ocena zachowań pracodawcy w aspekcie wyrażenia oświadczenia

woli o zamiarze rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Inaczej rzecz ujmując chodzi o ustalenie, czy wadliwe działania pracodawcy doprowadziły do rozwiązania stosunku pracy. W tym zakresie Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że wydanie świadectwa pracy nie może być uznane za przejaw woli pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, tym bardziej jeżeli wydanie to jest skutkiem błędnego przekonania o wyekspirowaniu umowy terminowej. W orzecznictwie Sądu Najwyższego od dawna przyjmuje się, że obowiązek wystawienia przez pracodawcę świadectwa pracy, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, w tym w związku z upływem czasu na jaki była zawarta umowa o pracę, ma charakter wyłącznie techniczny. Wynika to z tego, że świadectwo pracy jest wprawdzie bardzo istotnym dla pracownika dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy, a nie zawiera natomiast oświadczeń woli.

Sąd Najwyższy uwypuklił także to, iż nie budzi żadnych wątpliwości fakt, że samo niedopuszczenie pracownika do pracy nie może być kwalifikowane jako czynność rozwiązująca istniejący stosunek pracy. Jeżeli doszło do przekształcenia terminowej umowy o pracę w umowę na czas nieokreślony, to jej rozwiązanie wymaga, choćby bezprawnego, oświadczenia woli jednej z jej stron. W sytuacji, gdy takie oświadczenie woli nie zostało złożone nie dochodzi do skutecznego rozwiązania, łączącego strony, bezterminowego stosunku pracy. Wówczas pracownikowi nie przysługują roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, natomiast pracownik może skutecznie dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy. Z tego powodu w uchwale przesądzono, iż w sytuacji zawarcia z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony przy braku ustawowych przesłanek z art. 10 ust. 7 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2006 r. Nr 97,

poz. 674 ze zm.), po wręczeniu nauczycielowi świadectwa pracy oraz odmowie dopuszczenia go do pracy wskutek błędnego uznania przez pracodawcę, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta, nauczyciel może żądać ustalenia istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.).

Z kolei uchwała z 18 stycznia 2013 r., **II PZP 7/12** (OSNP z 2013 r., nr 13–14, poz. 148) dotyczyła uprawnień urlopowych starszego kustosa i starszego dokumentalisty dyplomowanego, kustosa i dokumentalisty dyplomowanego, adiunkta bibliotecznego i adiunkta dokumentacji i informacji naukowej, asystenta bibliotecznego i asystenta dokumentacji i informacji naukowej, kustosa bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty zatrudnionych na podstawie mianowania w uczelni wyższej, czyli pracowników, o których mowa w art. 264 ust. 7 ustawy z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jednolity: Dz. U. z 2012 r., poz. 572 ze zm.). W judykacie tym przesądzono, że pracownicy ci niebędący nauczycielami akademickimi, nie mają prawa do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przysługującym tym nauczycielom. Warto przypomnieć, że nauczycielom akademickim przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 36 dni roboczych rocznie.

Przepis art. 264 ust. 7 Prawa o szkolnictwie wyższym zawierający normę materialną prawa międzyczasowego stanowi, że osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na wymienionych wyżej stanowiskach na podstawie mianowania pozostaje mianowana na tym stanowisku i na tych samych zasadach. Zagadnienie prawne powstało na tle wymienionego przepisu w zakresie zwrotu „i na tych samych zasadach” a konkretnie, czy pracownicy wymienieni w tym przepisie zachowali uprawnienia urlopowe w takim kształcie, w jakim przysługiwały im na podstawie ustawy z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 65, poz. 385 ze zm.).

Sąd Najwyższy podejmując uchwałę wskazał, że zwrot „i na tych samych zasadach” zawarty w art. 264 ust. 7 obecnie obowiązującej

ustawy, uwzględniając gramatyczną składnię zdania, odnosi się do mianowania jako podstawy nawiązania stosunku pracy i uprawnień wynikających z tej podstawy. Uprawnienie do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni roboczych, o które chodzi w sprawie, nie było zaś w ustawie dawnej i nie jest w ustawie nowej uprawnieniem wynikającym z nawiązania stosunku pracy na podstawie mianowania. To uprawnienie oraz inne szczególne uprawnienia pracownicze były i są związane z posiadaniem statusu nauczyciela akademickiego, a nie z mianowaniem jako podstawą nawiązania stosunku pracy. Sąd Najwyższy zaznaczył dodatkowo, że tylko taki rezultat wykładni art. 264 ust. 7 Prawa o szkolnictwie wyższym wykazuje spójność z pozostałymi przepisami ustawy, w szczególności regulującymi uprawnienia nauczycieli akademickich. W przeciwnej sytuacji należałoby uznać, że pracownicy wymienieni w art. 264 ust. 7 tej ustawy, zarówno będący, jak i niebędący nauczycielami akademickimi, zachowali większe uprawnienia niż mają je obecnie inni nauczyciele akademicy (np. w zakresie urlopu dla poratowania zdrowia). Uprawnienia nauczycieli akademickich wymienionych w tym przepisie przejściowym regulowałyby tak przepisy ustawy dawnej, jak i przepisy ustawy nowej, co jest rezultatem niedającym się zaakceptować z punktu widzenia racjonalności ustawodawcy.

W kolejnej uchwale podjętej w 2013 r. w składzie zwykłym Sąd Najwyższy wyjaśnił, że pojęcie „tytuł prawny do lokalu mieszkalnego lub domu” użyte w art. 178 ust. 1 pkt 1 ustawy z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. Nr 79, poz. 523 ze zm.) obejmuje także umowę najmu w rozumieniu art. 659 § 1 k.c. zawartą między funkcjonariuszem Służby Więziennej a osobami fizycznymi (uchwała z 18 stycznia 2013 r., **II PZP 6/12**, OSNP z 2013 r., nr 9–10, poz. 102). Wskazany w uchwale przepis stanowi, że funkcjonariuszowi w służbie stałej przysługuje równoważnik pieniężny z tytułu braku mieszkania, jeżeli on sam lub jego małżonek nie posiada w miejscowości pełnienia służby lub miejscowości pobliskiej tytułu prawnego do lokalu mieszkalnego lub domu. W sprawie,

w której powstało omawiane zagadnienie funkcjonariusz Służby Więziennej dochodził wskazanego równoważnika pozostając w stosunku najmu lokalu mieszkalnego.

Sąd Najwyższy wskazał, że zwrot „tytuł prawny do lokalu mieszkalnego lub domu” jest jednoznacznie i jednolicie rozumiany w języku prawniczym jako każdy tytuł prawny, którego przedmiotem jest lokal mieszkalny albo dom, tj. zarówno ten wynikający z praw rzeczowych (własność, użytkowanie wieczyste, służebność mieszkania itp.), jak i ze stosunków zobowiązaniowych (tzn. z umów cywilnoprawnych – takich np. jak najem, użyczenie). Ustawodawca w art. 178 ust. 1 pkt 1 ustawy o Służbie Więziennej nie wskazał konkretnych tytułów prawnych do lokalu lub domu, a zatem zgodnie z zasadą *lege non distinguente nec nostrum est distinguere* nie ma podstaw do takiego rozróżniania i przyjmowania, że chodzi tylko o tytuły prawne, które nie wynikają ze stosunków zobowiązaniowych. Pozostaje to w zgodzie z założeniem racjonalności prawodawcy. Racjonalny prawodawca to taki, który racjonalnie posługuje się językiem przy tworzeniu aktów prawnych, nie nadaje pojęciu o utrwalonym znaczeniu w języku prawniczym nowej, odmiennej treści, nie określając jej jednoznacznie, np. poprzez definicję legalną. Co do zasady zaś, wykładnia systemowa lub historyczna nie może wpływać na rozumienie przepisu, którego treść nie budzi wątpliwości językowych – *clara non sunt interpretanda*.

Sąd Najwyższy zaznaczył również, że wyniku zastosowania dyrektywy językowej nie jest podważana wykładnia systemowa w ramach ustawy o Służbie Więziennej, gdyż ustawa ta nie tylko nie definiuje w sposób odmienny od ogólnie przyjętego pojęcia „tytuł prawny do lokalu mieszkalnego lub domu”, ale i z całokształtu jej przepisów trudno wyinterpretować jednoznacznie, że termin ten powinien mieć inne, węższe znaczenie. Wydaje się, że ustawodawca przyjął, że samodzielne (nie z rodzicami albo teściami) zajmowanie lokalu mieszkalnego (o pewnej trwałości w czasie i podlegającego ochronie prawnej)

pozwala przyjąć, iż potrzeby mieszkaniowe funkcjonariusza i jego rodziny są zaspokojone, zatem odpada podstawa udzielania pomocy w tym zakresie. Sąd nie uwzględnił tego, że możliwość samodzielnego zamieszkiwania funkcjonariusza i jego rodziny w lokalu mieszkalnym (domu) zależeć może od jego sytuacji finansowej, a więc, że dopiero przyznanie równoważnika pieniężnego pozwoli na zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych rodziny (na jej usamodzielnienie się). W rezultacie, równoważnik pieniężny stanowi swoistą rekompensatę za „brak mieszkania” rozumianego jako brak tytułu prawnego do lokalu mieszkalnego lub domu. Nie spełnia natomiast funkcji służącej zaspokojeniu potrzeb mieszkaniowych funkcjonariuszy Służby Więziennej, tak jak to np. pomoc finansowa udzielana funkcjonariuszom na podstawie art. 184 ustawy o Służbie Więziennej na uzyskanie lokalu mieszkalnego w spółdzielni mieszkaniowej albo domu jednorodzinnego lub lokalu mieszkalnego. Rozwiązanie to w ocenie Sądu Najwyższego nie jest prakseologicznie spójne z pozostałymi przepisami dotyczącymi pomocy mieszkaniowej dla funkcjonariuszy Służby Więziennej, jednakże usunięcie tej niespójności należy do ustawodawcy, nie upoważnia natomiast do korygowania jednoznacznej językowo treści normatywnej za pomocą dyrektyw interpretacyjnych.

Na koniec warto także wspomnieć o rozstrzygnięciu, które zapadło pod koniec roku i zostało zawarte w uchwale z 5 grudnia 2013 r., III PZP 6/13, związanej z instytucją bezpodstawnego wzbogacenia w powiązaniu z obowiązkiem odprowadzania przez pracodawcę składek na ubezpieczenie społeczne. Wyjaśniono w niej, że termin „przedawnienia roszczenia pracodawcy (płatnika składek) z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia (art. 405 i następane k.c.)”, będącego następstwem zapłaty przez niego składek na ubezpieczenie społeczne pracowników w części, która powinna być przez nich finansowana, rozpoczyna bieg od dnia zapłaty tych składek przez pracodawcę.

2. Sprawy z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych

Najpierw, jako rozstrzygnięcie o istotnym znaczeniu praktycznym należy przedstawić uchwałę z 7 lutego 2013 r., III UZP 6/12 (OSNP z 2013 r., nr 13–14, poz. 158). Sprawa ta dotyczyła udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy ochrona ubezpieczeniowa wynikająca z ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322 ze zm.) obejmuje zdarzenia mające miejsce na terenie zakładu pracy przed rozpoczęciem pracy, czy też te zdarzenia należy uznawać za objęte ochroną z art. 57b ust. 1 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (obecnie tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r. poz. 1440 ze zm.). W istocie chodziło o rozgraniczenie pojęć wypadku przy pracy i wypadku w drodze do pracy lub z pracy, co z kolei przekładało się na określenie granic między ochroną w ramach ubezpieczenia wypadkowego i ubezpieczenia rentowego.

W myśl art. 3 ust. 1 ustawy wypadkowej, zdarzenia będące „wypadkiem przy pracy” zostały zdefiniowane przy pomocy czterech elementów: 1) nagłości, 2) przyczyny zewnętrznej, 3) związku z pracą oraz 4) skutku w postaci urazu lub śmierci pracownika. Takie normatywne scharakteryzowanie „wypadku przy pracy” stanowi kontynuację dotychczasowego rozumienia tego pojęcia na gruncie przepisów ustaw wypadkowych z 23 stycznia 1968 r. i z 12 czerwca 1975 r. Nowością jest jedynie ostatnie z wymienionych kryteriów kwalifikacyjnych. Natomiast zgodnie z art. 57b ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, „wypadek w drodze do lub z pracy” to nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana; przy czym uważa się, że wypadek nastąpił w drodze do pracy lub z pracy, mimo że droga została

przerwana, jeżeli przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także wówczas, gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla ubezpieczonego, ze względów komunikacyjnych, najdogodniejsza.

Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że ubezpieczenie wypadkowe powinno być stosowane wszędzie tam, gdzie podmiot zatrudniający organizuje pracę i powinien zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki jej wykonywania. Można uznać, że granicę pomiędzy „drogą do (lub z) pracy” a „miejscem pracy” należy wytyczyć uwzględniając najpierw kryterium przestrzenne (gdzie doszło do zdarzenia). Kryterium funkcjonalne – charakter czynności, podczas których nastąpiło dane zdarzenie i ich związek z pracą (okoliczności wskazane w art. 3 ust. 1 pkt 1–3 ustawy wypadkowej) – służy bowiem, i to w drugiej kolejności, do oceny, czy dane zdarzenie ma charakter wypadku przy pracy. Natomiast definicja „wypadku w drodze do lub z pracy” odwołuje się do zamkniętego (choć nieostro zdefiniowanego) katalogu dróg chronionych, milcząco zakładając, że przemierzanie drogi do lub z pracy wiąże się z wykonywaniem pracy.

W ocenie Sądu Najwyższego, za stosowaniem kryterium przestrzennego przemawia specyfika ubezpieczenia wypadkowego: pracodawca odpowiada za szkody, które poniósł pracownik w związku z wykonywaniem pracy, co obejmuje także przebywanie w sferze interesów pracodawcy w celu wykonywania czynności zmierzających do realizacji zadań pracodawcy, do których pracownik zobowiązał się w umowie o pracę. Znaczenie ma to, że pracownik znajduje się już (jeszcze) na terenie zakładu pracy. Zgodnie z art. 207 k.p. podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, a nie tylko w miejscu wykonywania czynności przez danego pracownika. Przyjęcie kryterium przestrzennego (teren zakładu pracy) pozwala na jednoznaczne rozgraniczenia „wypadków w drodze do lub z pracy” oraz „wypadków przy pracy” niezależnie od wielkości i rodzaju pracodawcy. Sąd Najwyższy pokreślił, że dopiero

uznanie, iż z przestrzennego punktu widzenia zdarzenie może być klasyfikowane jako „wypadek przy pracy”, otwiera w dalszej kolejności drogę do analizy istnienia związku danego zdarzenia z pracą (i jego ewentualnego zerwania), w szczególności zaś do poszukiwania odpowiedzi na pytanie: czy dana osoba znajdowała się na terenie zakładu pracy w celu wykonywania zwykłych czynności lub poleceń przełożonych, względnie podczas lub w celu działania na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia, czy też – być może wręcz nadużywając swoich uprawnień – jedynie korzystała z terenu zakładu w celach niezwiązanych z pracą.

W ocenie Sądu Najwyższego związek miejscowy i czasowy wypadku z pracą sprowadza się do czasowego (zdarzenie wystąpiło w czasie pracy w znaczeniu prawnym) bądź miejscowego (zdarzenie nastąpiło w miejscu zakreślonym strefą zagrożenia stwarzanego przez pracę) powiązania przyczyny zewnętrznej doznanego uszczerbku na zdrowiu z faktem wykonywania przez pracownika określonych czynności. Innymi słowy, czasowy i miejscowy związek wypadku z pracą oznacza, że pracownik doznał uszczerbku na zdrowiu w miejscu i czasie, kiedy pozostawał w sferze interesów pracodawcy. Związek miejscowy i czasowy wypadku z pracą sprowadza się do ustalenia, że zdarzenie wystąpiło w czasie pracy w znaczeniu prawnym, bądź w miejscu zakreślonym strefą zagrożenia stwarzanego przez pracę, przez powiązanie doznania uszczerbku na zdrowiu z faktem wykonywania przez pracownika określonych czynności. Sąd Najwyższy zaakcentował, że w judykaturze łączy się przy tym przyczyny doznanego uszczerbku na zdrowiu albo śmierci pracownika z wykonywaniem czynności zmierzających do realizacji zadań pracodawcy, do których pracownik zobowiązał się w umowie o pracę lub będących przedmiotem polecenia przełożonych albo nawet podjętych samorzutnie w interesie pracodawcy. Użyte w art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy wypadkowej pojęcie „zwykłych czynności” jest przy tym rozumiane bardzo szeroko. Terminem tym obejmuje się zarówno czynności wchodzące do samego procesu pracy, jak i związane

z przygotowaniem i zakończeniem pracy. W ocenie Sądu Najwyższego, aktualny pozostaje pogląd wyrażony w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z 19 września 1979 r., III PZP 7/79 (OSNCP z 1980 r., nr 3, poz. 43, z glosami aprobującymi J. Zycha, OSPiKA z 1980 r., nr 10, poz. 191 i M. Włodarczyk, OSPiKA z 1980 r., nr 12, poz. 221), zgodnie z którym w pojęciu „wykonywania zwykłych czynności” mieszczą się również takie czynności, jak dojsię pracownika do stanowiska pracy, czynności poprzedzające i następujące po czynnościach produkcyjnych oraz inne czynności podejmowane przez pracownika w miejscu pracy, które nie są wprawdzie skierowane bezpośrednio na wykonywanie pracy, lecz służą pośrednio wypełnieniu obowiązków pracowniczych i są usprawiedliwione faktem przebywania pracownika w zakładzie pracy. Są to czynności niemające bezpośredniego związku z wykonywaniem pracy, ale które są prawnie i życiowo uzasadnione istotą stosunku pracy. Nie można abstrahować od definicji „stosunku pracy” zawartej w art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którą pracownik ma obowiązek wykonywania pracy oznaczonego rodzaju, zaś pracodawca powinien określić miejsce i czas wykonywania owej pracy oraz pokierować jej przebiegiem, ponosząc wszelkie związane z tym ryzyka. Również czas pracy w ujęciu art. 128 § 1 k.p. nie oznacza jedynie samego efektywnego świadczenia pracy, lecz rozumiany jest jako czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Kierując się tą argumentacją Sąd Najwyższy podjął uchwałę, zgodnie z którą ochrona ubezpieczeniowa wynikająca z ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych obejmuje zdarzenia mające miejsce na terenie zakładu pracy, także przed rozpoczęciem wykonywania pracy.

Istotny praktyczny wydźwięk należy także przypisać kolejnemu rozstrzygnięciu podjętemu przez Sąd Najwyższy w zwykłym składzie. W uchwale z 4 lipca 2013 r., II UZP 4/13

(OSNP z 2013 r., nr 21–22, poz. 257) przyjęto, że ubezpieczony urodzony przed 31 grudnia 1948 r., który po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego kontynuował ubezpieczenie i wystąpił o emeryturę po 31 grudnia 2008 r., ma prawo do jej wyliczenia na podstawie art. 26 w związku z art. 55 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, niezależnie od tego czy wcześniej złożył wniosek o emeryturę w niższym wieku emerytalnym lub o emeryturę wcześniejszą.

Stosownie do art. 55 ustawy emerytalnej, ubezpieczonemu spełniającemu warunki do uzyskania emerytury na podstawie art. 27 (a więc po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn oraz legitymującemu się okresami składkowymi i nieskładkowymi wynoszącymi co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn), który kontynuował ubezpieczenia emerytalne i rentowe po osiągnięciu przewidzianego w tym przepisie wieku emerytalnego i wystąpił z wnioskiem o przyznanie emerytury po 31 grudnia 2008 r., może być obliczona emerytura na podstawie art. 26, jeżeli jest wyższa od obliczonej zgodnie z art. 53. Sformułowanie „kontynuował ubezpieczenie” użyte w tym przepisie, oznacza przy tym „nie rozwiązał stosunku pracy”, niezależnie od tego czy wystąpił o przyznanie emerytury (wcześniejszej lub w niższym wieku emerytalnym). Należy także wskazać na art. 21 ust. 2 ustawy emerytalnej, w którym ustawodawca określił sposób ustalania podstawy wymiaru świadczenia, w sytuacji gdy wcześniej była pobierana („inna”) emerytura, co oznacza w ocenie Sądu Najwyższego wprost, że ustawodawca dopuszcza kilkakrotne realizowanie się ryzyka emerytalnego. Według tego przepisu można było przejść na emeryturę bez względu na wiek, potem (osiągając wiek 50/55 lat) wystąpić o emeryturę w niższym wieku emerytalnym, potem o wcześniejszą emeryturę (5 lat przed osiągnięciem wieku 60/65 lat), a na koniec o emeryturę w powszechnym wieku emerytalnym, co wiązało się z każdorazowym podwyższeniem kwoty świadczenia

(choćby w wyniku stosowania za każdym razem wyższej kwoty bazowej).

Jak podkreślił Sąd Najwyższy, gdy dopuszczalne jest kilkakrotne przechodzenie na emeryturę, byłoby niezbędne zaznaczenie w art. 55 ustawy o emeryturach i rentach, że wyliczenie emerytury w powszechnym wieku emerytalnym możliwe byłoby tylko wówczas gdyby był to pierwszy wniosek o emeryturę (nabycie statusu emeryta). Takiego zastrzeżenia nie można jednak z treści tego przepisu wywnioskować, co oznacza, że ubezpieczony urodzony przed 1 stycznia 1949 r., który osiągnął powszechny wiek emerytalny, kontynuował ubezpieczenie i wystąpił o emeryturę dopiero po 31 grudnia 2008 r., może złożyć wniosek o wyliczenie tego świadczenia niezależnie od tego, czy wcześniej złożył wniosek o emeryturę w niższym wieku emerytalnym lub o emeryturę wcześniejszą. Przepis art. 55 tej ustawy, umożliwiając ubezpieczonemu urodzonym przed 1 stycznia 1949 r. wyliczenie emerytury w wieku powszechnym według jej art. 26, „zrównuje” w pewnym sensie sytuację tych osób (urodzonych przed 1 stycznia 1949 r.) z sytuacją osób urodzonych po 31 grudnia 1948 r., które (jeśli nabyły prawo do emerytury w niższym wieku emerytalnym albo do tzw. emerytury wcześniejszej) mogą, osiagając powszechny wiek emerytalny złożyć wniosek o ustalenie prawa do emerytury w powszechnym wieku emerytalnym wyliczanej według art. 24 ustawy emerytalnej.

Kolejną uchwałą podjętą w 2013 r. w składzie zwykłym w sprawie ubezpieczeniowej jest uchwała z 10 kwietnia 2013 r., II UZP 2/13 (OSNP z 2013 r., nr 15–16, poz. 183). Rozstrzygnięto nią, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe adwokata wykonującego działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 maja 1982 r. – Prawo o adwokaturze (tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 146, poz. 1188 ze zm.) w okresie pierwszych 24 miesięcy od dnia rozpoczęcia wykonywania tej działalności może stanowić zadeklarowana kwota, nie niższa niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia (art. 18a ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie

ubezpieczeń społecznych – tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.), także wówczas gdy działalność tę wykonuje na rzecz byłego pracodawcy, u którego był zatrudniony jako aplikant adwokacki (art. 18a ust. 2 pkt 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

W sprawie chodziło o wykładnię art. 18a ustawy systemowej, który stanowi, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych, o których mowa w art. 8 ust. 6 pkt 1 tej ustawy, w okresie pierwszych 24 miesięcy kalendarzowych od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia (ust. 1). Przepisy ust. 1 nie mają zastosowania do osób, które:

- prowadzą lub
- prowadziły pozarolniczą działalność w okresie ostatnich 60 miesięcy kalendarzowych przed dniem rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej (pkt 1);
- wykonują działalność gospodarczą na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywały w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej (pkt 2).

Sądowi Najwyższemu przedstawiono do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne: „Czy czynności aplikanta adwokackiego realizowane na podstawie przepisów Prawa o adwokaturze wykonywane w celu przygotowania do zawodu adwokata wchodzą – w rozumieniu art. 18a ust. 2 pkt 2 ustawy systemowej – «w zakresie» działalności gospodarczej wykonywanej w ramach zawodu adwokata?»

Uzasadniając rozstrzygnięcie tej kwestii, Sąd Najwyższy wskazał, że w orzecznictwie w ostatnim okresie (por. wyrok z 12 lutego 2013 r., II UK 184/12) wyrażono pogląd, w myśl którego wykonywanie przez radcę prawnego prowadzącego samodzielnie kancelarię radcowską w ramach nowo otwartej działalności

gospodarczej obsługi prawnej byłego pracodawcy (u którego poprzednio pracował on jako aplikant bez wpisu na listę radców prawnych), nie jest wykonywaniem czynności wchodzących w zakres działalności gospodarczej w rozumieniu art. 18a ust. 2 ustawy systemowej w związku z art. 8 ust. 6 pkt 1 tej ustawy, co uprawnia takiego radcę prawnego do skorzystania z preferencyjnej stawki podstawy składek na ubezpieczenie społeczne.

W uzasadnieniu tego wyroku wskazano między innymi, że art. 18a nie może mieć zastosowania w sytuacji, gdy doszło do celowego rozwiązania stosunku pracy przede wszystkim w interesie pracodawcy, który mając zabezpieczone wykonanie tego samego zakresu czynności uwalniałby się od płacenia składki na ubezpieczenie społeczne za pracownika, bowiem ulga ta nie wiąże się ze zwiększonymi wydatkami dla Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ponieważ wskutek indywidualizacji wysokości świadczeń emerytalno-rentowych osób prowadzących działalność gospodarczą, przedsiębiorcy opłacając przez wskazany okres niższą składkę wypracują sobie niższe świadczenie emerytalno-rentowe, zaś czasowe odprowadzanie niższej składki odnosi jedynie skutek względem przyszłego świadczenia emerytalno-rentowego ubezpieczonego. W ocenie Sądu Najwyższego wyrażonej w uzasadnieniu powołanego wyroku, konstrukcja art. 18a ustawy systemowej charakteryzuje się tym, że uprawnienie to ograniczone jest ze względu na:

- 1) podmiot regulacji – obniżenie składki emerytalnej i rentowej dotyczy tylko osób prowadzących działalność gospodarczą w rozumieniu art. 8 ust. 6 pkt 1 tej ustawy, a zatem nie dotyczy osób prowadzących pozarolniczą działalność w rozumieniu art. 8 ust. 6 pkt 2–5 tej ustawy;
- 2) czas obowiązywania – obniżenie składki obowiązuje tylko przez 24 miesiące wykonywania tej działalności;
- 3) przedmiot regulacji – wykonywana działalność gospodarcza ma być „pierwszą w życiu”, za którą uznaje się też działalność podjętą po co najmniej 5-letniej

przerwie od ustania poprzedniej działalności gospodarczej.

Sąd Najwyższy podejmując uchwałę II UZP 2/13, rozważania zawarte w tym wyroku w pełni podzielił, zauważając że *ratio legis* art. 18a ust. 2 pkt 2 ustawy systemowej było przeciwdziałanie rozwiązywaniu umów o pracę w celu podjęcia działalności pozarolniczej we „współpracy” z dotychczasowym pracodawcą. Warto pamiętać, że ustawodawca zastosował tu konstrukcję swego rodzaju domniemania, że tego typu „zmowa” miała miejsce, jeżeli jednocześnie zachodziło powiązanie czasowe obu form działalności (na przestrzeni 2 lat) oraz powiązanie zakresu czynności obu tych form działalności. Uwzględniając cel aplikacji adwokackiej, Sąd Najwyższy ogólnie wskazał, że aplikacja adwokacka służy przygotowaniu zawodowemu osoby posiadającej wyższe wykształcenie prawnicze do wykonywania samodzielnie zawodu adwokata. Gdy się weźmie pod uwagę, że przyczyną wprowadzenia przesłanki wyłączającej zastosowanie obniżonej składki określonej w art. 18a ust. 2 pkt 2 ustawy systemowej jest przeciwdziałanie wymuszonemu samozatrudnieniu w miejsce umowy o pracę, trzeba przyjąć, że w odniesieniu do adwokatów (podobnie radców prawnych) podejmujących działalność gospodarczą w formie prowadzenia kancelarii we współpracy z dotychczasowym pracodawcą, nie zachodzi przesłanka wyłączająca prawo do zastosowania obniżonej składki. „Czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej”, które uniemożliwiają zastosowanie preferencyjnych składek ubezpieczeniowych dla osób podejmujących po raz pierwszy działalność gospodarczą to, w ocenie Sądu Najwyższego, czynności odpowiadające tym, które były uprzednio wykonywane w ramach stosunku pracy na rzecz byłego pracodawcy. Rozważywszy cel aplikacji adwokackiej, obowiązki i uprawnienia (także procesowe) aplikanta adwokackiego, można skonstatować zasadniczą różnicę między czynnościami wykonywanymi przez adwokata w ramach świadczenia przez niego pomocy

prawnej, a czynnościami wykonywanymi przez aplikanta adwokackiego w trakcie odbywania przez niego aplikacji. Przede wszystkim aplikacja adwokacka jest jedynie etapem w karierze zawodowej prawnika, formą swego rodzaju stażu zawodowego mającego na celu *de facto* naukę zawodu i przygotowanie zawodowe do pełnienia samodzielnej funkcji adwokata. Nie multiplikując ustawowo uregulowanych różnic w statusie, obowiązkach i uprawnieniach aplikanta adwokackiego i adwokata, Sąd Najwyższy podkreślił, że nie można mówić o zbieżności obowiązków i świadczonej pracy przez aplikanta adwokackiego i adwokata. Sam fakt zatrudnienia na etacie pracownika (aplikanta adwokackiego) w adwokackiej spółce partnerskiej, a następnie wykonywanie m.in. na rzecz tej samej spółki (ale już przez adwokata) różnych czynności w żadnej sytuacji nie może zostać uznane za odpowiadające czynnościom wcześniej wykonywanym przez tę osobę w ramach stosunku pracy.

Kolejna uchwała dotyczyła świadczenia przedemerytalnego.

Katalog osób, którym przysługuje świadczenie przedemerytalne zawiera art. 2 ust. 1 ustawy z 30 kwietnia 2004 r., o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r. poz. 170). W przepisie art. 2 ust. 3 wymienionej ustawy sprecyzowano, że świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust. 1 po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;
- 2) w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;
- 3) złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu

poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Na podstawie tej regulacji powstało zagadnienie rozstrzygnięte w uchwale z 2 lipca 2013 r., **III UZP 2/13** (OSNP z 2013 r., nr 21–22, poz. 256), czy w świetle przytoczonego art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, okres co najmniej 6-ciu miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, warunkujący nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego, powinien przypadać bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 2 ust. 1 cytowanej ustawy. Udzielając negatywnej odpowiedzi, na tak postawione pytanie, Sąd Najwyższy miał na uwadze m.in., że semantyczna wykładnia przepisów omawianej ustawy wskazuje, że nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego nie zostało uzależnione od zarejestrowania się w urzędzie pracy w charakterze bezrobotnego bezpośrednio po utracie źródła utrzymania z przyczyn niezależnych od pracownika, przedsiębiorcy lub rencisty. Powoływana ustawa nie zawiera także przepisu, który pozbawiałby takie osoby prawa do świadczenia przedemerytalnego w sytuacji poszukiwania nowego zatrudnienia lub jego podjęcia w okresie przed otrzymaniem zasiłku dla bezrobotnych. Co więcej, wykładnia teleologiczna przepisów tego aktu prowadzi do konkluzji, że świadczenie przedemerytalne powinno być przyznane tylko w sytuacji, gdy osoba w wieku przedemerytalnym nie ma rzeczywistej możliwości znalezienia zatrudnienia, co powinno być poprzedzone aktywnym poszukiwaniem takiego źródła przychodów. Również aspekt fiskalny (ogromne dotacje wypłacane przez budżet Państwa na świadczenia wypłacane przez ZUS) nakazuje taką wykładnię tych przepisów, aby wypłata świadczeń przedemerytalnych miała zastosowanie tylko do tych osób, które po nieudanych próbach pozyskania źródła zarobku, nie są w stanie znaleźć stałej pracy. Celem ustawy jest wspieranie aktywności takich osób, a nie – propagowanie biernej postawy. Stąd zasadne było rozstrzygnięcie w omawianej

uchwale, że okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, określonego w art. 2 ust. 3 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r. poz. 170) nie musi przypadać bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn wymienionych w art. 2 ust. 1 tej ustawy.

W kolejnej uchwale w sprawach ubezpieczeniowych Sąd Najwyższy dokonał wykładni art. 46 ustawy z 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin (tekst jednolity: Dz. U. z 2004 r. Nr 8, poz. 66 ze zm.). Przepis ten stanowi, że w razie śmierci osoby, która zgłosiła wniosek o świadczenia pieniężne, świadczenia należne jej do dnia śmierci przysługują, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, małżonkowi i dzieciom, a w razie ich braku – kolejno: wnukom, rodzicom, dziadkom i rodzeństwu. Osoby te mają prawo do udziału w nieukończonym postępowaniu prowadzonym dalej w sprawie tych świadczeń (ust. 1). Świadczenia, o których mowa w ust. 1, wypłaca się:

- 1) małżonkowi lub dzieciom osoby, która zgłosiła wniosek, zamieszkałym z nią w dniu jej śmierci;
- 2) małżonkowi lub dzieciom niespełniającym warunku określonego w pkt 1 albo innym członkom rodziny, o których mowa w ust. 1, jeżeli pozostawali na utrzymaniu osoby, która zgłosiła wniosek o świadczenia, lub osoba ta pozostawała na ich utrzymaniu (ust. 2).

Prawo do świadczeń określonych w ust. 1 ustaje w ciągu 12 miesięcy od dnia śmierci osoby, której świadczenia te przysługiwały, chyba że osoba, o której mowa w ust. 1, wystąpi z wnioskiem o dalsze prowadzenie postępowania (ust. 3). Sąd Najwyższy uznał, że regulacja ta obejmuje również świadczenia z okresu po prawomocnym zakończeniu postępowania o przyznanie świadczenia, a ściślej emeryturę wstrzymaną przed śmiercią uprawnionego ze względu na jego zaginięcie i niemożność doręczenia świadczenia. W uchwale z 9 maja 2013 r., **II UZP 3/13** (OSNP z 2013 r., nr 19–20, poz. 229) rozstrzygnięto, że w razie

śmierci osoby uprawnionej do emerytury wojskowej, której wstrzymano wypłatę świadczenia z powodu zaginięcia, prawo do wstrzymanego świadczenia za okres do dnia śmierci przysługuje jej małżonkowi (art. 46 ustawy z 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin, tekst jednolity: Dz. U. z 2004 r. Nr 8, poz. 66 ze zm.).

Zreferowanie spraw ubezpieczeniowych rozstrzygniętych w 2013 r. uchwałami składów zwykłych Sądu Najwyższego należy zakończyć przedstawieniem rozstrzygnięcia zapadłego w końcu roku sprawozdawczego. W uchwale z 4 grudnia 2013 r., II UZP 7/13 wyjaśniono, że do przebytych okresów składkowych przyjmowanych przy ustalaniu kapitału początkowego (art. 174 ust. 2 pkt 1 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.) nie stosuje się przelicznika zatrudnienia na kolei, o którym mowa w art. 43 ust. 2 powołanej ustawy.

3. Sprawy z zakresu ochrony konkurencji i konsumentów, regulacji energetyki, telekomunikacji i transportu kolejowego

W 2013 r. została podjęta jedna uchwała Sądu Najwyższego z tytułowego zakresu (uchwała z 15 stycznia 2013 r., III SZP 1/12, OSNP z 2013 r., nr 17–18, poz. 216). Przesądzone w niej, że:

1. Dla potrzeb ustalania za 2008 r. wysokości kwot na pokrycie kosztów zużycia odebranego gazu ziemnego i kosztów nieodebranego gazu ziemnego, o których mowa w art. 44 i art. 46 ustawy z 29 czerwca 2007 r. o zasadach pokrywania kosztów powstałych u wytwórców w związku z przedterminowym rozwiązaniem umów długoterminowych sprzedaży mocy i energii elektrycznej (Dz. U. Nr 130, poz. 905 ze zm.) nie stosuje się art. 33 ust. 3 tej ustawy. Jednakże przy stosowaniu za 2008 r. przepisu art. 46 ust. 5 tej ustawy uwzględnia się tylko koszty wytworzenia 1 MWh u danego wytwórcy za okres obejmujący

II, III i IV kwartał 2008 r., zaś odnoszące się do danych konkretnego wytwórcy wartości poszczególnych zmiennych wzoru zawartego w art. 46 ust. 1 ustawy ustala się za 2008 r. na podstawie danych obejmujących II, III i IV kwartał 2008 r.;

2. Podatek akcyzowy nie wchodzi w skład kosztów wytworzenia jednej megawatogodziny energii elektrycznej przez danego wytwórcę, o których mowa w art. 46 ust. 5 tej ustawy.

W sytuacji uwzględnienia podatku akcyzowego w średniej cenie energii elektrycznej na rynku konkurencyjnym ogłaszanej przez Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 18 lit. b ustawy z 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (tekst jednolity: Dz. U. z 2006 r. Nr 89, poz. 625 ze zm.), wartość tego podatku pomija się na użytek stosowania art. 46 ust. 5 powołanej ustawy z 29 czerwca 2007 r.

Judikat ten dotyczył dwóch zagadnień prawnych powstałych na tle przepisów ustawy z 29 czerwca 2007 r. o zasadach pokrywania kosztów powstałych u wytwórców w związku z przedterminowym rozwiązaniem umów długoterminowych sprzedaży mocy i energii elektrycznej (dalej jako ustawa KDT) w odniesieniu do zasad obliczania kwot na pokrycie kosztów zużycia odebranego gazu ziemnego i kosztów nieodebranego gazu ziemnego (dalej jako koszty gazowe).

Uzasadniając rozstrzygnięcia zawarte w pierwszym punkcie uchwały Sąd Najwyższy przybliżył zasady działania mechanizmu wsparcia dla kosztów gazowych z art. 44 i 45 ustawy KDT. Następnie zwrócił uwagę, że wytwórcy energii objęci tym mechanizmem mogli korzystać z niego za 2008 r. jedynie w wyniku odpowiedniej funkcjonalnej wykładni art. 46 ustawy KDT i praktyki jego stosowania przez Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki. W myśl literalnej wykładni przepisów ustawy wnioski o udzielenie wsparcia mogli złożyć w 2008 r. na poczet kosztów ponoszonych w 2009 r., zatem wsparcie za 2008 r. im nie przysługiwało. Uwzględnienie

kontekstu gospodarczego i normatywnego mechanizmu wsparcia dla kosztów gazowych doprowadziło zaś Sąd Najwyższy do konkluzji, że przedstawiony do rozstrzygnięcia problem prawny należy podzielić na dwa szczegółowe zagadnienia dotyczące:

- 1) okresu czasu, za który należy uwzględnić dane istotne z punktu widzenia samej możliwości zastosowania mechanizmu wsparcia dla kosztów gazowych;
- 2) szczegółowych zasad obliczania kwoty wsparcia za 2008 r.

Problemy te wynikły z wejścia w życie przepisów normujących mechanizm wsparcia z 1 kwietnia 2008 r., a nie z 1 stycznia 2008 r., w sytuacji gdy zasady działania mechanizmu wsparcia unormowano w odniesieniu do pełnego roku kalendarzowego (albo rachunkowego).

Sąd Najwyższy uznał, że unormowania dotyczące mechanizmów wsparcia dla kosztów gazowych oraz zwykłych kosztów osieroconych mają autonomiczny charakter i rządzą się odmiennymi zasadami. Z tego powodu niewłaściwe jest posługiwanie się analogią i stosowanie na potrzeby mechanizmu wsparcia dla kosztów gazowych z rozdziału 6 ustawy KDT rozwiązań przewidzianych dla mechanizmu wsparcia z rozdziału 3–5 ustawy. W dalszej kolejności Sąd Najwyższy przyjął, że skoro przepisy art. 44 i n. ustawy KDT mają na celu zrekomensowanie wytwórcom energii wymienionym w załączniku nr 8 ustawy kosztów, których nie mogą oni pokryć sprzedając energię elektryczną na rynku konkurencyjnym, to podstawą ustalenia wartości uwzględnianych na potrzeby stosowania art. 46 ust. 1 i 5 ustawy powinny być dane za okres obejmujący II–IV kwartał (gdyż w I kwartale 2008 r. koszty te nie występowały). Za takim rozwiązaniem problemu prawnego przemawiał także unijny kontekst sprawy – mechanizmy wsparcia przewidziane w ustawie KDT zostały uznane przez Komisję Europejską za pomoc publiczną zgodną z prawem unijnym, co na etapie stosowania przepisów ustawy KDT wymaga takiej wykładni, która zapewni praktyczną zgodność przepisów

prawa krajowego z prawem unijnym. Analizując, czy możliwa jest taka wykładnia przepisów ustawy KDT dotyczących kosztów gazowych, która pozwoliłaby na dostosowanie zasad obliczania wysokości wsparcia do realiów 2008 r., Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, że użyte w art. 46 ust. 5 ustawy KDT sformułowania zawierają konieczny do tego margines luzu interpretacyjnego, zaś słowo „średnioroczny” użyte w art. 46 ust. 1 ustawy KDT należy rozumieć jako „obejmujący trzy kwartały” 2008 r.

W odniesieniu do drugiego problemu prawnego ujętego w uchwale, Sąd Najwyższy najpierw wyjaśnił funkcję art. 46 ust. 5 ustawy KDT, jako przepisu służącego eliminacji zjawiska przyznania wytwórcy „nadmiernej kompensaty” w stosunku do rzeczywiście poniesionych kosztów. Następnie Sąd Najwyższy rozważył znaczenie, jakie można i należy nadać zwrotowi „koszt wytworzenia” w kontekście wliczania do niego kwoty podatku akcyzowego. Odwołania do definicji kosztu wytworzenia w innych naukach oraz aktach prawnych doprowadziły Sąd Najwyższy do wniosku, że pojęciu „kosztów wytworzenia” z art. 46 ust. 5 ustawy należy nadać autonomiczne znaczenie, zaś podatek akcyzowy – mimo iż w 2008 r. płacony był przez wytwórców energii – nie był kosztem wytworzenia energii elektrycznej. Sąd Najwyższy zwrócił jednak uwagę, że w 2008 r. cena referencyjna sprzedaży energii uwzględniana na użytek obliczania kwot wsparcia dla kosztów gazowych była zniekształcona przez uwzględnienie w jej strukturze podatku akcyzowego. Obowiązek podatkowy w zakresie tego podatku powstawał z chwilą wydania energii, a zatem wprowadzenia wytworzonej energii elektrycznej do systemu elektroenergetycznego, co miało miejsce bezpośrednio po jej wygenerowaniu. Bazując na stwierdzeniu sprzeczności polskich przepisów z prawem unijnym w zakresie podatku akcyzowego od energii elektrycznej Sąd Najwyższy uznał, że Prezes Urzędu Regulacji Energetyki – stosując przepisy ustawy KDT w sprawach dotyczących kosztów gazowych – miał obowiązek ustalić cenę referencyjną bez podatku akcyzowego.

4. Rozstrzygnięcia w sprawach o charakterze proceduralnym

Szczególnie ważnej ustrojowo kwestii, bo odnoszącej się do składu sądu dotyczy rozstrzygnięcie zawarte w uchwale z 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13. Wyjaśniono w niej, że powództwo pracownika o dopuszczenie do pracy, dochodzone przeciwko pracodawcy negującemu istnienie stosunku pracy, sąd rozpoznaje w składzie określonym w art. 47 § 2 k.p.c.

W tym kontekście należy przypomnieć, że począwszy od 28 lipca 2007 r. w sposób istotny zmodyfikowano treść art. 47 k.p.c., nadając § 1 tego artykułu następującą treść: w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Przepis ten, wprowadzony ustawą z 15 marca 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, ustawy – Kodeks postępowania karnego oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 112, poz. 766), zmodyfikował również rozpoznanie spraw z zakresu prawa pracy, które przed wejściem w życie tej ustawy podlegały rozpoznaniu przez sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników. Przepis art. 47 § 2 zawarł normę, że w pierwszej instancji sąd w składzie: jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, a także sprawy dotyczące naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane, jak również – o odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Sąd Najwyższy zauważył, że ponieważ sprawy wymienione w art. 47 § 2 k.p.c. stanowią prawie połowę spraw rozpoznawanych

przez sądy pracy, dlatego odnośnie do trybu ich rozpoznawania nie byłoby zasadne określanie tych spraw jako wyjątku od reguły składu jednoosobowego. Skoro sprawy, dla których przepisy procesowe przewidują sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników oraz stanowią przy tym sprawy o najbardziej istotnym znaczeniu dla stron stosunku pracy, można przyjąć, że w sprawach z zakresu prawa pracy funkcjonują dwie równorzędne zasady, odnoszące się do składu sądu. Sprawy pracownicze wymienione w art. 47 § 2 k.p. rozpoznawane są przez skład sądu z udziałem ławników, natomiast pozostałe sprawy pracownicze rozpoznaje sąd w składzie jednoosobowym. Prowadzi to do konkluzji, że przy interpretacji art. 47 § 2 k.p.c. nie powinno się stosować wykładni zawężającej, mogącej mieć zastosowanie do wyjątków od reguły.

Uzasadniając swoje stanowisko, Sąd Najwyższy wskazał dalej, że roszczenie o dopuszczenie do pracy, w sytuacji negocjowania przez pracodawcę istnienia stosunku pracy, nie zostało zawarte w kodeksie pracy, ale zostało ukształtowane w judykaturze. Konsekwencją tego może być występowanie przez pracowników z roszczeniami o przywrócenie do pracy. Wydanie świadectwa pracy potraktowane zostaje wówczas jako decyzja pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, pomimo np. przekształcenia *ex lege* umowy terminowej w umowę o pracę na czas nieokreślony. Z uwagi na ochronny charakter prawa pracy, rozpoznanie w składzie ławniczym sprawy o przywrócenie do pracy, którą sąd potraktuje jako *de facto* sprawę o dopuszczenie do pracy, nie powinno w ocenie Sądu Najwyższego prowadzić do negatywnych skutków dla pracownika oraz do konkluzji rozpoznania takiej sprawy w niewłaściwym składzie. Ponieważ immanentną częścią procesu o dopuszczenie do pracy jest ustalenie istnienia stosunku pracy, konsekwencją którego staje się uwzględnienie powództwa – należy uznać, że powództwo takie jest wprost wymienione w art. 47 § 2 pkt 1 k.p. Sąd Najwyższy przywołał także art. 22 § 1 k.p., który stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik

zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Jak zauważył Sąd Najwyższy „nawiązanie stosunku pracy” wymienione jest *expressis verbis* w art. 47 § 2 k.p.c., precyzującym, że w pierwszej instancji sąd w składzie: jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, rozpoznaje m.in. sprawy o ustalenie istnienia oraz nawiązanie stosunku pracy. Wykładnia językowa przemawia za konstatacją, że sprawy o dopuszczenie do pracy rozpoznaje w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego i dwóch ławników. Sąd Najwyższy miał także na uwadze, że art. 47 § 2 pkt 1 k.p. obejmuje sprawy dotyczące nie tylko nawiązania stosunku pracy, ale także przywrócenia do pracy, wygaśnięcia stosunku pracy i roszczenia z nimi związane. Przepis ten wymienia także przywrócenie dotychczasowych warunków pracy, a więc nie tylko sprawy, których przedmiotem stało się zakończenie stosunku pracy, ale także te, w których doszło jedynie do zmiany warunków zatrudnienia (wypowiedzenia zmieniającego). Ponieważ kwestia dopuszczenia do pracy jest bardzo zbliżona do powództwa o przywrócenie do pracy i należy do spraw bardziej istotnych dla stosunku pracy niż przywrócenie dotychczasowych warunków zatrudnienia, również wykładnia funkcjonalna przemawia za rozpoznaniem takich spraw w „składzie ławniczym”. Dopełniając argumentacji, Sąd Najwyższy zaakcentował również, że uzasadnienie rządowego projektu nowelizacji omawianych przepisów z 2007 r., zaakceptowanego przez Sejm, wskazuje, iż celem pozostawienia rozpoznania w składzie z udziałem ławników kategorii spraw wymienionych w art. 47 § 2 pkt 1 k.p. był zamiar ich rozpoznania przez osoby z dużym doświadczeniem zawodowym i życiowym, z uwzględnieniem również „sprawiedliwości społecznej”. W tym kontekście składem sędziowskim z udziałem ławników objęte są sprawy o największej doniosłości społecznej, a więc związane z istnieniem, funkcjonowaniem

stosunku pracy, jako najważniejszego źródła przychodów i podstawy egzystencji społeczeństwa. Z tego powodu wykładnia historyczna, autentyczna oraz aksjologiczna uzasadniają rozpoznanie spraw o dopuszczenie do pracy w składzie sędziowskim z udziałem ławników.

Kolejne dwa rozstrzygnięcia zawarte zostały w dwóch jednobrzmiących uchwałach z 13 sierpnia 2013 r., III PZP 4/13 (OSNP z 2014 r., nr 1, poz. 1) i III PZP 5/13. Przyjęto w nich, że Funkcjonariusz Służby Więziennej może skutecznie dochodzić przed sądem pracy zasądzenia od Skarbu Państwa – właściwego Zakładu Karnego odpowiedniej kwoty tytułem pomocy finansowej na zaspokojenie potrzeb mieszkaniowych, jeżeli mimo spełnienia ustawowych przesłanek jej uzyskania i złożenia stosownego wniosku nie została mu ona niezwłocznie wypłacona (art. 184 ust. 1 i art. 220 ustawy z 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, Dz. U. Nr 79, poz. 523 ze zm. i art. 455 k.c.).

Przesłanki udzielenia pomocy finansowej na uzyskanie lokalu mieszkalnego przez funkcjonariusza służby więziennej regulują obecnie przepisy art. 184 i art. 185 ustawy o Służbie Więziennej. Szczegółowe zasady przyznawania tej pomocy reguluje rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 29 lipca 2010 r. w sprawie przyznania pomocy finansowej na uzyskanie lokalu mieszkalnego funkcjonariuszowi Służby Więziennej (Dz. U. Nr 147, poz. 986, dalej zwane rozporządzeniem). Chociaż warunki uzyskania pomocy finansowej pozostały bez zmian, to ustawodawca zdecydował się na zmianę formy, w jakiej następuje rozstrzygnięcie w sprawie z wniosku funkcjonariusza o udzielenie pomocy finansowej na uzyskanie lokalu mieszkalnego, oraz trybu rozstrzygnięcia sprawy z wniosku funkcjonariusza o udzielenie pomocy finansowej na uzyskanie lokalu mieszkalnego, oraz trybu rozstrzygnięcia sporów dotyczących udzielenia tej pomocy. W odróżnieniu od poprzedniego stanu prawnego rozstrzygnięcie w sprawie z wniosku funkcjonariusza o udzielenie pomocy finansowej na uzyskanie lokalu mieszkalnego nie następuje już w drodze decyzji administracyjnej, tylko w drodze pisemnego oświadczenia składanego przez właściwy organ władzy służbowej. Sprawy dotyczące udzielenia pomocy finansowej na uzyskanie

lokalu mieszkalnego należą do właściwości sądów powszechnych rozpatrujących spory z zakresu prawa pracy, a nie do właściwości sądów administracyjnych. W konsekwencji w sprawach o przyznanie pomocy finansowej na podstawie art. 184 i art. 185 ustawy o Służbie Więziennej wyłączone jest stosowanie art. 35 k.p.a., który określa termin, w jakim powinno nastąpić załatwienie sprawy przez organ administracji publicznej. W przepisach ustawy o Służbie Więziennej nie ma regulacji tego zagadnienia, co prowadzi do poważnych konsekwencji w razie wystąpienia przez funkcjonariusza z powództwem o zapłatę określonej kwoty z tytułu omawianej pomocy finansowej. Sąd, który przekazał omawiane zagadnienie do rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego podniósł wątpliwość, czy brak określenia terminu wymagalności świadczenia pomocy finansowej na uzyskanie lokalu mieszkalnego oznacza, że ustawodawca traktuje to świadczenie jako takie, które nie może być dochodzone przed sądem do czasu wydania decyzji w sprawie przyznania tej pomocy przez właściwy organ władzy służbowej, czy też stanowi lukę legislacyjną, która wymaga zastosowania np. konstrukcji przewidzianych w przepisach prawa cywilnego.

Sąd Najwyższy udzielając odpowiedzi na to pytanie zważył, że zgodnie z § 2 ust. 4 rozporządzenia rozpatrzenie wniosków o przyznanie pomocy finansowej następuje w kolejności ich składania, zgodnie z rejestrem prowadzonym przez jednostkę organizacyjną Służby Więziennej a maksymalny termin, do którego ma nastąpić wypłata przyznanej pomocy finansowej wynosi dwa lata od dnia wydania decyzji o przyznaniu tej pomocy (§ 3 ust. 1 rozporządzenia), ale rozstrzygające znaczenie w omawianej kwestii należy przypisać regulacji ustawowej. Przepis art. 184 ust. 1 ustawy stanowi wyraźnie i jednoznacznie, że funkcjonariuszowi w służbie stałej, który spełnia warunki do przydziału lokalu mieszkalnego, a który lokalu tego nie otrzymał na podstawie decyzji administracyjnej o przydziale, przysługuje pomoc finansowa na uzyskanie lokalu mieszkalnego w spółdzielni mieszkaniowej albo domu jednorodzinnego lub

lokalu mieszkalnego stanowiącego odrębną nieruchomość, położonych w miejscowości pełnienia służby lub miejscowości pobliskiej. Przepis ten określa przesłanki nabycia prawa do pomocy finansowej w sposób ścisły, a więc niepozostawiający żadnego marginesu swobodnej oceny właściwemu organowi. Problem charakteru świadczenia w postaci pomocy finansowej był rozstrzygany w poprzednim stanie prawnym przez orzecznictwo administracyjne. Obecnie regulacja prawna jest w zasadzie taka sama a orzeczenia te zachowały w tej kwestii aktualność. Przyjmowano w nich, że prawo do pomocy przysługuje, gdy spełnione są przesłanki ustawowe, a decyzja organu nie jest decyzją uznaniową. W art. 185 ustawy określona została wysokość przysługującego funkcjonariuszowi świadczenia. W tej sytuacji Sąd Najwyższy stwierdził, że pomoc finansowa przysługuje funkcjonariuszowi w razie spełnienia ustawowych przesłanek jej nabycia i złożenia stosownego pisemnego wniosku i zasady tej nie może zmienić akt wykonawczy do ustawy. Upoważnienie ustawowe do wydania rozporządzenia nie zawiera podstawy do modyfikowania zawartej w ustawie materialnoprawnej regulacji prawa funkcjonariusza do otrzymania pomocy finansowej na uzyskanie lokalu mieszkalnego. Z tego powodu Sąd Najwyższy przyjął, że świadczenie o udzielenie pomocy finansowej powinno zostać spełnione, zgodnie z art. 455 k.c., niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do jego wykonania.

Wykładni przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm., obecnie tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r., poz. 490) dotyczy uchwała z 7 maja 2013 r., I UZP 1/13 (OSNP z 2013 r., nr 23–24, poz. 280). Sprawa, w której przedstawiono zagadnienie prawne do rozstrzygnięcia zawisła na skutek odwołania płatnika składek od decyzji organu rentowego stwierdzającej zobowiązanie do zapłaty składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy

i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i odsetek w podanych kwotach. Taki był przedmiot decyzji. Odwołujący się płatnik kwestionował samą „zasadę”, czyli wydanie decyzji w celu wpisania zastawu jak i wysokość ustalonych przez organ rentowy zaległości. Decyzja dotyczyła określenia wysokości zobowiązania z tytułu składek i odsetek po myśli przepisu art. 44 § 1 pkt 2 i 3 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (tekst jednolity: Dz. U. z 2012 r., poz. 749 ze zm.) w zw. z art. 27 ust. 1, 2 i 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm., dalej powoływana jako ustawa systemowa) – czyli dla potrzeb dokonania wpisu zastawu skarbowego do rejestru zastawów skarbowych. W sprawie powstała wątpliwość, czy wysokość wynagrodzenia pełnomocnika procesowego w tej sprawie będącego radcą prawnym powinna być ustalona na podstawie § 6 wspomnianego rozporządzenia (według wartości przedmiotu sprawy), czy też na podstawie innego przepisu tego aktu.

Sprawa wszczęta na skutek odwołania płatnika składek od decyzji organu rentowego jest sprawą z zakresu ubezpieczeń społecznych – dlatego określenie stawki minimalnej wynagrodzenia radcy prawnego powinno nastąpić zasadniczo według zasad określonych w rozdziale rozporządzenia poświęconym m.in. sprawom tego rodzaju. Jest to rozdział 3, w którym znajduje się ogólny przepis § 6 określający wysokość stawek minimalnych według wartości przedmiotu sprawy. W sprawie chodziło o przesądzenie, czy rozpatrywana sprawa ma „wartość przedmiotu”, skoro nie jest sprawą wyodrębnioną rodzajowo dla ustalenia innego (niż według wartości „przedmiotu sprawy”) sposobu ustalenia stawki. Jak wskazał Sąd Najwyższy, wartość przedmiotu sporu („sprawy” według słownictwa rozporządzenia) występuje w kodeksie postępowania cywilnego w odniesieniu do spraw majątkowych. Według art. 19 § 1 k.p.c., w sprawach o roszczenia pieniężne, zgłoszone choćby w zamian innego przedmiotu, podana wartość stanowi wartość przedmiotu

sporu. Natomiast w innych sprawach majątkowych (art. 19 § 2 k.p.c.) powód zobowiązany jest oznaczyć wartość przedmiotu sporu, uwzględniając postanowienia zawarte w następnych artykułach. Zgodnie z art. 24 k.p.c., w sprawach o zabezpieczenie, zastaw lub hipotekę, wartość przedmiotu sporu stanowi suma wierzytelności. Jeżeli jednak przedmiot zabezpieczenia lub zastawu ma mniejszą wartość niż wierzytelność, rozstrzyga wartość mniejsza. Sprawa zainicjowana odwołaniem od decyzji organu rentowego stwierdzającej zobowiązanie do zapłaty składek i odsetek w kwotach w niej wskazanych nie jest sprawą o zabezpieczenie ani zastaw, lecz sprawą do tych spraw podobną. Przywołanie tego przepisu służyć może jako argument, że obecnie analizowana sprawa jest sprawą majątkową, w której jak najbardziej możliwe jest określenie „wartości przedmiotu sprawy” w rozumieniu § 6 rozporządzenia. Sąd Najwyższy przypomniał, że sprawy rozpoznawane według przepisów kodeksu postępowania cywilnego dzielą się na majątkowe (o prawa majątkowe) i niemajątkowe (o prawa niemajątkowe). Odrzucenie możliwości ustalenia stawki minimalnej wynagrodzenia radcy prawnego według wartości przedmiotu sprawy wymagałoby przesądzenia, że – jeśli chodzi o sprawę niewyodrębnioną rodzajowo w przepisach rozporządzenia a zaliczoną do spraw cywilnych, ze stosunku pracy lub ubezpieczeń społecznych – mamy do czynienia ze sprawą o prawa niemajątkowe. Sprawa z zakresu ubezpieczeń społecznych o takim przedmiocie, jak w analizowanym przypadku, z całą pewnością nie jest sprawą o prawa niemajątkowe.

Sąd Najwyższy w podjętej uchwale przesądził, że w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych, dotyczącej odwołania od decyzji organu rentowego, stwierdzającej zobowiązanie do zapłaty składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i odsetek za zwłokę w określonych w tej decyzji kwotach, wynagrodzenie pełnomocnika będącego radcą prawnym powinno być ustalone na podstawie § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości

z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Problematyki związanej z nieważnością postępowania z uwagi na niewłaściwe umocowanie pełnomocnika strony (art. 379 pkt 2 k.p.c.) dotyczy uchwała z 10 kwietnia 2013 r., II UZP 1/13 (OSNP z 2013 r., nr 17–18, poz. 208). W sprawie chodziło o przesądzenie, czy zachodzi nieważność postępowania wynikająca z nienależytego umocowania pełnomocnika spółki akcyjnej (art. 379 pkt 2 k.p.c.) w sytuacji, gdy odwołującym się od decyzji stwierdzającej odpowiedzialność za zobowiązania spółki akcyjnej z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenia społeczne jest prezes zarządu tejże spółki, który występuje jednocześnie w sprawie jako reprezentant osoby prawnej będącej zainteresowanym w tym postępowaniu (spółki akcyjnej). Sąd Najwyższy przyjął, że członek zarządu spółki akcyjnej odwołujący się od decyzji stwierdzającej jego odpowiedzialność za zaległości składkowe nie może reprezentować tej spółki występującej w sprawie w charakterze zainteresowanej (art. 379 § 1 k.s.h.).

W sprawie tej po raz kolejny doszło do ujednolicenia rozbieżnego orzecznictwa Sądu Najwyższego, które ujawniło się w zestawieniu poglądów zawartych w postanowieniu z 5 października 2011 r., II UZP 9/11 (OSNP z 2012 r., nr 21–22, poz. 273) oraz w wyroku z 3 sierpnia 2011 r., I UK 16/11 (OSNP z 2012 r., nr 17–18, poz. 226). W pierwszym z tych judykatów przyjęto, że w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych toczącej się z odwołania członka zarządu spółki z o.o. od decyzji organu rentowego stwierdzającej jego odpowiedzialność za zaległości składkowe spółki, występującą w charakterze zainteresowanej spółkę powinna reprezentować rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników (art. 210 § 1 k.s.h.), a nie zarząd (art. 201 § 1 k.s.h.). Z kolei zgodnie z tezą wyroku I UK 16/11, w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych z odwołania od decyzji organu rentowego,

w której stronami są spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i członek jej zarządu, spółkę reprezentuje zarząd (art. 201 § 1 k.s.h.); art. 210 § 1 k.s.h. nie ma zastosowania.

Sąd Najwyższy, w składzie podejmującym omawianą uchwałę, przychyliając się do stanowiska zawartego w postanowieniu II UZP 9/11 wskazał, że biorąc pod uwagę, iż relacje między stronami postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych są zbliżone do zachodzących w postępowaniu administracyjnym, nie można zgodzić się z poglądem zaprezentowanym przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku I UK 16/11, że pomiędzy pozostałymi (innymi niż organ rentowy i odwołujący się) stronami nigdy nie mamy do czynienia ze sporem w rozumieniu art. 210 § 1 k.s.h. (art. 379 § 1 k.s.h.). Strony te nie mogą co prawda pozostawać w sporze o prawo, bo każda z tych stron jest w równej mierze adresatem rozstrzygnięcia dokonanego przez organ rentowy w drodze stosowania prawa, ale nie oznacza to, że nie mogą pozostawać w faktycznym sporze, czyli że nie może między nimi występować faktyczny konflikt interesów.

Celem, jakiemu ma służyć regulacja art. 379 § 1 k.s.h. (art. 210 § 1 k.s.h.), jest ochrona interesów spółki oraz jej wierzycieli przed niekorzystnym rozporządzeniem majątkiem spółki w drodze umów pomiędzy spółką a członkami zarządu; wyeliminowanie sytuacji, w których dochodziłoby do konfliktu interesów spółki i osoby fizycznej (członka zarządu) przez ich „zogniskowanie” w jednej osobie, pełniącej jednocześnie funkcję członka zarządu i będącej drugą stroną tego samego postępowania sądowego; przeciwdziałanie wystąpieniu kolizji interesów stron reprezentowanych przez tę samą osobę, a w konsekwencji niebezpieczeństwu naruszenia interesów jednej ze stron; ochrona wspólników spółki przed niebezpieczeństwem, że piastun organu zarządzającego będzie przede wszystkim dążył do osiągnięcia własnych korzyści, pozostawiając dobro spółki na dalszym planie. Oznacza to, że reprezentacja spółki kapitałowej przez członka jej zarządu jest wyłączona zawsze wtedy, gdy oba te podmioty

są stronami jednego postępowania sądowego, w którym możliwa jest faktyczna kolizja ich interesów, niezależnie od tego, czy można ich uznać za przeciwników procesowych w klasycznym rozumieniu tego pojęcia. W takim faktycznym sporze mogą pozostawać również członek zarządu spółki będący odwołującym się od decyzji organu rentowego oraz spółka mająca w tej sprawie przymiot zainteresowanej, jeżeli z uwagi na przedmiot sprawy możliwa jest kolizja między indywidualnym interesem członka zarządu a interesem samej spółki, co zachodzi nie tylko wtedy, gdy interesy stron całkowicie nawzajem się wykluczają, ale i wtedy, gdy przydzielenie określonego uprawnienia jednemu z podmiotów narusza sferę prawną drugiego podmiotu przez ograniczenie czy zniesienie przysługujących mu uprawnień, czy też nałożenie określonych obowiązków.

W sprawie toczącej się z odwołania członka zarządu spółki kapitałowej od decyzji obciążającej go odpowiedzialnością za zaległości składkowe tej spółki między odwołującym się a zainteresowaną spółką istnieje taka potencjalna sprzeczność interesów. Wyraża się ona przede wszystkim w tym, że obciążenie członka zarządu odpowiedzialnością za zaległości składkowe powoduje powstanie solidarnej odpowiedzialności za te zaległości między nim a spółką (art. 107 § 1 Ordynacji podatkowej

w związku z art. 31 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). O ile członek zarządu z pewnością jest zainteresowany uwolnieniem się od tej odpowiedzialności, obciążającej jego majątek osobisty, o tyle spółka, wręcz przeciwnie, ma interes w tym, aby nie być wyłącznie odpowiedzialną za te zobowiązania, bowiem spłacenie choćby ich części przez inny podmiot może mieć w danym momencie, biorąc pod uwagę kondycję finansową, znaczenie dla jej dalszego bytu. W takim zakresie, w jakim członek zarządu wcześniej zrealizował zaległości składkowe, zmniejsza się zadłużenie spółki wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, co oznacza możliwość uniknięcia przez spółkę egzekucji przez organ rentowy tej części zobowiązań z jej majątku, gdyby taki się „pojawił”. Bezskuteczność egzekucji z majątku spółki, będąca przesłanką odpowiedzialności członka zarządu spółki po myśli art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej w związku z art. 31 ustawy systemowej, jest bowiem stanem faktycznym, w którym z majątku podmiotu nie da się uzyskać zaspokojenia całości lub części należności. Nie jest zatem stanem niezmiennym, wobec czego nie można wykluczyć, że ze względu na różne okoliczności, które mogą powstać po stwierdzonej bezskuteczności egzekucji, należności publicznoprawne mogłyby być jednak zaspokojone z majątku spółki.

IV. Wyroki i postanowienia w sprawach z zakresu prawa pracy i w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych

1. Sprawy z zakresu prawa pracy

1.1. Źródła prawa pracy i zasada korzystności

W roku 2013 Sąd Najwyższy kilkakrotnie zajmował się kwestią autonomicznych źródeł prawa pracy. W wyroku z 19 marca 2013 r., I PK 220/12 Sąd Najwyższy wyraził zapatrywanie, że: „postanowienia autonomicznego prawa pracy mogą regulować zbieg przewidzianych w nich świadczeń, warunkując w ten sposób nabycie prawa do tych świadczeń. Moc prawna takich postanowień podlega ocenie z punktu widzenia art. 9 k.p.” Sąd Najwyższy podkreślił, odnosząc się do ustaleń faktycznych, że postanowienia rozdz. IV pkt 12 Pakietu Gwarancji Socjalnych zostały wprowadzone do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pozwanej. Stały się częścią tego układu, tj. źródłami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Istota zasady korzystności (zasady uprzywilejowania pracownika) wyrażonej w art. 9 § 2 k.p. polega na szczególnej ochronie interesów pracownika w ramach stosunku pracy przez zagwarantowanie mu uprawnień w ramach powszechnych minimalnych standardów i dopuszczeniu do ich rozszerzenia w swoistych źródłach prawa pracy. Ocena „korzystności” powinna mieć w tym rozumieniu charakter obiektywny, a nie odnosić się do subiektywnego przekonania pracownika.

Za istotną należy również uznać tezę wyroku Sądu Najwyższego z 3 lipca 2013r., I PK 62/13, zgodnie z którą: „zastosowanie zasady korzystności z art. 9 § 2 i 3 oraz 241²⁶ § 1 k.p. może nastąpić w przypadku stwierdzenia

niezgodności norm prawnych wynikających z różnych przepisów”.

1.2. Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji, mobbing

Część orzeczeń w okresie sprawozdawczym odnosiła się do zagadnień związanych z równym traktowaniem, zakazem dyskryminacji i problematyką mobbingu.

W wyroku z 27 czerwca 2013r., I PK 28/13, Sąd Najwyższy wyraził zapatrywanie, że nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) wyłączenie ze stażu pracy, od którego zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, okresów pracy zakończonych rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a w odniesieniu do okresów sprzed 2 czerwca 1996 r., także porzuceniem pracy w rozumieniu dawnego art. 65 k.p. W ocenie Sądu Najwyższego, odwołującego się szeroko do utrwalonej linii orzecznictwa, nagroda jubileuszowa jest (co wynika już z nazwy tego świadczenia) wyrazem uznania zasług uprawnionego, wyróżnieniem za lojalność przejawiającą się wieloletnią pracą zasadniczo na rzecz tego samego pracodawcy, czemu nie przeczy możliwość zaliczenia do stażu jubileuszowego okresów pracy dla innych pracodawców, na zasadach określonych w przepisach płacowych (układach zbiorowych lub regulaminach wynagradzania). Przepisy te, ustanawiając prawo do nagrody, mogą traktować okresy pracy u innych pracodawców w sposób mniej korzystny dla pracowników niż okresy zatrudnienia w danym zakładzie, a nawet mogą je całkowicie pomijać. Z tych względów, zdaniem Sądu Najwyższego, podobieństwo sytuacji pracowników, wynikające z posiadania określonego stażu pracy wymaganego do uzyskania nagrody (wspólna cecha istotna) nie wyłącza odstępstwa od nakazu ich

równego traktowania jako podmiotów podobnych, jeżeli następuje to z usprawiedliwionych powodów, odstępstwo takie służy interesowi, któremu należy przyznać pierwszeństwo przed interesem nierówno potraktowanych pracowników i jest uzasadnione dostatecznie istotnymi wartościami.

W wyroku z 28 maja 2013 r., I PK 262/12 Sąd Najwyższy przyjął, że: „funkcjonariusz służby celnej przed 1 stycznia 2011 r. jest chroniony przed dyskryminacją (w zakresie celu) na podstawie Konstytucji RP, dyrektywy Rady 2000/78/WE, a w zakresie środków tej ochrony na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych”. Sąd Najwyższy podkreślił, że przepisy Dyrektywy 2000/78/WE precyzyjnie określają, w jakich sytuacjach występuje dyskryminacja, jednak sankcje zostały pozostawione regulacji krajowej (art. 17 Dyrektywy). Dyrektywa wymaga jedynie, by sankcje miały charakter skuteczny, proporcjonalny i dolegliwy. Odszkodowanie zostało w nim wymienione jako środek przykładowy. Następnie Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że takim „środkiem” nie pozostają w odniesieniu do funkcjonariuszy przepisy art. 18^{3a} i kolejne k.p., gdyż nie ma ku temu podstaw w ustawie z 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej. W szczególności za sięganiem do kodeksu pracy nie może przemawiać art. 189 tej ustawy. Norma ta ma charakter procesowy, określając właściwość sądów pracy w sprawach o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy innych, niż wymienione w art. 188 ustawy. Nie oznacza to jednak, że w zakresie podstaw materialnoprawnych dla roszczeń można swobodnie sięgać do kodeksu pracy. Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że instrumenty dla takiej ochrony znajdują się w przepisach k.c. dotyczących ochrony dóbr osobistych.

W sprawie rozpoznanej przez Sąd Najwyższy 14 lutego 2013r., III PK 31/12, stwierdzono, że dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 w zw. z art. 264 § 1 k.p.) nie jest warunkiem koniecznym dochodzenia odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. za dyskryminującą

przyczynę wypowiedzenia. Sąd Najwyższy zauważył, 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. Na mocy art. 45 § 1 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, pracownikowi służy – 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 na celu sankcjonowanie tylko jednego ściśle określonego zachowania pracodawcy, a ich celem jest zniewelowanie 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. Odmiennie jest w odniesieniu do odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. – skutek naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników z zatrudnieniu nie ma znaczenia dla istoty jego odpowiedzialności, gdyż jest ono 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.

Odmienne niż ten przepis, art. 18^{3d} k.p. nie przewiduje górnej granicy odszkodowania.

Należy podkreślić, że powyższe stanowisko Sądu Najwyższego pozostaje w sprzeczności z wypowiedzią Sądu Najwyższego zawartą w wyroku z 19 czerwca 2012 r., II PK 265/11 (LEX Nr 1250568), oraz dyrektywami wynikającymi z wyroku z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, (OSNP z 2010 r., nr 19–20, poz. 227) i wskazanym tam orzecnictwem.

Za interesujący należy również uznać wyrok z 21 czerwca 2013r., III BP 4/12, w którym Sąd Najwyższy uznał że przy zasądzeniu zadośćuczynienia (z tytułu mobbingu) należy uwzględnić usprawiedliwione założenie, że zasądzone świadczenie powinno być w konkretnych okolicznościach sprawy odpowiednie, a przez to utrzymane w rozsądnych granicach, ukierunkowanych na utrzymanie dotychczasowych warunków i stopy życiowej osoby poszkodowanej, której rozstrój zdrowia powinien być skompensowany przez przyznanie odpowiedniej sumy. Zadośćuczynienie nie może prowadzić do wzbogacenia osoby poszkodowanej, ale do wyrównania krzywdy spowodowanej rozstrojem zdrowia doznany wskutek mobbingu.

W wyroku z 13 marca 2013r., II PK 214/12, Sąd Najwyższy uznał, że stwierdzenie przez sąd, że zachowanie pracodawcy nie stanowi mobbingu nie wyklucza uznania takiego zachowania za naruszenie dóbr osobistych pracownika w tym zwłaszcza jego godności, a w konsekwencji naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika – art. 11¹ k.p.

1.3. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę

Jak co roku od wielu lat, tak i w roku 2013 kilka orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczyło problematyki przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. W wyroku z 21 stycznia 2013 r., II PK 154/12, Sąd Najwyższy przyjął, że jeżeli działalność zakładu pracy wykonującego usługę na rzecz podmiotu zlecającego opiera się na aktywach materialnych, to przejście

zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.) – kolejnego wykonawcę, wymaga przejęcia istotnej części tych aktywów służących do wykonania tej usługi. Natomiast jeżeli działalność zakładu pracy wykonującego usługę na rzecz podmiotu zlecającego opiera się w zasadniczym zakresie na czynniku ludzkim, to przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.) – kolejnego wykonawcę tej usługi wymaga przejęcia większości wykonujących ją pracowników.

W wyroku z 6 lutego 2013 r., I PK 195/12 Sąd Najwyższy uznał, że: „1. Nieprzekazanie informacji o pełnym stanie osobowym pracowników zatrudnionych w przejętym zakładzie pracy nie wyłącza pracownicy korzystającej z urlopu wychowawczego spod oddziaływania art. 23¹ k.p. 2. Pozbawione skutków prawnych jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownicy przebywającej na urlopie wychowawczym dokonane przez poprzedniego pracodawcę po przejęciu jego zakładu pracy, choćby nie wyrejestrował on działalności gospodarczej z ewidencji”.

Sąd Najwyższy argumentował, że z dniem zbycia zakładu pracy w drodze umowy sprzedaży i przejęcia przedszkolnej działalności gospodarczej przez nabywcę były właściciel utracił władztwo prawne nad przedmiotem sprzedaży oraz status prawny pracodawcy w stosunkach pracy z zatrudnionymi w przedszkolu pracownikami. W konsekwencji podmiot „zbywający” zakład pracy utracił możliwość legalnego podejmowania skutecznych czynności prawnych w odniesieniu do stanu osobowego lub majątkowego przekazanego (zbytego) przedszkola. Powyższa konstatacja została wyrażona na tle wiążących Sąd Najwyższy ustaleń, zgodnie z którymi, pozwana (sukcesor po stronie pracodawcy) nabyła w drodze umowy sprzedaży nie tylko wyposażenie przedszkola (poprzednio prowadzonego), ale także logo i adres elektroniczny przedszkola oraz „w tym samym miejscu, w tych samych warunkach lokalowych, wreszcie z tymi samymi nauczycielami” przejęła i (od 1 grudnia 2010 r.) prowadziła przedszkole „realizując wcześniej przyjęty program (...)

przy akceptacji rodziców dzieci uczęszczających do tego przedszkola”. Taki stan oznaczał modelowy, tj. wręcz akademicki („podręcznikowy”) przykład przejścia zakładu pracy wraz z substratem osobowym, majątkowym, rzeczowym, własnościowo-intelektualnym i programowym.

Należy również odnotować wyrok z 9 maja 2013 r., II PK 323/12, w którym Sąd Najwyższy uznał, że próba uchylecia się kupującej spółki akcyjnej od skutków prawnych przedwstępnej umowy sprzedaży wyodrębnionej części spółki z o.o., na której podstawie doszło do przejścia zakładu pracy i zatrudnionych w niej pracowników na spółkę akcyjną (art. 23¹ § 1 k.p.), nie wywołuje (nie oznacza) powrotnego przejścia przejętego zakładu pracy na spółkę z o.o., jeżeli nie doszło do ponownego przejścia mienia i pracowników spółki akcyjnej przez spółkę z o.o., która kontestuje legalność i skuteczność uchylecia się spółki akcyjnej od skutków prawnych zawartej umowy sprzedaży. Sąd Najwyższy argumentował, że rezygnacja z dalszego prowadzenia działalności gospodarczej przez stronę umowy cywilnoprawnej, spowodowana trudnościami ekonomicznymi na rynku oferowanych towarów i usług, na które nie było zamówień, oraz faktyczne „porzucenie” zakładu pracy i przejętych pracowników, którzy nadal wykonywali pracę na rzecz i w interesie pracodawcy (który z mocy prawa przejął ich w trybie art. 23¹ § 1 k.p.), nie zwalnia tego pracodawcy (sukcesora prawnego po stronie pracodawczej) z odpowiedzialności za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy z przejętymi pracownikami.

Za ciekawy należy również uznać wyrok Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2013 r. I PK 34/13, w którym podkreślono, że wydzierżawienie przedsiębiorstwa lub jego części w trakcie postępowania upadłościowego z prawem zawarcia układu stanowi przejście zakładu pracy lub jego części w rozumieniu art. 23¹ k.p. W prawie polskim brakuje przepisu, który wyłączałby w tej sytuacji działanie art. 23¹ k.p. i jego skutek w postaci „przejścia” w rozumieniu powołanego przepisu.

1.4. Umowa o pracę na czas określony i na czas wykonywania określonej pracy

W kolejnych trzech orzeczeniach Sąd Najwyższy zajął się analizą zagadnień związanych z umowami o pracę na czas określony. W dwóch orzeczeniach z tej grupy (wyroki: z 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12; z 4 października 2013 r., I PK 67/13) Sąd Najwyższy interpretował przepisy tzw. ustawy antykryzysowej. W pierwszym z powołanych wyroków stwierdzono, że: „z art. 13 ust. 1 ustawy z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.) wynika niedopuszczalność zatrudnienia pracownika na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24 miesiące, licząc od dnia wejścia w życie ustawy (art. 35 ust. 2 tej ustawy)”. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy wyjaśniał, że z art. 35 ust. 1 ustawy tzw. antykryzysowej wynika, że do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy nie stosuje się przepisów art. 25¹ k.p. Oznacza to, że ustawodawca w odniesieniu do trwających stosunków pracy zawartych na czas określony zawiesił czasowo (w okresie obowiązywania ustawy – od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.) stosowanie art. 25¹ k.p., przewidującego mechanizm bezpośredniej konwersji trzeciej umowy na czas określony zawartej między tymi samymi stronami na kontrakt bezterminowy, umożliwiając zawieranie z pracownikiem dowolnej liczby umów na czas określony. Takie rozwiązanie normatywne, przyczyniając się do uelastyczenia rynku pracy, a zatem realizując jeden z celów ustawy, nieopatrzone dodatkowymi gwarancjami chroniącymi pracownika, otwierałoby pole do nadużyć w postaci zawierania wielokrotnych i długotrwałych umów o pracę na czas określony. W związku z tym ustawodawca objął grupę umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy antykryzysowej bezpośrednim działaniem nowych mechanizmów przewidzianych w art. 13 ustawy antykryzysowej, czyli zastosował zasadę bezpośredniego działania prawa,

zgodnie z którą od chwili wejścia w życie „nowego prawa” wyznacza ono sytuacje prawne także z elementem dawnym. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, należy jednocześnie odróżnić wpływ prawa nowego na tzw. zamknięte stany faktyczne od jego oddziaływania na stosunki w toku. O retroaktywności normy prawnej można mówić jedynie wtedy, gdy zakres zastosowania nowej normy obejmuje tzw. zamknięte stany faktyczne, tzn. stany faktyczne, które nastąpiły w przeszłości, rodząc określone skutki prawne po stronie podmiotu. Jeżeli natomiast skutki (następstwa) prawne zdarzeń, stanów rzeczy i stosunków prawnych powstałych przed wejściem w życie nowych norm trwają w chwili ich wejścia w życie, to normy modyfikujące ich skutki (następstwa) *pro futuro*, nie mają charakteru retroaktywnego. Dochodzi bowiem wówczas nie do retroaktywnego, ale bezpośredniego działania nowych norm, czyli do pozornej retroaktywności (retrospektywności). Sąd Najwyższy podkreślił, że przepisy intertemporalne ustawy antykrzysowej nie przewidują jej stosowania do umów o pracę na czas określony rozwiązanych przed jej wejściem w życie, wobec czego nie ma podstaw do uznania, że ustawodawca nadał w tym zakresie ustawie moc wsteczną. Przepis art. 35 ust. 2 tej ustawy stanowi o stosowaniu do umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy jej art. 13, a zatem przewiduje w tym zakresie bezpośrednie działanie prawa nowego, modyfikując *pro futuro* skutki prawne tego zdarzenia zapoczątkowanego pod rządami dawnych przepisów, ale trwającego w chwili wejścia w życie nowej ustawy. Ma tu zastosowanie zasada międzyczasowa, odnosząca się powszechnie do zobowiązań o charakterze trwałym, jakimi są niewątpliwie zobowiązania ze stosunków pracy. Ustawodawcy zależało na tym, by nowe unormowania weszły w życie jak najprędzej. Chodziło o szybką i w założeniu przejściową interwencję legislacyjną dla zapobieżenia skutkom kryzysu, w tym o złagodzenie skutków ekonomicznych kryzysu, dotyczących zarówno przedsiębiorców, jak i pracowników, przez uelastycznienie mechanizmów zatrudniania. Zastosowano zasadę bezpośredniego

stosowania ustawy nowej do stosunków prawnych nawiązanych pod rządem starej ustawy w zakresie oceny skutków zdarzeń zaistniałych po wejściu w życie nowej. Oznacza to, że następstwa takiego zdarzenia należy oceniać według przepisów nowej ustawy w odniesieniu do tego odcinka czasu, przez jaki trwają one pod rządami tej ustawy. Z tego wynika zaś, że przewidziany w art. 13 ust. 1 ustawy antykrzysowej okres 24 miesięcy (dopuszczalnego trwania zatrudnienia na podstawie umów terminowych) należy liczyć od daty wejścia w życie nowych regulacji.

Powyższe stanowisko Sądu Najwyższego zostało rozwinięte w drugim z powołanych orzeczeń. Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że przekroczenie 24-miesięcznego okresu zatrudnienia, które następuje w czasie trwania kolejnej umowy o pracę zawartej na czas określony prowadzi do jej przekształcenia w umowę na czas nieokreślony. W stanie faktycznym przedmiotowej sprawy, powód rozpoczął pracę w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny do 31 lipca 2001 r., a następnie pracodawca zawierał z nim umowy o pracę na czas określony. Pierwsza taka umowa została zawarta na okres od 1 sierpnia 2001 r. do 28 lutego 2002 r. Następnie została ona przedłużona aneksem z 28 stycznia 2002 r. do 31 grudnia 2004 r. Kolejna umowa została zawarta na okres od 1 stycznia 2005 r. do 31 grudnia 2009 r. 31 grudnia 2009 r. strony zawarły umowę o pracę na okres od 1 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2011 r., a 22 grudnia 2011 r. na okres od dnia 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. Ta ostatnia umowa przewidywała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania przez każdą ze stron za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. 19 stycznia 2012 r. pracodawca wręczył powodowi pismo wypowiedające umowę o pracę, z zastosowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Odnosząc rozważania prawne do powyższych okoliczności faktycznych sprawy, Sąd Najwyższy stwierdził, że do przekroczenia 24-miesięcznego okresu doszło 22 sierpnia 2011 r. (dwa lata po wejściu w życie ustawy antykrzysowej), gdyż ustawa weszła w życie w okresie wiążącej

strony umowy na czas określony. Tym samym, od tego czasu łącząca strony umowa na czas określony pozostawała w sprzeczności z art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej. Konkludując, Sąd Najwyższy uznał, że skutkiem przekroczenia 24-miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie umów na czas określony jest przekształcenie umowy terminowej w umowę na czas nieokreślony, której wypowiedzenie podlega reżimowi stosownych przepisów kodeksu pracy.

W kolejnym orzeczeniu (wyrok z 21 stycznia 2013 r., II PK 155/12) dotyczącym wyróżnionej problematyki, Sąd Najwyższy wyraził zapatrywanie, że umowa o pracę zawarta z prezesem zarządu spółki akcyjnej na czas pełnienia funkcji – do dnia odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie zarządu za rok obrotowy będący ostatnim rokiem kadencji, może być kwalifikowana jako umowa o pracę na czas wykonywania określonej pracy (art. 25 § 1 k.p.).

1.5. Zakaz konkurencji

Z orzeczeń zapadłych w roku 2013 w sprawach dotyczących zagadnień związanych z zakazem konkurencji wymienić należy trzy wyroki.

W wyroku z 12 lutego 2013 r., II PK 166/12, Sąd Najwyższy wyjaśniał, że zakaz konkurencji ma swój zakres przedmiotowy. Kodeks pracy posługując się w art. 101¹ § 1 pojęciem „działalność konkurencyjna”, pojęcia tego jednak nie definiuje. W konsekwencji prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego zakazu konkurencji zostało pozostawione stronom umowy (pracodawcy i pracownikowi) – jednakże przy uwzględnieniu kryterium przedmiotu prowadzonej przez pracodawcę działalności. Sąd Najwyższy przyjął, że konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się – chociażby częściowo – z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy

lub mu zagraża. Zajmowanie się interesami konkurencyjnymi jest równoznaczne z działaniem podejmowanym w celach zarobkowych lub udziałem w przedsięwzięciach lub transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść), chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców. Oznacza to, że przedmiot zakazu może odnosić się do przedmiotu faktycznie prowadzonej lub zaplanowanej (potencjalnej) działalności pracodawcy, jak i wykraczać poza tę działalność w sytuacji, gdy interesom pracodawcy zagraża działalność pracownika związana z produkcją dóbr lub świadczeniem usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (dóbr lub usług o charakterze substytucyjnym). Najważniejsze i podstawowe kryterium rozstrzygające o prowadzeniu (lub nieprowadzeniu) działalności konkurencyjnej stanowi przedmiot działalności przedsiębiorstw – przedsiębiorstwa pracodawcy (byłego pracodawcy) oraz przedsiębiorstwa, w którym swoją aktywność zawodową realizuje pracownik po ustaniu stosunku pracy. Istotne jest przy tym, w ocenie Sądu Najwyższego, że dla istnienia konkurencyjności wystarczy częściowe pokrywanie się zakresów działalności zakazanej, wynikającej z umowy o zakazie konkurencji. Ostatecznie Sąd Najwyższy, w przedmiotowej sprawie uznał, że: „1. Naruszenie zakazu konkurencji dotyczące ubocznej (nie podstawowej) działalności pracodawcy może implikować konieczność oddalenia powództwa o odszkodowanie z art. 101² k.p. 2. Złożenie przez byłego pracownika w każdym następnym miesiącu, po rozwiązaniu stosunku pracy, zawartego w umowie o zakazie konkurencji oświadczenia o powstrzymaniu się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, może być ocenione jako spełnienie warunku określonego w art. 89 k.c., obligującego pracodawcę do wypłaty odszkodowania z art. 101² § 1 k.p.”.

Za wymagający odnotowania uznać należy także wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2013 r., II PK 194/12, w którym Sąd Najwyższy uznał za kluczowe udzielenie odpowiedzi na pytanie: czy w sytuacji niezawarcia umowy

o zakazie konkurencji podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy można traktować jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). W ocenie Sądu Najwyższego nie można przyjąć, że podejmowanie działalności konkurencyjnej lub też świadczenie pracy dla konkurenta jest automatycznie równoznaczne z naruszeniem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Za takim wnioskiem przemawia w szczególności przyjmowany dotychczas sposób rozumienia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz odmienność dóbr chronionych na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 101¹ k.p. Jak zaznaczył Sąd Najwyższy, zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie przyjmowano do tej pory, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy należy wiązać z obowiązkiem nieszkodzenia pracodawcy. Omawianą powinność określa się z reguły jako nakaz powstrzymania się od wszystkiego, co mogłoby godzić w majątkowe i niemajątkowe interesy zakładu pracy. Sąd Najwyższy ostatecznie przyjął, że „w przypadku niezawarcia z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji podjęcie działalności konkurencyjnej uzasadnia z reguły jedynie wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zachodzić będzie jedynie wyjątkowo, w przypadkach szczególnie uzasadnionych niewywiązywaniem się pracownika ze swoich obowiązków bądź niekorzystnym wpływem dodatkowego zatrudnienia dla interesów pracodawcy”.

1.6. Rozwiązanie stosunku pracy (rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę i innego niż umowny stosunku pracy; rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika; szczególna ochrona przed rozwiązaniem)

Rozwiązanie stosunku pracy to zagadnienie, które było przedmiotem wielu orzeczeń Sądu Najwyższego w 2013 r. W wyroku z 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12 Sąd Najwyższy przyjął, że nawet jednorazowa, drobna

kradzież przez pracownika mienia pracodawcy uzasadnia rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 k.p.). Mieniem pracodawcy w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. jest także mienie, którym pracodawca dysponuje z innych niż własność tytułów prawnych. W przedmiotowej sprawie pracownik ukradł ok. 0,5 kg. śrub (8 mm). Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy. Następnie Sąd Najwyższy, odwołując się do swojego wcześniejszego orzecznictwa przypomniał, że przy ocenie „ciężkości” naruszenia obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę dotychczasowy przebieg pracy oraz postawę pracownika. Jednocześnie jednak podkreślić należy, że w sytuacji pewnych zachowań, jeśli nie wystąpią wyjątkowe okoliczności łagodzące, nawet jednorazowe naruszenie może być podstawą rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (wyrok SN z 2 grudnia 2004 r., I PK 86/04, LEX Nr 145746). Takim zachowaniem jest w świetle dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego kradzież mienia pracodawcy.

Z kolei w wyroku z 17 maja 2013 r., II PK 263/12 Sąd Najwyższy uznał, że niewykonywanie pracy sumiennie i starannie nie jest równoznaczne z ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 100 § 1 i art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

W sprawie zakończonej wydaniem wyroku z 20 września 2013 r., II PK 6/13 Sąd Najwyższy stwierdził, że: „bezzasadne odsunięcie pracownika od wykonywania pracy, skutkujące nadto utratą wyższego wynagrodzenia, pracownik może uznać za podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.”. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że pracodawca nie może, według własnego dowolnego uznania, zrezygnować z obowiązku świadczenia przez pracownika pracy. Zawieszenie w wykonywaniu pracy jest odstępstwem od reguły wynikającej z art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którą zobowiązanie

pracodawcy polega nie tylko na wynagrodzaniu pracownika, ale także na jego zatrudnieniu, czyli na umożliwieniu pracownikowi faktycznego wykonywania pracy. Pracodawca jest zobowiązany do „zatrudnienia pracownika”, a więc dostarczenia mu pracy zgodnie z umową (treścią nawiązanego stosunku pracy), co oznacza, że jeżeli tego nie czyni, to działa wbrew swojemu zobowiązaniu i w tym znaczeniu jego zachowanie jest bezprawne.

Natomiast w wyroku z 4 czerwca 2013 r., I PK 209/12 Sąd Najwyższy uznał, że: „wcześniejsze natychmiastowe rozwiązanie przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. stosunku pracy (z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika), nie wymaga zaskarżenia późniejszej czynności prawnej pracodawcy zmierzającej do natychmiastowego rozwiązania nieistniejącego, tj. wcześniej rozwiązanego przez pracownika stosunku pracy”.

Kolejne orzeczenia dotyczą problematyki rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem samorządowym. W wyroku z 12 czerwca 2013 r., I PK 2/13 Sąd Najwyższy podkreślił, że przeniesienie pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym do pracy w innej jednostce samorządowej w drodze porozumienia pracodawców na podstawie art. 22 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1468 ze zm.) nie powoduje rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą dotychczasowym i nawiązania nowego stosunku pracy z jednostką, w której pracownik ma być zatrudniony. Zmiana pracodawcy dokonywana w trybie art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych następuje w ramach tego samego stosunku pracy, który podlega jedynie modyfikacji, między innymi w zakresie podmiotu zatrudniającego, a tego ustawowego skutku nie niweczy zawarcie nowej umowy o pracę z pracownikiem samorządowym przeniesionym w omawianym trybie do innej jednostki samorządowej. Omawiana regulacja realizuje cele ustawy o pracownikach samorządowych, jakimi było „stworzenie podstaw do zbudowania sprawnego

i profesjonalnego wykonywania zadań przez samorząd terytorialny” oraz „spójnego zarządzania zasobami ludzkimi w administracji samorządowej” (por. uzasadnienie projektu ustawy, Sejm RP VI kadencji, nr druku 752). Wyrazem tego jest uzależnienie przeniesienia pracownika samorządowego do pracy w innej jednostce nie tylko od jego wniosku lub zgody, ale przede wszystkim od nienaruszenia ważnego interesu jednostki dotychczas zatrudniającej pracownika oraz istnienia ważnych potrzeb po stronie jednostki przejmującej. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest nałożenie na dotychczasowego pracodawcę obowiązku przekazania do jednostki, w której pracownik ma być zatrudniony, całości dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy.

W drugim wyroku (z 2 października 2013 r., II PK 12/13) Sąd Najwyższy rozważał, czy przepisy kodeksu pracy dotyczące roszczeń przysługujących w razie rozwiązania stosunku pracy mają zastosowanie do mianowanych pracowników samorządowych na podstawie art. 54 ust. 2 w związku z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, albowiem ta ustawa nie zawiera regulacji w tym zakresie i czy odnosi się to również do art. 39 k.p., bo tylko w takiej sytuacji może być zastosowany przepis art. 57 § 2 k.p. wiążący wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikiem podlegającym ochronie przed wypowiedzeniem, między innymi, na podstawie art. 39 k.p. Jak zaznaczył Sąd Najwyższy, ustawa o pracownikach samorządowych nie zawiera wyraźnego wyłączenia zastosowania art. 39 k.p. do stosunków pracy mianowanych pracowników samorządowych, co jednak nie może być uznane jako dorozumiane włączenie tego przepisu, który ma ograniczony zakres regulacji. Ponadto należy mieć na uwadze to, że w zakresach dotyczących bytu i trwałości stosunków pracy z mianowania szczegółowa materia normatywna pragmatyk służbowych ma charakter zupełny i wyczerpujący, a ustawa o pracownikach samorządowych jedynie wyjątkowo i w sposób wyraźny (pozytywny) odsyła

do stosowania niektórych konkretnie wskazanych przepisów kodeksu pracy (por. np. art. 30 ust. 2, art. 43c ust. 1, czy art. 55 ust. 8 ustawy). Regulacja sposobów i trybu zmiany lub rozwiązania stosunku pracy mianowanego pracownika samorządowego jest w ustawie o pracownikach samorządowych wyczerpująca i zupełna, wymienia w sposób enumeratywny w art. 55 ust. 1 pkt 1 – 5 przyczyny, które mogły doprowadzić do wypowiedzenia przez pracodawcę tego stosunku pracy, przy czym obowiązywała jedynie przez okres przejściowy (do 31 grudnia 2011 r. – por. art. 55 ust. 1 ustawy), ponieważ z 1 stycznia 2012 r. stosunki pracy z mianowania przekształciły się z mocy prawa w umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony (por. art. 54 ust. 1 ustawy). Prowadzi to do uznania, że art. 39 k.p., który reguluje wyłącznie zakaz wypowiedzenia umów o pracę, do szczególnej regulacji statusu mianowanych pracowników samorządowych w okresie przejściowym nie został włączony. W związku z powyższym, Sąd Najwyższy podkreślił, że stosunek pracy mianowanego pracownika samorządowego nie jest chroniony na podstawie art. 39 k.p., wobec czego takiemu pracownikowi, z którym pracodawca rozwiązał niezgodnie z prawem stosunek pracy bez wypowiedzenia w tzw. wieku przedemerytalnym, nie przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.).

W innym orzeczeniu (wyrok z 10 czerwca 2013 r., II PK 304/12) Sąd Najwyższy zawarł tezę, że konsekwencją rozwiązania stosunku pracy z radnym bez zgody rady gminy, w razie ustalenia, że wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była rzeczywista likwidacja stanowiska pracy, która uniemożliwia przywrócenie radnego do pracy, jest obowiązek Sądu rozważenia alternatywnych roszczeń pracownika, określonych w art. 45 § 2 k.p.

W wyroku z 29 maja 2013 r., II PK 281/12 Sąd Najwyższy uzasadniał tezę, że: „rozwiązanie umowy o pracę z powodu posiadania przez pracownika uprawnień emerytalnych może stanowić rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu

art. 2 pkt 5 lit. c ustawy z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r., poz. 216)”. Sąd Najwyższy argumentował, że posiadanie przez pracownika uprawnień emerytalnych nie jest okolicznością dotyczącą pracodawcy, ale również nie leży po stronie pracownika, gdyż stanowi jedynie konsekwencję określonych uregulowań ustawowych. Jest to okoliczność obiektywna, niezależna od pracownika, niewynikająca z jego woli, niezwiązana ani z wykonywaniem lub zdolnością do wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, ani z jego osobą. Natomiast realizowana przez pracodawcę polityka kadrowa uzasadniająca rozwiązanie stosunków pracy z pracownikami, którzy spełnili warunki do nabycia świadczeń emerytalnych stanowi przyczynę dotyczącą pracodawcy, a nie pracownika. Przyczyny niedotyczące pracownika to przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne przyczyny, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika.

Za interesującą, w ramach wyróżnionej tematyki, należy uznać także wyrok z 24 czerwca 2013 r., II PK 315/12 zgodnie z którym, podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z osobą odbywającą staż urzędniczy w sądzie nie może stanowić art. 12 ust. 1 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury. Podstawą rozwiązania umowy o pracę z takim pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy może być art. 52 § 1 k.p.

Odnotować należy także postanowienie z 5 czerwca 2013 r., III PK 111/12, w którym Sąd Najwyższy sformułował tezę, że: „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, nawet wówczas gdy pracodawca podjął już decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę, jeśli decyzja ta (w formie pisemnej) do pracownika jeszcze nie dotarła w taki sposób, aby mógł on realnie zapoznać się z jej treścią (art. 53 § 3 k.p.)”.

Z kolei w wyroku z 4 czerwca 2013 r., I PK 26/13 Sąd Najwyższy podkreślił, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodu niezawinionej utraty zdolności do wykonywania pracy wskutek orzeczonej umiarkowanej niepełnosprawności pracownika może być uzasadnione tylko wtedy, gdy taki stan niepełnosprawności obiektywnie uniemożliwia (wyklucza) wykonywanie podstawowych lub istotnych obowiązków pracowniczych przez pracownika niepełnosprawnego, pomimo zastosowania racjonalnie usprawiedliwionych usprawnień jego stanowiska pracy. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że stan niepełnosprawności określonego stopnia, który ogranicza możliwości wykonywania zatrudnienia (dla celów orzekania o niepełnosprawności) w rozumieniu ustawy o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, nie zawsze oznacza stan niezdolności do pracy „dla celów rentowych”, dlatego nie wyklucza zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych nawet z orzeczoną umiarkowaną niepełnosprawnością. Przeciwnie, w przepisach kodeksu pracy zawarte są: zasada równego traktowania pracowników niepełnosprawnych oraz odpowiadający jej zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, które uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi niepełnosprawnemu w istocie rzeczy tylko „w oderwaniu od jego niepełnosprawności”, albo wtedy, gdy stan niepełnosprawności nie może być skompensowany (wyrównany) dostępnymi pracodawcy proporcjonalnymi metodami lub środkami dostosowawczymi. Z tego powodu niezawiniona utrata zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek niepełnosprawności pracownika uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy tylko wtedy, gdy pracownik niepełnosprawny obiektywnie traci zdolność do wykonywania istotnych czynności pracowniczych na zajmowanym stanowisku pracy, wymaganych do dalszego trwania i racjonalnego realizowania stosunku pracy, pomimo wprowadzenia lub braku możliwości zastosowania racjonalnych i proporcjonalnych udogodnień w świadczeniu pracy przez pracownika niepełnosprawnego, połączonego z niemożliwością zapewnienia innej

odpowiedniej pracy pracownikowi, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek niepełnosprawności wywołanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, a pracownik ten nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach lub rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (art. 231 k.p.).

O szczególnej ochronie stosunku pracy traktowały kolejne orzeczenia Sądu Najwyższego. W sprawie rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy 7 maja 2013 r., I PK 285/12 podkreślono, że objęcie ochroną szczególną działacza związkowego (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) jest skuteczne z chwilą poinformowania pracodawcy o pracownikach podlegających tej ochronie. W ocenie Sądu Najwyższego, jeżeli pracodawca ma wątpliwości, co do spełnienia przesłanki objęcia ochroną szczególną powinien podjąć działania w celu ich rozstrzygnięcia. Jeżeli tego nie uczyni lub dokona błędnych ustaleń, to obciąży go ryzyko poniesienia skutków naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (braku zgody na rozwiązanie stosunku pracy), a w konsekwencji uwzględnienie przez sąd roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie.

W wyroku z 8 marca 2013 r., II PK 208/12 Sąd Najwyższy wyraził konstatację: „1. Przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) nie ogranicza ochrony związkowej tylko do zachowań pracownika objętych działalnością związkową.

2. Objęcie pracownika ochroną związkową bezpośrednio po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia umowy o pracę z powołaniem się na przyczynę formalnie niezwiązaną z aktywnością związkową pracownika, nie oznacza w każdym przypadku nadużycia prawa do tej ochrony (art. 32 ust. 1 pkt 1 tej ustawy w związku z art. 8 k.p.).

3. Pracodawca nie może uwolnić się od obowiązku zapłaty pracownikowi przywróconemu do pracy wyrokiem sądu wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (art. 47 *in fine* k.p.) z powołaniem się na nadużycie

prawa do ochrony związkowej z tego powodu, że wskazał przyczynę wypowiedzenia formalnie niezwiązaną z prowadzoną przez pracownika działalnością związkową, jeśli przyczyna ta została uznana przez sąd za bezzasadną”.

Za interesujący należy również uznać wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2013 r., II PK 262/12, w którym Sąd Najwyższy podkreślił, że organizacja międzyzakładowa stanowi „odmianę” organizacji zakładowej dla sytuacji, w których organizacja zakładowa nie mogłaby działać. Uzasadnione pozostaje zatem jednakowe traktowanie obu rodzajów organizacji związkowych. Nie ma podstaw do wyłączenia szczególnej ochrony działacza międzyzakładowej organizacji związkowej po upływie kadencji.

Należy również odnotować wyrok z 24 czerwca 2013 r., II PK 341/12 w którym Sąd Najwyższy uznał, ustalenie iż zwolnienia grupowe trwały w okresie przekraczającym 30 dni, o którym stanowi art. 1 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) obliuguje do oceny, czy w następnym okresie 30 dni doszło do wypowiedzenia wymienionej w tym przepisie liczby umów o pracę z przyczyn niezależnych od pracowników. W tym kontekście, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, iż zgodnie z art. 1 dyrektywy Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. U. L 225 z 1998 r., s.16–21 ze zm.) zwolnienia grupowe oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi – bądź, w okresie trzydziestu dni: co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników; co najmniej 10% liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników; co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej

300 pracowników; bądź – w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach. W ocenie Sądu Najwyższego, prawodawca unijny podszedł liberalnie do kwestii ram czasowych zwolnień grupowych, pozostawiając państwu implementującemu tę dyrektywę, wybór bądź 30 albo 90 dni okresu rozliczeniowego, co zdaniem Sądu Najwyższego implikuje możliwość badania, czy w kolejnych trzydziestodniowych okresach doszło do zwolnienia z przyczyn niezależnych od pracowników adekwatnej liczby zatrudnionych. Ma to znaczenie dla oceny zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Kilka orzeczeń Sądu Najwyższego w 2013 r. dotyczyło problematyki związanej z wypowiedzeniami zmieniającymi. Spośród nich należy wskazać na wyrok z 8 marca 2013 r., II PK 197/12, w którym Sąd Najwyższy wyraził zapatrywanie, że zakończenie obowiązywania układu zbiorowego pracy (art. 241⁸ § 1 k.p.) stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego (warunki wynagradzania) bez względu na to, że u pracodawcy obowiązuje regulamin wynagradzania wprowadzony niezgodnie z regulacjami wynikającymi z art. 77² k.p. Istotne jest czy nowo wprowadzone zasady wynagradzania były uzasadnione uwarunkowaniami ekonomicznymi pracodawcy, czy zaproponowane wynagrodzenie nie miało charakteru dyskryminującego lub czy odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu i czy uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W wyroku z 9 maja 2013 r., II PK 248/12 Sąd Najwyższy przyjął, że przewidziane w art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. wymaganie wskazania związkowi zawodowemu przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie warunków płacy może zostać uznane za spełnione mimo braku przedstawienia warunków płacowych, jakie pracodawca zamierza zaproponować konkretnemu pracownikowi, gdy – ze źródeł pochodzących od pracodawcy – związkowi znane są już te propozycje oraz nowe zasady wynagradzania.

Należy również odnotować wyrok z 9 maja 2013 r., II PK 245/12, w którym Sąd Najwyższy uznał, że wykonanie prawomocnego wyroku o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy nie może polegać na kolejnym wypowiedzeniu reaktywowanego stosunku pracy z powołaniem się na przyczynę znaną pracodawcy przed prawomocnym przywróceniem do pracy, która mogła i powinna być wskazywana przez pracodawcę jako okoliczność sprzeciwiająca się możliwości lub celowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.) w poprzedniej prawomocnie osądzonej sprawie o przywrócenie do pracy (art. 366 k.p.c.).

1.7. Wynagrodzenie za pracę

W tak wyróżnionej grupie orzeczeń Sądu Najwyższego należy uznać za istotny wyrok z 24 czerwca 2013 r., II PK 347/12, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że: „nieważne jest postanowienie umowne o odroczeniu terminu płatności wynagrodzenia za pracę (art. 18 § 2 k.p.)”. Z kolei w wyroku z 7 marca 2013 r., I PK 158/12 Sąd Najwyższy podkreślił, że: „brak przepisu płacowego nie stoi na przeszkodzie prawu pracownika do dodatkowego wynagrodzenia za wykonywanie dodatkowych obowiązków, które nie zostały określone w umowie o pracę”.

Wynagrodzenie osób zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach to zagadnienie, które było przedmiotem kolejnych dwóch orzeczeń Sądu Najwyższego (wyrok z 18 lutego 2013 r., II PK 164/12; wyrok z 7 maja 2013 r., II PK 260/12).

W pierwszym z nich Sąd Najwyższy stwierdził, że wynagrodzenie miesięczne w rozumieniu art. 5 ust. 1 i art. 8 ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 306 ze zm.) nie musi być wynagrodzeniem jednoskładnikowym. Odesłanie w umowie o pracę z prezesem zarządu spółki komunalnej do regulaminu wynagradzania oznacza przyznanie określonego składnika wynagrodzenia na warunkach i w wysokości obowiązującej

w chwili zawarcia tej umowy, niepodlegającego dalszym, automatycznym modyfikacjom związanym ze zmianą tego regulaminu. Sąd Najwyższy podkreślił, że w przeciwnym razie prowadziłoby to do sytuacji, w której pracownik zarządzający zakładem pracy sam decydowałby o podwyżce wynagrodzenia, modyfikując postanowienia regulaminu w sposób odpowiadający jego interesom. *Ratio legis* art. 241²⁶ § 2 k.p. wyjaśnił Sąd Najwyższy, wskazując, że: „pracownicy zarządzający zakładem pracy są podmiotami aktywnie uczestniczącymi w tworzeniu zakładowych układów zbiorowych pracy i podpisują ten układ w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną” (art. 241²³ w związku z art. 3¹ k.p.). W art. 241²⁶ § 2 k.p. chodzi więc o to, aby tacy pracownicy nie podejmowali decyzji o przysługujących im świadczeniach wynagrodzeniowych. Podobnie rzecz się ma z regulaminem wynagradzania, który ustala pracodawca (art. 77² § 4 k.p.), a więc w istocie pracownik zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

W drugim, z grupy wymienionych orzeczeń Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że: „1. Postanowienie porozumienia stron rozwiązującego umowę o pracę (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) przyznające pracownikowi odprawę z art. 12 ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi w zakresie przewyższającym limit określony w art. 13 tej ustawy, jest nieważne z mocy prawa.

2. Przyznanie pracownikowi świadczenia rekompensującego mu rezygnację z korzystania ze szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia, nie podlega ograniczeniom, o których mowa w art. 13 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi”.

Z ustaleń faktycznych zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji wynikało, że sporna „odprawa” w rzeczywistości stanowiła rekompensatę dla pracownika za dobrowolną rezygnację z kontynuowania u strony powodowej zatrudnienia, które było objęte szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Pracodawca przewidywał, że nie uzyska zgody rady gminy na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem,

który był radnym, a bez niej nie mógłby w sposób zgodny z prawem, jednostronnie rozwiązać umowy o pracę. W tej sytuacji, zdaniem Sądu Najwyższego, w części rekompensującej pracownikowi utratę zatrudnienia (rezygnację z przysługującej pracownikowi szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy) nie można mówić o „odprawie” jako świadczeniu będącemu formą (pieniężną) „podziękowania” (gratyfikacji) za wykonaną przez niego pracę, przyznanemu pracownikowi przy okazji ustania zatrudnienia. W tym zakresie świadczenie to stanowiło „odszkodowanie”, rekompensatę za rezygnację z korzystania z sytuacji prawnej (szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia) przedstawiającej określoną wartość majątkową. Takie świadczenie (odszkodowanie) nie podlega ograniczeniom, o których mowa w art. 13 ustawy „kominowej”. Sporne świadczenie uzgodnione przez strony stosunku pracy, miało – co najmniej w części przewyższającej trzykrotność wynagrodzenia za pracę – charakter odszkodowawczy, gdyż rekompensowało pozwanemu utratę zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy wskutek dobrowolnej rezygnacji z korzystania z prawa do ochrony trwałości stosunku pracy. Świadczenie to wyrównywało również pozwanemu pracownikowi utratę wynagrodzenia za pracę w okresie wypowiedzenia, który w jego sytuacji wynosiłby 3 miesiące (było podobne do odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia). W związku z tym takie odszkodowanie nie było odprawą, o której stanowi art. 12 ustawy „kominowej”, a więc nie ma do niego zastosowania sankcja z art. 13 tej ustawy.

Kolejne dwa orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczą kwestii wynagradzania lekarzy w związku z pełnieniem dyżurów medycznych. W wyroku z 4 czerwca 2013 r., I PK 293/12 Sąd Najwyższy stwierdził, że: „za czas dyżuru medycznego pracowników przysługuje zawsze (za każdą godzinę dyżuru) wynagrodzenie obliczane jak za godziny nadliczbowe (według art. 151¹ § 1³ k.p.), niezależnie od tego, czy pełnienie dyżuru spowodowało przekroczenie obowiązującego pracownika medycznego wymiaru czasu pracy (art. 32 ust. 4 ustawy z 30 sierpnia

1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej oraz art. 95 ust. 5 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej)”.

W kolejnym wyroku (z 8 października 2013 r., III PK 110/12) Sąd Najwyższy przyjął, że lekarz, który godzi się na pełnienie dyżurów medycznych w wymiarze wyłączającym możliwość wykonywania pracy w pełnym wymiarze normalnego czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie nabywa prawa do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z tego powodu w normalnym czasie pracy (art. 80 i art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 32 ja ust. 1 ustawy z 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, tekst jednolity: Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.).

Te orzeczenia stanowią rozbieżną próbę wyjaśnienia problemów wynikających z trudności w organizacji czasu pracy lekarzy w powiązaniu z pełnieniem przez nich dyżurów medycznych. Czas pracy lekarzy nie może przekraczać 7 godzin i 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin i 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 32g ust. 1 ustawy z 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, tekst jednolity: Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm., obecnie art. 93 ust. 1 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej Dz. U. 2013 poz. 217). Konieczne jest też respektowanie ustawowych okresów odpoczynku.

1.8. Niewypłacalność pracodawcy

W sprawie zakończonej wydaniem wyroku 28 maja 2013 r., I PK 294/12 Sąd Najwyższy stwierdził, że: „*de lege lata* państwo członkowskie ma swobodę w ustalaniu daty niewypłacalności. Obowiązująca wersja skodyfikowana dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z 22 października 1980 r. nie zobowiązuje państw członkowskich do zabezpieczenia roszczeń pracowników na każdym etapie postępowania upadłościowego. Określenie daty niewypłacalności jako daty uprawomocnienia się orzeczenia sądu upadłościowego nie jest po 2002 r. sprzeczne ze standardami UE”.

1.9. Strajki i protesty pracownicze

Wypowiedzenie umowy o pracę w kontekście uchylenia się pracodawcy od skutków oświadczenia woli na zasadzie art. 87 k.c., to tematyka dwóch kolejnych wyroków Sądu Najwyższego z 20 maja 2013 r. (I BP 8/12 i I PK 292/12). Wyrażono w nich pogląd, że: „1. Odejście od łóżek pacjentów przez lekarzy stanowi zaniechanie podstawowego obowiązku pracowniczego. 2. Groźba takiego działania może być kwalifikowana jako zagrożenie strajkiem nielegalnym. 3. Pracodawca, który w tego rodzaju okolicznościach zawarł porozumienie zmieniające treść warunków pracy może uchylić się od skutków swego oświadczenia woli na zasadzie art. 87 k.c.”

O konsekwencjach zorganizowania nielegalnego strajku traktuje wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2013 r., I PK 216/12, w którym Sąd Najwyższy wyraził zapatrywanie, że „1. Bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się od dnia zorganizowania (przeprowadzenia) nielegalnego strajku, jeżeli pracodawca dysponował dostateczną wiedzą o tych okolicznościach. 2. Referendum strajkowe powinno być przeprowadzone z uwzględnieniem liczby wszystkich pracowników zakładu pracy”.

1.10. Czas pracy i podróże służbowe

W wyroku z 8 marca 2013 r., II PK 204/12 Sąd Najwyższy zajmował się kwestią pracy w godzinach nadliczbowych i uznał, że praca w dniu wolnym (art. 147 k.p.) nie musi być równoznaczna z pracą w godzinach nadliczbowych, gdy pracownik nie wykonywał pracy ponad normę wynikającą z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (art. 151³ k.p.). Sąd Najwyższy argumentował, że przepis art. 147 k.p. odnosi się do sytuacji zwykłej (typowej), tj. gdy pracownik realizuje obowiązujący go pełny wymiar czasu pracy. Wówczas liczba dni wolnych jest ściśle określona i każda praca w dniu wolnym powoduje przekroczenie norm czasu pracy. Oznacza to, że przepis art. 147 k.p. ma swój zakres (przedmiot) regulacji i w związku z art. 130 oraz

art. 129 k.p. gwarantuje pracownikowi określoną liczbę dni wolnych od pracy. Jeżeli pracodawca błędnie ustalił w harmonogramie dni wolne, to z tego faktu nie zawsze wynika praca w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych wynika z pracy wykonywanej ponad obowiązujące normy czasu pracy (art. 151 § 1 k.p.). Ta zasada odnosi się również do sytuacji z art. 151³ k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 k.p. wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

W orzeczeniu z 18 stycznia 2013 r., II PK 144/12, Sąd Najwyższy analizował zagadnienie podróży służbowej dotyczącej kierowców w transporcie międzynarodowym. Uznał on, że kierowcy ci pracują w warunkach stałego przemieszczania się i podróży nie stanowi u nich zjawiska wyjątkowego. Nie wykonują incydentalnie zadania związanego z oddelegowaniem poza miejsce pracy, lecz ich charakter pracy wymusza nieustanne przebywanie w trasie. Nie ma do nich zastosowania ani hipoteza ani dyspozycja art. 77⁵ § 1 k.p. (czyżby Sąd Najwyższy do uzasadnienia uchwały z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08). Odnośnie do kierowców transportu międzynarodowego, ich praca za granicą nie oznaczała pracy w podróży służbowej, według stanu prawnego obowiązującego przed zmianą ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (na podstawie art. 4 pkt 1 ustawy z 12 lutego 2010 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym) czyli przed 3 kwietnia 2010 r. Ta zmiana stanowiła reakcję prawodawcy na wykładnię przyjętą w powyższej uchwale Sądu Najwyższego. Obecnie, uzasadnione jest stwierdzenie, że Wobec kierowców występuje autonomiczne rozumienie podróży służbowej. Wcześniej strony nie mogły zakwalifikować pracy jako podróży służbowej w powszechnym (ustawowym) rozumieniu – art. 77⁵ § 1 k.p. Systemowo zatrudnienie pracownicze nie może

polegać na stałym (codziennym) wykonywaniu pracy w podróży służbowej. Podróż służbowa to sytuacja wyjątkowa w zatrudnieniu. Pracownik sporadycznie wykonuje zadanie w podróży służbowej, które różni się od zwykłej pracy. Pociąga to dalsze konsekwencje w systemie prawa w zakresie rozliczania świadczeń z podróży służbowej jako nieskładających się na wynagrodzenie za pracę, a zatem niestanowiących przychodu podlegającego podatkowi i składkom na ubezpieczenia społeczne.

1.11. Urlopy

Kolejne orzeczenie Sądu Najwyższego zostało wyodrębnione z uwagi na analizę zasad wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. W wyroku z 9 maja 2013 r., II PK 199/12 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że: „dyrektywa wynikająca z przepisów o urlopach wypoczynkowych wymaga udzielenia pracownikowi urlopu zaległego przed bieżącym (art. 161, art. 168 k.p.)”. Jak zauważył Sąd Najwyższy, stan faktyczny sprawy to sytuacja, w której pracownik nie wykorzystuje na bieżąco urlopu, stąd powstaje urlop zaległy, który często kumuluje się aż do ustania zatrudnienia, kiedy za prawo do urlopu przysługuje ekwiwalent pieniężny. W aspekcie samego wypoczynku, nie ma znaczenia, czy pracownik korzysta z urlopu bieżącego czy z urlopu zaległego. Dopiero w przepisie art. 167¹ k.p. występuje zwrot o urlopie „zaległym”, co prowadzi do stwierdzenia, że taki urlop powinien być wykorzystywany w okresie wypowiedzenia, łącznie z proporcjonalnym urlopem bieżącym.

1.12. Przedawnienie roszczeń

W kilku orzeczeniach Sąd Najwyższy zajął się w roku 2013 problematyką przedawnienia roszczeń. Za istotny należy uznać wyrok z 6 lutego 2013 r., I PK 184/12, w którym Sąd Najwyższy wyjaśnił, że początek biegu przedawnienia roszczenia o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika (art. 291 § 2 k.p.) należy odnosić do daty powstania w majątku

pracodawcy faktycznego uszczerbku majątkowego. Początkiem biegu 3-letniego terminu przedawnienia jest dzień, w którym w majątku pracodawcy powstał faktyczny uszczerbek będący skutkiem niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu Najwyższego, kluczowe znaczenie ma ustalenie daty powstania szkody. W żadnym razie nie można przyjąć, że data powstania szkody w postaci odsetek od nieterminowo uiszczonych należności podatkowych powinna zostać ustalona w okresie związanym z obowiązkiem zapłaty podatku. W tym czasie pracodawca nie poniósł żadnej szkody. Szkoda rzeczywista (uszczerbek) wystąpiła znacznie później, w dacie zapłaty przez powoda rat podatku i odsetek.

Odnosić należy również wyrok z 10 kwietnia 2013 r., II PK 272/12, w którym Sąd Najwyższy przyjął, że roszczenia związku zawodowego o zwrot zakładowemu funduszowi świadczeń socjalnych środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na fundusz (art. 8 ust. 3 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych) ulegają przedawnieniu określonemu w art. 291 § 1 k.p.

W sprawie rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy 15 kwietnia 2013 r., I PK 271/12 podkreślono, że: „termin przedawnienia roszczenia o odprawę z tytułu naruszenia pakietowej/układowej gwarancji zatrudnienia ocenionej jako zobowiązanie bezterminowe jest wymuszony przez ustawodawcę i zaczyna biec od momentu powstania możliwości wezwania pracodawcy do spełnienia świadczenia w najwcześniejszym z możliwych terminów, tj. z momentem rozwiązania stosunku pracy wbrew gwarancji. Roszczenie to, jako roszczenie ze stosunku pracy przedawnia się na zasadzie art. 291 k.p.”

O przedawnieniu roszczenia i stosowaniu art. 442 § 1 k.c. i art. 442¹ k.c. traktują dwa kolejne wyroki Sądu Najwyższego. W pierwszym z nich (z 4 kwietnia 2013 r., II PK 236/12) podkreślono, że zastosowanie uchylonego art. 442 § 1 zdanie drugie k.c. po wejściu w życie ustawy nowelizującej kodeks cywilny z 16 lutego 2007 r.

i przyjęcie, że roszczenie z tytułu szkody na osobie przedawniło się na podstawie tego przepisu przed ujawnieniem się uszczerbku na zdrowiu, samodzielnie oznacza sprzeczność skorzystania z zarzutu przedawnienia z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 5 k.c.), jeżeli poszkodowany dochodzi roszczeń przed upływem trzech lat od dowiedzenia się o szkodzie i osobie obowiązanej do jej naprawienia. Z bezspornych ustaleń faktycznych sprawy wynikało, że choroba powoda (pylica płuc) ujawniła się 2 lutego 2010 r. a 16 marca 2010 r. wydano decyzję stwierdzającą, że jest to choroba zawodowa (została wywołana pracą górniczą pod ziemią). Nastąpiło to po upływie 10 lat od ustania zatrudnienia powoda w kopalni. Zatrudnienie powoda, które tę chorobę wywołało, ustało 31 lipca 1994 r. W tym stanie faktycznym nie było prawidłowe oddalenie powództwa po uwzględnieniu zarzutu, że roszczenie uległo przedawnieniu z końcem lipca 2004 r. na podstawie art. 442 § 1 zdanie drugie k.c., czyli w czasie, gdy szkoda nie została jeszcze ujawniona (roszczenie nie było wymagalne i nie mogło być skutecznie dochodzone przed sądem). Powód wniósł pozew przed upływem trzech lat od dowiedzenia się o szkodzie i osobie zobowiązanej do jej naprawienia a w tej sytuacji skorzystanie przez stronę pozwaną z zarzutu przedawnienia roszczenia należy uznać za nadużycie prawa (art. 5 k.c.).

W drugim orzeczeniu (z 10 lipca 2013 r., II PK 316/12) Sąd Najwyższy uznał, że: „roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę z tytułu choroby zawodowej (art. 445 § 1 k.c.) przedawnia się na zasadach określonych w art. 442¹ § 3 k.c., jeżeli choroba ta ujawniła się po 9 sierpnia 2007 r., mimo że do wejścia w życie ustawy z 16 lutego 2007 r. nowelizującej kodeks cywilny upłynął termin 10 lat, o którym była mowa w uchylonym art. 442 § 1 zdanie drugie k.c., liczony od ustania narażenia na tę chorobę”.

1.13. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

Z orzeczeń zapadłych w 2013 r. w sprawach dotyczących zagadnień związanych

z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych wskazać należy dwa wyroki. W wyroku z 7 maja 2013 r., I PK 296/12, Sąd Najwyższy przyjął, że roszczenie o zwrot środków z funduszu świadczeń socjalnych wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy powinno dotyczyć tylko tej części, która została wydatkowana z naruszeniem ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, (tekst jednolity: Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.). Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w sprawie przyjął, że nie każde naruszenie przepisów ustawy przesądza o obowiązku zwrotu całości wydatkowanych środków z funduszu świadczeń socjalnych. Wobec powyższego konieczne jest ustalenie stopnia (ciężkości) naruszenia przepisów ustawy i w jakiej części środki z funduszu zostały wydatkowane niezgodnie z przepisami ustawy. Jedynie ta część wydatkowanych środków powinna zostać zwrócona funduszowi. Wobec tego, że przepis art. 8 ust. 3 ustawy stanowi jedynie o zwrocie środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy, nie można w ocenie Sądu Najwyższego, przyjmując, że celem tego przepisu jest sankcjonowanie wszelkich niezgodnych z przepisami zachowań pracodawcy, co mogłoby prowadzić nie tylko do rekompensaty strat, ale i do nieuzasadnionego przysporzenia funduszowi środków.

W wyroku z 9 maja 2013 r., II PK 247/12 Sąd Najwyższy zawarł tezę, że: „nie korzystając z ochrony prawa pracy (art. 8 k.p.) nieważne z mocy samego prawa te postanowienia umowy rozwiązującej stosunek pracy za porozumieniem stron, które zobowiązywały pracodawcę do zapłaty „odszkodowania”, w tym w wysokości 112 miesięcznych wynagrodzeń powoda (potencjalnie łącznie ponad 2,4 mln zł), za niespłacone przezeń raty pożyczki mieszkaniowej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, gdyż takie uzgodnienia sprzeciwiały się naturze umowy pożyczki oraz przepisom ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz. U. z 2012 r., poz. 592 ze zm.), a także nazwanym i nienazwanym zasadom współżycia społecznego (art. 58 § 2 i 3 k.c. oraz art. 353¹ *in fine* k.c. w związku z art. 300 k.p.)”.

1.14. Stosunek pracy nauczycieli i nauczycieli akademickich

Ważne wypowiedzi Sądu Najwyższego w 2013 r. dotyczą interpretacji art. 20 i 22 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.). Za istotny należy uznać wyrok z 26 lutego 2013 r., **I PK 194/12**, w którym Sąd Najwyższy przyjął, że dyrektor szkoły może rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym w ograniczonym wymiarze zajęć (art. 22 ust. 2 ustawy z 26 lutego 1982 r. – Karta Nauczyciela, tekst jednolity: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) w razie zaistnienia przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, uniemożliwiających dalsze zatrudnienie tego nauczyciela w wymiarze co najmniej połowy obowiązującego go pensum”.

W wyroku z 27 lutego 2013 r., **I PK 199/12**, zawarto konstatację, że: „zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela) zobowiązuje dyrektora szkoły do złożenia nauczycielowi takiej propozycji tylko wtedy, gdy przed upływem ustawowego terminu wypowiedzenia dyrektor szkoły dysponuje pewną wiedzą o możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w takim rozmiarze (nie niższym niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć)”.

Z powyższymi orzeczeniami koresponduje również wyrok z 18 lutego 2013 r., **II PK 146/12**, w którym Sąd Najwyższy zawarł tezę: „1. Zmiany organizacyjne w danym roku szkolnym powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania, w wyniku których nauczycielowi mianowanemu obniżono za jego zgodą wymiar zajęć na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. ze zm.), nie mogą stanowić podstawy do rozwiązania z tym nauczycielem stosunku pracy w następnym roku szkolnym, jeśli nie nastąpiły kolejne tego typu zmiany

uniemożliwiające zatrudnienie tego nauczyciela w ustalonym (obniżonym) wymiarze zajęć. 2. Zmiany planu nauczania należy odnosić do liczby godzin przewidywanych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania (zajęć) w poszczególnych klasach w porównaniu do roku poprzedniego”.

W omawianej tematyce wskazać należy na wyrok z 26 marca 2013 r., **III PK 37/12**, zgodnie z którym: „1. W przypadku zmian organizacyjnych lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć nie stosuje się wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. ze względu na tryb postępowania wyczerpująco uregulowany w art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, który nie przewiduje objęcia nauczyciela ochroną w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.). 2. Nauczycielowi, który przyjął propozycję ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie do wysokości wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze zajęć, której nie wykonuje”. Wyrokując w sprawie Sąd Najwyższy uzasadniał, że nauczyciel w wieku przedemerytalnym, który wyraził zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem (art. 22 ust. 2 tej ustawy), w istocie rzeczy przy staje (godzi się) na porozumienie zmieniające nauczycielski stosunek pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Ze względu na akceptację porozumienia ograniczającego nauczycielskie zatrudnienie do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem (art. 22 ust. 2 tej ustawy), bezpodstawne i nieuzasadnione okazały się zarzuty naruszenia niezastosowania wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.) do modyfikacji nauczycielskiego stosunku pracy, bo wypowiedzenia zmieniającego nie stosuje się do stosunków pracy z mianowania, ze względu

na całościowo i wyczerpująco uregulowany w art. 20 ust. 1 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela odrębny tryb postępowania w razie obiektywnie ustalonej konieczności redukcji nauczycielskiego zatrudnienia z przyczyn określonych w art. 20 Karty Nauczyciela. To, że w Karcie Nauczyciela istotnie nie zostały uregulowane konsekwencje (sankcje) za naruszenie trybu postępowania wyczerpująco uregulowanego w przepisach Karty Nauczyciela oznacza tylko tyle, że w razie niezgodnych z przepisami tej ustawy zachowań pracodawcy (naruszenia trybu postępowania z art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), mają posiłkowe zastosowanie przepisy kodeksu pracy o uprawnieniach nauczyciela w razie niezasadzonego lub niezgodnego z prawem trybu postępowania w okolicznościach wymienionych w art. 20 Karty Nauczyciela (art. 45 i nast. k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela).

W ramach omawianej tematyki, za interesującą należy uznać wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2013 r., II PK 195/12, w którym zawarto tezę, że przepis art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty nie wyklucza odwołania nauczyciela ze stanowiska kierowniczego z końcem roku szkolnego i za wypowiedzeniem, z powodu likwidacji tego stanowiska. W takiej sytuacji nie jest wymagana uprzednia opinia kuratora oświaty. W ocenie Sądu Najwyższego opinia kuratora oświaty wymagana jest tylko w przypadku odwołania bez wypowiedzenia w czasie roku szkolnego, czyli sytuacji kwalifikowanej, zatem odmiennej od zasady odwoływania z końcem roku szkolnego i za wypowiedzeniem.

Ze stosunkiem pracy nauczycieli akademickich wiążą się dwa kolejne wyroki Sądu Najwyższego (z 27 lutego 2013 r., II PK 171/12; z 11 kwietnia 2013 r., I PK 259/12). W pierwszym z nich Sąd Najwyższy przyjął, że do stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego nie ma zastosowania zakaz wypowiedzenia umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z art. 41 k.p. (art. 123 i art. 124 ustawy z 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U. Nr 164

poz. 1365 ze zm. w związku z art. 5 k.p. i art. 136 ust. 1 tego Prawa).

W drugim powołanym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że: „artykuł 118 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.), upoważnia do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim tylko rektora, a nie inną osobę wskazaną w statucie uczelni lub zatwierdzonym przez rektora podziale czynności”.

1.15. Zatrudnienie w spółkach

Z orzeczeń zapadłych w 2013 r. w sprawach dotyczących zagadnień związanych z zatrudnieniem w spółkach należy wskazać na wyrok z 13 marca 2013 r., II PK 214/12, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że: „zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy jest obiektywnie rzeczą biorąc niekorzystne dla pracownika, a faktu tego nie zmienia zachowanie przez niego prawa do wynagrodzenia”. Z tego względu porozumienie pracownika z pracodawcą dopuszczające takie zwolnienie powinno być szczególnie uważnie ocenione w świetle przepisów o wadach oświadczeń woli i pod względem zgodności z zasadą uprzywilejowania pracownika (art. 18 § 1 i 2 k.p.), która ogranicza zasadę *volenti non fit iniuria*. Sytuacja taka oznacza odejście od normalnego układu rzeczy, w którym pracownik wykonuje umówioną pracę, ma kontakt ze współpracownikami, zachowuje pozycję zawodową i ma możliwość kontrolowania swojej sytuacji w zakładzie. Odsunięcie od pracy z inicjatywy pracodawcy przerywa ten normalny układ, podważa pozycję pracownika w oczach innych pracowników, kontrahentów lub klientów zakładu, najczęściej też jest zapowiedzią dalszych niekorzystnych zdarzeń. Jest to niewątpliwie sytuacja odbiegająca na niekorzyść od stanu wynikającego z przepisów prawa pracy, zgodnie z którymi może on wykonywać pracę zgodnie z umową, tak jak inni pracownicy. Ocenę tę mogą zmienić jedynie ważne względy, jak np. utrata zaufania do pracownika uzasadniona obiektywnymi

i istotnymi przyczynami, wymagającymi odsunięcia go od pracy do czasu wyjaśnienia sytuacji. Porozumienie o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy wymaga szczególnej ostrożności w sytuacji, gdy odsunięcie od obowiązków następuje w niejasnych dla pracownika okolicznościach, bez przedstawienia przez pracodawcę powodów takiego postępowania. Pogląd ten koresponduje w pewnym sensie z wyrażonym w powyższym wyroku z 20 września 2013 r., II PK 6/13, wyżej omówionym.

W tej samej sprawie Sąd Najwyższy podkreślił, że w świetle art. 371 § 6 i art. 375 k.s.h. oraz art. 9 § 1 k.p., regulamin zarządu spółki akcyjnej nie może być podstawą kompetencji tego organu do dokonywania czynności prawnych dotyczących zmiany treści stosunku pracy pracowników spółki.

1.16. Zagadnienia procesowe

W 2013 r. wiele orzeczeń zapadłych w sprawach z zakresu prawa pracy dotyczyło kwestii proceduralnych. Spośród licznych wątpliwości związanych z wprowadzeniem do postępowania cywilnego środka prawnego przewidzianego w art. 394¹ § 1¹ k.p.c. (zażalenia na uchylenie wyroku sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania), obcego dotychczasowemu systemowi środków odwoławczych, na pierwszy plan wysuwało się pytanie o granice kognicji Sądu Najwyższego przy jego rozpoznawaniu i o charakter tego zażalenia. Na pierwsze pytanie odpowiadają dwa postanowienia Sądu Najwyższego. W pierwszym z nich (z 25 stycznia 2013 r., I PZ 28/12) stwierdzono, że w postępowaniu zażaleniowym prowadzonym na podstawie art. 394¹ § 1¹ k.p.c., Sąd Najwyższy kontroluje jedynie, czy sąd odwoławczy prawidłowo zakwalifikował określoną sytuację procesową jako odpowiadającą przyjętej podstawie orzeczenia kasatoryjnego. W drugim postanowieniu z 9 lipca 2013 r., III PZ 5/13, Sąd Najwyższy przyjął, że zażalenie przewidziane w art. 394¹ § 1¹ k.p.c. jest skierowane przeciwko uchyleniu wyroku i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania, a zatem ocenie

w tym postępowaniu zażaleniowym może być poddany jedynie ewentualny błąd sądu odwoławczego przy kwalifikowaniu określonej sytuacji procesowej jako odpowiadającej powołanej przez ten sąd podstawie orzeczenia kasatoryjnego (art. 386 § 2 lub § 4 k.p.c.).

Charakter zażalenia rozważał Sąd Najwyższy w postanowieniu z 19 listopada 2013 r., I PZ 18/13 i stwierdził, że w postępowaniu zażaleniowym prowadzonym na podstawie art. 394¹ § 1¹ k.p.c. Sąd Najwyższy bada wyłącznie prawidłowość zastosowania w sprawie art. 386 § 2 i § 4 k.p.c. i nie rozpoznaje żadnych innych zarzutów podnoszonych w zażaleniu. W związku z powyższym podkreślił, że sąd pierwszej instancji, który ocenia zasadność zgłoszonego żądania pozwu na podstawie przepisów prawa materialnego, choćby nawet niewłaściwie zastosowanych, orzeka co do istoty sprawy. W tej sytuacji nie może być mowy o „zaniechaniu zbadania materialnoprawnej podstawy żądania”.

W postanowieniu z 12 czerwca 2013 r., III PZ 3/13 Sąd Najwyższy stwierdził, że: „zażalenie do Sądu Najwyższego nie przysługuje na orzeczenie sądu drugiej instancji w przedmiocie uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji, zniesienia postępowania przed tym sądem i przejęcia sprawy do rozpoznania”.

Zagadnienie związania prawomocnym orzeczeniem sądu, było przez Sąd Najwyższy analizowane w szeregu orzeczeniach, spośród których należy wyróżnić następujące tezy:

- „Prawomocny wyrok ustalający, że wyłączenie winnym wypadku przy pracy był pracownik ma znaczenie prejudycjalne w razie dochodzenia przez poszkodowanego od pracodawcy cywilnoprawnych roszczeń za szkody wyrządzone tym wypadkiem, wobec czego w tym późniejszym procesie kwestia winy nie może być w ogóle badana (art. 365 § 1 k.p.c.)” (orzeczenie z 10 kwietnia 2013 r., II PK 136/12);
- „W procesach o zmianę wysokości renty wyrównawczej (art. 907 § 2 k.c.) zachodzi związanie prawomocnym wyrokiem przynajmniej tą rentą w zakresie zasady

odpowiedzialności dłużnika i stopnia tej odpowiedzialności, w tym przyczynienia się poszkodowanego do szkody, w określonym tym wyrokiem rozmiarze (art. 365 § 1 k.p.c.)” (orzeczenie z 7 maja 2013 r., I PK 306/12);

- „Jeśli sąd zasądza na rzecz pracownika odszkodowanie na podstawie art. 56 § 1 k.p., zamiast żądanego przywrócenia do pracy w wyniku ustalenia, że pracodawca jedynie uchybił wymaganom formalnym przy rozwiązywaniu stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ale wskazane w nim przyczyny rzeczywiście zaistniały i uzasadniały zastosowany tryb i przyjęcia, że z tego względu uwzględnienie zgłoszonego żądania jest niemożliwe, to w innym postępowaniu między tymi samymi stronami kwestia przyczyn zwolnienia pracownika z pracy nie może być ponownie badana (art. 365 § 1 k.p.c.)” (orzeczenie z 15 maja 2013 r., III PK 50/12);
- „Prawomocny wyrok oddalający powództwo o zasądzenie części roszczenia ma moc wiążącą w sprawie (art. 365 § 1 k.p.c.), w której powód dochodzi pozostałej jego części wtedy, gdy obie części roszczenia wynikają z tego samego stosunku prawnego i oparte są na tych samych okolicznościach faktycznych” (orzeczenie z 7 marca 2013 r., I PK 181/12).

W orzeczeniach Sądu Najwyższego z 2013 r. należy wyróżnić także to, które dotyczyło ustalenia jurysdykcji krajowej. Sąd Najwyższy przyjął w postanowieniu z 27 lutego 2013 r., II PK 207/13, że: „jeżeli pracownik zatrudniony przez zagranicznego pracodawcę i świadczący pracę w tym państwie dochodzi roszczeń związanych z wykonywaną pracą, to nie ma podstaw do uznania jurysdykcji sądów polskich z uwagi na to, że postępowanie rekrutacyjne zostało przeprowadzone przez podmiot polski (art. 5 pkt 5 tzw. nowej konwencji ługańskiej)”.

Należy odnotować następujące tezy orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących postępowania kasacyjnego:

- „Skarga kasacyjna nie przysługuje od postanowienia o umorzeniu postępowania na skutek zawarcia ugody sądowej, której przedmiotem była kara porządkowa” (orzeczenie z 21 czerwca 2013 r., III PZ 4/13);
- „Wniesienie opłaty od skargi kasacyjnej do sądu pierwszej instancji stanowi podstawę jej odrzucenia (art. 398⁶ § 2 k.p.c.)” (orzeczenie z 23 maja 2013 r., II PZ 9/13);
- „Nieprawidłowe, a przez to nieskuteczne, jest doręczenie stronie niepełnego uzasadnienia wyroku i to niezależnie od liczby brakujących stron tekstu. Doręczenie stronie niepełnego tekstu uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji implikuje potrzebę zarządzenia ponownego doręczenia i od daty tego doręczenia biegnie dwumiesięczny termin do złożenia skargi kasacyjnej” (orzeczenie z 23 maja 2013 r., II PZ 11/13);
- „Złożenie wniosku restytucyjnego unieumożliwia wydanie wyroku reformatoryjnego, choćby były spełnione przesłanki z art. 398¹⁶ k.p.c.” (orzeczenie z 3 lipca 2013 r., I PK 62/13);
- „Jeżeli sąd w postępowaniu apelacyjnym nie uznaje ustaleń sądu pierwszej instancji za własne, lecz neguje je, przeprowadza uzupełniające postępowanie dowodowe i jedynie wybiórczo odwołuje się do niektórych ustaleń pierwszej instancji, nie wskazując w jakim zakresie uznaje je za prawidłowe, to Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym nie może sięgać do ustaleń sądu pierwszej instancji, nawet gdy jest widoczne, że ustalenia sądu odwoławczego są niepełne. Sąd Najwyższy jest bowiem związany ustaleniami faktycznymi przyjętymi w podstawie zaskarżonego wyroku i nie może ich samodzielnie uzupełniać (art. 398¹³ § 2 k.p.c.)” (orzeczenie z 4 kwietnia 2013 r., II PK 237/12).

Problematyki postępowania zażaleniewego dotyczyły następujące tezy:

- „Żadna z metod wykładni art. 394 § 1 i art. 394¹ § 2 k.p.c. nie prowadzi do

wniosku o dopuszczalności zażalenia do Sądu Najwyższego na postanowienie sądu drugiej instancji w przedmiocie rozpoznania zażalenia na zarządzenie przewodniczącego” (orzeczenie z 14 października 2013 r., II PZ 22/13);

- „Niedopuszczalne jest zażalenie na postanowienie sądu drugiej instancji zwalnijące jedynie od części opłaty sądowej od skargi kasacyjnej, a zarzuty przeciwko takiemu niezaskarżalnemu orzeczeniu mogą być przedmiotem zażalenia na postanowienie o odrzuceniu nienależycie opłaconej skargi kasacyjnej, gdyby nieuzasadniona odmowa całkowitego zwolnienia od kosztów sądowych miała wpływ na sprawiedliwy osąd sprawy (art. 380 w związku z art. 394¹ § 1 *in principio* k.p.c. w zw. z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP)” (orzeczenie z 16 kwietnia 2013 r., II PZ 6/13).

Natomiast w zakresie odnoszącym się do postępowania apelacyjnego Sąd Najwyższy sformułował następujące tezy:

- „Jeżeli sąd odwoławczy poweźmie wątpliwości co do rzeczywistego zakresu zaskarżenia, nie jest uprawniony do dokonywania we własnym zakresie interpretacji treści środka odwoławczego, lecz powinien skorzystać z możliwości wyjaśnienia powstałych wątpliwości przez samego skarżącego (art. 373 zdanie drugie k.p.c.)” (orzeczenie z 24 czerwca 2013 r., II PK 307/12);
- „Wydanie orzeczenia kasatoryjnego przez sąd drugiej instancji, któremu Sąd Najwyższy – po uchyleniu jego wyroku – przekazał sprawę do ponownego rozpoznania jest niedopuszczalne art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.” (orzeczenie z 22 sierpnia 2013 r., II PZ 19/13).

Wznowienia postępowania dotyczyły następujące tezy:

- „Art. 404 k.p.c. nie stanowi samodzielnej przesłanki wznowienia postępowania. Przepis ten zawiera jedynie uzupełnienie regulacji z art. 403 § 1 pkt 2 k.p.c.” (orzeczenie z 28 maja 2013 r., III PZ 2/13);

- „Niedopuszczalna jest skarga o wznowienie postępowania zakończonego prawomocnym postanowieniem o umorzeniu postępowania na podstawie art. 182¹ § 1 k.p.c. z uwagi na ogłoszenie upadłości połączonej z likwidacją majątku spółki występującej w charakterze strony pozwanej” (orzeczenie z 24 stycznia 2013 r., III PZ 14/12).

Nieważności postępowania dotyczyły następujące orzeczenia:

- „1. Naruszenie art. 321 k.p.c. powoduje nieważność postępowania tylko wówczas, gdy oznacza zaistnienie jednej z przesłanek określonych w art. 379 k.p.c. 2. Sąd drugiej instancji może z urzędu uwzględnić naruszenie art. 321 § 1 k.p.c. przez sąd pierwszej instancji, tylko w przypadku, gdy prowadziło to do nieważności postępowania (art. 378 § 1 k.p.c.)” (orzeczenie z 26 marca 2013 r., II PK 216/12);
- „Obecność w składzie sądu drugiej instancji sędziów orzekających drugi raz w tej samej sprawie po jej uchyleniu do ponownego rozpoznania przez sąd pierwszej instancji nie powoduje nieważności postępowania (art. 386 § 5 w związku z art. 379 pkt 4 k.p.c.)” (orzeczenie z 11 kwietnia 2013 r., I PK 259/12).

2. Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych

2.1. Sprawy o emeryturę

W wyroku z 8 stycznia 2013 r., I UK 362/12, Sąd Najwyższy orzekł, że jeżeli przesłanka nabycia prawa do emerytury, w postaci rozwiązania stosunku pracy (art. 184 ust. 2 ustawy emerytalnej w brzmieniu przed 1 stycznia 2013 r.) została spełniona po złożeniu wniosku, ale przed wydaniem decyzji, to nic nie stoi na przeszkodzie w nabyciu tego prawa. Zasadniczym problemem w sprawie było określenie daty spełnienia warunków do nabycia świadczenia emerytalnego. Problem powyższy nie został

wprost rozstrzygnięty przez ustawodawcę. Nie ulega jednak wątpliwości, że prawo do świadczeń z ubezpieczenia emerytalnego i rentowego powstaje z dniem spełnienia wszystkich wymaganych prawem warunków (art. 100 ustawy o emeryturach i rentach z FUS). Występujący w sprawie problem czasu oceny decyzji przez sąd był już wielokrotnie rozstrzygany przez Sąd Najwyższy. W wyroku z 12 kwietnia 2012 r., II UK 235/11 (niepublikowany), stwierdzono, że odstępstwo od zasady badania legalności decyzji na dzień jej wydania jest uzasadnione szczególnie w sytuacji oceny prawa do świadczenia uzależnionego, między innymi, od warunku rozwiązania stosunku pracy. Sąd Najwyższy przyjmuje ostatecznie, że jeżeli powyższe wymaganie zostanie spełnione nawet po wydaniu decyzji – w trakcie postępowania odwoławczego przed sądem – nie ma przeszkód, aby sąd, stwierdziwszy spełnienie pozostałych przesłanek tego prawa, przyznał świadczenie.

Kwestii prawa do świadczenia emerytalnego dotyczył także wyrok z 19 marca 2013 r., I UK 560/12, w którym wskazano, że brak rozwiązania stosunku pracy w dniu osiągnięcia przez ubezpieczonego wieku uprawniającego do nabycia prawa do emerytury stoi na przeszkodzie nabycia tego prawa (art. 184 ust. 1 i 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2013 r.).

Z kolei w postanowieniu z 18 kwietnia 2013 r., II UK 269/12, Sąd Najwyższy wskazał, że warunek rozwiązania stosunku pracy z art. 184 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, we wcześniejszym brzmieniu, dotyczył zatrudnienia, w którym ubezpieczony pozostawał w dniu osiągnięcia wieku emerytalnego, ewentualnie w dniu później złożonego wniosku o przekazanie środków zgromadzonych na rachunku w otwartym funduszu emerytalnym. Zgodnie z art. 100 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, prawo do omawianej emerytury (*in abstracto*) powstaje z dniem spełnienia wszystkich warunków wymaganych do nabycia tego prawa. Przez pryzmat tego właśnie uregulowania należy ustalać moment, kiedy pozostawanie w zatrudnieniu

wyłącza prawo do świadczenia. Skoro prawo do świadczenia powstaje po ziszczeniu się wszystkich jego warunków, to decydujące znaczenie ma status ubezpieczonego w momencie, kiedy spełnią się wszystkie pozostałe przesłanki prawa do świadczenia – niezwiązane z pozostawaniem w stosunku pracy. Z tego względu przesłanki prawa do emerytury ustala się na dzień rozwiązania stosunku pracy, a późniejsze nawiązanie kolejnego stosunku pracy (nawet przed złożeniem wniosku o emeryturę) pozostaje bez wpływu na to prawo.

Natomiast obowiązek rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą – jako warunek realizacji nabytego prawa do emerytury – nie ma zastosowania do osób, które nabyły to prawo w okresie od 8 stycznia 2009 r. do 31 grudnia 2010 r., tak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 24 kwietnia 2013 r., II UK 299/12. Jest to efektem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 13 listopada 2012 r., K 2/12 (OTK-A 2012 nr 10, poz. 121), w którym Trybunał uznał, iż art. 28 ustawy z 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o finansach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 257, poz. 1726 oraz z 2011 r. Nr 291, poz. 1707) w związku z art. 103a ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, dodanym przez art. 6 pkt 2 ustawy z 16 grudnia 2010 r., w zakresie, w jakim znajduje zastosowanie do osób, które nabyły prawo do emerytury przed 1 stycznia 2011 r., bez konieczności rozwiązania stosunku pracy, jest niezgodny z zasadą ochrony zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, wynikającą z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Ponadto w wyroku z 14 sierpnia 2013 r., III UK 118/12, Sąd Najwyższy wskazał, że zastosowanie art. 103a ustawy o emeryturach i rentach z FUS wobec emerytów, którzy nabyli prawo do emerytury przed 8 stycznia 2009 r. nie narusza zasady ochrony praw nabytych ani zasady zaufania obywateli do Państwa i stanowionego przez nie prawa. Ubezpieczeni, którzy uzyskali prawo do emerytury po usunięciu od 8 stycznia 2009 r., jako dodatkowego warunku

wypłaty emerytury, niepozostawania w stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą, uzyskali świadczenia z tytułu osiągnięcia wieku emerytalnego oraz posiadania odpowiedniego stażu ubezpieczeniowego. Mogli oni – działając w zaufaniu do państwa i stanowionego przez nie prawa i nie spodziewając się niekorzystnej jego zmiany w przyszłości – podjąć decyzję co do przejścia na emeryturę bez uprzedniego rozwiązania stosunku pracy, w przekonaniu, że emerytura będzie im wypłacana. Ponowne wprowadzenie od 1 stycznia 2011 r. warunku rozwiązania stosunku pracy jako warunku emerytalnego mogło stanowić dla nich zaskoczenie, nie było jednak zaskoczeniem wobec tych wszystkich emerytów, którzy uzyskali prawo do świadczeń przed 1 stycznia 2011 r. Nie wszyscy oni zostali – przez wprowadzenie art. 103a ustawy o emeryturach i rentach z FUS – postawieni przez ustawodawcę w takiej niekorzystnej sytuacji ze względu na wcześniej podjęte decyzje. W szczególności nie dotyczy to tych, którzy przeszli na emeryturę pod rządem art. 103 ust. 2a ustawy o emeryturach i rentach, przed 8 stycznia 2009 r. Tym emerytom znany był i obowiązywał ich od 1 lipca 2000 r. dodatkowy warunek wypłaty emerytury w postaci rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą. Świadomości tego warunku nie można traktować inaczej w odniesieniu do ubezpieczonych, którzy nabyli prawo do świadczeń po 1 stycznia 2011 r., wobec których stosuje się art. 103a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a inaczej wobec tych, do których znajdował zastosowanie poprzedzającą tę regulację art. 103 ust. 2a ustawy. W wyniku zmiany prawa przez powrót dawnej regulacji po 1 stycznia 2011 r. nie ustanowiono nowej, lecz tylko przywrócono regułę, stosowaną w czasie nabycia przez nich prawa do emerytury. W tych okolicznościach zastosowanie art. 103a ustawy o emeryturach i rentach z FUS wobec emerytów, którzy nabyli prawo do emerytury przed 8 stycznia 2009 r., pod rządem art. 103 ust. 2a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, nie naruszało zasady ochrony praw nabytych

ani zasady zaufania obywateli do Państwa i stanowionego przez nie prawa. Skutki prawne wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 13 listopada 2012 r., K 2/12, nie obejmują ubezpieczonych, którzy nabyli prawo do emerytury przed 8 stycznia 2009 r. (dniem uchylecia art. 103 ust. 2a ustawy o emeryturach i rentach z FUS na mocy art. 37 pkt 5 lit. b ustawy z 21 listopada 2008 r. o emeryturach kapitałowych, Dz. U. Nr 228, poz. 1507), także wtedy gdy wypłata emerytury (realizacja nabytego prawa), podlegała zawieszeniu, w związku z kontynuowaniem przez nich zatrudnienia – tak w wyroku z 6 sierpnia 2013 r., II UK 4/13.

Oddalając skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku, Sąd Najwyższy w postanowieniu z 25 lutego 2013 r., III BU 2/12, wskazał, że tych samych okresów nie można brać pod uwagę przy ustalaniu uprawnień do dwóch różnych świadczeń, opartych na różnych systemach ubezpieczenia społecznego. Oznacza to, iż okresy, które zostały już uwzględnione przy ustalaniu prawa do emerytury rolniczej, nie mogą zostać następnie zaliczone do okresu, od którego zależy nabycie prawa do emerytury pracowniczej (art. 10 ust. 3 ustawy o emeryturach i rentach z FUS). Również do obliczenia zwiększenia świadczenia, o którym mowa w art. 56 ust. 3 tej ustawy, bierze się pod uwagę jedynie okresy nieuwzględnione przy ustalaniu prawa do świadczenia rolniczego. Jeśli są to okresy prowadzenia gospodarstwa rolnego lub pracy w gospodarstwie rolnym – bez podlegania innemu ubezpieczeniu społecznemu – po ukończeniu 16 roku życia, przypadające przed 1 lipca 1977 r., uwzględnia się je, jeżeli przypadają nie wcześniej niż 25 lat przed ustaleniem prawa do emerytury.

Prawa do świadczenia emerytalnego dotyczył wyrok z 7 marca 2013 r., I UK 559/12, w którym wskazano, że świadczenie przedemerytalne przysługuje ubezpieczonemu, który pobierał zasiłek dla bezrobotnych przez okres co najmniej sześć miesięcy, bez potrzeby wykazywania ciągłego pobierania tego świadczenia po rozwiązaniu ostatniego stosunku pracy. W ocenie Sądu Najwyższego z literalnej wykładni art. 2 ust. 3

ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252 ze zm.), nie wynika, by sześciomiesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych był okresem ciągłym (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 23 maja 2012 r., I BU 15/11).

Z kolei w innym wyroku, z 4 września 2013 r., II UK 23/13, w sprawie o wysokość emerytury, oddalając skargę kasacyjną organu rentowego, Sąd Najwyższy wskazał, że emeryt pobierający emeryturę przyznaną i obliczoną niezgodnie z wnioskiem emerytalnym (wadliwie) na dotychczasowych zasadach (art. 27 ustawy o emeryturach i rentach z FUS) nie traci prawa do ustalenia korzystniejszej wysokości emerytury kapitałowej (art. 26), jeżeli kontynuuje ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a z wnioskiem o przyznanie emerytury obliczanej w systemie kapitałowym wystąpił po 31 grudnia 2008 r. (art. 55 w związku z art. 114 ust. 1 tej ustawy). Emeryt pobierający świadczenie emerytalne, który jest w dalszym ciągu osobą czynną zawodowo i z tego tytułu kontynuuje obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe, zachowuje status ubezpieczonego spełniającego warunki do uzyskania najkorzystniejszego wymiaru należnego mu świadczenia emerytalnego, w tym do jego wyliczenia na zasadach kapitałowych, jeżeli emerytura obliczona na podstawie art. 26 jest wyższa od obliczonej zgodnie z art. 53 ustawy emerytalnej, gdy spełnił warunki wymagane w art. 55 tej ustawy, w tym złożył wniosek emerytalny po dacie wprowadzenia reformy systemu emerytalnego (por. uchwała Sądu Najwyższego z 4 lipca 2013 r., II UZP 4/13).

Natomiast w razie zbiegu możliwości obliczenia wysokości jednego tylko świadczenia – emerytury przysługującej ubezpieczonemu, urodzonemu przed dniem 1 stycznia 1949 r., spełniającemu warunki do uzyskania emerytury na podstawie art. 27, który kontynuował ubezpieczenia emerytalne i rentowe po osiągnięciu przewidzianego w tym przepisie wieku emerytalnego oraz z wnioskiem o przyznanie emerytury wystąpił po 31 grudnia 2008 r., organ rentowy jest zobowiązany obliczyć należne mu świadczenie emerytalne zarówno według dotychczasowych

zasad (art. 27 w związku z art. 53), jak i według nowych zasad (art. 26 w związku z art. 55), a następnie przyznać mu emeryturę w wyższej wysokości (art. 55 w związku z art. 100 ust. 1 ustawy) – tak w wyroku Sądu Najwyższego z 7 listopada 2013 r., II UK 143/13.

Także prawa do świadczenia emerytalnego dotyczył wyrok z 19 listopada 2013 r., I UK 157/13, w którym Sąd Najwyższy wskazał, że przejście do pracy u kolejnego (drugiego i następnego) „nie górniczego” pracodawcy pozostaje w związku z likwidacją kopalni, zakładu górniczego, przedsiębiorstwa i innego podmiotu w rozumieniu art. 50c ust. 2 pkt 2 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wtedy, kiedy pracownik traci swoje pierwsze „nie górnicze” zatrudnienie z przyczyn od niego niezależnych (niedotyczących pracownika).

Prawo do emerytury w niższym wieku było przedmiotem orzeczenia z 24 stycznia 2013 r., III UK 47/12. Uznano w nim, że nie jest uprawniona taka wykładnia przepisów art. 32 i art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, która prowadzi do pozbawienia prawa do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach pracowników, których pełny wymiar czasu pracy wypełnia wykonywanie nie jednego ale kilku rodzajów pracy w szczególnych warunkach, wymienionych w wykazie A do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze. W ocenie Sądu Najwyższego błędne byłoby założenie o konieczności odrębnej kwalifikacji każdego rodzaju pracy w szczególnych warunkach świadczonych w ramach jednej dniówki roboczej. Pracownik, który u jednego pracodawcy w tym samym okresie wykonuje różne rodzaje pracy w szczególnych warunkach, wymienione w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r., stale i w pełnym wymiarze czasu pracy, nie powinien być pozbawiony uprawnienia do zaliczenia tego okresu do zatrudnienia w szczególnych warunkach wymaganego do emerytury na podstawie art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Podkreślenia wymaga, że chociaż nie jest uzasadnione pozbawienie prawa do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach pracowników, których pełny wymiar czasu pracy wypełnia wykonywanie nie jednego ale kilku rodzajów pracy w szczególnych warunkach, wymienionych w wykazie A do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r., to nie jest możliwe uznanie za wykonywaną w szczególnych warunkach, pracy, której charakter i czynności nie wypełniają w całości żadnej z prac wymienionych w załączniku do rozporządzenia. W wyroku z 26 marca 2013 r., I UK 549/12 wskazano, że nie jest pracą w warunkach szczególnych praca na stanowisku, na którym każda z wykonywanych czynności przypisana jest innej pozycji wykazu – załącznika do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. Każda praca określana jako praca w warunkach szczególnych musi odpowiadać jednemu konkretnemu punktowi działu wykazu stanowiącego załącznik do rozporządzenia. Nie określa rodzaju pracy świadczonej w szczególnych warunkach zestawienie różnych prac przewidzianych w różnych działach i pod różnymi pozycjami wykazu. Nie jest pracą w warunkach szczególnych praca na stanowisku, na którym każda z wykonywanych czynności przypisana jest innej pozycji wykazu – załącznika do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. Praca wykonywana w szczególnych warunkach nie może być kompilacją czynności opisywanych w oddzielnych punktach wykazu.

Natomiast zmiana przyporządkowania resortowego przedsiębiorstwa w czasie wykonywania pracy w szczególnych warunkach, nie ma wpływu na zakwalifikowanie pracy jako świadczonej w szczególnych warunkach, jeżeli czynności pracownika można podporządkować tej samej branży por. wyrok z 3 grudnia 2013 r., I UK 189/13.

Z kolei w wyroku z 16 kwietnia 2013 r., II UK 236/12, Sąd Najwyższy orzekł, że praca kasjera lotniczego z wykorzystaniem monitora ekranowego, której uciążliwości były „kompenzowane” przez stosowanie filtrów ochronnych, używanie okularów korekcyjnych do pracy przy

komputerze oraz cykliczne przerwy w jej świadczeniu (w celu „rekreacji wzroku”), polegająca na wykonywaniu także innych czynności, które nie obciążały narządu wzroku i nie wymagały precyzyjnego widzenia, nie wymagała stałego świadczenia tego uciążliwego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych, przeto okresy tej pracy nie podlegają uwzględnieniu do stażu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, koniecznego do nabycia prawa do emerytury w niższym wieku emerytalnym (art. 184 w związku z art. 32 ustawy o emeryturach i rentach z FUS w związku z § 2 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r.

Dla uznania, że praca jest wykonywana w szczególnych warunkach, nie wystarcza określenie w umowie o pracę, że pracownik został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na konkretnym stanowisku, z zajmowaniem którego związana jest jedynie (potencjalna) konieczność wykonywania prac wymienionych w wykazie prac w szczególnych warunkach, ale niezbędne jest, aby prace takie rzeczywiście wykonywał w pełnym wymiarze czasu pracy, codziennie i przez całą przewidzianą dla niego dniówkę roboczą – tak w wyroku z 22 lipca 2013 r., III UK 106/12.

Z powyższym wiąże się stanowisko zajęte w wyroku z 27 listopada 2013 r., I UK 166/13, w którym przyjęto, że lekarz operator wykonuje pracę o szczególnym charakterze także wtedy, gdy znaczna część jego czynności wiąże się ze szczególnym charakterem jego pracy. Nie zmienia szczególnego charakteru pracy fakt wykonywania innej niż operacja pracy, jeśli praca ta jest związana z operacjami (kwalifikacja i przygotowanie do zabiegów, lub kontrola pooperacyjna).

W kolejnym wyroku z 23 kwietnia 2013 r., I UK 561/12, wskazano, że urlop wychowawczy nie podlega zaliczeniu do okresu pracy w warunkach szczególnych. Wymóg okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze powinien odnosić się do okresu faktycznego wykonywania takiej

pracy, z pominięciem okresów wyłącznie formalnego pozostawania w zatrudnieniu, w których pracownik – zgodnie z treścią łączącego go z pracodawcą stosunku pracy – zajmuje stanowisko, z którym łączy się wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, lecz w rzeczywistości pracy tej nie wykonuje, a tym samym nie jest narażony na uciążliwość związaną z warunkami lub charakterem pracy.

W wyroku z 20 marca 2013 r., I UK 544/12, Sąd Najwyższy wskazał, że dla kwalifikacji okresu zasadniczej służby wojskowej jako okresu zatrudnienia w szczególnych warunkach należy stosować regulacje prawne obowiązujące w okresie odbywania tej służby (szerzej por. uchwała składu powiększonego z 16 października 2013 r., II UZP 6/13).

Warto w tym miejscu przywołać stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy w wyroku z 10 kwietnia 2013 r., II UK 205/12. Wyrażono w nim pogląd, że okres służby wojskowej, podlegający – pod pewnymi warunkami – zaliczeniu do okresów pracy w szczególnych warunkach (szczególnym charakterze), w myśl przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z 8 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43 ze zm.), nie podlega zaliczeniu do okresu pracy nauczyciela w jednostkach wymienionych w art. 2 pkt 1 ustawy z 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz. U. Nr 97, poz. 800). W uzasadnieniu wyroku zwrócono uwagę, że nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, jest świadczeniem dla tych ubezpieczonych, którzy poza innymi jeszcze przesłankami spełniają także warunek faktycznego wykonywania pracy nauczyciela w jednostkach, wymienionych w art. 2 pkt 1 tej ustawy w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. Okres odbywania służby wojskowej – co oczywiste – nie jest okresem wykonywania pracy nauczycielskiej i mimo, że jest okresem składkowym w myśl art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, nie podlega, w ocenie Sądu Najwyższego, zaliczeniu

do pracy nauczyciela w jednostkach wymienionych w art. 2 pkt 1 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 10 października 2013 r., II UK 106/13 – świadectwo pracy potwierdzające wykonywanie pracy u armatorów zagranicznych, stale i w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze członka załóg w warunkach szczególnych (na statkach morskich) wystawione przez jednostkę kierującą obywateli polskich do pracy za granicą (Morska Agencja G. Sp. z o.o.), która uiszczała składki na ubezpieczenie społeczne, na zasadach i w wysokości określonej obowiązującymi w tym zakresie przepisami, daje podstawę do ustalenia tzw. faktów ubezpieczeniowych – okresów pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, przypadającym przed 1 stycznia 2009 r. i może stanowić podstawę do przyjęcia, że okresy pracy w nim podane są okresami pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze (art. 6 ust. 2 pkt 1 lit. d ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz art. 49 ustawy o emeryturach pomostowych, w związku z § 4 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r.). W ocenie Sądu Najwyższego wydane przez Morską Agencję zaświadczenie o okresach pracy, które nie jest dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 § 1 i 2 k.p.c., może podlegać weryfikacji zarówno w toku postępowania administracyjnego przed organem rentowym, jak i w toku postępowania sądowego przed sądami ubezpieczeń społecznych. Dla oceny prawa ubezpieczonego do emerytury pomostowej nie ma znaczenia, że M.. nie można uznać za płatnika składek, o którym mowa w art. 2 ustawy o emeryturach pomostowych oraz za podmiot uprawniony do wystawienia zaświadczenia o jakim mowa w art. 51 ustawy o emeryturach pomostowych. Takie zaświadczenie stanowi podstawę do przyjęcia, że okresy pracy w nim podane są okresami pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze. Przy czym dla samego uzyskania uprawnienia do emerytury pomostowej istotne znaczenie ma fakt wykazania pracy w warunkach

szczególnych, a nie to, czy zaświadczenie o pracy w takich warunkach wystawił płatnik składek, będący pracodawcą w rozumieniu art. 2 ust. 2 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych czy też nie.

Problematyki dotyczącej możliwości ubiegania się o przyznanie prawa do wcześniejszej emerytury nauczycielskiej dotyczył wyrok z 14 lutego 2013 r., III UK 51/12, w którym Sąd Najwyższy orzekł, że praca opiekunki dziecięcej w żłobku, choćby wiązała się z wykonywaniem obowiązków, które miały charakter dydaktyczny, nie może zostać uznana za pracę nauczyciela wykonywaną w szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Z instytucją wznowienia postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, uregulowaną w art. 114 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz art. 83a ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, wiąże się wyrok z 26 lipca 2013 r., III UK 145/12. Wskazano w nim, że organ rentowy uprawniony jest do weryfikacji w trybie art. 114 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS decyzji przyznającej prawo do wcześniejszej emerytury z tytułu stałej opieki nad dzieckiem, jeżeli w czasie ubiegania się o taką emeryturę dziecko nie wymagało takiej opieki, bądź osoba ubiegająca się o emeryturę nie zaprzestała zatrudnienia lub je ponownie podjęła. Warunkiem uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury, o jakim stanowi przepis art. 101 pkt 1 ustawy emerytalnej, jest sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem ze względu na to, że jego stan chorobowy wymaga stałej opieki rodzica oraz pielęgnacji lub pomocy w czynnościach samoobsługowych. Pomiędzy sprawowaniem przez zainteresowanego stałej i osobistej opieki nad dzieckiem a stanem chorobowym dziecka zachodzić powinien związek przyczynowy. Inaczej, sprawowanie stałej i osobistej opieki nad dzieckiem przez zainteresowanego rodzica powinno stanowić następstwo określonego w rozporządzeniu stanu chorobowego dziecka. Odpadnięcie jednego z wymienionych elementów prowadzi,

zgodnie z przepisem art. 101 pkt 1 ustawy emerytalnej, do ustania prawa do wcześniejszej emerytury. Funkcją ponownego ustalenia w trybie przepisu art. 114 ustawy emerytalnej jest stworzenie gwarancji wydania decyzji rentowych zgodnych z ukształtowaną *ex lege* sytuacją prawną zainteresowanych. Z tego powodu każdy dopuszczalny środek dowodowy, stanowiący potwierdzenie okoliczności faktycznych istniejących przed wydaniem decyzji, mających wpływ na powstanie prawa, służy celowi omawianej instytucji.

2.2. Sprawy o rentę rodzinną i rentę socjalną

W sprawie o prawo do renty rodzinnej, wyrokiem z 5 kwietnia 2013 r., I UK 574/12, Sąd Najwyższy uznał, że przepis art. 129 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS określa początkowy termin powstania prawa do wypłaty świadczenia w taki sposób, że zasadniczo wiąże go z datą powstania prawa do świadczenia, zastrzegając jedynie (z uwzględnieniem sytuacji uregulowanej w ust. 2), że prawo do wypłaty nie może nastąpić wcześniej niż od (pierwszego dnia) miesiąca, w którym został zgłoszony wniosek lub wydano decyzję z urzędu. Jeśli wniosek o świadczenie zostanie zgłoszony w organie rentowym w miesiącu, w którym powstanie prawo do tego świadczenia, to znaczy zostaną spełnione wszystkie ustawowe warunki wymagane do nabycia tego prawa (art. 100 ust. 1 powołanej ustawy), wypłata świadczenia powinna nastąpić od dnia, w którym ustawowe warunki zostały spełnione. Przy czym w razie zgłoszenia wniosku o rentę rodzinną w miesiącu przypadającym bezpośrednio po miesiącu, w którym nastąpiła śmierć ubezpieczonego, emeryta lub rencisty, rentę rodzinną wypłaca się od dnia śmierci, nie wcześniej jednak niż od dnia spełnienia warunków do renty przez uprawnionych członków rodziny.

Przepis art. 71 pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach, uprawnia rodziców do nabycia prawa do renty rodzinnej po zmarłym dziecku, jeżeli bezpośrednio przed śmiercią przyczyniało się ono do ich utrzymania. Zawarty w nim warunek

przyczyniania się do utrzymania rodziców przez ubezpieczone dziecko jest ogólnikowy i niesprecyzowany normatywnie, chociaż bez wątplenia wymaga zachowania czasowo-przyczynowych relacji wkładu dziecka (jego przyczyniania się) do utrzymania rodziców trwającego bezpośrednio do dnia śmierci ubezpieczonego dziecka. W wyroku z 4 czerwca 2013 r., I UK 18/13, Sąd Najwyższy wskazał, że przyczynianie się ubezpieczonego zstępnego do utrzymania rodziców uzasadnia nabycie przez nich prawa do renty rodzinnej po zmarłym ubezpieczonym na podstawie art. 71 pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS tylko wtedy, gdy polegało na spełnieniu, także dobrowolnym, obowiązku alimentacyjnego wobec pozostawionych w niedostatku rodziców (art. 133 § 2 k.r.o.). Tylko utrata głównego „żywiciele rodziny” oraz brak możliwości dostępu do innych rodzinnych lub alimentacyjnych źródeł utrzymania się rodzica z powodu śmierci ubezpieczonego zstępnego usprawiedliwia wsparcie „pozostawionego w niedostatku” rodzica (rodziców) prawem do renty rodzinnej na podstawie art. 71 ustawy o emeryturach i rentach po zmarłym zstępnym, który przyczyniał się do ich utrzymania. Rodzicom, którzy mają własne środki na sfinansowanie swoich niezbędnych potrzeb życiowych nie przysługuje renta rodzinna z art. 71 ustawy o emeryturach i rentach.

Zgodnie z art. 107a ustawy o emeryturach i rentach z FUS skuteczny wniosek o wyłączenie z kręgu osób uprawnionych do renty rodzinnej, może złożyć wyłącznie osoba, która domaga się wyłączenia jej z tego kręgu osób uprawnionych. Wstrzymanie jednej osobie wypłaty renty rodzinnej z powodu wypłaty emerytury (bez zrzeczenia się prawa do renty rodzinnej), nie powoduje wzrostu *ex lege* wysokości renty rodzinnej pozostałej osoby uprawnionej do renty rodzinnej, gdyż nie zmienia liczby osób uprawnionych do renty rodzinnej (art. 73 ust. 1 ustawy). Pobieranie emerytury przez jedną z osób uprawnionych do renty rodzinnej nie pozbawia jej prawa do renty rodzinnej, a jedynie powoduje wstrzymanie wypłaty renty

rodzinnej – tak w wyroku z 24 kwietnia 2013 r., II UK 294/12. (por. także omówiony w dalszej części sprawozdania – świadczenia nienależnie pobrane – wyrok z 14 maja 2013 r., II UK 313/12, odnoszący się do zwrotu nienależnie pobranych świadczeń z tytułu policyjnej renty rodzinnej).

W wyroku z 17 maja 2013 r., II UK 314/12, w sprawie o wysokość renty rodzinnej, Sąd Najwyższy wskazał, że gdy możliwe jest ustalenie tylko okresu powstania niezdolności do pracy – stosownie do art. 14 ust. 2 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – sąd powinien przyjąć jako datę powstania niezdolności datę końcową tego okresu.

W kontekście tego wyroku, warto zwrócić uwagę na wyrok z 27 listopada 2013 r., I UK 171/13, w którym Sąd Najwyższy uznał, że obowiązujący od 23 września 2011 r. art. 58 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS nie ma zastosowania przy przeprowadzanej dla potrzeb ustalenia uprawnień do renty rodzinnej, ocenie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy osoby zmarłej przed tym dniem. Zgodnie z art. 65 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach, przy ustalaniu uprawnień do renty rodzinnej po osobie, która w chwili śmierci nie miała ustalonego prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, oceny spełnienia przez nią warunków wymaganych do uzyskania jednego z tych świadczeń, dokonuje się według stanu prawnego obowiązującego w dacie jej śmierci.

Z językowej wykładni art. 43 ust. 1 pkt 2 ustawy z 29 maja 1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin (tekst jednolity: Dz. U. z 2010 r. Nr 101, poz. 648 ze zm.), wynika, że jedynym warunkiem przyznania prawa do renty rodzinnej członkowi rodziny, jest status inwalidy wojskowego uprawnionego w chwili śmierci do renty. Dzieje się tak niezależnie od tego czy jego śmierć pozostawała w związku ze służbą wojskową czy też związku takiego nie było. Jeżeli poprzednik prawny ubezpieczonego, który dochodził przyznania prawa do renty rodzinnej był inwalidą

wojskowym uprawnionym w chwili śmierci do renty, członek rodziny (na warunkach określonych w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych), spełniający powszechne warunki dla przyznania renty rodzinnej, nabywa prawo do takiej renty z ustawy o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin. Innymi słowy: związek śmierci inwalidy wojskowego uprawnionego w chwili śmierci do renty, ze służbą wojskową wpływa na wysokość renty rodzinnej, nie jest zaś warunkiem przyznania prawa do tego świadczenia (wyrok z 14 listopada 2013 r., II UK 136/13).

2.3. Sprawy o jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy

Wyrokiem z 7 stycznia 2013 r., III UK 24/12, Sąd Najwyższy orzekł, że zarówno po rządami art. 14 ustawy z 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jednolity: Dz. U. z 1983 r. Nr 30, poz. 144 ze zm.), jak i art. 14 ust. 7 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych jednorazowe odszkodowanie należne rodzinie z tytułu śmierci pracownika lub rencisty w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową podlega zmniejszeniu o nominalną kwotę wypłaconego pracownikowi odszkodowania z tytułu spowodowanego tym wypadkiem albo chorobą zawodową stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu (podobnie w uchwale składu siedmiu sędziów z 28 lutego 1991 r., III PZP 24/90 – OSNCP z 1991 r., nr 7, poz. 80, w której stwierdzono, że jednorazowe odszkodowanie należne rodzinie z tytułu śmierci pracownika lub rencisty w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, podlega zmniejszeniu o nominalną kwotę wypłaconego pracownikowi odszkodowania z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, bez uwzględnienia wzrostu stawek jednorazowego odszkodowania przysługującego pracownikowi).

Oceny, czy wypadek nastąpił w związku z wykonywaną pracą, dotyczył wyrok z 3 kwietnia 2013 r., II UK 220/12. Sąd Najwyższy wskazał w nim, że wypadek, który miał miejsce przy wykonywaniu społecznych funkcji prezesa zarządu klubu sportowego, nie jest wypadkiem przy pracy (art. 3 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych), także wówczas gdy klub sportowy był finansowany (sponsorowany) przez pracodawcę pracownika, powołanego przez tego pracodawcę do pełnienia tej społecznej funkcji – prezesa klubu; oceny tej nie zmienia nawet fakt, że działalność w klubie mogła być potocznie kwalifikowana jako wykonywana „w interesie” sponsora klubu (pracodawcy).

Warto zwrócić uwagę na wyrok z 28 sierpnia 2013 r., I UK 56/13 dotyczący ochrony wypadkowej osób prowadzących działalność gospodarczą. W wyroku tym stwierdzono (uwzględniając okoliczności faktyczne sprawy), że wypadek, któremu uległa osoba prowadząca działalność gospodarczą, udając się do miejsca zakwaterowania zapewnionego przez organizatora spotkania biznesowego, po zakończeniu wspólnej biesiady, w czasie której omawiano sprawę dotyczącą współpracy gospodarczej, jest wypadkiem przy pracy podczas wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej (art. 3 ust. 3 pkt 8 ustawy wypadkowej).

Przez działanie z rażącym niedbalstwem (art. 7 pkt. 1 ustawy z 11 kwietnia 2003 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadków i chorób pozostających w związku ze służbą wojskową – Dz. U. Nr 83, poz. 760 ze zm.), stanowiącym wyłączną przyczynę wypadku pozostającego w związku ze służbą wojskową, należy rozumieć sytuację, w której poszkodowany zdaje sobie sprawę z grożącego mu niebezpieczeństwa (gdyż zwykle ono występuje w danych okolicznościach faktycznych, tak że każdy człowiek o przeciętnej przezorności ocenia je jako ewidentne) a mimo to, z naruszeniem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,

naraża się na to niebezpieczeństwo, ignorując następstwa własnego zachowania (tzw. subiektywna zarzucalność czynu). Samo powoływanie się na naruszenie przez poszkodowanego przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (przepisów o ruchu drogowym) nie jest wystarczające do przypisania poszkodowanemu działania z rażącym niedbalstwem – por. wyrok z 2 października 2013 r., II UK 168/13.

2.4. Sprawy o zasiłki z ubezpieczenia chorobowego

Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego, o którym stanowi art. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, regulowane w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, przysługują z tytułu spełnienia się ryzyka czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub innymi przeszkodami biologicznymi przewidzianymi w ustawie, wywołującymi niemożność wykonywania zatrudnienia lub uzyskiwania dochodu z własnej działalności. Z art. 6 tej ustawy wynika, że prawo do zasiłku chorobowego przysługuje z tytułu niezdolności do pracy powstałej w czasie trwania ubezpieczenia, co oznacza, że zasiłek chorobowy ma zastąpić utracony zarobek uzyskiwany z działalności objętej tytułem ubezpieczenia, jako równoważnik opłacanej składki. Stosownie do art. 7 ustawy, prawo do tego zasiłku przysługuje również – wyjątkowo – osobie, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, pod warunkiem jednak, że niezdolność do pracy była długotrwała (trwająca co najmniej 30 dni) i powstała nie później niż w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia lub w ciągu 3 miesięcy w wypadku choroby, której objawy ujawniają się po dłuższym czasie. Prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia wyłączone jest tylko w tych okolicznościach, które wyczerpująco i wyraźnie określone zostały w art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Nie zostało wśród nich wymienione pobieranie

emerytury wojskowej przyznanej na podstawie ustawy z 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin (obecnie tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r. poz. 666) – tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 18 lutego 2013 r., II UK 196/12. Charakter prawa ubezpieczeń społecznych, jako zawierającego zbiór przepisów bezwzględnie obowiązujących, nakazuje nadawanie wskazanym art. 13 ust. 1 ustawy przyczynom odmowy prawa do zasiłku chorobowego bez ekwiwalentu w składce tylko takie znaczenie, jakie wypływa z jego tekstu. Określenie „emerytura”, którym się posługuje, nie może być uznane za pojęcie zbiorcze, obejmujące wszystkie świadczenia przyznawane z tytułu wieku i (lub) wysługi nie tylko z ubezpieczenia emerytalnego, lecz także w postaci świadczeń zabezpieczeniowych z budżetu, jakim jest „emerytura wojskowa” i nie jest tożsame z tym pojęciem (podobnie w wyroku z 18 stycznia 2012 r., II UK 168/11, OSNP z 2012 r., nr 23–24, poz. 297, w którym odróżniono rentę z tytułu niezdolności do pracy przyznaną na podstawie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych od policyjnej renty inwalidzkiej).

W wyroku z 15 kwietnia 2013 r., IBU 17/12, Sąd Najwyższy wskazał, że wykładni art. 43 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, należy dokonać z uwzględnieniem art. 36 ust. 1 i 4 tej ustawy, co prowadzi do konkluzji, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wyłącznie wynagrodzenia uzyskanego u płatnika składek, u którego powstała niezdolność do pracy. *Ratio legis* tej regulacji wynika z założenia, że zasiłek chorobowy zastępuje utracony zarobek. Jeśli w czasie niezdolności do pracy pracownik byłby zatrudniony w większym wymiarze czasu pracy niż dotychczas, to jego zasiłek nie może być wymierzany od zarobków osiągniętych przy niższym wymiarze zatrudnienia. Natomiast zmniejszenie wymiaru czasu pracy powoduje wymierzenie zasiłku nie od przeciętnego zarobku z ostatnich 12 miesięcy, ale od nowego, niższego wynagrodzenia.

2.5. Sprawy o objęcie ubezpieczeniem społecznym

W roku objętym sprawozdaniem, odnotowano – podobnie jak w poprzednich latach – dużą liczbę spraw dotyczących różnych zagadnień związanych z objęciem ubezpieczeniem społecznym (w tym pracowniczym). W dalszym też ciągu pojawiały się sprawy, w których kwestionowane były twierdzenia stron co do rodzaju umowy, łączącej strony, pod kątem obowiązku ubezpieczenia społecznego. I tak w wyroku z 11 stycznia 2013 r., **II UK 155/12** (powołując się szeroko na poglądy judykatury) Sąd Najwyższy wskazał, że umowa, której przedmiotem jest usuwanie pestek z owoców bez gwarancji przerobienia w ten sposób określonej ilości owoców jest umową o świadczenie usług (art. 750 k.c.), a nie umową o dzieło (art. 627 k.c.). W ocenie Sądu Najwyższego, umowa o dzieło to umowa o pewien określony rezultat pracy i umiejętności ludzkich (art. 627 k.c.). Odnośnie do umowy o dzieło niezbędne jest, aby starania przyjmującego zamówienie doprowadziły w przyszłości do konkretnego, indywidualnie oznaczonego rezultatu. Przyjmuje się przy tym, że rezultat, o który umawiają się strony, musi być z góry określony, mieć samoistny byt oraz być obiektywnie osiągalny i pewny. Wykonanie dzieła najczęściej przybiera postać wytworzenia rzeczy, czy też dokonania zmian w rzeczy już istniejącej (naprawienie, przerobienie, uzupełnienie) – podobnie w wyroku z 26 marca 2013 r., **II UK 201/12**.

Umowy o dzieło nie stanowi też, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 3 października 2013 r., **II UK 103/13**, umowa o przeprowadzenie cyklu bliżej niesprecyzowanych wykładów z dziedziny wiedzy, których tematy pozostawiono do uznania wykładowcy. Sąd Najwyższy wskazał, że odnośnie do umowy o dzieło autorskiej w postaci utworu naukowego (wykładu) przedmiotowo istotnym jej elementem jest jego zakres, którego wskazanie nie może się ograniczać do danej dziedziny nauki. Tak szeroko ujęty przedmiot umowy uniemożliwia

jego identyfikację wśród innych utworów intelektualnych dotyczących tego samego zakresu. Istotą wykładu, jako dzieła autorskiego jest jego treść zawierająca przekaz określonej myśli intelektualnej twórcy, której granice wytycza z góry zamówiony temat. W przypadku umów, których przedmiotem było wygłoszenie rozłożonych w czasie (od jednego miesiąca do pół roku) cyklu wykładów „z zakresu matematyki”, z „zakresu języka angielskiego” i z „zakresu informatyki” przedmiot umowy nie charakteryzuje się wymaganą cechą indywidualizującą utwór (dzieło), przede wszystkim dlatego, że nawet w zarysie nie konkretyzuje tematu poszczególnych wykładów. Nie można przyjąć, aby zamawiający wymagał od wykonawców (zainteresowanych) osiągnięcia konkretnego, indywidualnie oznaczonego wytworu/efektu, który poddawałby się sprawdzianowi w aspekcie wykonania umowy zgodnie z zamówieniem. Zatem przedmiotem umów była określona czynność (czynności), a nie jej wynik, co przesądza o ich kwalifikacji jako umów starannego działania – umów o świadczenie usług – art. 750 k.c. (podobne stanowisko zostało wyrażone w wyroku z 8 listopada 2013 r., **II UK 157/13**, w którym Sąd Najwyższy przyjął, że nie stanowi umowy o dzieło, umowa o przeprowadzenie zajęć terapeutycznych w ramach programu rehabilitacyjnego, w której zainteresowana zobowiązywała się do osobistego prowadzenia terapii logopedycznej).

Z omawianą problematyką wiąże się także wyrok z 12 lutego 2013 r., **II UK 184/12**, w którym Sąd Najwyższy uznał, że wykonywanie przez radcę prawnego prowadzącego samodzielną kancelarię radcowską w ramach nowo otwartej działalności gospodarczej obsługi prawnej na rzecz tego pracodawcy, u którego pracował jako prawnik (aplikant) bez wpisu na listę radców prawnych nie jest wykonywaniem czynności wchodzących w zakres działalności gospodarczej w rozumieniu art. 18a ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 8 ust. 6 pkt 1 tej ustawy, co uprawnia radcę prawnego do skorzystania z preferencyjnej stawki podstawy składek na ubezpieczenie społeczne.

Na odrębne wspomnienie zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2013 r., II UK 333/12. Według ustaleń faktycznych, na wniosek o ustalenie ustawodawstwa właściwego dla ubezpieczenia społecznego wnioskodawczyni, zamieszkałej w Polsce, jednocześnie prowadzącej w Polsce działalność gospodarczą i wykonującej umowę o pracę na terytorium Słowacji na rzecz pracodawcy słowackiego, organ ubezpieczeń społecznych wydał decyzję o podleganiu przez wnioskodawczynię polskiemu ubezpieczeniu społecznemu. Sąd Najwyższy uznał, że podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma kwestia (nie)zastosowania art. 13 ust. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, zawierającego normę kolizyjną wskazującą na ustawodawstwo właściwe dla ubezpieczenia społecznego osoby normalnie wykonującej pracę najemną i pracę na własny rachunek w różnych państwach członkowskich Unii, ze względu na uznanie za nieważną umowę o pracę na terytorium drugiego państwa zawartą przez osobę zamieszkałą i prowadzącą działalność gospodarczą w Polsce. Sąd Najwyższy podkreślił, że w sprawach dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego stosunek prawny, na podstawie którego powstaje tytuł ubezpieczenia społecznego i stosunek ubezpieczenia społecznego, to dwie niezależne więzi prawne, które mogą podlegać prawu różnych państw członkowskich, przy czym stosunek ubezpieczenia społecznego podlega prawu miejsca wykonywania pracy (*lex loci laboris*). Jak zauważył Sąd Najwyższy, zgodnie z art. 1 pkt a rozporządzenia nr 883/2004, do celów stosowania rozporządzenia określenie „praca najemna” oznacza wszelką pracę lub sytuację równoważną, traktowaną jako taką do celów stosowania ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym taka praca lub sytuacja równoważna ma miejsce. Istotne jest, że osoba taka weszła w stosunki ubezpieczenia społecznego o charakterze transgranicznym przez jednoczesne wykonywanie działalności w różnych

państwach i konieczne jest zbadanie, czy spełnia warunki ubezpieczenia ustanowione przez system zabezpieczenia społecznego w prawie krajowym wskazanym przez normy kolizyjne jako właściwe. W omawianej sprawie, zdaniem Sądu Najwyższego, organ ubezpieczeń społecznych miejsca zamieszkania ubezpieczonej był uprawniony tylko do wskazania ustawodawstwa właściwego, stosownie do art. 13 ust. 3 rozporządzenia nr 883/2004. Nie miał kompetencji do oceny zaistnienia stosunku ubezpieczenia w sensie prawnym. Ocena ta mogła nastąpić wyłącznie na podstawie wskazanych przez normę kolizyjną przepisów miejsca świadczenia pracy i mogła być dokonana tylko przez organ władny te przepisy stosować. Jest oczywiste, że instytucja miejsca zamieszkania osoby ubiegającej się o ustalenie ubezpieczenia społecznego w innym państwie może powziąć wątpliwości co do określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa, lecz trzeba podkreślić, iż może chodzić jedynie o wątpliwości co do określenia ustawodawstwa mającego zastosowanie do zainteresowanego, z uwzględnieniem art. 13 rozporządzenia podstawowego i odpowiednich przepisów art. 14 rozporządzenia wykonawczego, czyli niepewności co do tego, czy osoba wnosząca o ustalenie prawa właściwego jest objęta systemem zabezpieczenia społecznego w więcej niż jednym państwie członkowskim. Wątpliwości tych instytucja miejsca zamieszkania wnioskodawcy nie może sama rozstrzygać, lecz musi dostosować się do trybu rozwiązywania sporów co do ustalenia ustawodawstwa właściwego wskazanego w szczególności w art. 6, 15 oraz 16 rozporządzenia nr 987/2009, które nakazują zwrócenie się – w sytuacji istnienia wątpliwości bądź rozbieżności – do instytucji innego państwa członkowskiego. Instytucje niezwłocznie dostarczają lub wymieniają między sobą wszystkie dane niezbędne dla ustanowienia i określenia praw i obowiązków osób, do których ma zastosowanie rozporządzenie podstawowe. Przekazywanie tych danych odbywa się bezpośrednio pomiędzy samymi instytucjami lub za pośrednictwem instytucji łącznikowych. Zastosowanie znajduje również decyzja Nr A1

Komisji Administracyjnej w sprawie ustanowienia procedury dialogu i koncyliacji w zakresie ważności dokumentów, określenia ustawodawstwa właściwego oraz udzielania świadczeń na mocy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 (Dz. U. UE C 106 z 24 kwietnia 2010 r.). Jak podkreślił Sąd Najwyższy, informacja, o której mowa, jest podstawą do niezwłocznego, lecz tylko wstępnego i tymczasowego ustalenia dla niej ustawodawstwa właściwego, stosownie do zasad kolizyjnych ustalonych w art. 13 rozporządzenia podstawowego. O tymczasowym określeniu prawa, według którego obejmuje się tę osobę ubezpieczeniem społecznym, instytucja miejsca zamieszkania wnioskodawcy informuje wyznaczone instytucje państwa, w którym wykonywana jest praca. Od tej chwili biegnie termin dwóch miesięcy, w czasie których przynajmniej jedna z zainteresowanych instytucji może poinformować instytucję miejsca zamieszkania o niemożności zaakceptowania ustalonego ustawodawstwa lub o swojej odmiennej opinii w tej kwestii. Gdy to nie nastąpi, tymczasowe określenie ustawodawstwa staje się ostateczne. Sąd Najwyższy argumentował, że współdziałanie i opieranie się na porozumieniu instytucji właściwych ze względu na miejsce zamieszkania ubezpieczonego i ze względu na miejsce wykonywania przez niego pracy najemnej oznacza, że do instytucji właściwych, jak również do sądu krajowego należy przede wszystkim ustalenie, czy osoba żądająca ustalenia właściwego ustawodawstwa podlega ubezpieczeniu społecznemu w każdym ze wskazanych przez nią państw i postąpienie w celu ustalenia stanu zgodnego z art. 11 ust. 1 rozporządzenia podstawowego. Ani organ rentowy ani sądy nie mogą spowodować sytuacji, w której osoba prowadząca działalność i wykonująca pracę najemną w różnych państwach członkowskich Unii nie będzie podlegała żadnemu ustawodawstwu lub że będzie podlegała ustawodawstwu więcej niż jednego państwa. Taki skutek jest niezgodny z celem art. 48–51 TWE (art. 39 i 42 w tekście skonsolidowanym), którym jest zapewnienie, aby pracownicy, w rezultacie wykorzystania

prawa do swobodnego przepływu, nie tracili korzyści należnych im z zabezpieczenia społecznego na podstawie ustawodawstwa danego państwa członkowskiego. Sąd Najwyższy konkludował, że decyzji organu ubezpieczeń społecznych, w której uczyniono zastrzeżenia co do istnienia stosunku prawnego wskazywanego jako tytuł ubezpieczenia społecznego w innym państwie, nie można zakwalifikować jako decyzji wydanej na podstawie art. 16 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009. Decyzja, której przedmiot stanowi odmowa uznania sytuacji równoczesnego podlegania ubezpieczeniu społecznemu w dwóch państwach członkowskich nie uwzględnia treści art. 13 rozporządzenia nr 883/2004 oraz art. 14 rozporządzenia nr 987/2009 i nie odpowiada dyspozycji przedmiotowych unormowań. Należałoby także przyjąć, że wobec niepoinformowania przez instytucję miejsca zamieszkania ubezpieczonej instytucji państwa członkowskiego o ustalonym przez siebie ustawodawstwie tymczasowym stanowi obejście obowiązku nawiązania kontaktu z instytucją innego państwa i ustalenia ustawodawstwa na mocy wspólnego porozumienia (art. 16 ust. 4 rozporządzenia nr 987/2009). W takiej sytuacji także termin dwumiesięczny, o którym mowa w art. 16 ust. 2 i 3 rozporządzenia wykonawczego, nie rozpoczął biegu, co sprawia, że takie ustalenie ustawodawstwa właściwego nie staje się ostateczne.

Problematyki objęcia ubezpieczeniem społecznym rolników dotyczył wyrok z 14 stycznia 2013 r., I UK 436/12. Sąd Najwyższy wskazał w nim, że przeszkodą do objęcia ubezpieczeniem społecznym rolnika prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą nie było samo wykonywanie umowy zlecenia lecz podleganie ubezpieczeniu społecznemu z tytułu wykonywania tej umowy (art. 2 ustawy z 12 września 1996 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, Dz. U. Nr 124, poz. 585 ze zm.). Wnioskodawca nie zaskarżył do sądu decyzji Prezesa KRUS o uchyleniu decyzji dotyczących jego ubezpieczenia społecznego rolniczego i zwrocie nadpłaconych składek. Z ustaleń poczynionych w sprawie wynika, że podstawę

tych decyzji stanowił m.in. – art. 83a ustawy systemowej, zastosowany w związku z ujawnieniem wykonywania przez rolnika (prowadzącego pozarolniczą działalność) pracy na podstawie umowy zlecenia. Okazało się jednakże, że pozostawanie w stosunku zlecenia nie stanowiło tytułu ubezpieczenia społecznego wnioskodawcy. Przepis art. 2 ustawy z 12 września 1996 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników stanowił podstawę objęcia ubezpieczeniem rolniczym, a jego naruszenie (w wyniku zatajenia pozostawania w stosunku zlecenia) stanowiło z kolei podstawę ustalenia ustanienia tego ubezpieczenia z mocą wsteczną. Prawidłowy wniosek sprowadza się do tezy, że przeszkodą do objęcia ubezpieczeniem rolniczym nie jest wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia lecz powstanie tytułu ubezpieczenia społecznego z racji związania tą umową. Taka konkluzja wynika też wprost z art. 16 ust. 3 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, wedle którego ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu rolników nie podlegają osoby, które podlegają innemu ubezpieczeniu (z wyjątkiem ujętym w art. 5a dotyczącym osób prowadzących pozarolniczą działalność).

W wyroku z 20 marca 2013 r., I UK 556/12, Sąd Najwyższy wskazał, że rolnik, który w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia wykonywania pozarolniczej działalności gospodarczej nie złożył w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego oświadczenia o kontynuowaniu ubezpieczenia rolniczego (art. 5a ust. 1 pkt 1 ustawy z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, tekst jednolity: Dz. U. z 2008 r. Nr 50, poz. 291 ze zm.), przestaje podlegać temu ubezpieczeniu, ponieważ z mocy prawa zostaje objęty obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności od dnia jej rozpoczęcia (art. 6 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 13 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), choćby opłacał należny podatek dochodowy od przychodów z tej działalności w kwotach nieprzekraczających ustawowej rocznej kwoty granicznej. Ogólnikowe pouczenie rolnika, dla którego działalność rolnicza stanowi główne źródło

utrzymania, o obowiązku informowania KRUS „bez wezwania o okolicznościach mających wpływ na podleganie ubezpieczeniu i o zmianach tych okoliczności”, lub, że „ubezpieczenie społeczne rolników ustaje ostatniego dnia kwartału, w którym ustały ustawowe warunki podlegania temu ubezpieczeniu” nie zawierają wystarczającej informacji o warunkach kontynuowania ubezpieczenia rolniczego w razie zbiegu z ubezpieczeniem społecznym z tytułu podjęcia pozarolniczej działalności. Ze względu na niezdefiniowane w prawie rolniczych ubezpieczeń społecznych pojęcie zdarzeń losowych, które uzasadniają lub usprawiedliwiają złożenie przez rolnika wniosku o przywrócenie terminu do złożenia oświadczenia o kontynuowaniu ubezpieczenia rolniczego lub zaświadczenia właściwego urzędu skarbowego o kwocie należnego podatku dochodowego za poprzedni rok kalendarzowy od przychodów z pozarolniczej działalności (art. 5a ust. 7 w związku z ust. 1 pkt 1 lub ust. 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników), nie można wykluczyć możliwości udowodnienia przez rolnika, że takim zdarzeniem była usprawiedliwiona w konkretnej sytuacji nieznanymi skomplikowanymi regulacjami zbiegu wymienionych tytułów podlegania ubezpieczeniom społecznym, jeżeli we wniosku o wpis do ewidencji działalności gospodarczej rolnik wskazał KRUS jako jednostkę ubezpieczeń społecznych, podjęcie działalności było znane organom publicznym (samorządowym i ewidencyjnym) oraz Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, do którego rolnik odprowadzał składki na ubezpieczenie zdrowotne od przychodów z pozarolniczej działalności, a instytucje te nie przekazały zgłoszenia do KRUS ani nie udzieliły rolnikowi koniecznych informacji o możliwości i warunkach kontynuowania ubezpieczenia rolniczego.

Natomiast w wyroku z 4 września 2013 r., II UK 28/13, Sąd Najwyższy wskazał, że uczniowie gimnazjów, szkół ponadpodstawowych lub studenci do ukończenia 26 lat życia wykonujący pracę na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług,

do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, nie podlegają obowiązkowo polskim ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu (art. 6 ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), dlatego także w okresie ich delegowania do pracy w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej nie są objęci polskim ustawodawstwem ubezpieczeń społecznych (art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego).

Podobnie przyjęto w wyroku z 6 sierpnia 2013 r., II UK 116/13, wskazując że użyte w art. 12 ust. 1 tego Rozporządzenia oraz art. 14 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu i Rady (WE) Nr 987/2009 dotyczącego wykonania Rozporządzenia Nr 883/2004 sformułowania „podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego” oznaczają posiadanie tytułu do podlegania przepisom prawa ubezpieczeń społecznych. Zdaniem Sądu Najwyższego, w ostatnim z powołanych przepisów chodzi o przepisy danego państwa członkowskiego, które tworzą system zabezpieczenia społecznego w danym państwie, przy czym muszą one mieć charakter prawa powszechnie obowiązującego i być uznawane za źródła prawa w szerokim rozumieniu (na gruncie prawa polskiego może to dotyczyć układów zbiorowych pracy, uznawanych wszak za tzw. autonomiczne źródła prawa pracy, które nie mieszczą się w pojęciu ustawodawstwa, chyba że zastępują ustawowe systemy zabezpieczenia społecznego, a nie tylko je uzupełniają). Taki sposób rozumienia pojęcia „ustawodawstwo państwa członkowskiego” musi determinować przyjęcie, że użyte w art. 12 ust. 1 Rozporządzenia sformułowania „podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego” oznacza właśnie podleganie przepisom tworzącym w danym państwie członkowskim system zabezpieczenia społecznego. Przez „podleganie ustawodawstwu państwa członkowskiego”, w rozumieniu obu powołanych przepisów, należy rozumieć nie samo potencjalne „znajdowanie zastosowania wobec konkretnej osoby wszelkich norm, uregulowań oraz

ogółu przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego”, wynikające z faktu przebywania na terytorium danego państwa, w połączeniu z niestosowaniem do niej przepisów innego państwa, lecz spełnianie kryteriów przewidzianych w tych przepisach do objęcia systemem zabezpieczenia społecznego, które pociąga za sobą bycie podmiotem uregulowań w nich zawartych. W konsekwencji, dla uznania, że konkretna osoba podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego w przedstawionym wyżej rozumieniu, konieczne jest podleganie przez tę osobę ubezpieczeniu, przy czym nie chodzi tu tylko o podleganie ubezpieczeniu społecznemu na podstawie przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (np. z tytułu pracy świadczonej na podstawie stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej, czy też z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej), ale również o podleganie ubezpieczeniu zdrowotnemu na podstawie przepisów ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Sąd Najwyższy podkreślił, że użyte w obu omawianych przepisach sformułowanie „podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego”, ze względu na tożsamość regulacji nimi objętych, muszą być wykładane w taki sam sposób. Kontekst, w jakim zostało ono użyte w art. 12 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r., wskazuje zaś wyraźnie, że poprzez uzupełnienie go słowem „nadal”, określa on sytuację, w której osoba oddelegowana przez pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy „nadal” będzie podlegać ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, a zatem jej status prawny nie ulegnie żadnej zmianie, co oznacza że będzie „nadal” podlegać szeroko pojmowanemu ubezpieczeniu, analogicznie jak przed oddelegowaniem.

W wyroku z 2 października 2013 r., II UK 170/13, uznano że wymóg pozostania w polskim systemie ubezpieczeń społecznych przez osobę zatrudnioną przez polskiego pracodawcę w celu oddelegowania jej

do wykonywania pracy w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej, określony w art. 14 ust. 1 rozporządzenia z 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, jako podleganie bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jej pracodawca, oznacza posiadanie przez pracownika w okresie poprzedzającym delegowanie statusu ubezpieczonego w Polsce. Z art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 wynika, że osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną delegowaną osobę. Przepisy dotyczące delegowania znajdują zastosowanie również w sytuacji zatrudnienia pracownika w celu delegowania, jeśli bezpośrednio przed delegowaniem pracownik taki podlega ustawodawstwu państwa, z terytorium którego został delegowany (art. 14 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009). Tak więc, podleganie ustawodawstwu to posiadanie tytułu do ubezpieczenia w tym państwie członkowskim. Zgodnie z postanowieniami Decyzji A2 Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego z 12 czerwca 2009 r. dotyczącej wykładni art. 12 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek tymczasowo pracujących poza państwem właściwym (Dz. Urz. UE nr C 106/2 z 24 kwietnia 2010 r.), dla celów stosowania art. 14 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009, tytułem wskazówki, wymóg, do którego odnoszą się słowa „bezpośrednio przed rozpoczęciem

zatrudnienia”, można uważać za spełniony, jeśli dana osoba podlega przez co najmniej miesiąc ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym pracodawca ma swoją siedzibę. Krótsze okresy wymagać będą indywidualnej oceny w konkretnych sytuacjach, z uwzględnieniem wszelkich innych występujących czynników. Wprawdzie Decyzja nie jest aktem normatywnym, ale jest traktowana jako źródło wykładni autentycznej przepisów rozporządzenia. Chociaż uprawnienia w zakresie wykładni są wykonywane bez uszczerbku dla władz, instytucji i osób zainteresowanych do korzystania z procedur i sądownictwa przewidzianych przez ustawodawstwo Państw Członkowskich, to nie stoi jednak na przeszkodzie możliwości przyjęcia przez sąd krajowy interpretacji przepisów rozporządzenia zaprezentowanej w Decyzji i powołania jej w uzasadnieniu swego orzeczenia.

2.6. Składki na ubezpieczenie społeczne

W wyroku z 7 stycznia 2013 r., II UK 142/12, w sprawie o ustalenie stopy procentowej składki, orzeczono, że podwyższenie o 50% stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe jest sankcją za opłacanie przez płatnika składek na to ubezpieczenie w niższej wysokości niż to wynika z ryzyka wypadkowego wiążącego się z faktycznie wykonywaną przez niego działalnością (art. 34 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych). Sąd Najwyższy, wskazał, że samo podanie nieprawdziwych danych nie stanowi przesłanki nałożenia sankcji z art. 34 ust. 1 ustawy. Jest ono konieczną częścią przesłanek nałożenia sankcji, ale tylko wtedy, gdy powoduje skutek w postaci zaniżenia stopy procentowej składek na ubezpieczenie wypadkowe.

Sankcji podwyższenia stopy procentowej składek na ubezpieczenie wypadkowe dotyczył także wyrok z 12 lutego 2013 r., II UK 183/12, w którym wskazano, że Sąd rozpoznający odwołanie, tak samo jak Zakład Ubezpieczeń Społecznych, nie ma kompetencji uznaniowej w zakresie sankcji określonej w art. 34 ustawy

o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, jeżeli zachodzą określone w tym przepisie przesłanki sankcji. Regulacja określona w przepisie art. 34 ust. 1 ustawy wypadkowej wyklucza uznaniowe decydowanie o celowości zastosowania sankcji, która jest określona w tym przepisie. Płatnik składek może uwolnić się od odpowiedzialności przewidzianej w art. 34 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych wyłącznie pod warunkiem, że wykaze, że podał obiektywnie nieprawdziwe dane z przyczyn od niego niezależnych (niezawinionych).

Podwyższenie składki na podstawie art. 36 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych dotyczy płatnika, który nie wykonał swojego zobowiązania polegającego na zapewnieniu pracownikom oraz na innym osobom fizycznym świadczącym pracę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 § 2 k.p.). O rażącem naruszeniu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy decyduje waga złamanych przez pracodawcę prawnych nakazów i zakazów wynikających z tego zobowiązania – wyrok Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2013 r., I UK 526/12. W ocenie Sądu Najwyższego przepis ten jest przepisem o zabarwieniu penalnym, stanowi bowiem *sui generis* sankcję karno-administracyjną za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dla sprawy naruszającego nakazy i zakazy. Jest ona wymierzana płatnikowi za stwarzanie ryzyka zagrożenia życia i zdrowia osób podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu, ma więc też charakter prewencyjny i chroni ten sam interes społeczny co przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Podwyższenie składki dotyczyć może tylko tego płatnika, który, nie wykonując swojego zobowiązania, naruszył (rażąco) przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. O rażącem naruszeniu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy decyduje waga złamanych przez pracodawcę ustawowych nakazów i zakazów wynikających z tego zobowiązania.

W zakresie tej problematyki zwracają uwagę wyroki z 6 sierpnia 2013 r., II UK 431/12 oraz

8 listopada 2013 r., II UK 147/13. W okolicznościach tej ostatniej sprawy ustalono, że wskazanie przez płatnika błędnej stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe było skutkiem jego błędu polegającego na niewykazaniu osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia. Oba błędy zostały wychwycone przez płatnika w tym samym czasie, co było podstawą sporządzenia deklaracji korygujących oraz wpłaty wszystkich należności wraz z odsetkami jeszcze przed wydaniem przez organ rentowy decyzji o podwyższeniu stopy składki za oba okresy. W uzasadnieniach tych rozstrzygnięć, powołując się na poglądy judykatury, zwrócono uwagę, że tylko przyczyny wadliwego zgłoszenia danych, za które płatnik nie ponosi odpowiedzialności (czyli niezawinione przez płatnika), mogą go uwolnić od sankcji wynikającej z art. 31 ust. 1 ustawy wypadkowej. W sytuacji, gdy przekazane przez płatnika dane nie odpowiadają prawdzie, to płatnik składek ma wykazać, że zgłoszenie nieprawdziwych danych nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych. Powołany przepis dotyczy sankcji o charakterze karno-administracyjnym, jej zastosowanie musi uwzględniać okoliczności dotyczące przyczyny powstania sytuacji nim sankcjonowanej. Płatnik nie może odpowiadać za coś, co zaistniało bez jego winy, z przyczyn od niego niezależnych, pomimo należytego wykonywania obowiązków. Podmiot, który wadliwie wypełnia swój obowiązek, musi mieć możliwość obrony i wykazania, że niedopełnienie tego obowiązku było następstwem okoliczności, za które nie ponosi odpowiedzialności. Co prawda, Sąd Najwyższy w wyroku z 16 czerwca 2011 r., I UK 15/11 (OSNP z 2012 r., nr 15–16, poz. 199) uznał, iż odpowiedzialność płatnika składek nie jest oparta na jego winie, lecz ma charakter odpowiedzialności obiektywnej, ale przyjął równocześnie, że nie jest to jednak odpowiedzialność absolutna. W związku z tym stwierdzenie czy strona ponosi, czy też nie ponosi, odpowiedzialność na zasadzie art. 34 ust. 1 ustawy wypadkowej musi być dokonywane indywidualnie, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności, których dopiero łączna ocena może doprowadzić

do konkluzji, że w konkretnej sprawie wymierzenie składki wypadkowej podwyższonej było zgodne lub nie do pogodzenia z normą prawną zawartą w powołanym przepisie i oceniane także przez pryzmat zasady zaufania jednostki do państwa i stanowionego przez to państwo prawa. Sąd Najwyższy podzielił (jako bardziej przekonujący pogląd), zgodnie z którym odpowiedzialność płatnika składek za podanie nieprawdziwych danych służących do ustalenia wysokości składek na ubezpieczenie wypadkowe oparta jest na winie płatnika, podobnie jak odnośnie do opłaty dodatkowej wymierzanej na podstawie art. 24 ust. 1 ustawy systemowej. Uznaje też, że z treści art. 34 ust. 1 ustawy wypadkowej wynika domniemanie winy płatnika składek w sytuacji, w której przekazane przez niego dane nie odpowiadają prawdzie. Dlatego to płatnik składek ma obowiązek wykazać, że zgłoszenie nieprawdziwych danych nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych (niezawinionych przez niego). Zdaniem Sądu Najwyższego, za takim sposobem wykładni omawianego przepisu przemawia zwłaszcza jego sankcyjny charakter. Skoro uprawnia on do wymierzenia określonej sankcji polegającej na okresowym podwyższeniu do 150% stopy procentowej składek na ubezpieczenie wypadkowe, to przesłanką tej sankcji powinno być działanie zawinione płatnika, a nie działanie od niego niezależne. Okoliczności, w których dochodzi do przekazania Zakładowi nieprawdziwych danych służących ustaleniu wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe, muszą być oceniane z uwzględnieniem czynnika subiektywnego, a nie jako obiektywna konsekwencja określonych działań (bądź zaniechań płatnika). W sprawie tej Sąd Najwyższy uznał, że do zastosowania sankcji wynikającej z art. 34 ust. 1 ustawy wypadkowej nie jest wystarczające wystąpienie po stronie płatnika jakiegokolwiek winy nawet w jej najlżejszym stopniu (*culpa levissima*), charakterystycznym dla odpowiedzialności deliktowej. Skoro skutek w postaci przekazania Zakładowi nieprawdziwych danych jest wynikiem nienależytego wykonania obowiązków ciężących na płatniku składek z mocy ustawy, a fakt ten stwarza

domniemanie winy i przenosi na płatnika składek ciężar wykazania, że zgłoszenie nieprawdziwych danych nastąpiło z przyczyn od niego niezależnych, to przy uwzględnieniu analogii *iuris* odwołaniu się w tym zakresie do zasad odpowiedzialności kontraktowej, należałoby uznać, iż kwestia winy płatnika składek powinna być oceniana przez pryzmat jego odpowiedzialności za niezachowanie należytej staranności (por. art. 472 k.c. w związku z art. 471 k.c.). Z art. 471 k.c. wynika domniemanie, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiada, a w myśl art. 472 k.c. (o ile co innego nie wynika z przepisów szczególnych lub z czynności prawnej) dłużnik jest odpowiedzialny za niezachowanie należytej staranności, zaś na wierzycielu nie spoczywa ciężar dowodu faktów świadczących o winie dłużnika, lecz ten ostatni powinien dowieść faktów świadczących o niezawinienu przez niego zaistniałych naruszeń ciężących na nim obowiązków, które mogą wynikać nie tylko z umowy, ale także z ustawy. Sąd Najwyższy argumentował ponadto, że podobieństwo między sankcją przewidzianą w art. 34 ust. 1 ustawy wypadkowej a opłatą dodatkową, o której mowa w art. 24 ust. 1 ustawy systemowej, przejawia się także w tym, iż funkcją (celem) obu tych instytucji jest zdyscyplinowanie płatników składek do należytego wykonywania ciężących na nich obowiązków. Z tego powodu ich zastosowanie ma sens wówczas, gdy (przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności) można przewidywać, że spełnią one lub mogą spełnić założony przez ustawodawcę, dyscyplinujący cel. W sytuacji stosowania obu wymienionych instytucji powinien być wzięty pod uwagę stosunek płatnika składek do realizacji ustawowych obowiązków, w tym także jego zachowanie po stwierdzeniu nieprawidłowości w dotychczasowym działaniu. Odmienne rozumienie powołanego przepisu, które zakłada nałożenie na płatnika składek sankcji polegającej na podwyższeniu stopy procentowej składek na ubezpieczenie wypadkowe za każdym razem przekazania Zakładowi nieprawdziwych danych służących do ustalenia

prawidłowej stopy procentowej owych składek, musiałyby prowadzić do wniosku, że płatnikowi nie będzie „opłacać się” jakakolwiek inicjatywa w zakresie naprawienia zaistniałych błędów, skoro przewidziana treścią art. 34 ust. 1 ustawy sankcja i tak nie może go ominąć. W tej sytuacji osiągnięcie celu dyscyplinującego dla płatników nie byłoby w ogóle możliwe. Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy przyjął, że użyte w art. 34 ust. 1 ustawy wypadkowej sformułowanie „ustala” należy rozumieć w ten sposób, że Zakład jest wprawdzie zobligowany do nałożenia przewidzianej w tym przepisie sankcji, ale dopiero wtedy, gdy stwierdzi fakt nieprzekazania mu danych lub przekazania nieprawdziwych danych, o których mowa w art. 31, a płatnik składek nie wykaże, że nieprzekazanie przez niego danych lub przekazanie nieprawdziwych danych nastąpiło, mimo zachowania należytej staranności, to znaczy jest następstwem okoliczności, za które on nie odpowiada. Podkreślenia wymaga również to, że należyta staranność dłużnika w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, którą określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności, nie oznacza staranności wyjątkowej, lecz staranność dostosowaną do działającej osoby, przedmiotu, jakiego działanie dotyczy oraz okoliczności, w jakich działanie to następuje.

Przepis art. 84 ust. 1, 2 i 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie powoduje wyłączenia stosowania art. 46 ust. 2 tej ustawy. Po stwierdzeniu przez organ rentowy, że konkretne osoby nie podlegały ubezpieczeniom społecznym jako pracownicy skarżącego, miał on obowiązek złożenia deklaracji korygujących i opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne w prawidłowej wysokości. Obowiązek ten był niezależny od kwestii zwrotu nienależnie wypłaconych zasiłków. Tak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 24 stycznia 2013 r., III UK 44/12 w sprawie o wysokość składek na ubezpieczenie społeczne. Zgodnie z art. 46 ustawy systemowej, w brzmieniu obowiązującym w okresie, którego dotyczyła sprawa, płatnik składek był zobowiązany według zasad wynikających z przepisów

ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy. Rozliczenie tych składek oraz wypłaconych przez płatnika w tym samym miesiącu zasiłków oraz zasiłków rodzinnych i pielęgnacyjnych podlegających rozliczeniu na poczet składek następowało w deklaracji rozliczeniowej według ustalonego wzoru. Nie podlegały jednak rozliczeniu w deklaracji rozliczeniowej zasiłki wypłacone przez płatnika bezpodstawnie. W ocenie Sądu Najwyższego cytowany przepis *in fine* ma zastosowanie w sprawie, gdyż skarżący wypłacał zasiłki osobom niebędącym jego pracownikami. Tylko w stosunku do pracowników płatnikiem składek jest pracodawca (art. 4 pkt 2 lit. a ustawy systemowej). Zdaniem Sądu Najwyższego, po stwierdzeniu przez organ rentowy, że konkretne osoby nie podlegały ubezpieczeniom społecznym jako pracownicy skarżącego, miał on obowiązek złożenia deklaracji korygujących i opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne w prawidłowej wysokości. Obowiązek ten był niezależny od kwestii zwrotu nienależnie wypłaconych zasiłków.

W wyroku z 23 kwietnia 2013 r., I UK 600/12, w sprawie o składki, Sąd Najwyższy wskazał, że przychód z tytułu ponoszenia przez pracodawcę kosztów zakwaterowania pracowników za granicą stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (art. 18 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 9 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Jak wskazano w uzasadnieniu wyroku, zakwaterowanie pracownika za granicą na koszt pracodawcy stanowi niewątpliwie świadczenie w naturze, którego wartość pieniężna jest przychodem danego pracownika ze stosunku pracy uwzględnianym w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Nie budzi wątpliwości fakt, że pracownik zatrudniony za granicą musi mieć tam możliwość zamieszkania. Świadczenia poniesione przez pracodawcę z tego tytułu na rzecz pracownika powodują określony „ubytek” w majątku pracodawcy, powiększając o taką samą kwotę majątek pracownika, ponieważ w innej sytuacji

musiałby pokryć sam ten wydatek, wobec czego są konkretnym dla takiego pracownika przysporzeniem. Wydane na podstawie art. 21 ustawy systemowej rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) w § 2 zawiera własny katalog przychodów wyłączonych z podstawy wymiaru składek. Katalog ten w wielu punktach jest tożsamy z wyłączeniami świadczeń wolnymi od podatku dochodowego wymienionymi w art. 21 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.). Jednakże treść art. 21 tej ostatniej ustawy nie zmienia definicji przychodu, o jakiej stanowi art. 11 i 12, a tworzy jedynie katalog wyłączeń na potrzeby obliczania podatku dochodowego od osób fizycznych i nie ma żadnego prawnego przełożenia na określenie „przychodu” w rozumieniu art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W przepisach dotyczących ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego brak jest postanowienia odpowiadającego treści art. 21 ust. 1 pkt 19 ustawy podatkowej. Przychody, które nie wchodzą do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zostały enumeratywnie wymienione w art. 18 ust. 2 ustawy systemowej oraz § 2 rozporządzenia, a wśród nich brak jest przychodu z tytułu ponoszenia przez pracodawcę kosztów zakwaterowania pracowników za granicą, wobec czego nie ma też podstaw do wyłączenia takiego przychodu z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia i poszczególne fundusze.

Z kolei bony (talony lub kupony) żywnościowe (żywieniowe) uprawniające do nabycia posiłków lub artykułów spożywczych w zakładach zbiorowego żywienia lub sieciach (placówkach) handlowych, które nie zostały wydane przez pracodawcę na podstawie przepisów prawa pracy lub postanowień układu zbiorowego pracy (art. 86 par. 2 k.p.) nie

podlegają wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na pracownicze ubezpieczenia emerytalne i rentowe – tak w wyroku z 10 września 2013 r., I UK 74/13). Wydawanie bonów żywnościowych na artykuły (potrzebne do ich spożywania w czasie i miejscu pracy) zostało przewidziane wyłącznie w odniesieniu do profilaktycznych posiłków i napojów obligatoryjnie przysługujących nieodpłatnie ograniczonej kategorii pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych (art. 232 k.p.), które ponadto podlegają ściśle uregulowanym (restrykcyjnym) zasadom ich wydawania, zawartym w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. Nr 60, poz. 279). W konsekwencji restrykcyjna dopuszczalność realizowania profilaktycznych i „obligatoryjnych” posiłków i napojów również w formie bonów żywnościowych wyłącznie w stosunku do pracowników zatrudnionych w uciążliwych warunkach pracy i tylko wtedy, gdy pracodawca nie ma możliwości wydania posiłków lub napojów w naturze, wyklucza interpretacyjną legalność rozszerzania takich sposobów niepieniężnego wynagradzania tych pracowników na finansowanie przez pracodawców wartości innych niż „profilaktyczne” posiłków udostępnianych pracownikom niezatrudnionym przy pracach szczególnie uciążliwych, skoro bony żywnościowe nie zostały wyraźnie wskazane w treści § 2 pkt 11 rozporządzenia MPiPS jako jedna z legalnych form realizacji wartości udostępnianych przez pracodawcę posiłków, które podlegałyby wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na pracownicze ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Z przepisu § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wynika, że od podstawy wymiaru składek odlicza się wskazaną w nim część wynagrodzenia (zasada) i że nie stosuje się tego odliczenia w przypadku, gdy po tak dokonanych odliczeniach miesięczny przychód stanowiący podstawę wymiaru składek okaże się być niższy od kwoty

przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy systemowej (wyjątek) – wyrok z 10 października 2013 r., II UK 104/13. Oceniając zarzuty skargi, Sąd Najwyższy uznał za usprawiedliwiony zarzut naruszenia § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że w miesiącach, w których nie wypłacano zainteresowanym „diety”, podstawę wymiaru składek stanowi kwota równa prognozowanemu przeciętnemu wynagrodzeniu, a nie rzeczywiście wypłacone wynagrodzenie. § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia określa, że nie stanowi podstawy wymiaru składek: „część wynagrodzenia pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, z wyłączeniem osób wymienionych w art. 18 ust. 12 ustawy – w wysokości równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, z tym zastrzeżeniem, że tak ustalony miesięczny przychód tych osób stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy od kwoty przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy. Z przepisu tego wynika, że od podstawy wymiaru składek odlicza się wskazaną wyżej część wynagrodzenia (zasada) i że nie stosuje się tego odliczenia, gdy po tak dokonany odliczeniu miesięczny przychód stanowiący podstawę wymiaru składek okaże się być niższy od kwoty przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy systemowej (wyjątek). Inaczej rzecz ujmując, odliczenie równowartości diety jest możliwe tylko w tym miesiącu, w którym po tej operacji miesięczny przychód stanowiący podstawę wymiaru składek będzie wynosił co najmniej równowartość kwoty przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy systemowej.

Natomiast w wyroku z 3 grudnia 2013 r., I UK 156/13, Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca (płatnik składek) ma obowiązek obliczenia, potrącenia i opłacenia składek od przychodu pracownika udzielonego mu w formie noclegów w czasie delegowania do pracy za granicą.

Na koniec tej części omówienia, warto przywołać stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 2 października 2013 r., II UK 141/13, w sprawie o wydanie interpretacji przepisów prawnych. W okolicznościach sprawy, płatnik składek, działając na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tekst jednolity: Dz. U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447 ze zm.), wystąpił do organu rentowego o wydanie pisemnej interpretacji co do zakresu i sposobu zastosowania przepisów, z których wynika obowiązek świadczenia przez niego składek na ubezpieczenie zdrowotne. Wniosek dotyczył zakresu i sposobu zastosowania przepisów art. 83 ust. 2 i ust. 3 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2008 r. Nr 164, poz. 1027 ze zm.). W ocenie płatnika, w sytuacji oddelegowania za granicę pracowników będących nierezydentami podatkowymi w Polsce, którzy pozostają zatrudnieni u niego (płatnika) oraz nadal podlegają polskim ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, składka na ich ubezpieczenie zdrowotne zostaje obniżona do 0 zł, zgodnie z art. 83 ust. 2 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej, gdyż ze względu na ograniczony obowiązek podatkowy zdefiniowany w art. 3 ust. 2a ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych ich dochody za pracę wykonaną poza terytorium Polski nie podlegają opodatkowaniu w Polsce. Stanowiska tego nie podzielił organ rentowy i odmówił wydania pisemnej interpretacji w zakresie możliwości obniżenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne w przypadku oddelegowania pracowników wnioskodawcy do pracy do innych krajów zaś odpowiednio, odwołanie i apelację płatnika

oddaliły sądy: okręgowy i apelacyjny. Rozpoznając skargę kasacyjną płatnika, Sąd Najwyższy uznał za trafny zarzut naruszenia przez sąd drugiej instancji przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 83 ust. 2 i ust. 3 pkt 5 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej w związku z art. 3 ust. 2a i w związku z ust. 1a i art. 32 ust. 6 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych przez przyjęcie, że obniżenia składki na ubezpieczenie zdrowotne, na podstawie art. 83 ust. 2 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej, nie stosuje się w odniesieniu do składek tych ubezpieczonych, którzy nie mają miejsca zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w rozumieniu art. 3 ust. 1a ustawy o podatku dochodowym i w konsekwencji, na podstawie art. 3 ust. 2a tej ustawy, podlegają obowiązkowi podatkowemu tylko od dochodów (przychodów) osiąganych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (obniżenie składki w takiej sytuacji jest wyłączone mocą art. 83 ust. 3 pkt 5 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej w związku z art. 32 ust. 6 ustawy o podatku dochodowym). W ocenie Sądu Najwyższego, uwzględniającej również uzasadnienie do projektu nowelizacji ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej (po wejściu w życie wspomnianej nowelizacji ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych) zwolnienie z obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie zdrowotne objęło nową kategorię przychodów, nieobjętych zwolnieniem od podatku dochodowego. Przychody pracowników delegowanych do pracy w innych państwach, którzy nie są zwolnieni z obowiązku podatkowego w Polsce, a jednocześnie ich polscy pracodawcy (płatnicy podatku i składek) zostali zobowiązani do niepobierania zaliczek na podatek dochodowy w przypadku objęcia obowiązkiem podatkowym w kraju wykonywania pracy (dotyczy to pracowników delegowanych do państw, z którymi Polska nie zawarła umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania, jak również osób skierowanych do pracy w państwie, z którym Polska posiada tego rodzaju umowę z zastosowaniem tzw. metody proporcjonalnego odliczenia).

2.7. Odpowiedzialność członków zarządu spółek kapitałowych (osób trzecich) za zobowiązania składkowe

W roku 2013 podobnie jak i w roku poprzednim występowały w dość dużej skali sprawy związane z odpowiedzialnością członków zarządu spółek za zaległości składkowe. W sprawach tych analizowano poszczególne przesłanki odpowiedzialności członków zarządu, i okoliczności egzoneracyjne (w tym przesądzenie czy wszczęcie postępowania układowego jest równoważne złożeniu wniosku o ogłoszenie upadłości).

W wyroku z 24 stycznia 2013 r., III UK 36/12, Sąd Najwyższy wskazał, że w postępowaniu sądowym zainicjowanym wniesieniem odwołania od decyzji o odpowiedzialności członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością za składki na podstawie art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej (tekst jednolity: Dz. U. z 2012 r. poz. 749 ze zm.) w związku z art. 31 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, sąd nie jest uprawniony do oceny spełnienia przesłanek wydania decyzji (art. 118 § 1 Ordynacji podatkowej) w stosunku do innej osoby, która w okresie objętym zaskarżoną decyzją również pełniła funkcję członka zarządu ale w stosunku do której – mimo obowiązku wynikającego z przepisów art. 116 § 1, art. 107 § 1, art. 108 § 1 w ogóle nie wydano takiej decyzji. Uchylając zaskarżony wyrok, Sąd Najwyższy za uzasadniony uznał zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 116 § 1 w związku z art. 107 § 1 i 108 § 1 ustawy oraz art. 116 § 1 w związku z art. 31 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zakresie, w jakim Sąd Apelacyjny uznał, że zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w części stanowiącej o samodzielnej odpowiedzialności jednego z członków zarządu za zaległości składkowe spółki jest prawidłowa w sytuacji, gdy organ rentowy – wbrew treści tych przepisów – nie przeprowadził postępowania wobec wszystkich osób pełniących funkcje członka zarządu w okresie powstania zaległości i wydał decyzję dotyczącą wyłącznie jednego z członków zarządu, pomijając

pozostałe dwie osoby, pełniące również w tym czasie funkcję członka zarządu spółki. Sąd Najwyższy podkreślił, że w aktualnym orzecznictwie przyjmuje się, że art. 116 § 1 oraz art. 116a Ordynacji podatkowej obligują organ rentowy do objęcia decyzją przenoszącą na członków zarządu spółki odpowiedzialność za zaległości składkowe wszystkich jego członków.

O ile dla samego powstania odpowiedzialności osób trzecich za zobowiązania składkowe pierwotnego dłużnika konieczne jest wydanie konstytutywnej decyzji przenoszącej na te osoby ową odpowiedzialność, o tyle solidarny charakter tej odpowiedzialności wynika z ustawy. W ocenie Sądu Najwyższego, po wydaniu prawomocnych decyzji przenoszących na członków zarządu spółki kapitałowej odpowiedzialność za zaległości składkowe spółki, organ rentowy może zatem postąpić stosownie do dyspozycji normy prawnej zawartej w art. 366 § 1 kodeksu cywilnego, żądając zaspokojenia wierzytelności. Jednocześnie jednak zaspokojenie wierzyciela przez któregokolwiek z dłużników (nawet, gdy decyzje nie wskazywały na solidarną odpowiedzialność dłużników) wywołuje skutek w postaci zwolnienia pozostałych dłużników oraz rodzi – z mocy art. 376 kodeksu cywilnego – po stronie tego dłużnika, który spłacił dług, prawo regresu wobec pozostałych dłużników – tak w wyroku z 13 lutego 2013 r., I UK 483/12. W ocenie Sądu Najwyższego, termin przedawnienia wskazany w przepisie art. 24 ust. 5d ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych dotyczy egzekucji należności wynikających z wydanej uprzednio decyzji o odpowiedzialności osób trzecich za zobowiązania składkowe. Skoro decyzja o odpowiedzialności osoby trzeciej za zaległości podatkowe, a więc i składkowe, ma charakter konstytutywny, to odpowiedzialność osoby trzeciej powstaje dopiero w dniu wydania i doręczenia tej decyzji. Wtedy też otwiera się możliwość egzekwowania zobowiązania określonego tą decyzją, co do której zastosowanie będzie miał przepis art. 24 ust. 5d ustawy z 13 października 1998 r. o systemie

ubezpieczeń społecznych. Zatem przepis ten aktualizuje się dopiero na etapie postępowania egzekucyjnego, czyli w sytuacji, gdy chodzi o wykonanie zobowiązania wynikającego z prawomocnej decyzji dotyczącej obciążenia osoby trzeciej (w tym przypadku członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością za zaległości składkowe tej spółki).

Natomiast w wyroku z 20 marca 2013 r., I UK 554/12, Sąd Najwyższy orzekł, że z zachodzących w ramach holdingu relacji gospodarczo-kapitałowych pomiędzy spółką dominującą a spółką zależną nie wynika możliwość uwolnienia się przez członka zarządu spółki zależnej od odpowiedzialności za jej zaległości składkowe przez wskazanie mienia spółki dominującej. W myśl art. 116 § 1 pkt 2 Ordynacji podatkowej w związku z art. 31 i art. 32 ustawy systemowej za zaległości składkowe spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji, spółki akcyjnej lub spółki akcyjnej w organizacji odpowiadają solidarnie całym swoim majątkiem członkowie jej zarządu, jeżeli członek zarządu nie wskazuje mienia spółki, z którego egzekucja umożliwi zaspokojenie zaległości składkowych spółki w znacznej części. Z brzmienia tego przepisu wynika, w ocenie Sądu Najwyższego, że:

- 1) odnosi się on jednoznacznie do obowiązku wskazania mienia spółki zobowiązanej do opłacania składek i posiadającej zaległości w ich opłaceniu, a nie do majątku podmiotu prawnego odrębnego od tej spółki oraz
- 2) wskazane mienie musi być skonkretyzowane i realne (faktycznie istnieć w toku postępowania w przedmiocie odpowiedzialności członka zarządu), nadawać się do efektywnej egzekucji oraz przedstawiać identyfikowalną wartość finansową, gdyż jest to konieczne dla stwierdzenia, czy egzekucja z tego mienia umożliwi zaspokojenie zaległości składkowych spółki.

Jak wskazano w wyroku Sądu Najwyższego z 26 marca 2013 r., II UK 200/12, solidarna odpowiedzialność członków zarządu

za zaległości składkowe spółki powstaje na mocy decyzji o odpowiedzialności podatkowej osoby trzeciej. Natomiast spółka odpowiada za zaległości składkowe (własne) z mocy prawa i w związku z tym również z mocy prawa staje się solidarnie odpowiedzialna z członkami zarządu, gdy ich odpowiedzialność powstanie wskutek wydania dotyczącej ich decyzji z art. 108 § 1 Ordynacji podatkowej. Solidarny charakter odpowiedzialności służy jedynie wzmocnieniu pozycji wierzyciela w sytuacji, gdy po stronie długu występuje kilka podmiotów i nie może być uznawany za samoistny warunek powstania odpowiedzialności. Z tych samych powodów, z jakich nie jest konieczne wskazanie w decyzji organu rentowego płatnika składek jako podmiotu ponoszącego solidarną odpowiedzialność z członkami zarządu spółki za jej zaległości składkowe, nie zachodzi też nieważność postępowania sądowego z uwagi na niewezwanie tegoż płatnika do udziału w tym postępowaniu w charakterze zainteresowanego.

Z kolei związanie na podstawie art. 11 k.p.c. wyrokiem karnym skazującym za przestępstwo z art. 586 k.s.h. – nie zwalnia sądu pracy i ubezpieczeń społecznych od oceny przesłanki egzoneracyjnej wszczęcia we właściwym czasie postępowania zapobiegającego ogłoszeniu upadłości (postępowania układowego) – art. 116 § 1 pkt 1 Ordynacji podatkowej w związku z art. 31 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (wyrok z 26 marca 2013 r., III UK 63/12). Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przestępstwo z art. 586 k.s.h. jest przestępstwem trwałym. Czas popełnienia przestępstwa z art. 586 k.s.h. (kto, będąc członkiem zarządu spółki albo likwidatorem, nie zgłasza wniosku o upadłość spółki handlowej pomimo powstania warunków uzasadniających według przepisów upadłość spółki – podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku) rozpoczyna się pierwszego dnia po upływie dwutygodniowego terminu od powstania warunków uzasadniających według przepisów upadłość spółki, a kończy z chwilą złożenia przez zobowiązanego wniosku o ogłoszenie upadłości spółki, ustania warunków uzasadniających

upadłość spółki, bądź utraty przez sprawcę statusu osoby zobowiązanej do zgłoszenia takiego wniosku. Sąd Najwyższy wyjaśniał, że przepis art. 5 ustawy z 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz. U. z 2003 r. Nr 60 poz. 535 ze zm.) nakładał obowiązek zgłoszenia wniosku o upadłość w terminie dwóch tygodni od zaprzestania płacenia długów. Dla bytu przestępstwa z art. 586 k.s.h. nie jest wystarczające samo niedochowanie lub przekroczenie tego terminu, muszą także istnieć warunki uzasadniające upadłość spółki. Występują one wówczas, gdy zaprzestanie płacenia długów ma charakter trwały, a zadłużenie jest nadmierne w stosunku do majątku spółki. Uznanie winy skarżących oznacza, że w warunkach finansowych spółki mieli oni obowiązek zgłosić wniosek o upadłość najpóźniej do dnia poprzedniego wskazanego jako początkowy w wyroku skazującym. W postępowaniu karnym, w którym wymagane jest wykazanie winy, zastosowano wobec odwołujących się kryteria indywidualne. Związanie wyrokiem karnym skazującym w niniejszej sprawie – na podstawie art. 11 k.p.c. obejmowało ustalenie, że skarżący nie zgłosili wniosku o upadłość spółki w czasie, gdy po ich stronie powstał taki obowiązek. Tym samym odpowiadają za jej zobowiązania z tytułu składek na podstawie art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej w związku z art. 31 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2013 r., II UK 329/12, ocena, czy istniał stan bezskuteczności egzekucji, za każdym razem powinna być dokonana *ex ante*, a więc z perspektywy sytuacji istniejącej w dniu wydania decyzji o przeniesieniu odpowiedzialności za zaległości składkowe, a nie *ex post*, to jest z uwzględnieniem późniejszych zdarzeń. Nie ma więc zastosowania reguła wynikająca z art. 316 § 1 k.p.c. Tym samym brak formalnego postanowienia o umorzeniu postępowania egzekucyjnego nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że nastąpił stan bezskuteczności egzekucji. Z kolei przedawnienie zobowiązania wynikającego z decyzji o odpowiedzialności osoby

trzeciej, o którym mowa w art. 118 § 2 Ordynacji podatkowej, nie stanowi elementu stosunku prawnego będącego przedmiotem decyzji ustalającej taką odpowiedzialność.

Wszczęcie postępowania restrukturyzacyjnego na podstawie ustawy z 30 sierpnia 2002 r. o restrukturyzacji niektórych należności publicznonprawnych od przedsiębiorców (Dz. U. Nr 155, poz. 1287 ze zm.) nie stanowi postępowania zapobiegającego ogłoszeniu upadłości w rozumieniu art. 116 § 1 pkt 1 lit. a ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa – tak Sąd Najwyższy w wyroku z 20 września 2013 r., II UK 34/13. W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że z istoty rzeczy postępowanie zapobiegające ogłoszeniu upadłości to postępowanie, które – mimo zaistnienia ustawowych przesłanek ogłoszenia upadłości – powoduje, że upadłość nie może być ogłoszona. Ma ono zapobiegać ogłoszeniu upadłości w stanie niewypłacalności przedsiębiorcy, który już istnieje. Jest to postępowanie stanowiące przeszkodę prawną w ogłoszeniu upadłości mimo zaistnienia jej przesłanek, a nie postępowanie mające szansę doprowadzić do przywrócenia płynności finansowej przedsiębiorcy, tzn. do odpadnięcia przesłanek ogłoszenia upadłości w bliżej nieokreślonej przyszłości ani też postępowanie zapobiegające powstaniu stanu niewypłacalności. Komentowany przepis redagowany był w okresie, kiedy funkcjonowały dwa odrębne postępowania: upadłościowe (regulowane rozporządzeniem Prezydenta Rzeczypospolitej z 24 października 1934 r. – Prawo upadłościowe, tekst jednolity: Dz. U. z 1991 r. Nr 118, poz. 512 ze zm.) i układowe (normowane rozporządzeniem Prezydenta Rzeczypospolitej z 24 października 1934 r. – Prawo o postępowaniu układowym, Dz. U. Nr 93, poz. 836 ze zm.). Postępowanie układowe z mocy prawa było postępowaniem zapobiegającym ogłoszeniu upadłości, gdyż stosownie do treści art. 15 § 2 Prawa o postępowaniu układowym, od daty otwarcia postępowania układowego do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia co do układu lub umorzenia postępowania nie mogła być ogłoszona upadłość dłużnika.

Niewątpliwie w tym właśnie kontekście ustawodawca użył zwrotu „postępowanie zapobiegające ogłoszeniu upadłości”, precyzując go w nawiasie jako „postępowanie układowe”. Sąd Najwyższy dodał, że aktualne brzmienie art. 116 § 1 pkt 1 lit. a Ordynacji podatkowej nie przystaje do obowiązujących regulacji, które nie odróżniają odrębnego od postępowania upadłościowego postępowania naprawczego (układowego). Na mocy przepisów ustawy z 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz. U. Nr 60, poz. 535 ze zm.) postępowanie układowe prowadzone jest w ramach postępowania upadłościowego – już po ogłoszeniu upadłości przez sąd (art. 267 i 268 ustawy). Tym samym, ułożenie się z wierzycielami co do spłaty długów w toku postępowania upadłościowego nie stanowi postępowania „zapobiegającego ogłoszeniu upadłości”.

Bezskuteczność egzekucji jest stanem obiektywnym, a przyczyny, jakie doprowadziły do jego powstania, pozostają bez znaczenia dla stwierdzenia jego zaistnienia. Przepis art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej uzależnia odpowiedzialność członków zarządu spółek kapitałowych wyłącznie od zaistnienia bezskuteczności egzekucji w stosunku do spółki nie odnosząc się do przyczyn takiego stanu rzeczy. Przyczyny te są prawnie obojętne dla stwierdzenia braku możliwości zaspokojenia egzekwowanej należności z majątku spółki (wyrok z 2 października 2013 r., II UK 66/13). Sąd Najwyższy, oddalając w tej sprawie skargę kasacyjną wskazał, że decyzję o przeniesieniu odpowiedzialności za składki niezapłacone przez spółkę na członków zarządu organ rentowy może wydać na podstawie art. 116 Ordynacji podatkowej w związku z art. 31 i 32 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych aż do upływu terminu przedawnienia do jej wydania (przedawnienie prawa do wydania decyzji). Ocena bezskuteczności egzekucji następuje na datę wydania decyzji w tym przedmiocie. Bezskuteczność tę, w świetle ustalonego orzecznictwa, należy rozumieć jako sytuację, w której nie ma jakichkolwiek wątpliwości, iż nie zachodzi żadna możliwość zaspokojenia egzekwowanej wierzytelności z jakiegokolwiek części majątku spółki.

2.8. Świadczenie nienależnie pobrane

W myśl art. 138 ust. 1 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, osoba, która nienależnie pobrała świadczenia, jest obowiązana do ich zwrotu. Za nienależnie pobrane świadczenia w rozumieniu powyższego przepisu uważa się zaś, między innymi, świadczenia wypłacone mimo zaistnienia okoliczności powodujących ustanie lub zawieszenie prawa do świadczeń albo wstrzymanie wypłaty świadczeń w całości lub w części, jeżeli osoba pobierająca świadczenia była pouczona o braku prawa do ich pobierania (art. 138 ust. 2 pkt 1 ustawy emerytalnej).

Zgodnie ze stanowiskiem zawartym w wyroku Sądu Najwyższego z 6 lutego 2013 r., I UK 475/12, w sprawie o zwrot nienależnie pobranego świadczenia, zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych, nie służy weryfikacji uprawnień do pobieranych świadczeń, nie stanowi zatem informacji „o zajściu okoliczności powodujących ustanie lub zawieszenie prawa do świadczeń albo wstrzymanie wypłaty świadczeń w całości lub w części” (art. 138 ust. 4 z ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach). Spór w sprawie dotyczył okresu, za który organ rentowy może żądać od ubezpieczonej zwrotu nienależnie pobranych świadczeń. Skarżący organ rentowy kwestionował stanowisko sądu drugiej instancji, że ubezpieczona powiadomiła organ rentowy o osiągnięciu przychodu powodującego brak prawa do pobierania świadczeń w zbiegu (emerytury i połowy renty z tytułu choroby zawodowej). Sąd Najwyższy podzielił wątpliwości organu rentowego, uchylając zaskarżony wyrok i wskazując w uzasadnieniu, że zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń społecznych na podstawie art. 36 ust. 2 ustawy systemie ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek (pracodawcę), nie może stanowić podstawy do przyjęcia, że osoba pobierająca nienależne świadczenie „zawiadomiła organ rentowy o zajściu okoliczności powodujących ustanie lub zawieszenie prawa do świadczeń albo wstrzymanie wypłaty świadczeń w całości lub w części”. Informacja ta nie pochodzi od ubezpieczonego,

niezależnie od tego, że poświadcza on własnoręcznym podpisem prawdziwość danych zawartych w zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych (art. 36 ust. 7 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Przywilej ograniczenia obowiązku zwrotu nienależnie pobranej emerytury lub renty wynika z faktu dostarczenia przez ubezpieczonego informacji, na podstawie której organ rentowy w normalnym toku czynności powinien podjąć stosowne kroki, ale na skutek własnego zaniedbania tego nie uczynił, natomiast zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych nie służy weryfikacji uprawnień do pobieranych świadczeń.

Z kolei stosownie do stanowiska wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z 15 kwietnia 2013 r., I UK 598/12, ograniczenie żądania zwrotu nienależnie pobranych świadczeń za okres dłuższy niż 12 miesięcy (art. 138 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach), odnosi się do nienależnie pobranego świadczenia w rozumieniu art. 138 ust. 2 pkt 1, a nie z pkt 2 tego przepisu. Przepis art. 138 ust. 4 stanowi, że nie można żądać zwrotu kwot nienależnie pobranych świadczeń za okres dłuższy niż 12 miesięcy, jeżeli osoba pobierająca świadczenia zawiadomiła organ rentowy o zajściu okoliczności powodujących ustanie lub zawieszenie prawa do świadczeń albo wstrzymanie wypłaty świadczeń w całości lub w części, a mimo to świadczenia były jej nadal wypłacane, w pozostałych zaś wypadkach – za okres dłuższy niż 3 lata. Ograniczenie odpowiedzialności do okresu nie dłuższego niż 12 miesięcy, odnosi się do sytuacji, w której ubezpieczony, pouczony uprzednio o braku prawa do pobierania świadczenia, powiadamia o okolicznościach powodujących ustanie lub zawieszenie prawa do świadczeń albo wstrzymanie ich wypłaty. Natomiast inną jest sytuacja, gdy osoba pobiera nienależne świadczenie przyznane lub wypłacone na podstawie fałszywych zeznań lub dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd przez osobę pobierającą świadczenia. Wówczas organ rentowy może żądać jego zwrotu za okres nie dłuższy niż 3 lata.

Zwrotu nienależnie pobranych świadczeń z tytułu policyjnej renty rodzinnej, dotyczył wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2013 r., II UK 313/12. Sąd Najwyższy wskazał, że świadczenie, które było wypłacane jako łączna renta rodzinna do rąk jednego z uprawnionych, który okazał się osobą niemającą tytułu do jej pobierania, podlega zwrotowi w zakresie, w jakim kwota pobranego nienależnie świadczenia przewyższała wysokość renty rodzinnej ustalonej w zależności od liczby uprawnionych, bez uwzględnienia tej osoby. Tym samym sytuacja osoby, co do której organ rentowy stwierdził pobieranie nienależnej renty rodzinnej nie może różnić się zasadniczo od sytuacji osoby uprawnionej do renty rodzinnej, które uzyskuje prawo do innego świadczenia, tracąc uprawnienia do pobierania renty rodzinnej. W ocenie Sądu Najwyższego, zwrotowi podlega wyłącznie nienależna nadwyżka pobranych świadczeń. Gdy świadczenie wypłacane jest niepodzielne wszystkim uprawnionym, kwota renty zależy od liczby osób uprawnionych. Jeżeli wśród tych osób była osoba, której renta rodzinna się nie należała, to nienależna jest tylko różnica w wysokości renty wynikająca z liczby uprawnionych, ta tylko kwota, która przewyższała wysokość renty rodzinnej ustalonej w zależności od liczby uprawnionych, z pominięciem tej osoby.

Także zwrotu nienależnie pobranych świadczeń dotyczy wyrok z 13 września 2013 r., I UK 76/13. W wyroku tym Sąd Najwyższy orzekł, że zarobek emeryta z tytułu zatrudnienia w Niemczech stanowi przychód z tytułu działalności wykonywanej za granicą, który wpływa na zawieszenie lub zmniejszenie jego emerytury w Polsce, niezależnie od tego, czy jego zatrudnienie za granicą podlega tutaj ubezpieczeniom społecznym oraz opodatkowaniu (art. 104 ust. 1, 2 i 3 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS). W sprawie – przy niespornym stanie faktycznym – znaczenie kluczowe miał przepis art. 104 ust. 3 ustawy emerytalnej. Świadczenie emerytalne w systemie powszechnych ubezpieczeń społecznych może być zawieszona albo zmniejszona, gdy emeryt osiąga dochody z określonej pracy

lub działalności. Ubezpieczony niezasadnie wskazywał, że przez słowo „przychód”, należy rozumieć przychód podlegający opodatkowaniu w Polsce i stanowiący tu podstawę składek na ubezpieczenia społeczne. Ze względu na odrębność przedmiotu regulacji z art. 104 ust. 3 ustawy emerytalnej, zarobek uzyskiwany w Niemczech przez ubezpieczonego trafnie został ujęty jako przychód (dochód) w aspekcie ustawowych reguł o zawieszaniu lub zmniejszaniu emerytury określonych w art. 104 ust. 1 i 2 ustawy emerytalnej.

Przepis art. 104 ust. 5 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych odnosi się do honorariów z tytułu działalności twórczej i artystycznej w rozumieniu przepisów ustawy z 4 grudnia 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2006 r. Nr 90, poz. 631 ze zm.), bez względu na podstawę prawną ich uzyskania. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 3 kwietnia 2013 r., II UK 213/12, w sprawie o zwrot nienależnie pobranego świadczenia. Stosownie do art. 104 ust. 1 ustawy emerytalnej, prawo do emerytury lub renty ulega zawieszeniu lub świadczenia te ulegają zmniejszeniu, na zasadach określonych w ust. 3–8 oraz w art. 105, w razie osiągnięcia przychodu z tytułu działalności podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, o której mowa w ust. 2 oraz z tytułu służby wymienionej w art. 6 ust. 1 pkt 4 i 6 tej ustawy. Przepis art. 104 ust. 2 wymienia rodzaje działalności podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, z której przychód wpływa na zawieszenie prawa do świadczeń lub ich zmniejszenie, uznając za taką: zatrudnienie, służbę lub inną pracę zarobkową albo prowadzenie pozarolniczej działalności. Zgodnie z art. 104 ust. 1a, dla emerytów i rencistów prowadzących pozarolniczą działalność za przychód, o którym mowa w ust. 1, przyjmuje się przychód stanowiący podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych. Z mocy art. 104 ust. 4 ustawy emerytalnej, zawieszenie bądź zmniejszenie świadczeń stosuje się również do osób wyłączonych z obowiązku ubezpieczenia

społecznego z tytułu ustalenia prawa do emerytury i renty lub wykonujących działalność niepodlegającą obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu ze względu na podleganie temu obowiązkowi z innego tytułu. W świetle brzmienia przytoczonych wyżej przepisów nie budzi wątpliwości, że pojęcie prowadzenia pozarolniczej działalności (art. 104 ust. 2 ustawy emerytalnej), należy wyklądać w zgodzie z art. 8 ust. 6 ustawy systemowej. Stosownie do art. 6 ust. 1 pkt 5 tej ustawy, obowiązkowi ubezpieczeń społecznych podlegają osoby prowadzące pozarolniczą działalność. W myśl art. 8 ust. 6 pkt 2 za taką osobę uważa się m.in. twórcę tworzącego dzieła będące przedmiotem prawa autorskiego, których zakres określa art. 8 ust. 7 ustawy systemowej, jeżeli działalność ta została uznana za twórczą decyzją Komisji do Spraw Zaopatrzenia Emerytalnego Twórców, działającej przy ministrze właściwym do spraw kultury (art. 8 ust. 9 tej ustawy). Jednakże zgodnie z art. 104 ust. 5 ustawy emerytalnej, przepisów ust. 1–4 tego artykułu nie stosuje się do honorariów z tytułu działalności twórczej i artystycznej. Poczynione w sprawie ustalenia dały Sądowi odwoławczemu podstawę do oceny, że sporny przychód był wynagrodzeniem z tytułu umowy o pracę, a nie honorarium z tytułu działalności twórczej za napisanie i wydanie w czasie trwania stosunku pracy utworu literackiego.

Celem regulacji wynikającej z art. 84 ust. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych jest umożliwienie organowi rentowemu odzyskania świadczeń, które bez jego winy zostały wypłacone, bądź zawyżone, a nie ma przy tym podstaw, aby uznać, że pobierająca je osoba zobowiązana byłaby do ich zwrotu w myśl zasad wynikających z art. 84 ust. 1 i 2 ustawy systemowej.

Odpowiedzialności solidarnej osoby pobierającej świadczenie nienależne (art. 84 ust. 2 ustawy systemowej) i płatnika składek, który przez przekazanie nieprawdziwych danych, mających wpływ na prawo do świadczeń, spowodował ich wypłatę (art. 84 ust. 6 ustawy systemowej) nie można domniemywać, musi ona wynikać z obowiązującego prawa, to zaś

takiej formy odpowiedzialności w sprawach z ubezpieczenia społecznego dotyczących zwrotu nienależnie pobranych świadczeń nie przewiduje, w odróżnieniu od przepisów ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa, do których odsyła art. 31 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – tak w wyroku Sądu Najwyższego z 6 sierpnia 2013 r., II UK 11/13. W świetle ustaleń poczynionych w sprawie, zainteresowana nie była objęta ubezpieczeniem chorobowym, bo nie istniał do niego żaden tytuł. Samo zawarcie umowy o pracę nie przesądzało o nawiązaniu stosunku pracy, skoro dla jego bytu niezbędne jest, aby pracownik wykonywał pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudnił pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Jeżeli strony umowy o pracę nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego, to taka umowa jako pozorna jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.). Zdaniem Sądu Najwyższego, okoliczność, że zgłoszenia danej osoby do ubezpieczeń społecznych dokonuje rzekomy pracodawca, nie oznacza, że rzekomy pracownik, wnosząc o świadczenia z ubezpieczeń społecznych, z powołaniem się na objęcie go takimi ubezpieczeniami w związku z zawarciem umowy o pracę, nie wprowadza świadomie w błąd organu rentowego w rozumieniu art. 84 ust. 2 pkt 2 ustawy systemowej.

2.9. Rozstrzygnięcia w sprawach o charakterze proceduralnym

W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych zapadło wiele orzeczeń odnoszących się do zagadnień proceduralnych.

W postanowieniu Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2013 r., II UZ 76/12, wskazano, że w postępowaniu toczącym się na skutek zażalenia na orzeczenie o uchyleniu wyroku sądu pierwszej instancji i przekazaniu sprawy

do ponownego rozpoznania na podstawie art. 386 § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy poddaje kontroli prawidłowość stwierdzenia nieważności postępowania przez sąd drugiej instancji (art. 394¹ § 1¹ k.p.c.). W ocenie Sądu Najwyższego, dla zastosowania art. 386 § 2 k.p.c. nie jest wystarczające powzięcie przez sąd drugiej instancji wątpliwości co do ważności postępowania przed sądem pierwszej instancji, ale konieczne jest stwierdzenie wystąpienia (zaistnienia) przesłanki powodującej nieważność tego postępowania (art. 379 k.p.c.). W okolicznościach tej sprawy (o przeniesienie odpowiedzialności za zobowiązania składkowe spółki z o.o. na członka jej zarządu), Sąd Apelacyjny stwierdził, że zainteresowanym może być spółka, która zakupiła całość zakładu spółki lub jej następcą prawny, przyjmując na tej podstawie, że doszło do nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji – z przyczyny określonej w art. 379 pkt 5 k.p.c., co uzasadniało uchylenie wyroku tego Sądu i przekazanie mu sprawy do ponownego rozpoznania ze zniesieniem postępowania pierwszoinstancyjnego. Jednocześnie Sąd ten uznał, że rzeczą Sądu pierwszej instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy będzie wezwanie do udziału w sprawie prawidłowego zainteresowanego po jego uprzednim ustaleniu. W ocenie Sądu Najwyższego ustalenie tej kwestii należało do sądu drugiej instancji, gdyż bez wyjaśnienia, czy w danej sprawie istnieje podmiot, któremu można przypisać status zainteresowanego w rozumieniu art. 477¹¹ § 2 k.p.c., nie jest możliwe stwierdzenie, że w sprawie doszło do nieważności postępowania z przyczyny określonej w art. 379 pkt 5 k.p.c.

W wyroku z 21 stycznia 2013 r., II UK 164/12, Sąd Najwyższy uznał, że w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych sąd powszechny nie jest uprawniony do orzekania o nieważności decyzji administracyjnej, ale rozpoznaje istotę sprawy, którą stanowi istnienie (nieistnienie) wynikającego z przepisów prawa materialnego określonego prawa lub zobowiązania stwierdzonego wadliwą decyzją organu rentowego. Uchylając zaskarżony skargą kasacyjną wyrok,

Sąd Najwyższy podkreślił, że Sądy obu instancji orzekające w sprawie błędnie uznały, iż istotą sprawy, jest ważność ostatecznej decyzji organu rentowego, którą przeniesiono na skarżącą – jako członka zarządu spółki z o.o. – odpowiedzialność za zaległości składkowe spółki. W rezultacie Sądy te orzekały w przedmiocie stwierdzenia nieważności decyzji administracyjnej, koncentrując się wyłącznie na istnieniu wskazanej przez skarżącą przesłanki takiego żądania i uznały, że decyzja ta nie zawierała wady powodującej jej nieważność z mocy prawa, a tylko taka przesłanka mogłaby być podstawą uznania jej nieważności na podstawie art. 156 § 1 pkt 7 k.p.a. Tymczasem przepisy o postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nie przewidują możliwości orzekania o nieważności decyzji administracyjnej przez sąd powszechny (stwierdzania tej nieważności), a sąd ubezpieczeń społecznych orzeka o istocie przedmiotu odwołania, jaką jest istnienie (nieistnienie) określonego prawa lub zobowiązania.

W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, których przedmiotem jest żądanie strony zmierzające do stwierdzenia nieważności decyzji, znajduje odpowiednie zastosowanie art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który w sposób szeroki definiuje zakres indywidualnych spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych, w których Zakład obowiązany jest wydać decyzję (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 14 lutego 2013 r., III UK 49/12). W uzasadnieniu podkreślono, że organ rentowy, w wyniku rozpoznania wniosku ubezpieczonego, wydał zaskarżone decyzje na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 2 a nie art. 83a ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Skoro postępowanie administracyjne zakończone wydaniem zaskarżonych decyzji zostało wszczęte i rozstrzygnięte przez organ na żądanie strony a nie z urzędu, to niedopuszczalne jest mieszanie trybów postępowania, tj. traktowanie postępowania wszczętego na wniosek, tak jak postępowania wszczętego z urzędu. Sąd drugiej instancji zasadnie stwierdził, że przepis art. 83a ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych pozwala na weryfikację ostatecznych decyzji administracyjnych w tym

trybie wyłącznie z urzędu, o czym świadczy jednoznacznie treść tego przepisu. Treść art. 83a ust. 2 prowadzi do wniosku, że w sprawach, o których mowa w tym przepisie, nie ma zastosowania art. 157 § 2 k.p.c., przewidujący wszczęcie postępowania w sprawach stwierdzenia nieważności decyzji na żądanie strony lub z urzędu.

Z kolei w innej sprawie dotyczącej odpowiedzialności za zaległości składkowe spółki cywilnej, postanowieniem z 24 stycznia 2013 r., III UZ 36/12, Sąd Najwyższy uznał, że byli pracownicy spółki cywilnej, w sprawie, której przedmiotem jest rozszerzenie odpowiedzialności – na zasadach odpowiedzialności solidarnej za zaległości składkowe spółki cywilnej na jej wspólników (art. 115 Ordynacji podatkowej w związku z art. 31 i 32 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), nie są zainteresowanymi w rozumieniu art. 477¹¹ k.p.c.

Odnotować również należy następujące tezy orzeczeń Sądu Najwyższego:

- na postanowienie sądu drugiej instancji, uchylające postanowienie o umorzeniu postępowania i przekazujące sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, nie przysługuje skarga kasacyjna (art. 398¹ § 1 w związku z art. 398² § 1 k.p.c.) (postanowienie Sądu Najwyższego z 26 marca 2013 r., III UZ 1/13);
- w sprawie, w której przedmiotem sporu jest istnienie dwóch zbiegających się tytułów podlegania ubezpieczeniom społecznym, skarga kasacyjna przysługuje niezależnie od wartości przedmiotu zaskarżenia (art. 398² § 1 zdanie drugie k.p.c.) (postanowienie Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2013 r., II UZ 24/13);
- sprawa o objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym, będącym jednym z rodzajów ubezpieczenia społecznego, jest sprawą, w której skarga kasacyjna przysługuje bez względu na wartość przedmiotu zaskarżenia, stosownie do art. 398² § 1 zdanie drugie k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 14 maja 2013 r., II UZ 17/13). Podobne stanowisko zostało wyrażone przez Sąd Najwyższy w postanowieniach z 19 lutego 2013 r., II UZ 129/12 oraz 14 maja 2013 r., II UZ 19/13;
- w sprawach o wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe, o dopuszczalności skargi kasacyjnej także decyduje wartość przedmiotu zaskarżenia (art. 398² § 1 k.p.c.) (postanowienie Sądu Najwyższego z 20 września 2013 r., II UZ 53/13).

W postanowieniu z 22 lipca 2013 r., III UZ 9/13, Sąd Najwyższy wskazał, że z unormowania art. 401¹ k.p.c. wynika, że wznowienia postępowania można żądać jedynie w przypadku, w którym Trybunał Konstytucyjny orzekł o niezgodności aktu normatywnego z Konstytucją. „Zewnętrzne” podobieństwo regulacji ustawy z 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r. Nr 666 ze zm.) do zakwestionowanego przez Trybunał Konstytucyjny przepisu art. 114 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, nie pozwala na przyjęcie, że ten ostatni przepis stanowił podstawę wydania decyzji w sprawie. System zabezpieczenia emerytalnego wojskowych stanowi regulację nie wpisującą się w powszechny system emerytalny.

V. Orzeczenia w pozostałych sprawach

1. Sprawy wyborcze

W 2013 r. Sąd Najwyższy podjął jedynie dwa rozstrzygnięcia w tytułowego zakresu. Były one związane z dwukrotnym przeprowadzeniem w tym roku wyborów uzupełniających do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej.

26 czerwca 2013 r., Sąd Najwyższy w składzie całej Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w sprawie **III SW 1/13** stwierdził ważność wyborów uzupełniających do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej, przeprowadzonych 21 kwietnia 2013 r. w województwie śląskim w okręgu wyborczym nr 73, których wyniki zostały podane w obwieszczeniu Państwowej Komisji Wyborczej z 22 kwietnia 2013 r. o wynikach wyborów uzupełniających do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej przeprowadzonych 21 kwietnia 2013 r. (Dz. U. z 2013 r. poz. 498).

Z kolei 28 listopada 2013 r. taki sam skład w sprawie **III SW 2/13** stwierdził ważność wyborów uzupełniających do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej, przeprowadzonych 8 września 2013 r. w województwie podkarpackim w okręgu wyborczym nr 55, których wyniki zostały podane w obwieszczeniu Państwowej Komisji Wyborczej z 9 września 2013 r. o wynikach wyborów uzupełniających do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej przeprowadzonych 8 września 2013 r. (Dz. U. z 2013 r. poz. 1075).

W obu przypadkach wyborów uzupełniających do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej do Sądu Najwyższego nie wpłynął żaden protest przeciwko ważności wyborów.

2. Sprawy z zakresu ochrony konkurencji i konsumentów, regulacji energetyki, telekomunikacji i transportu kolejowego

Wśród orzeczeń Sądu Najwyższego wydanych w 2013 r. w sprawach z zakresu ochrony konkurencji i regulacyjnych na pierwszym miejscu wymienić należy wyrok z 2 lipca 2013 r.,

III SK 42/12, dotyczący zgodności ze standardami wynikającymi z Konstytucji RP oraz Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka przepisów ustawowych, na podstawie których organ regulacji rynku telewizyjnego nałożył na nadawcę karę pieniężną za wyemitowanie audycji zawierającej treści naruszające porządek publiczny. W uzasadnieniu orzeczenia zawarto obszerny wywód rekonstruujący standard konstytucyjny i konwencyjny w obszarze swobody wypowiedzi środków masowego przekazu oraz zestawiono ten standard z okolicznościami konkretnej sprawy oraz przedstawionymi w toku instancji argumentami jurydycznymi w przedmiocie dopuszczalności ukarania nadawcy. Oddalając skargę kasacyjną nadawcy Sąd Najwyższy uznał, że nałożenie kary pieniężnej nie narusza krajowych i międzynarodowych standardów ochrony wolności wypowiedzi.

W 2013 r. w orzecznictwie Sądu Najwyższego w sprawach publicznych rozwijano dotychczasowe linie orzecznicze dotyczące zasad sądowego postępowania odwoławczego w sprawach z zakresu ochrony konkurencji i regulacji. Zakresu kognicji oraz granic związania odwołaniem dotyczy wyrok z 21 czerwca 2013 r., **III SK 36/12**. Z kolei wyrok z 3 października 2013 r., **III SK 67/12** rozszerza ze spraw telekomunikacyjnych i energetycznych na sprawy z zakresu ochrony konkurencji i konsumentów konieczność uwzględnienia niektórych zarzutów naruszenia przez Prezesa UOKiK przepisów proceduralnych.

W zakresie wypowiedzi Sądu Najwyższego odnośnie zagadnień prawa materialnego uwagę zwraca wyrok z 3 października 2013 r., **III SK 50/12**. Sąd Najwyższy wypowiedział się w tym orzeczeniu w przedmiocie funkcji korygującej ogólnego zakazu praktyk naruszających zbiorowe interesy konsumentów oraz dopuszczalności powoływania się na zgodę pokrzywdzonego konsumenta, jako okoliczność wyłączającą bezprawność zachowania przedsiębiorcy. Sąd Najwyższy uznał także za celowe

wyodrębnienie przesłanki „naruszenia interesów konsumentów”, jako przesłanki dookreślającej, jakie bezprawne zachowania przedsiębiorców w obrocie konsumenckim są rzeczywiście objęte zakresem zakazu praktyk naruszających zbiorowe interesy konsumentów.

W 2013 r. Sąd Najwyższy dwukrotnie wypowiedział się merytorycznie w przedmiocie wykładni przepisów epizodycznej ustawy z zakresu prawa energetycznego, jaką jest ustawa z 29 czerwca 2007 r. o zasadach pokrywania kosztów powstałych u wytwórców w związku z przedterminowym rozwiązaniem umów długoterminowych sprzedaży mocy i energii elektrycznej (ustawa KDT). Przepisy ustawy KDT zawierają wyjątkowo nieostre sformułowania, używane często w kontekście wskazującym na posługiwanie się językiem ekonomicznym a nie prawnym lub prawniczym. Dodatkową trudność w interpretacji i stosowaniu przepisów ustawy KDT stanowi konieczność uwzględnienia wymogów wynikających z unijnego prawa pomocy publicznej. W uchwale z 15 stycznia 2013 r., III SZP 1/12 (omówionej szerzej w punkcie III ppkt 3) dokonano wykładni przepisów ustawy KDT dotyczących tzw. gazowych kosztów osieroconych, potwierdzając przy okazji obowiązek respektowania przez organy administracji zasad prawa Unii Europejskiej, w tym zasady pierwszeństwa. Z kolei w wyroku z 8 maja 2013 r., III SK 34/12 zawarto szereg istotnych wskazówek w przedmiocie wykładni pojęcia „konkurencyjny rynek energii”.

W 2013 r. Sąd Najwyższy skierował w sprawach publicznych dwa pytania prejudycjalne do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE). Pytanie prejudycjalne przedstawione postanowieniem z 6 listopada 2013 r., III SK 59/12 dotyczy trzech kwestii. Podczas gdy pierwsza podniesiona w nim wątpliwość prawna dotyczy wykładni przepisów unijnego prawa telekomunikacyjnego, dwa pozostałe problemy prawne dotyczą już obowiązków sądów krajowych orzekających w sprawie unijnej. Zwraca uwagę, że Sąd Najwyższy skierował pytanie prejudycjalne w przedmiocie wykładni przepisów unijnej dyrektywy, która to wykładnia rzutować

będzie na ocenę zgodności albo niezgodności przepisów prawa polskiego z prawem unijnym. Odnotować także należy, że Sąd Najwyższy powziął wątpliwości, czy ewentualna niezgodność prawa polskiego z prawem unijnym – o ile będzie wynikać z wykładni prawa unijnego dokonanej przez TSUE – powinna skutkować w okolicznościach rozpatrywanej przez Sąd Najwyższy sprawy pominięciem przepisów prawa krajowego, a w konsekwencji uchyleniem wyroku sądu drugiej instancji. W ten sposób Sąd Najwyższy, udzielając odpowiedzi na te pytania prejudycjalne, może wnieść wkład w rozwój prawa unijnego w zakresie sądowego stosowania prawa europejskiego w odniesieniu do stosowania dyrektyw w postępowaniach, które nie mieszczą się w klasycznych koncepcjach wertykalnego i bezpośredniego skutku prawa unijnego. Z kolei pytanie prejudycjalne zadane postanowieniem z 16 października 2013 r., III SK 66/12 dotyczy wykładni art. 13 ust. 1 dyrektywy 2002/19/WE w kontekście istnienia obowiązku uzyskania zgody Komisji Europejskiej wyrażonej w formie decyzji. Z uzasadnienia postanowienia wynika, że podstawą wątpliwości interpretacyjnych Sądu Najwyższego w tej sprawie jest brak orzecznictwa TSUE dotyczącego wykładni tego przepisu oraz pojawienie się kwestii tej wykładni w związku z niebudzącym wątpliwości interpretacyjnych art. 8 ust. 3 dyrektywy 2002/19 i oceny zgodności decyzji Prezesa UKE z wynikającymi z tego przepisu wymogami dopiero na etapie postępowania kasacyjnego.

3. Sprawy ze skargi na przewlekłość postępowania

W sprawach ze skargi na przewlekłość postępowania w 2013 r. niezależnie od rozstrzygnięcia podjętego w składzie powiększonym w uchwale III SPZP 1/13 nie wydano orzeczeń, które w sposób istotny zmieniłyby dotychczasową linię orzecniczą Sądu Najwyższego. Jednak w związku z dodaniem 3 maja 2012 r. do kodeksu postępowania cywilnego przepisu art. 394¹ § 1¹ k.p.c., który przewiduje

zażalenie na uchylenie przez sąd drugiej instancji wyroku sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, na uwagę zasługuje rozstrzygnięcie zawarte w postanowieniu z 15 maja 2013 r., **III SPP 60/13**. Wyjaśniono w nim, że wydanie orzeczenia kasatoryjnego przez sąd drugiej instancji jest objęte zakresem niezawisłości sędziowskiej; jego kontrola może nastąpić tylko w granicach przewidzianej w art. 394¹ § 1¹ k.p.c. kontroli instancyjnej. Dopiero po stwierdzeniu wadliwości wyroku sądu drugiej instancji, na skutek rozpoznanego w trybie tego przepisu zażalenia, możliwa jest ocena sprawności postępowania i ewentualne stwierdzenie przewlekłości postępowania, obejmującego cały okres tego postępowania (art. 12 ust. 2 ustawy o skardze na przewlekłość postępowania).

4. Sprawy sędziów i prokuratorów

Na przełomie lat 2012 i 2013 do Sądu Najwyższego wpłynęło kilkaset odwołań sędziów od decyzji Ministra Sprawiedliwości o przeniesieniu ich na inne miejsce służbowe w związku z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z 5 października 2012 r. w sprawie zniesienia niektórych sądów rejonowych (Dz. U. z 2012 r. poz. 1121). W związku z tym, że Sąd Najwyższy powziął wątpliwość, czy przepisy będące podstawą wydanych przez Ministra decyzji są zgodne z Konstytucją, postanowieniem z 23 maja 2013 r., **III KRS 34/12**, zwrócił się do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym, czy art. 75 § 3 w związku z art. 75 § 2 pkt 1 ustawy z 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r., poz. 427) jest zgodny z art. 180 ust. 2 i 5 w związku z art. 180 ust. 1, art. 178 ust. 1, art. 179 i art. 186 ust. 1 oraz w związku z art. 173 i art. 10 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Rozpoznanie odwołań sędziów zostało odroczone do czasu rozstrzygnięcia pytania przez Trybunał Konstytucyjny. W nielicznych sprawach sędziowie cofnęli środki zaskarżenia.

Ponadto na uwagę zasługują rozstrzygnięcia, w których podtrzymano dotychczasową

linię orzeczniczą, że od decyzji Ministra Sprawiedliwości o odmowie przeniesienia sędziego na jego wniosek na inne miejsce służbowe w trybie art. 75 § 1 i 3 us.p. nie przysługuje odwołanie do Sądu Najwyższego (tak wyrok z 22 listopada 2013 r., **III KRS 214/13** oraz z 28 maja 2013 r., **III KRS 154/13**).

Dwa istotne orzeczenia dotyczą dostępu do objęcia stanowiska sędziego wojewódzkiego sądu administracyjnego. W wyroku z 5 czerwca 2013 r., **III KRS 199/13** wyjaśniono, iż wskazany w art. 6 § 1 pkt 7 ustawy z 25 lipca 2002 r. – Prawo o ustroju sądów administracyjnych (Dz. U. Nr 155, poz. 1269 ze zm.) wymóg pozostawania przez co najmniej co najmniej 10 lat w instytucjach publicznych na stanowiskach związanych ze stosowaniem lub tworzeniem prawa administracyjnego jest spełniony wówczas, gdy okres ten przypada po uzyskaniu przez kandydata na stanowisko sędziego wojewódzkiego sądu administracyjnego wykształcenia prawniczego określonego w art. 6 § 1 pkt 3 tej ustawy. Z kolei zgodnie z rozstrzygnięciem zawartym w tezie drugiej wyroku z 15 maja 2013 r., **III KRS 196/13**, przyjęcie przez Krajową Radę Sądownictwa *a priori*, że kandydat nie spełnia wymagań wynikających z art. 6 § 1 pkt 6 Prawa o ustroju sądów administracyjnych ze względu na to, że się nie specjalizował w dziedzinie prawa administracyjnego (orzekał dotychczas w wydziałach cywilnych sądów powszechnych), stanowi wyraz nieprzezwyciężania zasady równości szans wobec kandydatów uznanych przez ustawodawcę za uprawnionych do ubiegania się o stanowisko sędziego wojewódzkiego sądu administracyjnego (art. 6 ust. 7 ustawy – Prawo o ustroju sądów administracyjnych) – przez zastosowanie nieuzasadnionych ograniczeń, co ostatecznie prowadzi do naruszenia zasad równego dostępu do służby publicznej (art. 60 Konstytucji RP).

W odniesieniu do prokuratorów należy zwrócić uwagę, że w ustawie z 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze (tekst jednolity: Dz. U. z 2011 r. Nr 270, poz. 1599 ze zm.) brakuje szczegółowej regulacji dotyczącej trybu rozpoznawania wniosków o przeniesienie

prokuratora w stan spoczynku. Wobec takiego stanu rzeczy w wyroku z 24 września 2013 r., **III PO 7/13** Sąd Najwyższy dopuścił zastosowanie do postępowania przed Krajową Radą Prokuratury w tym przedmiocie, na podstawie art. 62a ust. 1 ustawy o prokuraturze, przez analogię, przepisów art. 38 ust. 1–3 obecnie obowiązującej ustawy z 12 maja 2011 r. o Krajowej Radzie Sądownictwa (Dz. U. Nr 126, poz. 714).

5. Samorządy zawodowe

W minionym roku najwięcej spraw, w których doszło do istotnych wypowiedzi Sądu Najwyższego dotyczyło samorządu notarialnego. Większość z nich zapadła w sprawach, w których organy tego samorządu przekroczyły swoje kompetencje.

W wyroku z 12 kwietnia 2013 r., **III ZS 3/13** rozstrzygnięto, że organy izby notarialnej nie są uprawnione do podjęcia uchwały przewidującej zwrot notariuszom składek, które zapłacili na rzecz samorządu notarialnego we właściwej wysokości (art. 23 w związku z art. 40 § 1 pkt 8 ustawy z 14 lutego 1991 r. Prawo o notariacie, tekst jednolity: Dz. U. z 2008 r. Nr 189, poz. 1158 ze zm.). Z kolei zgodnie z wyrokiem z 8 maja 2013 r., **III ZS 4/13**: 1. Przepis art. 40 § 1 Prawa o notariacie nie jest przepisem, z którego dla Krajowej Rady Notarialnej wynikałaby kompetencja do uregulowania opłat wnoszonych przez notariuszy za dokonywanie wpisów w rejestrze aktów poświadczenia dziedziczenia; 2. Z art. 40 § 1 Prawa o notariacie wynika jedynie, że Krajowa Rada Notarialna może mieć uprawnienia do podejmowania uchwał w innych sprawach niż wymienione w pkt 1–8 tego przepisu, o ile uprawnienie takie wynika z innych przepisów Prawa o notariacie, ewentualnie przepisów innych ustaw nakładających na samorząd notarialny obowiązki lub przyznających mu uprawnienia, dla realizacji których najwłaściwszym organem samorządu notarialnego okaże się Krajowa Rada Notarialna; 3. Ograniczenie prawa własności przez nałożenie na notariuszy obowiązku uiszczenia świadczenia pieniężnego wymaga oparcia się na wyraźnej podstawie ustawowej.

Przekroczenia kompetencji przez samorząd notarialny dotyczy także wyrok z 13 sierpnia 2013 r., **III ZS 9/13** przyjmujący, że uchwała walnego zgromadzenia notariuszy izby notarialnej zobowiązująca notariuszy tej izby do świadczeń pieniężnych z tytułu nieuzasadnionej nieobecności na walnym zgromadzeniu lub na szkoleniu, jako wydana bez upoważnienia ustawowego podlega uchyleniu z powodu jej sprzeczności z art. 64 ust. 3 Konstytucji.

Sąd Najwyższy odniósł się także do pojawiającej się praktyki podejmowania przez organy samorządu notarialnego uchwał bez odbycia posiedzenia, przy wykorzystaniu elektronicznych środków komunikowania na odległość z wykorzystaniem podpisu elektronicznego. W wyroku z 20 marca 2013 r., **III ZS 1/13**, stanowczo przesądzone, że gramatyczna wykładnia przepisu art. 36 § 1 i 2 Prawa o notariacie prowadzi do jednoznacznego wniosku, że organy samorządu notarialnego mogą podejmować uchwały tylko na posiedzeniach, gdyż jedynie wówczas spełniony jest ustawowy warunek jednoczesnej obecności członków organu i zapewnienia wymaganego *quorum* do przeprowadzenia głosowania. Ustawa nie przewiduje przy tym wyjątków od tej reguły.

Na uwagę zasługują także dwa orzeczenia dotyczące samorządu adwokackiego i samorządu aptekarzy.

W wyroku z 5 czerwca 2013 r., **III ZS 6/13** przyjęto, że okręgowa rada adwokacka może ustalić górną granicę opłaty za wpis na listę adwokatów ponoszonej przez aplikantów tej izby (art. 44 ustawy z 26 maja 1982 r. – Prawo o adwokaturze, tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 146, poz. 1188 ze zm. w związku z art. 264 § 1 k.p.a.).

Sąd Najwyższy wyjaśnił również, iż kryteria, jakie powinien spełniać kandydat na kierownika apteki ogólnodostępnej zostały precyzyjnie i wyczerpująco określone w przepisach art. 88 ust. 2 ustawy z 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne (tekst jednolity: Dz. U. z 2008 r. Nr 45, poz. 271 ze zm.) w związku z art. 26 ust. 1 ustawy z dnia 19 kwietnia 1991 r. o izbach aptekarskich (tekst jednolity: Dz. U.

z 2008 r. Nr 136, poz. 856 ze zm.) i niedopuszczalne jest poszarżanie ich katalogu w drodze stanowienia nowych, nieznanych ustawie przesłanek, zarówno przez organ decydujący o przyznaniu koncesji na prowadzenie apteki jak i przez podmioty pełniące rolę opiniodawczą w tej procedurze. Taki zaś charakter ma wprowadzony w uchwale Okręgowej Rady Aptekarskiej warunek udokumentowania sposobu realizacji obowiązku edukacyjnego przez osobę wytypowaną przez prowadzącego aptekę do roli jej kierownika. Przepisy art. 29 pkt 5 w związku z art. 7 ust. 1 pkt 7 ustawy o izbach aptekarskich upoważniają okręgowe rady aptekarskie do wyrażania opinii na temat kandydatów na stanowisko kierowników aptek ogólnodostępnych nie upoważniają tych

organów do powoływania specjalnych komisji sprawdzających w drodze pisemnego testu lub ustnego egzaminu wiedzy i kwalifikacji zawodowych zdobytych przez farmaceutów i potwierdzonych przez właściwe podmioty w trybie szczegółowo unormowanym w tejże ustawie. Wydając opinie w tej materii organy samorządu aptekarskiego działają na podstawie i w granicach określonych powszechnie obowiązującymi przepisami prawa (wyrok z 5 czerwca 2013 r., III ZS 8/13).

6. Sprawy przed Kolegium Arbitrażu Społecznego

W 2013 r. nie została rozstrzygnięta merytorycznie żadna sprawa z tego zakresu.

VI. Wnioski końcowe

1 Utrzymujący się wzrost liczby spraw wpływających powoduje konieczność ponawiania – w dostępnych formach – postulatów podniesienia progu wartości przedmiotu zaskarżenia w sprawach z zakresu prawa pracy i z zakresu ubezpieczeń społecznych uprawniającego do wniesienia skargi kasacyjnej.

2 Przedmiotem stałej troski powinna być jednolitość orzecznictwa Izby i jego spójność. Należałoby unikać niejednorodności orzecznictwa, gdyż powoduje ona zamęt wśród stosujących prawo (także w sądach powszechnych) i osłabia autorytet Sądu Najwyższego. Pojawiające się nierzadko kontrowersyjne kwestie prawne winny być przedmiotem dyskusji i wymiany poglądów a także bieżącej informacji o zapadłych rozstrzygnięciach a w razie utrzymujących się rozbieżności poglądów należałoby inicjować podejmowanie uchwał w składach powiększonych.

3 Respektując ostrożność w stawianiu przez Sąd Najwyższy postulatów zmian w ustawodawstwie, można zauważyć aktualność uwag przedstawionych w sprawozdaniu za ubiegły rok w kwestiach potrzeby wprowadzenia do kodeksu wyborczego przepisu umożliwiającego wniesienie odwołania od odmowy wydania przez Państwową Komisję Wyborczą zaświadczenia, o którym jest mowa w jego art. 210 § 3 oraz zaznaczenia w art. 394¹ § 1¹ k.p.c., że możliwość zaskarżenia zażaleniem dotyczy także orzeczenia sądu drugiej instancji, o którym stanowi art. 477^{14a} k.p.c.

4 Zapadłe w Izbie orzeczenia w zakresie problematyki czasu pracy i wynagrodzeń za pracę lekarzy (z uwzględnieniem dyżurów medycznych) uzasadniają spostrzeżenie, że problematyka ta nie doczekała się spójnego uregulowania normatywnego. Jest ono konieczne nie tyle ze względu na trudności ujawnione w orzecznictwie lecz przede wszystkim dla dobrego zorganizowania służby zdrowia.

SSN Teresa Flemming-Kulesza

