



Sąd Najwyższy
Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych

**INFORMACJA O DZIAŁALNOŚCI IZBY PRACY,
UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH I SPRAW PUBLICZNYCH
SĄDU NAJWYŻSZEGO W 2016 ROKU**

2017 – wydanie specjalne

BIULETYN
SĄDU NAJWYŻSZEGO
Izba Pracy Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych

AUTORZY OPRACOWANIA

**Józef Iwulski – Prezes Sądu Najwyższego – Izba Pracy,
Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych**

**Katarzyna Gonera – sędzia Sądu Najwyższego – Izba Pracy,
Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych**

**Jolanta Strusińska- Żukowska– sędzia Sądu Najwyższego – Izba Pracy,
Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych**

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

**dr Tomasz Bakalarz – asystent w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych SN**

**Joanna Klimowicz – asystentka w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych SN**

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

SEKRETARZ REDAKCJI

**Hanna Elba
tel. 22 530 83 28**

WYDAWCA:

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

I. Ogólna charakterystyka działalności Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w roku 2016.

1. Wpływ spraw w roku sprawozdawczym był nieco mniejszy niż w 2015 r. (o 137 spraw). Wyraźnie - w porównaniu z rokiem poprzednim - zmniejszyła się liczba spraw wyborczych oraz spraw, w których przedstawiono do rozstrzygnięcia zagadnienia prawne, a także spraw wszczętych odwołaniami sędziów i skargami na uchwały organów samorządów zawodowych. W odniesieniu do pozostałych kategorii spraw wpływ kształtował się na poziomie wyższym niż w roku ubiegłym. Ogółem do Izby wpłynęły w roku sprawozdawczym 3.042 sprawy. Dla porównania w roku 2015 wpłynęło ich 3.179, a w roku 2014 r. – 2.858. W roku objętym sprawozdaniem skarg kasacyjnych wpłynęło 2.567 (o 48 więcej niż w 2015 r.), zażaleń – 250 (o 27 więcej niż w 2015 r.), zagadnień prawnych – 26 (o 9 mniej), odwołań od uchwał organów samorządów zawodowych - 3 (o 7 mniej), odwołań w sprawach sędziów - 38 (o 52 mniej). W odniesieniu do skarg o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia ich wpływ w porównaniu z rokiem 2015 nieznacznie zmaleł - z 41 do 39. W roku 2016 do Izby wpłynęło 18 spraw podlegających rejestracji w repertorium "SW" (sprawy dotyczące ważności wyborów oraz skargi na uchwały PKW w przedmiocie odrzucenia sprawozdania finansowego). Wpływ skarg "na przewlekłość postępowania" zwiększył się o 17 spraw w stosunku do roku 2015 i zamknął się liczbą 70. Z kolei, wpływ spraw publicznych z zakresu ochrony konkurencji i konsumentów oraz regulacji energetyki, telekomunikacji i transportu kolejowego rynku - charakteryzujących się silnymi związkami z prawem europejskim, znacznym stopniem skomplikowania oraz fundamentalnym znaczeniem dla kształtowania stosunków społeczno-gospodarczych - kształtował się na poziomie 68 spraw (w porównaniu z rokiem 2015 zmaleł o 12, a więc niemal do takiego samego poziomu, jak w roku 2014 - 66).

Umacnia się przewaga spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych nad sprawami z zakresu prawa pracy. W roku sprawozdawczym wśród ogółu skarg kasacyjnych, które wpłynęły do Izby, aż 1.591 zostało wniesionych od orzeczeń wydanych w sprawach ubezpieczeniowych, a tylko 911 w sprawach pracowniczych. Wśród zażaleń proporcja ta wyniosła odpowiednio 174 i 72. Zmniejszeniu (o 3 w porównaniu z rokiem 2015) uległ wpływ zażaleń w pozostałych sprawach,

ewidencjonowanych w repertorium "SZ" (w roku sprawozdawczym wpłynęły 4 takie zażalenia). Gdy chodzi o skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, to 25 z nich dotyczyło spraw pracowniczych, a 14 ubezpieczeniowych (proporcja odwrotna niż przy skargach kasacyjnych i zażaleniach).

W roku sprawozdawczym wyrównały się proporcje we wpływie zagadnień prawnych z zakresu prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych (po 11 spraw), podczas gdy w roku 2015 przeważały zagadnienia z zakresu ubezpieczeń społecznych (18 wobec 10 z zakresu prawa pracy). Gdy chodzi o zagadnienia prawne przekazane w roku 2016 do rozstrzygnięcia przez skład powiększony, to 4 z nich dotyczyły problematyki z zakresu prawa pracy a 3 problematyki ubezpieczeń społecznych.

W ostatnim roku, podobnie jak w latach ubiegłych, nie wpłynęła ani jedna sprawa do rozstrzygnięcia przez Kolegium Arbitrażu Społecznego.

3. Analizę spraw załatwionych trzeba rozpocząć od stwierdzenia, że pomimo braku pełnej obsady orzeczniczej (na koniec roku sprawozdawczego było obsadzonych 19 z 21 etatów), nastąpił zauważalny wzrost liczby załatwień z 2.373 spraw w 2015 r. do 3.225 spraw w roku 2016. Wyraźny wzrost załatwień dotyczy przede wszystkim skarg kasacyjnych (z 1.810 do 2.340) oraz zażaleń (ze 167 do 291). Wzrostu załatwień w ogólności można upatrywać w zakończeniu rozpoznawania w roku sprawozdawczym wszystkich spraw z odwołań sędziów od decyzji Ministra Sprawiedliwości o przeniesieniu na inne miejsce służbowe w ramach tzw. „reformy Gowina”, które wpłynęły na przełomie lat 2012 i 2013. Wzrost załatwień w zakresie skarg kasacyjnych (zażaleń) jest wynikiem zwiększonego nakładu pracy, przy czym trzeba podkreślić, że w roku 2016 Sąd Najwyższy w ogóle nie zajmował się - poza 1 przypadkiem - rozpoznawaniem protestów wyborczych (wszystkie protesty dotyczące wyborów na Prezydenta RP oraz do Sejmu i Senatu, jak również referendum ogólnokrajowego, zostały rozpoznane w roku 2015).

Struktura załatwień przedstawia się następująco: spośród załatwionych ogółem 3.225 spraw aż 2.340 zostało wszczętych skargami kasacyjnymi, podczas gdy 291 spraw zażaleniami, 88 – skargami na przewlekłość postępowania i 53 – skargami o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia.

W roku 2016 zwiększyła się liczba załatwień w odniesieniu do spraw przedstawionych z wnioskami o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego. Podczas gdy w 2015 r. załatwiono ogółem 26 takich spraw, to w roku 2016 liczba ta wyniosła 35 (z

czego 8 spraw rozpoznawano w składach powiększonych). 22 sprawy zakończyły się podjęciem uchwał, w których dokonano wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości prawne lub których stosowanie wywoływało rozbieżności w orzecznictwie. W 13 przypadkach (w tym dwukrotnie przez składy powiększone) odmówiono udzielenia odpowiedzi na pytanie prawne. Uchwały podjęte przez składy powiększone (6) zostały wydane w sprawach z zakresu prawa pracy (3) i w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych (3). Jedna sprawa z zakresu prawa pracy, w której zwykły skład Sądu Najwyższego rozpoznający zażalenie na postanowienie sądu drugiej instancji przedstawił składowi powiększonemu zagadnienie prawne do rozstrzygnięcia, została przejęta do rozpoznania przez skład siedmioosobowy i zakończyła się wydaniem wyroku co do istoty. Wśród uchwał, jakie zostały podjęte w składach zwykłych, przeważały sprawy, w których przedmiot rozstrzygnięcia obejmował kwestie dotyczące ubezpieczeń społecznych. 3 uchwały dotyczyły zagadnień z zakresu ochrony konkurencji i konsumentów oraz regulacji rynku, a jedna wykładni przepisów o skardze „na przewlekłość postępowania”.

Na wstępnym etapie badania skarg kasacyjnych i skarg o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia w 1.444 przypadkach (60%) zapadło postanowienie o odmowie przyjęcia ich do rozpoznania. Liczba ta uległa zwiększeniu w porównaniu do roku 2015 (1.101) i 2014 (1.086). Należy też odnotować utrzymujący się od kilku lat trend wzrostowy odsetka skarg kasacyjnych, których nie przyjęto do rozpoznania w ogólnej liczbie skarg załatwionych. Obecnie kształtuje się on na poziomie około 62 % (wzrost o 1,2% względem roku 2015).

Gdy chodzi o sposób rozpoznania skarg kasacyjnych, to w 354 sprawach skargi zostały uwzględnione (uchylono wyrok i przekazano sprawę do ponownego rozpoznania albo rozstrzygnięto sprawę reformatoryjnie), a w 258 przypadkach skargi oddalono. Liczba uwzględnionych skarg wzrosła w porównaniu z rokiem 2015 (221). Utrzymuje się zbliżona liczba obu typów rozstrzygnięć skarg kasacyjnych. Pozwala to na podtrzymanie tezy, że w sprawach należących do kognicji Izby, zasadniczym motywem przyjmowania skarg kasacyjnych do rozpoznania jest waga (także społeczna) zagadnień prawnych w nich występujących, a nie wada zaskarżonego orzeczenia.

W odniesieniu do zażaleń, 139 oddalono a 117 uwzględniono.

W roku sprawozdawczym w jednej sprawie (z zakresu regulacji telekomunikacji) zwrócono się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z pytaniem

prejudycjalnym. Z kolei, w sprawie ze skargi na odrzucenie sprawozdania finansowego partii politycznej skład orzekający skierował pytanie prawne do Trybunału Konstytucyjnego.

4. Liczba spraw pozostałych do załatwienia na koniec roku sprawozdawczego wyniosła 2.264 i uległa zmniejszeniu o 183 sprawy względem pozostałości na koniec 2015 r. Spadek pozostałości spraw – pomimo zwiększenia się ich wpływu oraz niepełnej obsady stanowisk sędziowskich – jest wynikiem wysokiego zaangażowania sędziów w pracę orzeczniczą oraz brakiem spraw z protestów wyborczych, które z uwagi na krótkie terminy prawa wyborczego podlegają priorytetowemu rozpoznaniu.

Wśród spraw pozostałych do rozpoznania przeważają skargi kasacyjne (2.165). Ponadto do rozpoznania w kolejnym roku pozostało m.in. 58 zażaleń, 22 skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, 5 skarg na przewlekłość postępowania, oraz 3 zagadnienia prawne.

5. W roku sprawozdawczym w zbiorze urzędowym „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych” opublikowano 158 orzeczeń izbowych, a wśród nich: 22 uchwały (8 podjętych w składzie siedmioosobowym), 134 wyroki (w tym 1 w składzie siedmiu sędziów) oraz 24 postanowienia (w tym 1 wydane przez skład powiększony).

6. Orzeczenia wydawane w Izbie cieszą się szerokim zainteresowaniem mediów tradycyjnych i elektronicznych. Są omawiane i komentowane, zarówno na bieżąco, jak i w zestawieniach obrazujących tzw. linie orzecznicze. Dotyczy to m.in. poradników opracowywanych w zakresie problematyki interesującej pracodawców i pracowników. W roku 2016 opublikowano 48 glos do orzeczeń wydanych w Izbie, co oznacza o 1 więcej w porównaniu z poprzednim rokiem.

7. Sędziowie orzekający w Izbie zajmują się też działalnością naukową, dydaktyczną i publicystyczną. Uczestniczą w licznych konferencjach naukowych, nierzadko w charakterze referentów i moderatorów. Są cenionymi wykładowcami biorącymi udział w szkoleniach sędziów orzekających w sądach powszechnych.

8. Na przełomie maja i czerwca 2016 r. w Zabużu odbyła się konferencja sędziów Izby. W konferencji wzięło udział – w charakterze zaproszonych gości – kilku sędziów w stanie spoczynku, którzy do niedawna orzekali w Izbie, a także przedstawiciele doktryny: prof. dr hab. Ludwik Florek i dr hab. Kamil Antonów. Tematyka konferencji obejmowała zagadnienia poświęcone ponownemu ustaleniu prawa do świadczenia z ubezpieczeń społecznych lub jego wysokości po wydaniu

orzeczenia organu odwoławczego oraz sądowego ustalenia istnienia stosunku pracy. Ponadto zostały omówione opublikowane w ostatnich miesiącach glosy do orzeczeń Izby.

9. Praca Izby i jej wyniki zależą nie tylko od wysiłku sędziów ale w znacznym stopniu również od zaangażowania i kompetencji asystentów sędziów oraz pracowników sekretariatów i obsługi. Za wysiłek i zaangażowanie wszystkich pracowników w 2016 r. należą się im wyrazy uznania i podziękowania. Bardzo dobrze układała się też współpraca Izby z Biurem Studiów i Analiz.

II. Uchwały składów powiększonych podjęte w celu udzielenia odpowiedzi na pytania prawne.

1. Sprawy z zakresu prawa pracy.

W roku 2016 Sąd Najwyższy w składzie siedmioosobowym podjął dwie uchwały w sprawach z zakresu prawa pracy.

Przedmiotem pierwszej, podjętej na wniosek Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego, była wykładnia art. 5 ust. 5m w związku z art. 5 ust. 5n ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, co do której wystąpiła rozbieżność w orzecznictwie, w przedmiocie, czy nauczyciel szkoły publicznej przejmujący tę szkołę do prowadzenia jako osoba fizyczna w trybie art. 5 ust. 5g ustawy o systemie oświaty, może złożyć oświadczenie o odmowie przejścia do tej szkoły na podstawie art. 5 ust. 5m ustawy, a w konsekwencji uzyskać prawo do odprawy przewidzianej w art. 20 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela. W uchwale z 19 maja 2016 r., **III PZP 2/16** (OSNP 2016 nr 12, poz. 149), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że nauczyciel szkoły publicznej, który przejmuje prowadzenie tej szkoły jako osoba fizyczna w trybie art. 5 ust. 5g ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty jest uprawniony do złożenia oświadczenia o odmowie przejścia do tej szkoły na podstawie art. 5 ust. 5m tej ustawy. W ocenie składu powiększonego Sądu Najwyższego, przejście prowadzenia szkoły przez osobę fizyczną (nauczyciela) w trybie art. 5 ust. 5g ustawy o systemie oświaty nie oznacza, że przejmujący staje się pracodawcą. W związku z przejściem prowadzenia szkoły osoba fizyczna uzyskuje wyłącznie status organu prowadzącego szkołę, a nie pracodawcy. Pracodawcą w dalszym ciągu jest szkoła. Nauczyciel szkoły publicznej, który przejmuje prowadzenie

tej szkoły jako osoba fizyczna w trybie art. 5 ust. 5g ustawy o systemie oświaty, jest uprawniony do złożenia oświadczenia o odmowie przejścia do tej szkoły na podstawie art. 5 ust. 5m tej ustawy, ponieważ ustawa nie wyłącza tego uprawnienia ani pochodnego prawa do odprawy z tej przyczyny, że szkołę do prowadzenia przejmuje jej były nauczyciel (do uchwały złożono 1 zdanie odrębne).

Kolejne zagadnienie, które zostało rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy w składzie powiększonym uchwałą z 28 września 2016 r., **III PZP 3/16** (LEX nr 2113359) dotyczyło kwestii, czy pracownik może dochodzić odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę (art. 18^{3d} k.p.), jeśli wcześniej nie wystąpił do sądu z roszczeniami, o których mowa w art. 45 § 1 k.p., albo gdy zgłoszenie takich roszczeń okazało się nieskutecznego z uwagi na przekroczenie terminu wynikającego z art. 264 § 1 k.p. W podjętej uchwale przyjęto, że wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.), nie jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy. Za przyjęciem takiej tezy przemawiała całościowa wykładnia art. 18^{3d} k.p. oraz uwzględnienie regulacji przyjętych w prawie europejskiego, jak również analiza charakteru odszkodowania za stosowanie praktyk dyskryminacyjnych i jego relacji do odpowiedzialności pracodawcy za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, bądź jej warunków. Na tej podstawie Sąd Najwyższy uznał, że norma prawna art. 18^{3d} k.p. obejmuje odrębną odpowiedzialność pracodawcy. W sytuacji, gdy ustawodawca w sposób wyraźny nie uzależnił dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu dyskryminacji od wyczerpania przez pracownika trybu odwoławczego od wypowiedzenia umowy o pracę, to należy przyjąć, że pracownikowi przysługuje uprawnienie do skumulowania roszczeń przewidzianych w art. 18^{3d} k.p. i art. 45 § 1 k.p., jeśli przyczyna wypowiedzenia miała charakter dyskryminujący. Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazał, że ustawodawca nie przewidział żadnego terminu zawitego dla dochodzenia roszczenia z art. 18^{3d} k.p. ani nie odesłał do stosowania w tym względzie unormowań zawartych w art. 264 § 1 i 2 k.p. Gdyby zaś dochodzenie roszczenia z tytułu dyskryminacji było uzależnione od wcześniejszego wystąpienia z roszczeniami przewidzianymi w art. 45 § 1 k.p. lub art. 56 § 1 k.p., (odpowiednio w terminie 7 lub 14 dni), to by znaczyło, że pracownik również w takich samych, bardzo

krótkich, terminach musiałby zgłosić roszczenie odszkodowawcze z art. 18^{3d} k.p., co koliduje z postulatem zapewnienia skuteczności prawa wspólnotowego.

2. Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W roku 2016 Sąd Najwyższy w składzie siedmioosobowym podjął dwie uchwały w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych. W pierwszym przypadku przedmiot rozstrzygnięcia obejmował wykładnię art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych. W uchwale z 27 kwietnia 2016 r., **III PZP 1/16** (OSNP 2016 nr 11, poz. 137) Sąd Najwyższy stwierdził, że warunek rozwiązania stosunku pracy, wymagany do nabycia nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, jest spełniony również w sytuacji, gdy terminowa umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta. Według Sądu Najwyższego, prawo do świadczenia kompensacyjnego może nabyć zarówno nauczyciel, który z własnej inicjatywy rozwiąże stosunek pracy (przez złożenie odpowiedniego oświadczenia woli), jak również nauczyciel, którego stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu w każdym trybie „z udziałem pracownika” przewidzianym w prawie pracy. Przy zawieraniu terminowej umowy o pracę strony wspólnie uzgadniają także końcowy termin jej obowiązywania. Oznacza to, że pracownik współdecyduje o rozwiązaniu terminowej umowy o pracę z upływem okresu, na który była zawarta. Z kolei upływ terminu jest jednym z kilku nazwanych sposobów rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). Powyższa argumentacja pozwala zatem wnioskować, iż warunek rozwiązania stosunku pracy, wymagany przy nabyciu uprawnień do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, zostaje spełniony także wtedy, gdy złożenie przez zainteresowanego nauczyciela wniosku o to świadczenie zostało poprzedzone rozwiązaniem się terminowej umowy o pracę z upływem okresu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela).

W drugiej uchwale z 28 września 2016 r., **III UZP 10/16** (LEX nr 2113358), Sąd Najwyższy w składzie powiększonym, udzielając odpowiedzi na wniosek Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego o usunięcie rozbieżności w orzecznictwie co do obowiązku opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych (FEP) za pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, przyjął, że składki na FEP należy opłacać także za pracownika wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze

zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. W uzasadnieniu uchwały wywiedziono, że FEP jest funduszem celowym, tworzonym ze składek pracodawców (płatników) i dotacji budżetowych, z przeznaczeniem na wypłatę świadczeń określonych w ustawie o emeryturach pomostowych. Nabycie prawa do emerytury pomostowej przez pracownika, za którego płatnik (pracodawca) powinien odprowadzić składkę, jest niezależne od jej opłacenia. Konstrukcja FEP opiera się na założeniu, zgodnie z którym podleganie ubezpieczeniu jest oderwane od nabycia prawa do świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. W konsekwencji, emerytury pomostowe - w fazie nabywania uprawnień – „przynależą” do systemu ubezpieczeń społecznych, ale za to w fazie realizacji są świadczeniami finansowanymi z funduszu celowego, niebędącego funduszem ubezpieczeniowym, który gromadzi odrębne, dodatkowe i niezależne od „klasycznych” składek na ubezpieczenia społeczne, składki w wymiarze wynoszącym tylko 1,5% podstawy wymiaru. Pozaubezpieczeniowy charakter składki na FEP oznacza konieczność jej traktowania jako daniny publicznej przeznaczonej na fundusz wyręczający Fundusz Ubezpieczeń Społecznych z ponoszenia kosztu świadczeń. Z tej przyczyny należy ją odprowadzać za każdego pracownika podlegającego ubezpieczeniu emerytalnemu i wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, niezależnie od możliwości spełnienia w przyszłości przesłanek nabycia prawa do emerytury pomostowej.

3. Rozstrzygnięcia w kwestiach proceduralnych.

Dwie uchwały podjęte w roku sprawozdawczym w składach powiększonych dotyczyły problematyki proceduralnej. I tak w uchwale z 16 marca 2016 r., **III PZP 8/15** (OSNP 2016 nr 9, poz. 113), której nadano moc zasady prawnej, Sąd Najwyższy stwierdził, że w sprawie z powództwa twórcy wynalazku o wynagrodzenie za korzystanie z jego wynalazku, o dopuszczalności skargi kasacyjnej decyduje wartość przedmiotu zaskarżenia przewidziana dla spraw z zakresu prawa pracy. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że regulacja art. 294 Prawa własności przemysłowej, w zakresie dochodzonego roszczenia o wynagrodzenie za korzystanie z wynalazku, odsyła do „przepisów Kodeksu postępowania cywilnego dotyczących postępowania w sprawach o roszczenia pracowników”. Takie sformułowanie oznacza, że odesłanie odnosi się nie tylko do przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 459-477⁷ k.p.c.), ale także do pozostałych przepisów Kodeksu

postępowania. Do tej kategorii należy zaliczyć art. 398² § 1 zdanie pierwsze *in fine* k.p.c., który bez wątpienia reguluje tryb postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy przez określenie dopuszczalności wnoszenia skarg kasacyjnych.

Problematyki związanej z ustaleniem wysokości kosztów procesu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych dotyczyła uchwała z 20 lipca 2016 r., **III UZP 2/16** (LEX nr 2071356). Powiększony skład Sądu Najwyższego przyjął, że w sprawie o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku ubezpieczenia społecznego lub jego zakresu (o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego; o podleganie ubezpieczeniom społecznym) do niezbędnych kosztów procesu zalicza się wynagrodzenie reprezentującego stronę radcy prawnego, biorąc za podstawę zasądzenia opłaty za jego czynności z tytułu zastępstwa prawnego stawki minimalne określone w § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 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. Uchwale nadano moc zasady prawnej oraz ustalono, że przedstawiona w niej wykładnia wiąże od dnia jej podjęcia (*ex nunc*). W ocenie Sądu Najwyższego, skoro treść decyzji organu rentowego wyznacza przedmiot rozpoznania przez sąd sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych, to przekłada się to na sposób ustalenia kosztów zastępstwa procesowego. Biorąc pod uwagę, że sprawa o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku ubezpieczenia społecznego lub jego zakresu ma charakter majątkowy, to przy określaniu wynagrodzenia należnego radcy prawnemu powinna mieć zastosowanie reguła ogólna wyrażona w § 6 rozporządzenia z 28 września 2002 r., zgodnie z którą stawka wynagrodzenia jest obliczana od wartości przedmiotu sprawy (sporu lub zaskarżenia). Z tej przyczyny sprawa z odwołania od decyzji, w której nie rozstrzygnięto wprost o „świadczeniu pieniężnym z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego”, czyli o nabyciu uprawnień do takiego świadczenia, ewentualnie o jego wysokości, nie powinna być kwalifikowana jako sprawa, do której ma zastosowanie zryczałtowana stawka wynagrodzenia przewidziana w § 11 ust. 2 rozporządzenia. Wykładnia przedstawiona w tej uchwale odnosi się odpowiednio do wynagrodzenia adwokatów oraz do późniejszych przepisów rozporządzeń wykonawczych dotyczących tego przedmiotu.

Kwestii o istotnym znaczeniu praktycznym dotyczyło zagadnienie prawne przedstawione składowi powiększonemu przez skład zwykły Sądu Najwyższego, który rozpoznawał zażalenie na postanowienie sądu drugiej instancji odrzucające apelację

od wyroku sądu pierwszej instancji. Postanowieniem z 16 listopada 2016 r., **III PZP 5/16**, Sąd Najwyższy w składzie siedmioosobowym (w którym – ze względu na przedmiot rozpoznania – uczestniczyło także trzech sędziów Izby Cywilnej) nie udzielił odpowiedzi na pytanie: „Czy oddanie pisma procesowego w polskiej placówce operatora pocztowego innego niż operator wyznaczony, o którym stanowi art. 165 § 2 k.p.c., jest równoznaczne z wniesieniem tego pisma do Sądu w rozumieniu tego przepisu?”, ale przejął sprawę do rozpoznania i orzekł co do jej istoty (uchylił zaskarżone postanowienie sądu drugiej instancji).

III. Uchwały podjęte w składach zwykłych w celu udzielenia odpowiedzi na pytania prawne.

1. Sprawy z zakresu prawa pracy.

W dwóch sprawach z zakresu prawa pracy Sąd Najwyższy podjął uchwały w celu wyjaśnienia kwestii prawnych budzących wątpliwości w praktyce orzeczniczej sądów powszechnych, a w jednym przypadku odmówił podjęcia uchwały.

W uchwale z 27 stycznia 2016 r., **III PZP 9/15** (OSNP 2016 nr 8, poz. 100) Sąd Najwyższy zajmował się problematyką szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przysługującej pracownikom w wieku przedemerytalnym i wyraził pogląd, że art. 40 k.p. wyłącza stosowanie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w art. 39 k.p., niezależnie od tego, czy uzyskanie przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy nastąpiło przed, czy w okresie ochronnym. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy argumentował, że ochrona przedemerytalna z art. 39 k.p. przysługuje tylko tym osobom czynnym zawodowo, które - będąc w stosunkowo zaawansowanym wieku - jeszcze nie nabyły prawa do emerytury, a w przypadku rozwiązania z nimi umowy o pracę za wypowiedzeniem mogłyby napotkać na istotne przeszkody w odnalezieniu się na aktualnym rynku pracy. Ochrona ta nie dotyczy natomiast osób, które już nabyły prawo do emerytury (choćby w obniżonym wieku emerytalnym). Tak samo jest w przypadku osób, które są uprawnione do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy i pobierają to świadczenie w wysokości ustalonej decyzją organu rentowego, gdyż przestaje wówczas istnieć cel, jakiemu służy ochrona trwałości zatrudnienia gwarantowana w art. 39 k.p. Szczególna ochrona przedemerytalna - która z założenia ma służyć pracownikowi, aby u danego

pracodawcy mógł „dopracować” do chwili uzyskania uprawnień emerytalnych - traci rację bytu, gdy pracownik ma prawo do emerytury lub spełni warunki do jej uzyskania. To samo dotyczy sytuacji, gdy pracownik ma prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (stwierdzone decyzją organu rentowego). Taka renta jest odpowiednikiem emerytury („renty starczej”) i z punktu widzenia funkcji spełnianej przez art. 39 k.p. nie ma znaczenia, czy prawo do tej renty pracownik uzyskał przed okresem ochronnym, czy też w jego trakcie. Pracownicy legitymujący się ustalonym prawem do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy znajdują się w porównywalnej sytuacji faktycznej i prawnej ze względu na cel (funkcję) tej ochrony i dlatego nie można ich różnicować w zależności od tego, czy nabycie przez nich uprawnień rentowych nastąpiło przed, czy po wejściu w wiek „przedemerytalny”.

Przedmiot analizy w kolejnej sprawie dotyczył kwestii związanych z oceną okresową pracownika służby cywilnej. W sentencji uchwały z 27 stycznia 2016 r., **III PZP 10/15** (OSNP 2016 nr 7, poz. 81) Sąd Najwyższy sformułował trzy tezy, według których: 1) sąd rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej (art. 83 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej) jest uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen częściowych (na poziomie poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań) pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (art. 94 pkt 9 k.p.); 2) uwzględniając powództwo pracownika sąd nie zmienia oceny okresowej, ale uchyla ją w całości lub części, co zobowiązuje pracodawcę do jej ponownego dokonania oraz 3) uchylenie negatywnej oceny okresowej jest dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik tej oceny okresowej. W uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia wskazano, że sąd rozpoznający sprawę o uchylenie oceny okresowej pracownika służby cywilnej jest nie tylko uprawniony, ale wręcz zobowiązany do zbadania, czy pracodawca zachował i zastosował przepisy proceduralne określające zasady przeprowadzenia oceny okresowej. Zakres kognicji sądu pracy rozpoznającego odwołanie pracownika służby cywilnej od oceny okresowej obejmuje wyłącznie kontrolę zachowania przez pracodawcę trybu tej oceny oraz weryfikację prawdziwości okoliczności faktycznych przedstawionych przez pracodawcę w uzasadnieniu wystawionych przez niego pracownikowi negatywnych ocen częściowych (na poziomie poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań). Sąd powinien ograniczyć się do dokonania analizy

wpływu naruszenia przez pracodawcę przepisów określających tryb oceniania pracowników na wynik oceny. Z tej perspektywy uchylenie przez sąd negatywnej oceny okresowej jest dopuszczalne tylko w razie dopuszczenia się przez pracodawcę takich naruszeń, które mają istotny wpływ na ostateczny wynik oceny okresowej. Istotne jest, aby sądowa weryfikacja oceny okresowej uwzględniała także obowiązek pracodawcy stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Kryterium to obejmuje również dopuszczalność kontroli uzasadnienia negatywnych ocen częściowych co do ich zgodności z okolicznościami faktycznymi. W razie uwzględnienia powództwa sąd nie przeprowadza więc ponownej oceny okresowej (nie dokonuje jej zmiany), ale jest uprawniony jedynie do uchylenia oceny w całości lub części, co zobowiązuje pracodawcę do ponownego przeprowadzenia oceny. Orzeczenie wydawane w takiej sprawie może mieć wyłącznie charakter kasatoryjny, a nigdy reformatoryjny.

Warto odnotować, że postanowieniem z 10 listopada 2016 r., **III PZP 6/16**, – z uwagi na wadliwie sformułowane pytanie prawne („do uzupełnienia”) - Sąd Najwyższy odmówił podjęcia uchwały w kwestii, czy pracodawca niebędący państwową lub samorządową jednostką sfery budżetowej może wprowadzić do regulaminu wynagradzania zapis, że pracownikom będącym w podróży służbowej nie przysługuje ryczałt za nocleg, a jeśli jest to dopuszczalne, to wedle jakich przepisów należy ustalać wysokość takiego ryczałtu?

2. Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych w roku 2016 Sąd Najwyższy w składzie zwykłym podjął sześć uchwał, a w trzech przypadkach odmówił ich podjęcia.

W uchwale z 2 lutego 2016 r., **III UZP 16/15** (OSNP 2016 nr 10, poz.129) Sąd Najwyższy uznał, że przesłanką przysługiwania świadczenia rehabilitacyjnego jest ustalenie, że dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy, bez konieczności stwierdzenia, że nastąpi to w terminie 12 miesięcy od wyczerpania zasiłku chorobowego. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że warunkiem przyznania i wypłaty świadczenia rehabilitacyjnego jest czasowa niezdolność ubezpieczonego do pracy, utrzymująca się mimo wyczerpania okresu zasiłkowego, przy braku (jeszcze) przesłanek uzasadniających stwierdzenie utrwalonej niezdolności do pracy. Ustawa

przy tym nie wymaga, by czasowa niezdolność do pracy ustała w okresie nieprzekraczającym 12 miesięcy, natomiast wymaga poczynienia ustaleń, że w świetle aktualnych wskazań wiedzy medycznej, zachodzą prognozy ustania tej niezdolności i nie ma pewności, że przekształci się ona w niezdolność utrwaloną, która jest przesłanką uprawniającą do renty z tytułu niezdolności do pracy. Uprawniony korzysta więc z ustawowej gwarancji wypłaty świadczenia rehabilitacyjnego przez cały okres trwania czasowej niezdolności do pracy, ale nie dłużej niż przez 12 miesięcy.

Problematyki o zbliżonym charakterze dotyczyła uchwała z 17 lutego 2016 r., **III UZP 15/15** (OSNP 2016 nr 8, poz. 106), w której Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa nie ma zastosowania do ubezpieczonego, który w okresie orzeczonej niezdolności do pracy uzyskał zaświadczenie właściwego lekarza o odzyskaniu zdolności do pracy i w związku z tym zaświadczeniem podjął pracę zarobkową, o czym zawiadomiono organ rentowy. Zdaniem Sądu Najwyższego, sankcja w postaci utraty prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia lekarskiego opiera się na założeniu, zgodnie z którym ubezpieczony, wykonujący pracę zarobkową w okresie ustalonego prawa do zasiłku chorobowego, w istocie nie jest osobą niezdolną do pracy. Jeśli więc ubezpieczony rezygnuje z korzystania ze zwolnienia lekarskiego i wykonuje pracę, to odpada przesłanka warunkująca stosowanie wobec niego powyższej sankcji. Pozbawienie osoby zainteresowanej prawa do zasiłku chorobowego jest konsekwencją zrealizowanego przez tę osobę zamiaru nadużycia prawa do zwolnienia lekarskiego i zasiłku chorobowego. Powyższa sankcja nie ma więc zastosowania, gdy ubezpieczony - legitymując się odpowiednim zaświadczeniem lekarskim - skrócił okres zwolnienia i podjął pracę zarobkową, o czym powiadomiono organ rentowy.

W uchwale z 2 lutego 2016 r., **III UZP 18/15** (OSNP 2016 nr 8, poz. 105) Sąd Najwyższy uznał, że składka na ubezpieczenie zdrowotne podlega obniżeniu do wysokości zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych w tej części, którą oblicza się od przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składki. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w celu ustalenia, czy w okolicznościach konkretnego przypadku znajdzie zastosowanie reguła wyrażona w art. 83 ust. 1 ustawy o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, należy porównać wysokość składki na ubezpieczenie zdrowotne obliczonej odrębnie od każdego z przychodów oraz wysokość zaliczki na podatek dochodowy, która również powinna być wyliczona

odrębnie od każdego dochodu. Z tego wynika, że w sytuacji, gdy jeden z przychodów nie jest wliczany do podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne, ale jest dochodem, od którego pobiera się zaliczkę na podatek dochodowy, to składka na ubezpieczenie zdrowotne podlega obniżeniu do wysokości zaliczki na ten podatek jedynie w tej części, którą oblicza się od przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składki.

W uchwale z 9 czerwca 2016 r., **III UZP 8/16** (OSNP 2016 nr 12, poz.153) Sąd Najwyższy przesądził, że jest dopuszczalne ustalenie w decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych podlegania ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu osoby wykonującej pracę na podstawie umowy zlecenia w sytuacji, gdy należności z tytułu składek na te ubezpieczenia uległy przedawnieniu przed wydaniem decyzji. W uzasadnieniu tego stanowiska argumentowano, że skoro publicznoprawny stosunek ubezpieczenia społecznego powstaje *ex lege*, to wydawana na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych decyzja w indywidualnej sprawie dotyczącej zgłaszania do ubezpieczeń społecznych oraz przebiegu tych ubezpieczeń jedynie potwierdza podleganie ubezpieczeniom, niezależnie od woli ubezpieczonego i płatnika. Organ rentowy dysponuje nieograniczonym w czasie uprawnieniem do wydania deklaratoryjnej decyzji stwierdzającej istnienie (nieistnienie) obowiązku ubezpieczeń społecznych. Co istotne, obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym nie jest tożsamy z obowiązkiem zapłaty składek na te ubezpieczenia. Obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym jest nadrzędny względem obowiązku zapłaty składek. To zaś oznacza, że obowiązek składkowy może istnieć tylko wtedy, gdy będzie istniał obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym. Z kolei, całościowa analiza unormowań ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych prowadzi do wniosku, że przedawnieniu ulega tylko obowiązek składkowy. Nie ulega natomiast „przedawnieniu” stwierdzenie przez organ rentowy obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym, bo nie przewiduje tego ani ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, ani inne akty prawne z dziedziny ubezpieczeń społecznych. Wobec tego nie budzi wątpliwości dopuszczalność wydania decyzji potwierdzającej istnienie obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym, nawet po upływie terminu przedawnienia składek na te ubezpieczenia.

W uchwale z 16 czerwca 2016 r., **III UZP 6/16** (LEX nr 2053819) stwierdzono, że spółka kapitałowa wchodząca w skład „holdingowej struktury organizacyjnej spółek

handlowych", a nie ta struktura (holding, grupa kapitałowa) jest pracodawcą w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Według Sądu Najwyższego holding nie ma własnego organu ani osoby nim zarządzającej, która miałaby go reprezentować przy dokonywaniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3¹ k.p.). Nie można określić jego siedziby, ani zdolności do działań prawnych. Uznanie holdingu (struktury wielopodmiotowej) za pracodawcę rodziłoby pytanie o to, dla którego z członków holdingu, pracownik miałby wykonywać umówioną pracę. Również na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych strukturę holdingową trudno byłoby uznać za płatnika składek. W aktualnym stanie prawnym brakuje więc przekonujących argumentów pozwalających na uznanie holdingu za jednego (wspólnego) płatnika w odniesieniu do wszystkich pracowników zatrudnionych w każdym z podmiotów tworzących tę strukturę organizacyjną.

W ostatniej uchwale podjętej w roku 2016 w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych, z 14 lipca 2016 r., **III UZP 9/16** (LEX nr 2086158) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że czas odbywania zasadniczej służby wojskowej - w okresie obowiązywania art. 125 ust. 1 ustawy z dnia 26 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej w brzmieniu obowiązującym do zmiany tego przepisu dokonanej z dniem 9 grudnia 1991 r. - zalicza się, na warunkach określonych w tym przepisie, do okresu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w zakładach wymienionych w załącznikach nr 2 i 3 do ustawy z dnia 19 czerwca 1997 r. o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest, wymaganego do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Według Sądu Najwyższego, z ustawy o powszechnym obowiązku obrony wynika czytelna i jednoznaczna językowo reguła statuująca fikcję prawną, zgodnie z którą okres niewykonywania zatrudnienia w ramach stosunku pracy w czasie odbywania zasadniczej służby wojskowej (po spełnieniu dodatkowych warunków określonych w tej ustawie) jest traktowany jako równorzędny z okresem rzeczywistego wykonywania zatrudnienia i w całości wliczany do niego. Ta zasada obejmuje zarówno uprawnienia przewidziane w prawie pracy, jak i wynikające z prawa zabezpieczenia społecznego. Wykładnia przyjęta w uchwale pozostaje w zgodzie z wartościami konstytucyjnymi wynikającymi z art. 2, art. 32 ust. 1 i 2 oraz art. 85 ust. 1 Konstytucji RP.

W trzech przypadkach Sąd Najwyższy odmówił udzielenia odpowiedzi na pytania prawne sądów odwoławczych. W uzasadnieniu postanowienia z 10 marca 2016 r., **III UZP 1/16** (LEX nr 2044485) Sąd Najwyższy zauważył, że rozstrzygnięcie,

czy emerytury pomostowe są "świadczeniami z tytułu starości" w rozumieniu przepisów wspólnotowych o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, pozostaje w ścisłym związku z wykładnią prawa unijnego, a ten problem jeszcze nie został rozstrzygnięty w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE. Dostrzegając potrzebę przedstawienia Trybunałowi pytania prejudycjalnego w tej materii, Sąd Najwyższy wyraził jednak stanowisko, że ta czynność jest zastrzeżona do kompetencji sądu drugiej instancji, a nie sądu kasacyjnego.

Z kolei w sprawie **III UZP 4/16** (postanowienie z 9 czerwca 2016 r., LEX nr 2073927), w której zagadnienie prawne dotyczyło problemu, czy ostateczny wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, w którym stwierdzono naruszenie prawa strony przewidzianego w Art. 1 Protokołu Nr 1 do Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, sporządzonej dnia 4 listopada 1950 r. w Rzymie jest podstawą ponownego ustalenia prawa do świadczenia w trybie art. 114 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Sąd Najwyższy nie stwierdził istnienia bezpośredniego związku między wyjaśnieniem tego problemu prawnego a sposobem rozstrzygnięcia sprawy.

Ostatnia ze spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych, w których Sąd Najwyższy odmówił podjęcia uchwały, obejmowała problematykę konsekwencji prawnych nienależnie pobranego świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. Postanowieniem z 16 czerwca 2016 r., **III UZP 7/16** (LEX nr 2086108) Sąd Najwyższy nie udzielił odpowiedzi na pytanie sądu drugiej instancji „Czy potrącenie na podstawie art. 66 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (...) ma moc wsteczną (z chwilą nieustalenia prawa do świadczenia w terminie 30 dni od daty złożenia dokumentów niezbędnych do ustalenia uprawnień do zasiłku)?”.

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

Z tego zakresu podjęto trzy uchwały, a w dwóch przypadkach odmówiono udzielenia odpowiedzi na pytania prawne sądu odwoławczego.

W uchwale z 21 stycznia 2016 r., **III SZP 4/15** (OSNP 2016 nr 8, poz. 110) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że art. 209 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 16 lipca 2004 r. - Prawo telekomunikacyjne, w brzmieniu nadanym przez art. 71 pkt 11 ustawy z dnia 7

maja 2010 r. o wspieraniu rozwoju usług i sieci telekomunikacyjnych (obowiązującym od 17 lipca 2010 r. do 20 stycznia 2013 r.) może stanowić podstawę nałożenia kary pieniężnej na przedsiębiorcę telekomunikacyjnego, który nie wypełnił obowiązku udzielania informacji lub dostarczania dokumentów przewidzianych w Prawie telekomunikacyjnym. Według Sądu Najwyższego za przyjęciem takiego stanowiska – wbrew wynikom analizy językowej art. 209 ust. 1 pkt 1 Prawa telekomunikacyjnego w brzmieniu obowiązującym w okresie, którego dotyczyło pytanie prawne – przemawiają rezultaty wykładni systemowej, celowościowej, historycznej, a także funkcjonalnej. W konsekwencji okazało się, iż karze pieniężnej, określonej w tym przepisie, podlega nie tylko podmiot, który udzielił organowi regulacyjnemu niepełnych informacji (jak sugerowałaby wykładnia językowa), ale również osoba, która nie wypełniła obowiązku udzielania informacji lub dostarczania dokumentów przewidzianych w Prawie telekomunikacyjnym.

Kolejne zagadnienie prawne rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy w formie uchwały także pozostawało w związku z wykładnią przepisów Prawa telekomunikacyjnego określających tryb nakładania kar pieniężnych na przedsiębiorców telekomunikacyjnych. Mianowicie w uchwale z 17 lutego 2016 r., **III SZP 7/15** (OSNP 2016 nr 8, poz. 111) Sąd Najwyższy uznał, że art. 209 ust. 1 pkt 25 Prawa telekomunikacyjnego w związku z art. 172 ust. 1 i art. 174 pkt 1 tego Prawa może stanowić podstawę nałożenia kary pieniężnej na przedsiębiorcę telekomunikacyjnego, który zlecił innemu podmiotowi wykorzystanie automatycznych systemów wywołujących dla celów marketingu bezpośredniego usług tego przedsiębiorcy telekomunikacyjnego wśród jego abonentów lub użytkowników końcowych na podstawie bazy przekazanych numerów telefonicznych. Sąd Najwyższy zwrócił przy tym uwagę, że na podstawie art. 209 ust. 1 pkt 25 Prawa telekomunikacyjnego karze pieniężnej podlega ten, kto nie wypełnia obowiązku uzyskania zgody abonenta lub użytkownika końcowego, o którym mowa w art. 172 tej ustawy. Przepis sankcjonuje więc naruszenie obowiązku uzyskania zgody abonenta lub użytkownika końcowego, a nie samo używanie automatycznych systemów wywołujących (ASW). Jeśli przedsiębiorca zamierza używać ASW dla celów marketingu bezpośredniego obejmującego własne lub cudze usługi, to musi dysponować stosownymi zgodami. W świetle regulacji Prawa telekomunikacyjnego nie ma znaczenia, kim posłuży się przedsiębiorca (zwłaszcza będący dostawcą publicznie dostępnych usług telekomunikacyjnych) przy wykonywaniu technicznego aspektu

używania ASW. Z perspektywy norm administracyjnego prawa represyjnego podstawowe znaczenie ma, na kim spoczywa obowiązek, którego naruszenie jest sankcjonowane nałożeniem kary pieniężnej. Skoro obowiązek uzyskania stosowanych zgód marketingowych obciąża przedsiębiorcę telekomunikacyjnego, który zlecił innemu podmiotowi wykorzystanie ASW dla celów marketingu bezpośredniego usług tego przedsiębiorcy wśród jego abonentów lub użytkowników końcowych, to wskazane przepisy Prawa telekomunikacyjnego mogą być podstawą nałożenia kary pieniężnej na przedsiębiorcę telekomunikacyjnego.

Prawa energetycznego dotyczyła uchwała z 9 czerwca 2016 r., **III SZP 1/16** (OSNP 2016 nr 12, poz. 157), w której Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przedsiębiorstwo energetyczne, o którym mowa w art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o zmianie ustawy - Prawo energetyczne oraz ustawy - Prawo ochrony środowiska jest zobowiązane do zakupu energii elektrycznej wytworzonej w odnawialnych źródłach energii przyłączonych do sieci przesyłowej w miejscu znajdującym się na obszarze, na którym przedsiębiorstwo to wykonuje zadania sprzedawcy z urzędu. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy przywołał ogólną regułę Prawa energetycznego, w myśl której na przedsiębiorstwie energetycznym wykonującym zadania sprzedawcy z urzędu, ciąży obowiązek zakupu energii wytworzonej w odnawialnym źródle energii bez względu na to, czy jest ono przyłączone do sieci dystrybucyjnej czy przesyłowej. Z kolei, według przepisów ustawy nowelizującej z 2005 r. przedsiębiorstwo energetyczne działające w segmencie obrotu wykonuje zadania sprzedawcy z urzędu w stosunku do odbiorców przyłączonych do sieci tego przedsiębiorstwa, z którego wyodrębniono „wykonującego zadania sprzedawcy z urzędu”. Zatem obszarem działania przedsiębiorstwa energetycznego zajmującego się obrotem energią, na którym wykonuje ono – przejściowo - zadania sprzedawcy z urzędu, jest sieć operatora systemu dystrybucyjnego, a nie obszar całego terytorium kraju, na którym przedsiębiorstwo obrotu może prowadzić działalność handlową.

W odniesieniu do problematyki prawa energetycznego warto odnotować, że Sąd Najwyższy - ze względu na brak przesłanek określonych w art. 390 k.p.c. - odmówił udzielenia odpowiedzi na następujące pytania prawne: „Czy udzielona przez Prezesa URE przedsiębiorstwu energetycznemu koncesja na prowadzenie działalności gospodarczej, polegającej na wytwarzaniu energii elektrycznej pochodzącej ze wspólnego spalania paliw konwencjonalnych i biomasy, której integralną częścią jest tzw. Dokumentacja Uwierzytelniająca, określa w sposób

wiążący dla Prezesa URE oraz przedsiębiorstwa energetycznego szczegółowe warunki wykonywania działalności koncesjonowanej, a jeżeli tak, to czy Prezes URE jest związany tymi warunkami w postępowaniu o wydanie świadectw pochodzenia dla energii wyprodukowanej w instalacji, której decyzja taka dotyczy?” (postanowienie z 21 stycznia 2016 r., **III SZP 5/15**, LEX nr 2007801) oraz „Czy przysługuje zażalenie do Sądu drugiej instancji na postanowienie wydane przez Sąd Okręgowy - Sąd Ochrony Konkurencji i Konsumentów w przedmiocie uchylecia postanowienia Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki rozstrzygającego o odmowie wydania świadectwa pochodzenia?” (postanowienie z 17 lutego 2016 r., **III SZP 6/15**, LEX nr 2021932).

4. Rozstrzygnięcia w sprawach proceduralnych.

W roku 2016 kwestie proceduralne były przedmiotem 4 uchwał, spośród których dwie dotyczyły wykładni przepisów ustawy o Służbie Więziennej.

W sprawie **III PZP 4/16** Sąd Najwyższy przesądził, że w postępowaniu sądowym wszczynanym przez wniesienie do sądu pracy odwołania od orzeczenia kończącego postępowanie dyscyplinarne na podstawie art. 263 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego (uchwała z 21 kwietnia 2016 r., LEX nr 2021581). Uzasadniając tę tezę, Sąd Najwyższy oparł się na rezultatach wykładni systemowej i funkcjonalnej art. 263 ustawy o Służbie Więziennej i na ich podstawie doszedł do przekonania, że sąd pracy, przy rozpoznawaniu odwołania funkcjonariusza Służby Więziennej, powinien stosować procedury cywilnej, a nie przepisy Kodeksu postępowania karnego.

Z kolei, w uchwale z 22 września 2016 r., **III PZP 7/16** (LEX nr 2109641) Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że stroną pozwaną w sprawie z odwołania funkcjonariusza Służby Więziennej od orzeczenia oraz postanowienia kończącego postępowanie dyscyplinarne jest Skarb Państwa - jednostka organizacyjna, której kierownik wydał to orzeczenie lub postanowienie, a sądem właściwym do rozpoznania takiego odwołania jest sąd okręgowy. Według Sądu Najwyższego, funkcjonariusz Służby Więziennej wykonujący swoje obowiązki zawodowe nie posiada statusu pracownika, a jednostki organizacyjne Służby Więziennej, w których funkcjonariusze pełnią służbę, nie są pracodawcami w rozumieniu Kodeksu pracy. Sądowe postępowanie odwoławcze ma charakter kontrolny względem postępowania dyscyplinarnego, jakie uprzednio toczyło się przed przełożonymi funkcjonariusza. Roszczenie dochodzone przez odwołującego

się funkcjonariusza pozostaje w ścisłym związku z działalnością jednostki organizacyjnej Służby Więziennej, którą kieruje wyższy przełożony dyscyplinarny funkcjonariusza. Z tej przyczyny stroną pozwaną w sprawie wszczętej wniesieniem odwołania jest Skarb Państwa, za którego w procesie działa jednostka organizacyjna Służby Więziennej, której kierownik wydał orzeczenie kwestionowane przez funkcjonariusza. Zważywszy, że sprawy zainicjowane odwołaniem wniesionym na podstawie art. 263 ustawy o Służbie Więziennej mają charakter niemajątkowy, sądem właściwym rzeczowo do ich rozpoznania - stosownie do art. 17 pkt 1 k.p.c. - jest sąd okręgowy. Tytułem uzupełnienia Sąd Najwyższy wskazał, że co do zasady w takich sprawach, czynności procesowe w imieniu pozwanego Skarbu Państwa powinna podejmować Prokuratura Generalna Skarbu Państwa.

W dniu 4 sierpnia 2016 r., w sprawie **III UZP 11/16** (LEX nr 2086134) została podjęta uchwała, według której w sprawie o jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy, ubezpieczonemu przysługuje apelacja, jeśli sąd pierwszej instancji zmienił częściowo decyzję organu rentowego i nie oddalił odwołania w pozostałym zakresie (art. 367 § 1 w związku z art. 477¹⁴ § 1 i 2 k.p.c.). Według Sądu Najwyższego, z analizy językowej art. 477¹⁴ § 1 i 2 k.p.c. wynika, że w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych sąd orzeka o odwołaniu, a nie o żądaniu zgłoszonym przez odwołującego się. Ubezpieczony przez wniesienie odwołania jedynie wyznacza zakres sądowej kontroli decyzji organu rentowego. Z tej przyczyny trudno zaakceptować pogląd zakładający konieczność oddalenia odwołania w części nieuwzględnionej przez sąd. W ocenie Sądu Najwyższego, użycie formuły „oddala odwołanie” jest uzasadnione tylko wtedy, gdy decyzja organu rentowego nie zostanie zmieniona w postępowaniu sądowym. W przeciwnym wypadku posłużenie się takim zwrotem nie jest konieczne, bo przedmiotem rozpoznania jest weryfikacja legalności decyzji, a zarzuty podniesione w odwołaniu nie mają wiążącego znaczenia dla sądu. Częściowe oddalenie odwołania jedynie potwierdza efekt osiągnięty przez zakresową zmianę decyzji i wydanie rozstrzygnięcia co do istoty sprawy. Decyzja w kształcie zmienionym przez sąd wyznacza na nowo sytuację prawną ubezpieczonego. Na marginesie rozważań Sąd Najwyższy zaznaczył, że stanowisko wyrażone w sentencji, nie musi przekreślać dotychczasowej, wieloletniej praktyki orzeczniczej sądów powszechnych polegającej na „oddalaniu odwołania w pozostałym zakresie”. Wprawdzie użycie takiego sformułowania w sentencji orzeczenia sądu pierwszej

instancji nie jest konieczne dla ewentualnego wniesienia apelacji, ale może ono mieć znaczenie informacyjne dla stron.

Przedmiotem kolejnej analizy Sądu Najwyższego w roku 2016 było określenie składu sądu pierwszej instancji w sprawie o wynagrodzenie za pracę. Mianowicie, w uchwale z 10 listopada 2016 r., **III PZP 10/16** (Legalis nr 1522497) wyrażono pogląd, że w sprawie, w której powód żąda zapłaty wynagrodzenia za pracę i nie dochodzi równocześnie ustalenia istnienia stosunku pracy, sąd pierwszej instancji rozpoznaje sprawę w składzie jednego sędziego. Według Sądu Najwyższego, o składzie sądu orzekającego decydują wyłącznie przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, a nie strategia procesowa stron. Regulacje procedury cywilnej, w tym określające liczbę sędziów przewidzianych do rozpoznania sprawy, mają charakter bezwzględnie obowiązujący i w sposób enumeratywny przewidują okoliczności wymuszające rozpoznanie sprawy w pierwszej instancji w składzie ławniczym. W tym katalogu nie figuruje sprawa o zasądzenie wynagrodzenia za pracę. Z kolei, podstawowym obowiązkiem powoda jest dokładne określenie żądania pozwu oraz przytoczenie okoliczności faktycznych dla jego uzasadnienia. W konsekwencji, sąd nie może orzekać o uprawnieniach powoda w zakresie nieobjętym żądaniem pozwu. Przy rozpoznawaniu sprawy o zapłatę wynagrodzenia za pracę sąd będzie brał pod uwagę, czy między stronami istnieje (istniał) stosunek pracy. Jednak zakres przeprowadzonych dowodów, poprzedzony stanowiskiem procesowym stron (zgłoszonymi zarzutami) nie wpłynie na zmianę składu sądu, jeżeli powód nie podejmie żadnych czynności zmierzających do rozszerzenia powództwa. Wówczas w dalszym ciągu przedmiotem sporu będzie wynagrodzenie za pracę, a nie ustalenie istnienia stosunku pracy i łącznie z nim dochodzone wynagrodzenie za pracę. W takiej sprawie nie występuje więc kumulacja przedmiotowa roszczeń, co oznacza, że skład sądu jest określony w art. 47 § 1 k.p.c.

Postanowieniem z 6 października 2016 r., **III PZP 8/16** (LEX nr 2142036) Sąd Najwyższy odmówił podjęcia uchwały w przedmiocie wątpliwości sądu odwoławczego związanych z wykładnią art. 145 ust. 1 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe.

5. Rozstrzygnięcia w sprawach ze skargi na przewlekłość postępowania.

W odniesieniu do tej problematyki Sąd Najwyższy podjął jedną uchwałę, w której rozstrzygnięto o niedopuszczalności skargi na przewlekłość obejmującej zwłokę w nadaniu klauzuli wykonalności prawomocnemu nakazowi zapłaty wydanemu przez sąd rejonowy w postępowaniu upominawczym (uchwała z 4 sierpnia 2016 r., **III SPZP 1/16**, LEX nr 2086136). W uzasadnieniu tego stanowiska Sąd Najwyższy wywiódł, że postępowanie klauzulowe jest odrębne i autonomiczne, zarówno względem postępowania rozpoznawczego, jak i postępowania egzekucyjnego. Czynności procesowe sądu, których przedmiotem jest nadanie klauzuli wykonalności prawomocnemu nakazowi zapłaty, są dokonywane już „poza tokiem postępowania” (rozpoznawczego) w rozumieniu art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 17 czerwca 2004 r. W konsekwencji, skarga strony domagającej się stwierdzenia przewlekłości postępowania, w której kwestionuje się terminowość czynności zmierzających do nadania klauzuli wykonalności, nie może być kwalifikowana jako wniesiona „w toku” postępowania egzekucyjnego albo innego postępowania dotyczącego wykonania orzeczenia sądowego (art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 17 czerwca 2004 r.). Niedopuszczalność skargi na przewlekłość postępowania w odniesieniu do czynności podejmowanych przez sąd już po wydaniu orzeczenia kończącego sprawę nie wyklucza możliwości ewentualnego skorzystania przez stronę z innych, dostępnych środków prawnych.

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.

Zagadnienia dotyczące źródeł prawa pracy stanowią w orzecznictwie Sądu Najwyższego na ogół punkt wyjścia do dalszych rozważań nad prawami lub obowiązkami stron stosunku pracy, w szczególności co do świadczeń należnych pracownikom. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na wyrok z 21 lipca 2016 r., **I PK 219/15** (LEX nr 2107085), w którym stwierdzono, że uchwały rady nadzorczej

spółdzielni określające zasady wynagradzania członków zarządu nie są źródłami prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., lecz mają charakter jednostronnych oświadczeń woli składanych przez pracodawcę. Z kolei, w wyroku z 24 maja 2016 r., **I PK 143/15** (LEX nr 2051468) wykluczono możliwość uznania regulaminu organizacyjnego pracodawcy za autonomiczne źródło prawa pracy.

1.2. Równe traktowanie w stosunkach pracy i zakaz dyskryminacji.

Znacząca część wyroków Sądu Najwyższego wydanych w roku 2016 dotyczyła problematyki równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji. Spośród nich warto zwrócić uwagę na wyrok z 26 stycznia 2016 r., **II PK 303/14** (LEX nr 2019532), w którym Sąd Najwyższy przypomniał, że zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu), wyrażona w art. 11³ k.p. i rozwinięta w art. 18^{3a} i nast. k.p., nie jest tożsama z zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki (art. 11² k.p.), dlatego naruszenie przez pracodawcę każdej z nich rodzi odmienne konsekwencje.

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu stanowi o zakazie różnicowania sytuacji pracowników ze względu na nieusprawiedliwione (niedozwolone) kryterium dyskryminujące. Do takich kryteriów zaliczono w orzeczeniach, jakie zostały wydane w roku sprawozdawczym, m.in. rodzicielstwo, jeżeli korzystanie przez pracownika z urlopu wychowawczego staje się, po jego powrocie do pracy, przyczyną nierównego traktowania w zatrudnieniu (wyrok z 25 lutego 2016 r., **II PK 357/14**, LEX nr 2007791).

Charakter praw podmiotowych, które zostają naruszone w wyniku nierównego traktowania, rzutuje na ocenę formalną sprawy toczącej się przed sądem pracy, co jest wynikiem tego, że naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub zakazu dyskryminacji może uzasadniać zgłoszenie zarówno roszczeń majątkowych, jak i niemajątkowych. Dlatego w wyroku z 6 lipca 2016 r., **II PK 171/15** (LEX nr 2076393) przyjęto, że gdy pracownik występuje tylko z roszczeniem niemajątkowym albo jednocześnie z roszczeniem majątkowym i niemajątkowym, to wówczas sprawa należy do właściwości rzeczowej sądu okręgowego, niezależnie od wartości przedmiotu sporu. W szczególności taką sprawą jest sprawa o ustalenie dyskryminacji i nierównego traktowania uzasadniona naruszeniem dobrego imienia pracownika. Natomiast odmiennie Sąd Najwyższy zakwalifikował sprawę o ustalenie dyskryminacji w zakresie prawa do urlopu dla poratowania zdrowia, przyjmując, że powództwo o ustalenie, że pracownikowi przysługuje urlop dla poratowania zdrowia albo że odmowa

udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia była naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jest sprawą o ochronę praw majątkowych (postanowienie z 17 maja 2016 r., **I PZ 6/16**).

1.3. Mobbing i ochrona dóbr osobistych pracownika.

Warto odnotować, że w roku 2016 sprawy dotyczące mobbingu nie były przedmiotem merytorycznego rozpoznania i istotnych wypowiedzi Sądu Najwyższego, co dowodzi, że zagadnienia związane z interpretacją art. 94³ k.p. zostały już omówione w orzecznictwie, a stanowisko Sądu Najwyższego znalazło odzwierciedlenie w praktyce sądów powszechnych. Sprawy, w których problemy prawne dotyczą wykładni art. 94³ k.p., spotykają się z odmową ich przyjęcia na etapie przedsądu.

Jeśli natomiast chodzi o ochronę dóbr osobistych, to w wyroku z 26 lipca 2016 r., **II PK 193/15** (LEX nr 2151422) rozważano skutki zamieszczenia na witrynie internetowej pracodawcy informacji godzącej w dobre imię pracownika. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w procesie o usunięcie oświadczenia z witryny internetowej, do zabezpieczenia roszczenia niepieniężnego nie stosuje się art. 731 k.p.c. To oznacza zaś, że w tym przypadku zabezpieczenie może prowadzić - wyjątkowo - do zaspokojenia roszczenia, przy czym nadal nie traci ono pierwotnego charakteru. Jeśli więc roszczenie nie zostanie uwzględnione w wyroku rozstrzygającym sprawę co do jej istoty, to zabezpieczenie upadnie z upływem określonego terminu.

1.4. Stosunek pracy a niepracownicze formy zatrudnienia. Terminowe umowy o pracę. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę.

Powszechność na obecnym rynku pracy tzw. niepracowniczych form zatrudnienia znalazła swoje odzwierciedlenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego przede wszystkim w kontekście podlegania ubezpieczeniom społecznym (obowiązkowi objęcia ubezpieczeniami społecznymi) oraz zbiegu tytułów ubezpieczenia. Orzeczenia te dotyczą głównie spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych. Jednak również w sprawach z zakresu prawa pracy pojawiła się kwestia traktowania umów cywilnoprawnych jako w istocie kreujących stosunek pracy. W szczególności w wyroku z 18 lutego 2016 r., **II PK 352/14**, (LEX nr 2004192) Sąd Najwyższy orzekł, że codzienny obowiązek stawiania się „zleceniobiorcy” do pracy na budowie, bez określonych odgórnie zadań do wykonania, jak również stosowanie się do bieżących

poleceń „zleceniodawcy” w zakresie niewymagającym prowadzenia skomplikowanych czynności składających się na pracę skooperowaną, zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.).

W zakresie dotyczącym terminowych umów o pracę (która w roku 2016, odmiennie niż w latach poprzednich, nie była przedmiotem dużej liczby orzeczeń) można odnotować, że w wyroku z 17 maja 2016 r., **II PK 99/15** (LEX nr 2071114), Sąd Najwyższy uznał za niedopuszczalne zawarcie umowy o pracę na czas zastępstwa pracownika, który nie był nieobecny w pracy, ale wykonywał inną pracę powierzoną mu przez pracodawcę, w celu zastąpienia innego pracownika nieobecnego w pracy. Dla stwierdzenia, czy strony skutecznie zawarły umowę "na zastępstwo", wcale nie jest obojętne, jaka osoba ma być zastępowana. Jeżeli zastępstwo miałyby dotyczyć pracownika obecnego w pracy, ale przesuniętego do wykonywania innej pracy (celem zastąpienia innego pracownika), to miałyby ono - w gruncie rzeczy - charakter piętrowy. Dopuszczenie możliwości zawierania umów na zastępstwo w takich przypadkach - czego przepisy prawa pracy wprost nie regulują - stwarzałyby bardzo duże możliwości nadużywania przez pracodawcę tej konstrukcji.

Jeśli chodzi o kwestie związane z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, to ogólnie można stwierdzić, że w roku 2016 rozpoznano merytorycznie (rozstrzygnięto wyrokiem) znacząco mniej spraw, które bezpośrednio dotyczyły stosowania art. 23¹ k.p. niż w latach poprzednich. W tym przedmiocie można przywołać wyrok z 5 kwietnia 2016 r., **I PK 5/16** (LEX nr 2030460), w którym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że samo przejście majątku likwidowanego pracodawcy przez podmiot samorządowy (przekazanie majątku innemu pracodawcy) nie zawsze musi przesądzać o przejściu zakładu pracy, a więc także o przejściu zatrudnionych w nim pracowników; istotne jest bowiem także przejście zadań.

1.5. Rozwiązanie stosunku pracy. Wypowiedzenie zmieniające.

Znacząca część wyroków wydanych w roku 2016 dotyczyła – podobnie jak w latach minionych – zagadnień odnoszących się do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, w tym sposobu formułowania przyczyn zwolnienia pracownika z pracy oraz roszczeń przysługujących w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Stale powraca kwestia dopuszczalności dochodzenia przez pracownika pełnego (tzn. opartego na przepisach Kodeksu

cywilnego) odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę.

W wyroku z 13 lipca 2016 r., **I PK 187/15** (LEX nr 2076392) przyjęto, że niewłaściwa organizacja pracy, uniemożliwiająca pracownikowi punktualne wykonywanie obowiązków, nie może uzasadniać utraty zaufania do pracownika i wypowiedzenia z tego powodu umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.); również sama odmowa złożenia pracodawcy oświadczenia, że podwładny będzie informował przełożonego o wykonywaniu czynności zgodnie z ustalonym przez pracodawcę harmonogramem, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia. W wyroku z 3 sierpnia 2016 r., **I PK 223/15** (LEX nr 2135802), przyjęto, że ocena, czy brak oczekiwanej przez pracodawcę efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, powinna uwzględniać dotychczasowy sposób realizacji obowiązków służbowych przez pracownika zatrudnionego u danego pracodawcy od wielu lat (około 40). W szczególności uzyskiwanie przez takiego pracownika, na końcowym etapie jego kariery zawodowej, wyników sprzedaży na poziomie niższym niż osiągany przez niektórych pracowników wykonujących takie same obowiązki, nie może samo w sobie stanowić czynnika, który deprecjonuje pracownika i przekreśla jego dotychczasowy wkład w działalność pracodawcy. Podobne stanowisko zaprezentowano w wyroku z 17 maja 2016 r., **I PK 155/15** (LEX nr 2066986), wyrażając pogląd, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi nienagannie wykonującemu obowiązki, który w trakcie 6-letniego okresu zatrudnienia miał tylko jedną długotrwałą absencję chorobową (przekraczającą 4 miesiące), po upływie której odzyskał zdolność do pracy, nie jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., nawet gdyby ta nieobecność powodowała dezorganizację procesu pracy.

Co do roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia, Sąd Najwyższy w wyroku z 13 lipca 2016 r., **I PK 216/15** (LEX nr 2123249), podtrzymał swoje wcześniejsze stanowisko, że pracownikowi, który podjął pracę w następstwie przywrócenia go do pracy na mocy wyroku sądowego, nie należy się odszkodowanie na podstawie Kodeksu cywilnego, którego wysokość przekraczałaby kwotę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z art. 47 k.p.

Z kolei, w wyroku z 5 grudnia 2016 r., **III PK 30/16**, Sąd Najwyższy stwierdził, że za okres zwolnienia pracownika, bez jego zgody i podstawy ustawowej (przed wejściem w życie art. 36² k.p.), z obowiązku świadczenia pracy w okresie

wypowiedzenia, pracownikowi przysługiwało od pracodawcy wynagrodzenie urlopowe, a nie wynagrodzenie "za przestój" określone w art. 81 § 1 k.p.

W roku 2016 część orzeczeń odnoszących się do ustania zatrudnienia dotyczyła zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników, w tym kwestii nabywania uprawnień do odprawy pieniężnej przewidzianej w ustawie o zwolnieniach grupowych. Warto odnotować wyrok z 10 marca 2016 r., **III PK 81/15** (LEX nr 2052409). Stwierdzono w nim, że przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, stosuje się również do stosunków pracy z powołania, w związku z czym w razie sporu sądowego o prawo do odprawy przewidzianej w tej ustawie, w celu wyjaśnienia, czy zachodzą przesłanki nabycia prawa do tego świadczenia, zachodzi konieczność ustalenia przyczyn odwołania pracownika, przy czym – stosownie do okoliczności – ciężar dowodu, że nieujawnione przyczyny odwołania dotyczą pracownika, będzie obciążać pracodawcę wówczas, gdy twierdzi on, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny lub wyłącznie z przyczyn dotyczących pracownika. W ocenie Sądu Najwyższego, nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych (np. całego splotu zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym). Z jednej strony mogą one mieć charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja), bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). W tym kontekście należy przyjąć, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach ustawy o zwolnieniach grupowych są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy, których enumeratywne wyliczenie nie jest możliwe w praktyce.

Znacząca liczba spraw rozstrzygniętych merytorycznie w 2016 roku dotyczyła zastosowania art. 52 k.p. Jest to zrozumiałe, jeśli się uwzględni negatywne konsekwencje (dla pracownika) tzw. zwolnienia dyscyplinarnego. Mniej było orzeczeń dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez uzasadnienia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (art. 53 k.p.) oraz nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.). W tym przedmiocie warto wskazać na wyrok z 14 lipca 2016 r., **II PK 186/15** (LEX nr 2135548), w którym przyjęto, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest jednostronnym oświadczeniem woli, które wywołuje skutek w chwili złożenia go

pracownikowi w taki sposób, aby mógł zapoznać się z jego treścią. Z tej przyczyny nie może ono zostać zastąpione informacją o rozwiązaniu stosunku pracy zamieszczoną w treści świadectwa pracy doręzonego pracownikowi.

Sąd Najwyższy poddał także ocenie konkretne przypadki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, mające - według zamiaru pracodawcy - uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. I tak przykładowo w wyroku z 22 marca 2016 r., **II PK 37/15** (LEX nr 2026396) przyjęto, że wadliwe prowadzenie spraw rachunkowych przez głównego księgowego może prowadzić do zagrożenia interesów pracodawcy i powodować utratę jego zaufania, co otwiera pracodawcy możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Z kolei, w wyroku z 7 czerwca 2016 r., **II PK 140/15**, Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, że prośba pracownicy ZUS o "wnikliwie" zbadanie przez lekarza orzecznika ZUS stanu zdrowia jej "bardzo chorego" męża, ubiegającego się o przyznanie renty z tytułu niezdolności do pracy, nie zawsze będzie uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zastosowanie tego trybu nie byłoby odpowiednie w sytuacji, gdyby się okazało, że protekcja była zbędna wobec obiektywnego stwierdzenia niezdolności do pracy zarobkowej męża pracownicy, przez co nie doszło do wyłączenia świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych.

Ponieważ zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, istotnym zagadnieniem jest sposób liczenia tego terminu. W związku z tym zagadnieniem Sąd Najwyższy przyjął, że w przypadku ciągłego naruszania obowiązku pracowniczego, polegającego na prowadzeniu działalności konkurencyjnej zakazanej umownie, termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg dopiero z chwilą ustania stanu naruszenia – czyli zaprzestania prowadzenia działalności konkurencyjnej (wyrok z 26 lipca 2016 r., **II PK 196/15**, LEX nr 2094784). Z kolei, w wyroku z 7 kwietnia 2016 r., **III PK 88/15** (LEX nr 2057630), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w okolicznościach konkretnego przypadku termin z art. 52 § 2 k.p. może być albo zachowany, albo naruszony; w tym sensie jakiegokolwiek (choćby nieznacznego) przekroczenie terminu, nigdy nie może być kwalifikowane jako „czynność sprzeczna z zasadami współżycia społecznego”.

Sąd Najwyższy odniósł się także do formy, w jakiej należy przeprowadzać konsultację związkową zamiaru rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. W ocenie Sądu Najwyższego, forma pisemna, o której mowa w art. 52 § 3 k.p., została

zastrzeżona wyłącznie dla celów dowodowych i dlatego wykazanie przez pracodawcę, że związek zawodowy wyraził opinię w innej formie, nie pozbawia takiej konsultacji znaczenia prawnego (wyrok z 9 lutego 2016 r., **II PK 330/14**, LEX nr 2046359).

W kwestii charakteru prawnego roszczenia odszkodowawczego dochodzonego przez pracodawcę od pracownika z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracownika Sąd Najwyższy uznał, że to roszczenie nie jest uwarunkowane powstaniem szkody po stronie pracodawcy (wyrok z 13 stycznia 2016 r., **II PK 302/14**, LEX nr 1968443). Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹ k.p., nie jest odszkodowaniem *sensu stricto*, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracodawcy przez bezprawne rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono *sui generis* świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracownika za bezprawne działanie. Odszkodowanie to jest niezależne od wystąpienia po stronie pracodawcy szkody majątkowej oraz od jej wysokości. Z tej przyczyny pracownik nie może skutecznie żądać obniżenia odszkodowania, argumentując, że pracodawca nie poniósł żadnej szkody, albo że poniósł ją w rozmiarze niższym.

Jeśli chodzi o problematykę dotyczącą wypowiedzenia warunków pracy i płacy (wypowiedzenia zmieniającego), to należy zauważyć, iż w wyroku z 28 kwietnia 2016 r., **I PK 127/15** (LEX nr 2044466), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca może w drodze wypowiedzenia zmieniającego doprowadzić do zmiany warunków umowy o pracę wynikających z układu zbiorowego pracy po upływie jednego roku od przejścia zakładu pracy lub jego części, bez względu na to, czy celem tego wypowiedzenia jest dostosowanie warunków pracy danego pracownika do postanowień układu zbiorowego pracy obowiązującego w nowym zakładzie pracy, dostosowanie indywidualnych warunków zatrudnienia do postanowień nienazwanego porozumienia zbiorowego, czy też realizacja jakiegoś innego celu zgodnego z prawem. Ponadto, Sąd Najwyższy uznał, że przez „zasady wynagradzania”, o których mowa w art. 43 pkt 1 k.p., należy rozumieć wynikające z przepisów prawa pracy reguły określające wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania pracy. Wymieniony przepis nie obejmuje „zasad przyznawania innych świadczeń związanych z pracą”, w tym odpraw pieniężnych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę. W tej sytuacji art. 43 pkt 1 k.p. nie uzasadnia wypowiedzenia

pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., warunków zatrudnienia w części obejmującej prawo do odprawy emerytalno-rentowej. W podobnym tonie Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z 11 maja 2016 r., **I PK 151/15** (LEX nr 2053635), przyjmując, że wyłączenie ochrony przedemerytalnej (art. 43 k.p.) dotyczy tylko wprowadzania nowych zasad wynagradzania, a więc nie obejmuje ono innych warunków zatrudnienia, w tym norm czasu pracy.

Warto również odnotować, że w wyroku z 13 września 2016 r., **I PK 207/15** (LEX nr 2120886) orzeczono, iż wprowadzenie w układzie zbiorowym mniej korzystnych dla pracownika warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę, wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy wynagrodzenie, ukształtowane postanowieniami nowego układu, nie uległo obniżeniu.

1.6. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą.

Sprawy dotyczące wynagrodzenia za pracę (różnych jego składników i zagadnień z tym związanych) stanowią drugą – obok spraw dotyczących rozwiązania stosunku pracy – najliczniejszą grupę orzeczeń wydanych w roku sprawozdawczym, przy czym są nacechowane wysoką kazuistyką. W kilku wyrokach Sąd Najwyższy odniósł się do kwestii wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, w tym za gotowość do świadczenia pracy, jeśli pracownik doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 k.p.). W wyroku z 7 lipca 2016 r., **I PK 185/15** (LEX nr 2111405), stwierdzono, że jeżeli pracodawca bezpodstawnie kwestionuje istnienie między stronami stosunku pracy i nie dopuszcza pracownika do wykonywania pracy umówionego rodzaju w miejscu i czasie do tego wyznaczonym, to pracownikowi należy się wynagrodzenie z art. 81 § 1 k.p. niezależnie od okoliczności, jakie leżały u podstaw błędnego przeświadczenia pracodawcy. Uzewnętrznienie gotowości do pracy może nastąpić przez różne, znane pracodawcy, zachowania pracownika (lub osób działających w jego imieniu), z których dostatecznie jasno wynika jego wola niezwłocznego podjęcia pracy. Ważne jest również to, że ciężar udowodnienia przesłanek gotowości do pracy, w tym zgłoszenia tej gotowości pracodawcy, spoczywa na pracowniku (powodzie) dochodzącym z tego tytułu zapłaty wynagrodzenia za pracę. Dlatego w wyroku z 25 października 2016 r., **I PK 255/15** (LEX nr 2155205) przyjęto, że gotowość do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 k.p. nie może być stwierdzona jedynie na tej podstawie, że pracownik wniósł powództwo o ustalenie

trwania stosunku pracy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i uczestniczył w rozprawach.

Przesłanki odmowy wypłacenia wynagrodzenia lub jego obniżenia z powodu wadliwego wykonywania pracy (art. 82 k.p.) były przedmiotem rozważań w wyroku z 6 kwietnia 2016 r., **II PK 54/15** (LEX nr 2046360). Zdaniem Sądu Najwyższego, regulacja art. 82 § 1 k.p. dopuszcza odmowę zapłaty lub zmniejszenie wynagrodzenia jedynie za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług, a nie za jakiegokolwiek wadliwe lub niezgodne z przepisami prawa (z umową o pracę) wykonywanie obowiązków służbowych. W szczególności w pojęciu wadliwie wykonanej pracy (produktów lub usług) nie mieści się nielojalne zachowanie pracownika polegające na nieprzestrzeganiu zobowiązania do niepodejmowania zatrudnienia u innego, konkurencyjnego pracodawcy.

Kilka orzeczeń wydanych w roku sprawozdawczym dotyczyło nabywania uprawnień płacowych w zakresie konkretnie oznaczonych składników wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą (nagrody jubileuszowej, premii regulaminowej, dodatku stażowego, odprawy emerytalnej itp.). W wyroku z 27 stycznia 2016 r., **III PK 64/15** (LEX nr 2002512), rozważając nabycie przez dyrektora gminnej biblioteki publicznej, prawa do nagrody jubileuszowej przewidzianej w regulaminie wynagradzania, Sąd Najwyższy orzekł, iż dla zaliczenia danej osoby do kategorii pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, decydujące znaczenie ma faktyczne wykonywanie obowiązków związanych z kierowaniem wyodrębnioną jednostką organizacyjną, która posiada przymiot pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Jeżeli więc dyrektor gminnej biblioteki publicznej faktycznie korzysta z przysługujących mu uprawnień do zarządzania biblioteką, to wszystkie składniki jego wynagrodzenia za pracę (w tym warunki przyznawania nagrody jubileuszowej) nie mogą być kształtowane postanowieniami regulaminu wynagradzania obowiązującego w tej jednostce.

W związku z oceną przesłanek warunkujących nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, Sąd Najwyższy przypomniał generalną zasadę, według której okres zasadniczej służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia (wyrok z 22 czerwca 2016 r., **III PK 119/15**, LEX nr 2117653). Okres takiej służby jest zatem okresem zaliczanym do pracowniczego stażu zatrudnienia i od chwili tego zaliczenia stanowi z nim jedność oraz dzieli w przyszłości jego los. Kwestia wliczenia okresu służby wojskowej do stażu zatrudnienia powinna być rozstrzygana na podstawie przepisów

obowiązujących w dacie podjęcia zatrudnienia po zakończeniu służby wojskowej (w tym momencie czas odbytej służby wojskowej staje się okresem zaliczanym do stażu pracowniczego i jest z nim „ciągniony”). Z tej perspektywy aktualnie obowiązujące (odmienne) przepisy w tym względzie nie mają znaczenia, gdy zaliczenie okresu służby wojskowej nastąpiło już z mocy prawa w dacie podjęcia zatrudnienia po zakończeniu służby wojskowej. W konsekwencji okres służby wojskowej podlega zaliczeniu do okresu zatrudnienia pracownika na zasadzie art. 120 ust. 2 ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP, jeżeli w zakładowych regulacjach płacowych, staż pracy zaliczany do nabycia uprawnienia do nagrody jubileuszowej uwzględnia poprzednie okresy zatrudnienia u innych pracodawców.

W zakresie prawa do premii, Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli prawo do premii rocznej zależy od wykonania rocznego zadania premiowego i przysługuje po upływie roku premiowania, to niewykonywanie przez pracownika zatrudnienia w całym rocznym okresie, nie kreuje jego prawa do rocznego wynagrodzenia premiowego w pełnej wysokości premii rocznej, chyba że strony wyraźnie umownie uzgodniły takie prawo, którego nie kontestują na drodze sądowej, albo gdyby potencjalnie obowiązywały wyraźne przepisy zakładowego lub ponadzakładowego prawa pracy o przysługiwaniu premii rocznej także za okresy niewykonywania pracy (wyrok z 15 marca 2016 r., **II PK 20/15**, LEX nr 2019609).

Zwrócono także uwagę (wyrok z 3 lutego 2016 r., **I PK 27/15**, LEX nr 2051024), że okresy pozostawania bez pracy wliczane do okresu zatrudnienia (art. 51 k.p.) nie są okresami zatrudnienia ani okresami uznawanymi za okresy zatrudnienia. Dlatego "doliczane" pracownikowi do okresu zatrudnienia okresy, za które przyznano mu odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, nie są faktycznymi okresami zatrudnienia i nie podlegają wliczeniu do stażu wymaganego przy ustalaniu uprawnień uzależnionych od rzeczywistego pozostawania w stosunku pracy (np. w zakresie premii kwartalnej).

W wyroku z 25 lutego 2016 r., **II PK 359/14** (LEX nr 2007792), Sąd Najwyższy uznał, że orzeczenie przyznające odszkodowanie z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę tworzy nowy stan prawny, który (*ex nunc*) może stworzyć uprawnienie do wliczenia do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresu, za który przyznano pracownikowi odszkodowanie i odpowiadające temu uprawnieniu zobowiązanie pracodawcy do wypłaty nagrody jubileuszowej. Zatem zobowiązanie do

wypłaty tego świadczenia powstaje po prawomocnym orzeczeniu sądu pracy, a jego wymagalność nie może wyprzedzać tej daty.

Należy także wskazać na wyrok z 16 czerwca 2016 r., **III PK 139/15** (LEX nr 2117654), w którym stwierdzono, że postanowienie umowy o pracę ustalające wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi w kwocie netto zamiast brutto, nie narusza zasad polskiego prawa pracy, a w szczególności art. 18 § 2 k.p. i art. 87 k.p.

1.7. Zakaz konkurencji.

W roku 2016 zmniejszyła się liczba rozpoznanych merytorycznie spraw dotyczących zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, co może być skutkiem ich selekcji dokonywanej w ramach przedsądu jako że wykładnia art. 101¹–101² k.p. była przedmiotem licznych uchwał i wyroków w latach ubiegłych.

Według Sądu Najwyższego, zakaz podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej jest bezprawny (wyrok z 16 lutego 2016 r., **I PK 110/15**, LEX nr 2015129). Inaczej rzecz ujmując, pracownik, który w trakcie zatrudnienia podejmuje dodatkową działalność zarobkową niepokrywającą się z przedmiotem działalności pracodawcy, nie narusza w żaden sposób swoich obowiązków, bo takiej działalności nie można uznać za działalność konkurencyjną w rozumieniu art. 101¹ § 1 k.p. Dlatego w wyroku z 12 kwietnia 2016 r., **II PK 73/15** (LEX nr 2053636) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta z radcą prawnym wykonującym obsługę prawną pracodawcy jest pozbawiona *causae*, a przez to bezwzględnie nieważna (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Brak *causae* w umowie o zakazie konkurencji dotyczy jedynie pracownika będącego radcą prawnym w ramach swoich obowiązków pracowniczych wykonującego obsługę prawną pracodawcy, a nie osoby, która - będąc radcą prawnym - zajmuje stanowisko niezwiązane z obsługą prawną podmiotu zatrudniającego.

W wyroku z 10 lutego 2016 r., **I PK 56/15** (LEX nr 1992031) zwrócono uwagę, że termin przewidziany na wykonanie prawa odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinien być wyraźnie oznaczony w tej umowie. To wymaganie można uznać za spełnione, gdy termin został oznaczony w sposób pośredni, przez odesłanie do innego postanowienia umownego.

1.8. Odpowiedzialność materialna pracowników.

Z nielicznych orzeczeń będących przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w zakresie problematyki związanej z odpowiedzialnością materialną pracowników należy wspomnieć o wyroku z 22 marca 2016 r., **II PK 31/15** (LEX nr 2023928), w którym zwrócono uwagę, że pracownik odpowiada w pełnej wysokości za szkodę, którą wyrządził pracodawcy, korzystając ze sprzętu służbowego do celów prywatnych (np. prowadząc prywatne rozmowy ze służbowego telefonu).

1.9. Czas pracy.

Zagadnienia związane z czasem pracy ujawniają się przede wszystkim w sprawach o zapłatę wynagrodzenia (zwłaszcza za pracę w godzinach nadliczbowych). W tym przedmiocie warto zwrócić uwagę na wyrok z 11 lutego 2016 r., **II PK 337/14** (LEX nr 2019534), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 151⁴ § 1 k.p. wymaga ścisłej interpretacji, skoro wprowadza dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych pracodawcy, a także zastępców tych osób, odstępstwo od powszechnego prawa pracowniczego do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W tej kategorii pracowników chodzi o kierowników nie każdej, lecz tylko wyodrębnionej, komórki organizacyjnej. Z kolei, wyodrębnienie komórki organizacyjnej powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy oraz z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Analogicznego problemu dotyczył wyrok z 22 czerwca 2016 r., **III PK 118/15** (LEX nr 2113373), w którym przyjęto, że pracownik, który – kierując wyodrębnioną komórką organizacyjną – wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, nie może być uznawany za kierownika w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p.

Na uwagę zasługuje również wyrok z 27 stycznia 2016 r., **I PK 25/15** (LEX nr 1982395), w którym Sąd Najwyższy wyjaśnił, że samo nazwanie systemu czasu pracy „zadaniowym” (np. w umowie o pracę), nie jest wystarczającą przesłanką odmowy stosowania przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. Nawet w przypadku ustalenia, że pracownika obowiązywał zadaniowy czas pracy, konieczne jest poczynienie dalszych ustaleń co do rozmiaru obowiązujących go zadań, a w szczególności możliwości ich wykonania w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p.

1.10. Należności z tytułu „podróży służbowych” kierowców.

W roku sprawozdawczym pokaźną grupę orzeczeń stanowiły wyroki w sprawach dotyczących świadczeń należnych kierowcom samochodów ciężarowych w transporcie międzynarodowym i dlatego zostały ujęte odrębnie w sprawozdaniu. Sąd Najwyższy podtrzymywał w nich dotychczasowe stanowisko, że zapewnienie kierowcy wykonującemu przewozy w międzynarodowym transporcie drogowym odpowiedniego miejsca do spania w kabinie samochodu ciężarowego, nie jest zapewnieniem mu bezpłatnego noclegu. Nie oznacza to jednak, że w każdym przypadku roszczenia kierowców o wypłatę ryczałtu za noclegi zasługują na uwzględnienie. W wyroku z 26 stycznia 2016 r., **II PK 308/14** (LEX nr 1991141), Sąd Najwyższy ocenił, że jeśli strony uzgodniły bezpośrednio w umowie o pracę kwestię zwrotu kosztów podróży oraz realizowały to uzgodnienie w praktyce, nie sygnalizując jakichkolwiek wątpliwości wynikających z rozbieżnych wykładni oświadczeń woli stron, to ustalona umownie stawka 42 euro za każdy dzień pobytu za granicą (wyższa niż określona w przepisach powszechnie obowiązujących dotyczących należności na pokrycie kosztów podróży służbowych), obejmowała zarówno należności z tytułu pokrycia kosztów wyżywienia, jak i noclegu. Podobnie wypowiedziano się w wyroku z 17 listopada 2016 r., **II PK 227/15**, formułując tezę, że w dopuszczalne jest umowne „moderowanie” wysokości należnych kierowcy samochodu ciężarowego ryczałtów za noclegi, ze względu na rodzaj wyposażenia bytowo-socjalnego kabiny samochodu, według zasady im wyższy standard zapewnianego nocnego odpoczynku, tym niższy ryczałt za noclegi.

Aktualnie czeka na rozpoznanie co najmniej 20 spraw dotyczących tej problematyki, a ich rozpoznanie wymagać będzie nowego spojrzenia po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 24 listopada 2016 r., K 11/15 (Dz.U. z 2016 r., poz. 2206; OTK-A 2016, poz. 93).

1.11. Przedawnienie roszczeń. Terminy prawa materialnego.

W licznych orzeczeniach poruszano kwestie związane z upływem terminów prawa materialnego oraz przedawnieniem roszczeń ze stosunku pracy. Według wyroku z 6 października 2016 r., **III PK 151/15** (LEX nr 2151433) wniosek o przywrócenie terminu (art. 265 k.p.) - przedmiotowo - różni się od pozwu i jego żądania (art. 187 k.p.c.). Wprawdzie wniosek o przywrócenie terminu może być zawarty w pozwie, tym niemniej samo wniesienie pozwu nie jest tożsame ze złożeniem wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania (wypowiedzenia)

umowy o pracę, a zatem nie zastępuje brakującego wniosku. Jest tak dlatego, że we wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania należy przyznać fakt dokonania tej czynności po upływie przewidzianego terminu. W wyroku z 29 września 2016 r., **III PK 131/15** (LEX nr 2122495), Sąd Najwyższy poddał szczegółowym rozważaniom kwestię zgodności unormowań zawartych w art. 264 § 1 i 2 k.p. ze standardami konstytucyjnymi. W ocenie Sądu Najwyższego, skoro prawo do pracy jest konstytucyjnie chronione, a główną funkcją prawa pracy jest zapewnienie pracownikowi ochrony m.in. przed utratą zatrudnienia, to można mieć poważne wątpliwości w zakresie tego, czy długość terminów przewidzianych w art. 264 k.p. respektuje zasadę proporcjonalności wyrażoną w art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP.

Odnosząc się do przedawnienia roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że wytoczenie powództwa o ustalenie (które nie podlega przedawnieniu), nie przerywa biegu terminu przedawnienia roszczeń o świadczenia wynikające z ustalonego stosunku pracy (art. 295 § 1 pkt 1 k.p.), bo samo orzeczenie ustalające stosunek pracy nie przesądza w żaden sposób o wynikających z tego ustalenia roszczeniach majątkowych. Jedynie wytoczenie powództwa o konkretne świadczenie ze stosunku pracy przerywa bieg przedawnienia takich roszczeń (wyrok z 14 kwietnia 2016 r., **III PK 96/15**, LEX nr 2044483). Natomiast w wyroku z 25 maja 2016 r., **II PK 110/15** (LEX nr 2069440) przyjęto, że wystąpienie inspektora pracy do pracodawcy, po interwencji pracownika, o realizację należności pracowniczych nie jest czynnością przerywającą bieg przedawnienia w rozumieniu art. 295 § 1 pkt 1 k.p.

1.12. Zatrudnienie w spółkach prawa handlowego i spółdzielniach.

Problem podmiotu uprawnionego do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w spółce prawa handlowego był przedmiotem wyroku z 13 stycznia 2016 r., **II PK 301/14** (LEX nr 1968442), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli przyznanie nagrody uznaniowej pracownikowi ze „ścistej kadry dyrektorów” spółki prawa handlowego wymaga podjęcia zgodnej decyzji przez dwóch wyznaczonych reprezentantów pracodawcy, to decyzja podjęta jednoosobowo, którą zakwestionował drugi z wyznaczonych reprezentantów pracodawcy, nie kreuje prawa do nagrody uznaniowej.

W wyroku z 25 maja 2016 r., **II PK 126/15** (LEX nr 2093751), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że wyznaczenie osoby do dokonania za pracodawcę czynności prawnych z

zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy i dlatego nie jest konieczne udzielenie takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa, o którym stanowi art. 55 § 1 ustawy z 1982 r. – Prawo spółdzielcze. Jednak samo powołanie pracownika na osobę pełniącą obowiązki prezesa zarządu banku spółdzielczego nie powoduje automatycznego powierzenia uprawnień do reprezentowania banku w sprawach z zakresu prawa pracy (wyrok z 25 października 2016 r., **I PK 257/15**, LEX nr 2151885). W wyroku z 7 czerwca 2016 r., **II PK 139/15**, Sąd Najwyższy przyjął, że prawidłowe wypowiedzenie spółdzielczej umowy o pracę jest dopuszczalne wyłącznie na podstawie art. 187 pkt 1 Prawa spółdzielczego. Z kolei, w wyroku z 5 października 2016 r., **II PK 278/15** (LEX nr 2152391), przyjęto, że właściwość rady nadzorczej spółdzielni do dokonywania czynności prawnych między spółdzielnią a członkiem zarządu, ogranicza się do tych czynności, które dotyczą aktualnego, a nie byłego członka zarządu. Dlatego rada nadzorcza z chwilą odwołania członka zarządu z tego stanowiska traci kompetencje do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy względem osoby odwołanej z zarządu. Jej kompetencje przechodzą na zarząd spółdzielni.

1.13. Stosunek pracy nauczycieli i nauczycieli akademickich.

Rokrocznie znaczącą część wyroków Sądu Najwyższego w sprawach z zakresu prawa pracy stanowią rozstrzygnięcia dotyczące szczególnego statusu nauczycieli i nauczycieli akademickich. W wyroku z 15 marca 2016 r., **II PK 26/15** (LEX nr 2019611) orzeczono, że częściowa likwidacja szkoły, zmiany organizacyjne i zmiany planu nauczania, uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. – Karta Nauczyciela tylko wówczas, gdy zadania w zakresie kształcenia i wychowania dzieci na tym poziomie, nie zostaną przekazane innej placówce oświatowej (np. w razie zmniejszenia liczby dzieci zamieszkujących dany rejon szkolny albo zaniechania kształcenia w określonym kierunku lub na określonym poziomie). Jeśli zadanie polegające na kształceniu i wychowaniu dzieci zamieszkujących na danym terenie zostaje przekazane do innej placówki oświatowej, to dochodzi do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Z kolei, w wyroku z 28 czerwca 2016 r., **I PK 182/15** (LEX nr 2089842) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że złożenie przez nauczyciela mianowanego wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia w trakcie trwania stosunku pracy, uniemożliwia dyrektorowi szkoły złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 i ust. 2

pkt 2 Karty Nauczyciela do czasu rozpoznania tego wniosku i ewentualnego stwierdzenia braku przesłanek zawartych w art. 73 ust. 1 Karty.

W odniesieniu do stosunków pracy nauczycieli akademickich można przywołać wyrok z 12 stycznia 2016 r., **II PK 195/15** (LEX nr 1977921), w którym uznano, że w ośmioletnim okresie zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, nie powinno się uwzględniać okresów zatrudnienia przypadających przed dniem 1 października 2013 r. W wyroku z 28 kwietnia 2016 r., **III PK 103/15** (LEX nr 2072185), stwierdzono, że jeśli nie zaistniały przesłanki określone w art. 92 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, to podstawę zatrudnienia pracownika na stanowisku adiunkta, mogło stanowić tylko mianowanie na czas nieokreślony, a nie umowa o pracę.

1.14. Pracownicy samorządowi.

W wyroku z 9 czerwca 2016 r., **III PK 116/15** (LEX nr 2057629), Sąd Najwyższy przyjął, że obniżenie przez radę gminy wynagrodzenia wójta w trakcie kadencji ze względu na negatywną ocenę jego pracy ma ten skutek, że punktem odniesienia w analizie porównawczej tego wynagrodzenia pod kątem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i zasady niedyskryminacji nie może być wynagrodzenie wójta wybranego w następnej kadencji, uchwalone na jej początku. Natomiast w wyroku z 24 maja 2016 r., **III PK 108/15** (LEX nr 2057360) wskazano, że przed dniem 30 listopada 2015 r. osoba pełniąca obowiązki dyrektora instytucji kultury, mogła nie być uprawniona do rozwiązania stosunku pracy z zastępcą dyrektora tej instytucji. Jeśli zatem statut muzeum wyraźnie postanawiał, że podmiotem upoważnionym do powołania i odwołania zastępcy dyrektora muzeum jest tylko jego dyrektor, to osoba pełniąca obowiązki dyrektora, nie mogła podejmować czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do zastępcy dyrektora muzeum.

1.15. Służba cywilna.

W wyroku z 25 maja 2016 r., **II PK 185/15** (LEX nr 2069441), Sąd Najwyższy odrzucił co do zasady możliwość zatrudniania pracownika służby cywilnej na podstawie umowy cywilnoprawnej, ponieważ pracownik służby cywilnej to osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o służbie cywilnej, natomiast procedura naboru do służby cywilnej w ogóle wyklucza sytuację, w której zachodziłaby wątpliwość co do zatrudnienia kandydata na innej

podstawie niż stosunek pracy. Jednocześnie Sąd Najwyższy zauważył, że ustawa o służbie cywilnej nie wyklucza zatrudnienia pracownika przez pracodawcę (urząd) poza korpusem służby cywilnej. Według wyroku z 16 czerwca 2016 r., **III PK 107/15** (LEX nr 2054683), nie narusza prawa przeniesienie urzędnika zatrudnionego w urzędzie skarbowym na gorzej opłacane stanowisko służbowe, jeśli poprzednio zajmowane zostało zlikwidowane w ramach reorganizacji urzędu. Z kolei, w wyroku z 9 czerwca 2016 r., **III PK 134/15** (LEX nr 2109478), Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że pracodawca zatrudniający członków korpusu służby cywilnej - z uwagi na funkcjonujący w tym obszarze „sztywny system płac” - jest całkowicie pozbawiony wpływu na prowadzenie polityki płacowej w urzędzie, ewentualnie jego wpływ na kształtowanie tej polityki podlega znacznemu ograniczeniu.

1.16. Zatrudnienie w wymiarze sprawiedliwości i prokuraturze.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2016 r., **II PK 132/15** (LEX nr 2062792), do stosunku pracy asystenta sędziego nie stosuje się przepisów ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych. Natomiast w wyroku z 3 marca 2016 r., **II PK 4/15** (LEX nr 2007793) przyjęto, że stosunek pracy z mianowanym urzędnikiem wojskowej prokuratury garnizonowej rozwiązuje wojskowy prokurator okręgowy.

Należy podnieść, że w roku 2016 do Sądu Najwyższego wpłynęło wiele spraw wszczętych powództwami wniesionymi przez zawodowych kuratorów sądowych o wyrównanie wynagrodzenia za pracę. Część z tych spraw już została rozstrzygnięta, ale większość nadal oczekuje na rozpoznanie. W jednej z takich spraw, zakończonych wyrokiem z 22 listopada 2016 r., **III PK 15/16**, Sąd Najwyższy zajął stanowisko, zgodnie z którym zweryfikowanie wysokości wynagrodzeń kuratorów sądowych wymaga uwzględnienia odpowiednich przepisów ustawy o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, która w zakresie ustalania parametrów waloryzacji płac odsyła do przepisów ustaw budżetowych lub "okołobudżetowych", a sądy powszechne nie mają kompetencji do korygowania ani "naprawiania" takich aktów prawnych w celu usunięcia potencjalnych kolizji między tymi ustawami a ustrojowymi mechanizmami waloryzacji wynagrodzeń należnych kuratorom sądowym.

1.17. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe – roszczenia uzupełniające.

W wyroku z 13 stycznia 2016 r., **III PK 52/15** (LEX nr 1984692) Sąd Najwyższy podkreślił, że uzupełniająca odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy za skutki wypadku przy pracy jest uwarunkowana wykazaniem przez pracownika w toku procesu, że w konkretnych okolicznościach faktycznych praca została zorganizowana nieprawidłowo, co w konsekwencji doprowadziło do wypadku, albo że istniejące realne zagrożenia przy jej wykonywaniu nie zostały rozpoznane przez pracodawcę, wobec czego pracownik nie miał o nich żadnej wiedzy, albo że zagrożenia faktycznie rozpoznane nie zostały wyeliminowane przez pracodawcę, co wywołało uszczerbek na zdrowiu pracownika. Kierując się tym rozumowaniem Sąd Najwyższy w wyroku z 13 września 2016 r., **III PK 146/15** (LEX nr 2112315), doszedł do wniosku, że o pociągnięciu pracodawcy do odpowiedzialności odszkodowawczej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.) za następstwa napadu rabunkowego dokonanego przez osobę trzecią, nie decyduje ani ilość zastosowanych środków ochronnych, ani nieposłużenie się wszelkimi możliwymi środkami ochronnymi, ale brak wdrożenia efektywnych i adekwatnych mechanizmów ochrony pracownika. Ewentualna odpowiedzialność pracodawcy z tego tytułu wynika nie tylko z obowiązku realizowania powszechnie obowiązujących zasad bhp, ale również z obowiązku zagwarantowania pracownikom rzeczywistego bezpieczeństwa w trakcie świadczenia pracy.

W wyroku z 1 grudnia 2016 r., **I PK 290/15**, przesądzono, że w sprawie z powództwa pracownika o ustalenie istnienia wypadku przy pracy nie jest dopuszczalne równoczesne orzekanie przez sąd, na wniosek pozwanego pracodawcy, że do wypadku przy pracy doszło wyłącznie z winy poszkodowanego pracownika w okolicznościach wyłączających jego uprawnienie do pobierania świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, jeżeli pozwany pracodawca nie wytoczył względem pracownika powództwa wzajemnego o ustalenie, że nie będzie ponosił uzupełniającej odpowiedzialności cywilnoprawnej za skutki spornego wypadku, do którego miało dojść z wyłącznej winy pracownika (art. 189 w związku z art. 204 k.p.c.).

1.18. Stosowanie instytucji prawa cywilnego w stosunkach pracy.

W wyroku z 12 stycznia 2016 r., **II PK 195/15** (LEX nr 1977921) uznano, że w sprawach z zakresu prawa pracy ma zastosowanie regulacja art. 3 k.c. Zasada nieretroakcji wyrażona w tym przepisie oznacza, że nowego prawa nie stosuje się do

oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały miejsce i skończyły się przed jego wejściem w życie. Wyjątek od tej reguły musi wynikać z brzmienia nowego prawa lub - jak stanowi art. 3 k.c. - jego celu.

1.19. Wynalazczość pracownicza.

W wyroku z 11 sierpnia 2016 r., **II PK 246/14** (LEX nr 2087107), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że przy braku umowy twórca wynalazku ma prawo do wynagrodzenia po uzyskaniu korzyści ze stosowania wynalazku. Jeśli taki stosunek prawny powstał przed wejściem w życie ustawy z 30 czerwca 2000 r. - Prawo własności przemysłowej i jest nadal realizowany, to twórcy przysługuje z tego tytułu wynagrodzenie ustalane według przepisów uchylonej ustawy z 19 października 1972 r. o wynalazczości, a nie według regulacji aktualnie obowiązujących.

1.20. Zagadnienia procesowe.

W wyroku z 27 stycznia 2016 r., **III PK 62/15** (LEX nr 1982408), Sąd Najwyższy podkreślił, że pełnomocnictwo, które obejmuje upoważnienie do występowania przed "sądami" bez określenia, o jakie sądy chodzi, w którym stwierdzono, że dotyczy ono także "dalszych jednostek organizacyjnych", powinno być rozumiane jako umocowanie do występowania także przed Sądem Najwyższym. W innym wyroku, z 3 lutego 2016 r., **I PK 45/15** (LEX nr 2021594), przyjęto z kolei, że zakaz prowadzenia dowodów w postępowaniu kasacyjnym, wynikający z bezwzględnego związania Sądu Najwyższego stanem faktycznym ustalonym w zaskarżonym orzeczeniu (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), nie może stać na przeszkodzie prowadzeniu dowodów mających na celu weryfikację zarzutu nieważności postępowania przed sądem drugiej instancji. Zgodnie z wyrokiem z 16 czerwca 2016 r., **III PK 125/15** (LEX nr 2086105), występowanie w procesie cywilnym podmiotu nieposiadającego zdolności sądowej (procesowej) - prowadzące do nieważności postępowania - należy odróżnić od niewłaściwego oznaczenia strony; w tym drugim przypadku sąd odwoławczy na podstawie art. 350 § 1 i 3 k.p.c. może sprostować wyrok sądu pierwszej instancji przez właściwe oznaczenie strony.

W wyroku z 14 lipca 2016 r., **III PK 135/14** (LEX nr 2026880) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że wniosek restytucyjny, o którym mowa w art. 398¹⁶ zdanie drugie w związku z art. 415 k.p.c., powinien zawierać żądanie zwrotu spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia, które nie może ograniczać się do powtórzenia

formuły przepisu, ale musi być odpowiednio sprecyzowane co do rodzaju roszczenia i - jeżeli jest to świadczenie pieniężne - jego wysokości. Wniosek restytucyjny powinien także zawierać jego podstawę prawną i faktyczną, która nie może ograniczać się do wskazania przepisu, ale powinna zawierać fakty i dowody (twierdzenia) wykazujące zaistnienie przesłanek orzeczenia restytucyjnego w jego sprecyzowanej postaci. Złożenie wniosku restytucyjnego niespełniającego tych wymagań uniemożliwia zatem wydanie wyroku reformatoryjnego, co oznacza, że skarga kasacyjna w tym zakresie jest niedopuszczalna i podlega odrzuceniu.

Istotny pogląd wyrażono w postanowieniu z 5 kwietnia 2016 r., **I PK 102/15** (LEX nr 2016004), zgodnie z którym skarga kasacyjna nie przysługuje od postanowienia sądu drugiej instancji wydanego w sprawie o rejestrację układu zbiorowego pracy (art. 519¹ § 1 i § 3 k.p.c. w związku art. 241¹¹ § 5 k.p.). Z kolei w postanowieniu z 14 czerwca 2016 r., **II PZ 9/16** (LEX nr 2076687) stwierdzono, że odszkodowanie „w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy” jest odszkodowaniem, które przysługuje alternatywnie względem roszczeń o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy. Takiego charakteru nie posiada odszkodowanie uzupełniające, dochodzone na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, w związku z czym wartość przedmiotu sporu w sprawie o zapłatę takiego świadczenia, przekraczająca kwotę 75.000 zł, determinuje właściwość rzeczową sądu okręgowego.

2. Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Wstępnie należy zaznaczyć, że strukturę wpływu spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych w roku 2016 charakteryzuje – podobnie jak w latach ubiegłych - utrzymująca się znaczna liczba spraw o prawo do świadczeń z ubezpieczenia emerytalnego i ubezpieczeń rentowych oraz o emeryturę pomostową. Równie wysoki jak w latach poprzednich był wpływ spraw o objęcie obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi oraz o zapłatę składek. Tradycyjnie, na stosunkowo niskim poziomie, utrzymywał się wpływ spraw z zakresu ubezpieczeń chorobowego i wypadkowego.

W tym miejscu warto zasygnalizować, że w roku sprawozdawczym Sąd Najwyższy rozpoznawał dużą liczbę spraw, których przedmiotem było ustalenie podlegania polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeniowemu w okresie wykonywania przez ubezpieczonych pracy zarobkowej na terenie innych krajów członkowskich Unii

Europejskiej. W tych sprawach miały zastosowanie regulacje prawa wspólnotowego o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Z tego zakresu w 2016 r. wpłynęły 173 sprawy, w których przedmiot rozpoznania najczęściej dotyczył wydania zaświadczenia o podleganiu ustawodawstwu właściwemu w zakresie ubezpieczeń społecznych (formularz A1). W obrębie tej kategorii spraw największa liczba dotyczyła tego samego płatnika (agencji pracy tymczasowej). Zauważalna jest także zwiększająca się liczba spraw, w których osoby prowadzące w Polsce działalność pozarolniczą, domagają się ustalenia podlegania słowackiemu ustawodawstwu ubezpieczeniowemu ze względu na zawarcie umowy o pracę ze słowackim pracodawcą.

2.1. Sprawy o emeryturę.

W odniesieniu do nabywania uprawnień emerytalnych, Sąd Najwyższy w roku 2016 po raz kolejny miał okazję wypowiedzieć się w kwestii sposobu kwalifikacji do celów emerytalno-rentowych określonego rodzaju prac wykonywanych przez ubezpieczonych w przeszłości i uprawniających do nabycia emerytury w obniżonym wieku. W tej materii warto zwrócić uwagę na rozstrzygnięcie zawarte w wyroku z 10 sierpnia 2016 r., **III UK 1/16**, dotyczące zatrudnienia w charakterze kierowcy ciągnika rolniczego. Według Sądu Najwyższego zatrudnienie traktorzysty przy pracach polowych w rolnictwie nie stanowi „pracy kierowcy ciągnika w transporcie”, która w myśl przepisów jest uznawana za pracę w szczególnych warunkach. Podobnie Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z 13 lipca 2016 r., **I UK 218/15**, wyraźnie zaznaczając, że szkodliwość pracy wykonywanej na stanowisku kierowcy ciągnika w transporcie i łączności jest konsekwencją obciążeń psychofizycznych, jakie towarzyszą uczestniczeniu takich pojazdów w ruchu komunikacyjnym na drogach publicznych. Siłą rzeczy, takie obciążenia nie występują przy kierowaniu ciągnikiem rolniczym, w trakcie zatrudnienia w rolnictwie, gdzie dominują prace polowe.

Istotne stanowisko zaprezentowano w wyroku z 14 grudnia 2016 r., **II UK 497/15**, zgodnie z którym regulacja wynikająca z art. 15b ust. 3 ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin, odnosi się jedynie do takich działań na rzecz niepodległego Państwa Polskiego, które powodowały, że od momentu podjęcia współpracy ze strukturami

niepodległościowymi, służba pełniona przez funkcjonariusza tylko pozornie służyła państwu totalitarnemu, podczas gdy w rzeczywistości była skierowana przeciwko niemu. Z tego względu za rodzaj współpracy z osobami lub organizacjami działającymi na rzecz niepodległości Państwa Polskiego nie można uznać doraźnych, jednostkowych działań podejmowanych w interesie osób represjonowanych, jeśli jednocześnie (niezależnie i równoległe) cała aktywność zawodowa ubezpieczonego była wkomponowana w aparat represji skierowanej przeciwko działaczom opozycji niepodległościowej.

Wiele ważnych rozstrzygnięć wydanych w roku 2016 dotyczyło kwestii nabycia uprawnień do emerytury pomostowej. Dla przykładu, Sąd Najwyższy w wyroku z 19 maja 2016 r., **II UK 287/15**, wyraził zapatrywanie, iż zaświadczenie o niezdolności do pracy w warunkach szczególnych wystawione na żądanie pracownika ubiegającego się o emeryturę pomostową przez lekarza przeprowadzającego badanie profilaktyczne tego pracownika, nie jest orzeczeniem lekarza specjalisty medycyny pracy w rozumieniu art. 7 pkt 3 ustawy o emeryturach pomostowych, a więc nie posiada mocy prawnej. W ocenie Sądu Najwyższego, do wystawiania takich orzeczeń może być jedynie uprawniony lekarz medycyny pracy legitymujący się specjalnymi uprawnieniami w tym zakresie.

Problematyki ustalania uprawnień do emerytury pomostowej dotyczył także wyrok z 23 listopada 2016 r., **II UK 430/15**, w którym wyjaśniono, że osobie wykonującej po dniu 31 grudnia 2008 r. pracę poza obszarem Rzeczypospolitej Polskiej i niepodlegającej szczególnemu systemowi ubezpieczeniowemu (ubezpieczeniu w ramach Funduszu Emerytur Pomostowych) nie przysługuje status pracownika w rozumieniu art. 2 pkt 3 ustawy o emeryturach pomostowych. W konsekwencji taka osoba nie spełnia warunku przewidzianego w art. 4 pkt 6 tej ustawy i może dochodzić ustalenia prawa do emerytury pomostowej wyłącznie w oparciu o szczególną regulację art. 49 tej ustawy.

Ważny pogląd, choć nie dotyczący prawa do emerytury, został zaprezentowany w orzeczeniu wydanym w sprawie o wysokość kapitału początkowego. Mianowicie, w wyroku z 9 lutego 2016 r., **II UK 254/15**, Sąd Najwyższy wskazał, że porozumienia zawarte przez Komisję Rządową i Międzyzakładowy Komitet Strajkowy w Gdańsku z dnia 31 sierpnia 1980 r. nigdy nie uprawniały do uwzględniania - przy ustalaniu uprawnień z zakresu ubezpieczeń społecznych (a więc również przy obliczaniu wysokości wskaźnika podstawy wymiaru kapitału początkowego) - wynagrodzeń

faktycznie niewypłaconych pracownikom za okresy, w których nie wykonywali zatrudnienia w następstwie zwolnień z pracy po zakończeniu akcji strajkowych w latach 1970 i 1976. Według Sądu Najwyższego, brak takiej możliwości jest wynikiem zarówno tego, że ustawa z dnia 24 maja 1989 r. o przywróceniu praw pracowniczych osobom pozbawionym zatrudnienia za działalność związkową, samorządową, przekonania polityczne i religijne, jak i ustawa o emeryturach i rentach z FUS, nie zawierają regulacji, które by umożliwiały wliczanie do podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych, kwot wynagrodzeń niewypłaconych osobom, które utraciły zatrudnienie z powodu wykonywania działalności związkowej lub samorządowej albo wyrażania przekonań politycznych i religijnych.

2.2. Sprawy o rentę z tytułu niezdolności do pracy.

W odniesieniu do tej kategorii warto zwrócić uwagę na stanowisko wyrażone w wyroku z 5 kwietnia 2016 r., **I UK 136/15**, w którym Sąd Najwyższy uznał za niedopuszczalną wykładnię rozszerzającą art. 58 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, polegającą na zaliczeniu okresów ubezpieczenia społecznego rolników, za które opłacono składki zgodnie z art. 10 tej ustawy, do okresów składkowych. W ocenie Sądu Najwyższego, regulacja art. 58 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS ma charakter szczególny w stosunku do przesłanek określonych w art. 57 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 58 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 tej ustawy. To zaś oznacza, że powinna ona być interpretowana i stosowana w sposób restryktywny, bo na zasadzie wyjątku dopuszcza możliwość złagodzenia - tylko względem ubezpieczonych całkowicie niezdolnych do pracy - warunku legitymowania się wymaganym okresem składkowym i nieskładkowym w ostatnim dziesięcioleciu poprzedzającym złożenie wniosku o rentę lub powstanie niezdolności do pracy. Wobec wyraźnego pominięcia przez ustawodawcę w treści art. 58 ust. 4 ustawy okresów nieskładkowych (art. 7) nie jest także możliwe odwoływanie się do okresów uzupełniających określonych w art. 10 ustawy. W przeciwnym razie regulacja art. 58 ust. 4 ustawy miałaby szerszy zakres zastosowania niż wskazują na to rezultaty wykładni językowej.

2.3. Sprawy o rentę rodzinną.

W odniesieniu do nabywania uprawnień do renty rodzinnej Sąd Najwyższy w wyroku z 21 kwietnia 2016 r., **III UK 116/15**, przyjął, że dzieciom zmarłej osoby

współpracującej z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, przysługuje prawo do renty rodzinnej, o ile za osobę współpracującą (nawet po jej śmierci) zostaną opłacone zaległe składki ubezpieczeniowe. Według Sądu Najwyższego, wprowadzenie śmierci osoby współpracującej powoduje ustanie stosunku ubezpieczenia społecznego, ale nie zamyka terminu opłacenia składek, tym bardziej że obowiązek opłacania składek za osobę współpracującą ciąży na płatniku (osobie prowadzącej pozarolniczą działalność), a nie na ubezpieczonym (osobie współpracującej). Graniczny termin opłacenia składek, warunkujący możliwość zaliczenia okresu ubezpieczenia do stażu emerytalno-rentowego, nie wynika w szczególności z art. 5 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. W oparciu o tę regulację można jedynie stwierdzić, że dopiero po opłaceniu składek, otwiera się możliwość zaliczenia okresu, za który składki rzeczywiście opłacono, do okresów, od których zależą uprawnienia emerytalno-rentowe. W aspekcie prawa do renty rodzinnej regulacja art. 5 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z FUS może mieć znaczenie autonomiczne w odniesieniu do terminu opłacenia zaległych składek. Skoro prawo do renty rodzinnej nie ulega przedawnieniu a datą graniczną opłacenia składek wcale nie jest dzień śmierci ubezpieczonego, to nie ma podstaw do uznania, że taką datą graniczną był dzień, w którym należności składkowe przedawniły się. W przeciwnym wypadku, nabycie przez zainteresowanych prawa do renty rodzinnej zależałoby tylko od zachowania płatnika składek, którym nie jest ubezpieczony. Z kolei, taka koncepcja pozostawałaby w oczywistej sprzeczności z istotą renty rodzinnej, wyrażającą się tym, że nie jest ona świadczeniem „dziedzicznym” po osobie ubezpieczonej, ale ma charakter odrębny i przysługuje uprawnionym członkom rodziny zmarłego z mocy prawa, po spełnieniu odpowiednich warunków ustawowych.

W wyroku z 16 czerwca 2016 r., **I UK 226/15**, Sąd Najwyższy orzekł, że prawo do renty rodzinnej po zmarłym mężu na podstawie art. 70 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS przysługuje wdowie, która osiągnęła wiek 50 lat w okresie sprawowania pieczy nad dzieckiem całkowicie niezdolnym do pracy oraz samodzielnej egzystencji, choćby to dziecko zmarło przed złożeniem przez wdowę wniosku o rentę. Śmierć takiego dziecka nie pozbawia wdowy prawa do ustalenia bezterminowej (dożywotniej) renty rodzinnej, m.in. dlatego, że renta rodzinna przysługuje „po zmarłym mężu”, a nie „po zmarłym całkowicie niezdolnym do pracy i samodzielnej egzystencji dziecku”, nad którym wdowa sprawowała pieczę w dniu ukończenia 50 lat.

Warto również odnotować interesujące stanowisko, jakie przedstawiono w wyroku z 11 października 2016 r., **I UK 354/15**, że można nabyć prawo do renty rodzinnej po osobie, która nie spełniając warunków ustawowych, legitymowała się prawem do emerytury ustalonym w błędnej decyzji organu rentowego. W ocenie Sądu Najwyższego wadliwa decyzja przyznająca świadczenie emerytalno-rentowe może być wzruszona jedynie w trybie przewidzianym w art. 114 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, przy czym taka czynność nie jest możliwa w sytuacji, gdy już nie żyje osoba, której przyznano prawo do świadczenia w następstwie błędnej decyzji. Wówczas nie istnieje żadna możliwość zweryfikowania nieprawidłowej decyzji. W szczególności nie jest to dopuszczalne w postępowaniu o rentę rodzinną przysługującą uprawnionemu członkowi rodziny. Pogląd zaprezentowany w tym orzeczeniu pozostaje w opozycji do stanowiska, jakie zostało wyrażone we wcześniejszym wyroku Sądu Najwyższego z 28 lutego 2001 r., **II UKN 248/00**, wedle którego prawa do renty rodzinnej nie można nabyć po osobie, która - nie spełniając warunków ustawowych - uzyskała świadczenia w wyniku błędnej decyzji organu rentowego. W związku z zaistniałą rozbieżnością orzeczniczą Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego w styczniu 2017 r. wystąpił z wnioskiem o rozstrzygnięcie przez powiększony skład tego Sądu istotnego zagadnienia prawnego ujętego w formie pytania „Czy na podstawie art. 65 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (...) dopuszczalne jest nabycie prawa do renty rodzinnej po osobie, która - nie spełniając warunków ustawowych - pobierała wskutek błędnej decyzji ZUS świadczenie emerytalne lub rentowe?” (sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą **III UZP 1/17**).

2.4. Sprawy o świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego.

W odniesieniu do tej tematyki warto zwrócić uwagę na wyrok z 9 czerwca 2016 r., **III UK 158/15** - wydany w sprawie o prawo do jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy - w którym stwierdzono, że ubezpieczonemu przysługują świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego, jeżeli - oprócz udowodnionego naruszenia przez niego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, wywołanego jego umyślnym lub rażąco niedbałym zachowaniem - przyczyną wypadku przy pracy (wypadku komunikacyjnego) było obiektywnie nieprawidłowe (niewłaściwe) zachowanie innego uczestnika zdarzenia, choćby niezawinione. Sąd Najwyższy uznał, że związek przyczynowy, o którym mowa w art. 21 ust. 1 ustawy „wypadkowej”, trzeba

rozumieć jako normalny (adekwatny) związek przyczynowy według art. 361 § 1 k.c. a „wyłączność” przyczyny wypadku przy pracy, analogicznie, jak przesłankę egzoneracyjną („wyłączną winę poszkodowanego”) z art. 435 § 1 k.c. Zwrot „wyłącznie” należy tym samym odnosić do sytuacji, w której nie wystąpiła żadna inna przyczyna wypadku, w szczególności pracodawca w żaden sposób nie przyczynił się do niego, a zachowanie poszkodowanego stanowiło wyłączną (jedyną) przyczynę zdarzenia. Dlatego wystąpienie jakiegokolwiek innego zdarzenia, niezależnego od pracownika, niebędącego po jego stronie, które wpłynęło na powstanie wypadku, uniemożliwia przyjęcie wyłączności przyczyny wypadku polegającej na zachowaniu się pracownika, a do pozbawienia pracownika świadczeń z tytułu wypadku przy pracy nie jest wystarczające stwierdzenie, że zachowanie pracownika było „decydującą przyczyną wypadku”, jeżeli nie było ono jego wyłączną przyczyną.

2.5. Sprawy o objęcie ubezpieczeniami społecznymi.

W roku sprawozdawczym – podobnie jak w latach poprzednich – odnotowano stosunkowo wysoką liczbę spraw dotyczących różnych kwestii z zakresu podlegania ubezpieczeniom społecznym.

W tym zakresie należy przywołać wyrok z 10 lutego 2016 r., **I UK 65/15**, w którym wyjaśniono, że zawodnik zatrudniony na podstawie kontraktu - umowy o profesjonalne uprawianie piłki nożnej, któremu klub piłkarski organizuje całą aktywność sportową w ramach klubu, nie prowadzi działalności gospodarczej. „Usługa” polegająca na profesjonalnym uprawianiu sportu, zamówiona przez klub sportowy działający w formie spółki kapitałowej, jest świadczona przez zawodnika w ramach zorganizowanej przez tę spółkę sportowej działalności gospodarczej, która - prócz rywalizacji sportowej i aspektów społeczno-wychowawczych związanych z rozpowszechnianiem sportu – jest biznesem generującym określone dochody. Mimo że usługa wykonywana przez zawodnika jest ukierunkowana właśnie na taki efekt, to zawodnik nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z działalnością. Kontrakt, którego treścią jest profesjonalne uprawianie piłki nożnej, wyłącza ryzyko niezyskania przychodu z działalności sportowej, skoro gwarantuje zawodnikowi z tego tytułu stałą kwotę (jego wynagrodzenie nie jest uzależnione od ryzyka ekonomicznego). W istocie zawodnik działa z pominięciem ryzyka odnośnie do popytu, konkurencji, czy ostatecznego rezultatu własnego przedsiębiorstwa. Ponadto działalność zawodnika jest pozbawiona przymiotu samodzielności, skoro funkcjonuje on w ramach struktury

organizacyjnej spółki (klubu), będąc na bieżąco podporządkowanym odnośnie do czasu, miejsca i rodzaju wykonywanych czynności.

W innym orzeczeniu dotyczącym problematyki podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności pozarolniczej Sąd Najwyższy -powołując się na utrwalony w orzecznictwie pogląd, że wykonywanie działalności gospodarczej polega na powtarzalności podjętych działań, które są podporządkowane regułom zysku i opłacalności - wykluczył możliwość uznania za rodzaj działalności gospodarczej incydentalnej sprzedaży rzeczy używanych po członkach rodziny za cenę wynoszącą kilkadziesiąt złotych w skali rocznej (wyrok z 5 kwietnia 2016 r., **I UK 196/15**). Podobnie Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z 13 września 2016 r., **I UK 455/15**, wychodząc z założenia, że prowadzenie działalności gospodarczej może stanowić tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym o tyle, o ile ubezpieczony rzeczywiście wykonuje tę działalność, chociaż stopień natężenia jego aktywności w tym zakresie może być zróżnicowany.

Kilka orzeczeń wydanych w roku sprawozdawczym dotyczyło podlegania ubezpieczeniom społecznym z racji wykonywania przez ubezpieczonego umowy zlecenia (umowy o świadczenie usług).

W wyroku z 14 września 2016 r., **II UK 342/15**, Sąd Najwyższy uznał, że lektor prowadzący zajęcia w szkole lingwistycznej - co do zasady - podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia. Szkoła językowa jest przede wszystkim miejscem zdobywania wiedzy przez uczniów-słuchaczy. To oznacza zaś, że zadania nauczycieli-lektorów w takiej szkole muszą być - z natury - podporządkowane realizacji programu nauczania. Z tej przyczyny procesu nauczania nie można traktować jako efektu ubocznego obowiązku polegającego na „dostarczeniu autorskiego programu nauczania”.

Z drugiej strony Sąd Najwyższy w wyroku z 25 października 2016 r., **I UK 471/15**, podkreślił, że nie jest umową starannego działania umowa zawierana przez wykonawcę inwestycji budowlanej z podwykonawcami, na podstawie której kontrahenci – w ramach tego samego procesu technologicznego - dążą do wykonania określonego obiektu budowlanego za wynagrodzeniem kosztorysowym. Taka umowa posiada cechy umowy rezultatu, co oznacza, że na jej podstawie podwykonawcy nie zostają objęci obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi jako „zleceniobiorcy”, chyba że z okoliczności konkretnego przypadku będzie wynikało, że osoby te na

zasadzie wyjątku świadczyły rozmaite usługi budowlane o charakterze czynności starannego działania.

Interesujący pogląd został wyrażony w wyroku z 13 września 2016 r., **III UK 226/15**, zgodnie z którym jedyny wspólnik spółki z o.o. może podlegać ubezpieczeniom społecznym z tytułu pozostawania w tej spółce w stosunku pracy - pod warunkiem, że praca jest wykonywana w okolicznościach, o których mowa w art. 22 k.p. - o ile zatrudnienie dotyczy obsady stanowiska specjalistycznego, a spółka rzeczywiście prowadzi działalność gospodarczą, przy wykonywaniu której istnieje zapotrzebowanie na pracę jedynego wspólnika. Według Sądu Najwyższego, powyższe warunki nie są spełnione, gdy jedyny wspólnik spółki z o.o. jest zatrudniony na stanowisku pełnomocnika zarządu a spółka nie prowadzi działalności gospodarczej i czynności wykonywane przez tego „pełnomocnika” są nakierowane na wygaszanie bytu prawnego spółki.

Jeśli chodzi o podleganie rolniczemu ubezpieczeniu społecznemu, to w tym zakresie warto odnotować wyrok z 7 kwietnia 2016 r., **III UK 98/15**, w którym przesądzono, że domownik rolnika posiadający ustalone prawo do renty socjalnej z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, nie podlega rolniczemu ubezpieczeniu społecznemu ani obowiązkowo, ani dobrowolnie. Uzasadnieniem dla takiej tezy było założenie, że w aktualnym stanie prawnym rolniczemu ubezpieczeniu społecznemu z mocy ustawy nie podlega domownik, który ma ustalone prawo do emerytury lub renty przysługujące z jakiegokolwiek systemu ubezpieczeniowego (zaopatrzeniowego). Taki domownik może zostać objęty dobrowolnie rolniczym ubezpieczeniem społecznym tylko na swój wniosek, o ile działalność rolnicza stanowi dla niego stałe źródło utrzymania. Jednak możliwość skorzystania z tego uprawnienia nie dotyczy emerytów lub rencistów z orzeczoną niezdolnością do samodzielnej egzystencji.

Z pokaźnej liczby spraw o podleganie ubezpieczeniom społecznym z elementem transgranicznym, które były przedmiotem rozpoznania w roku 2016, należy zwrócić uwagę na wyrok z 21 stycznia 2016 r., **III UK 61/15**, w którym wyrażono stanowisko, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych przy ustalaniu ustawodawstwa właściwego w trybie określonym przepisami prawa wspólnotowego o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, ma prawo żądać od wnioskodawcy niezwłocznego nadesłania dokumentów potwierdzających jego rzeczywisty pobyt i wykonywanie pracy w innym niż Polska kraju członkowskim UE (np. kopii pisemnej umowy najmu lokalu za granicą albo biletów za przejazd).

2.6. Składki na ubezpieczenia społeczne.

W odniesieniu do szeroko pojętej problematyki dotyczącej obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne warto zwrócić uwagę na wyrok z 20 kwietnia 2016 r., **II UK 194/15**, w którym Sąd Najwyższy w sposób kompleksowy usystematyzował zagadnienia dotyczące obowiązku opłacania składek ubezpieczeniowych oraz skutków prawnych niewywiązywania się płatników z tej powinności w razie ubiegania się przez osoby zainteresowane o świadczenia z systemu ubezpieczeń społecznych. Według Sądu Najwyższego, z ogółu przepisów regulujących zasady funkcjonowania systemu ubezpieczeń społecznych oraz ustalających przesłanki nabywania prawa do świadczeń łącznie wynika, że okresami składkowymi są okresy ubezpieczenia, za które płatnicy składek powinni opłacić należne składki za ubezpieczonych, a ponadto okresy opłacania składek przez płatników na własne ubezpieczenia społeczne i na ubezpieczenia społeczne osób współpracujących z płatnikami prowadzącymi pozarolniczą działalność. Dlatego przy ustalaniu prawa do emerytury i renty oraz obliczaniu ich wysokości okresy składkowe traktuje się jako okresy ubezpieczenia, bez względu na to, czy płatnik niebędący ubezpieczonym, opłacił składki należne za ubezpieczonego. Z tej przyczyny nie jest prawnie możliwe przerzucanie na ubezpieczonych niebędących płatnikami składek ryzyka i niekorzystnych skutków prawnych nierealizowania obowiązku składkowego (nieopłacania należnych składek za ubezpieczonych) przez nierzetelnych płatników. Przeciwnie, w razie zaniechania lub zaniedbania obowiązku składkowego przez płatników, organ ubezpieczeń społecznych ma obowiązek wymierzania, poboru i egzekucji składek należnych bez możliwości przerzucania niekorzystnych skutków prawnych na ubezpieczonych niebędących płatnikami składek.

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

W odniesieniu do tej tematyki można wskazać pogląd wyrażony w wyroku z 6 kwietnia 2016 r., **II UK 132/15**, zgodnie z którym członkowie organu zarządzającego (zarządu) stowarzyszenia, które wyłącznie prowadzi szkołę, dla uwolnienia się od odpowiedzialności określonej w art. 116a w związku z art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej muszą wykazać przesłanki egzoneracyjne określone w art. 116 § 1 pkt 1 i 2 tej ustawy. W przypadku niezłożenia przez nich wniosku o ogłoszenie upadłości stowarzyszenia, odpowiednie stosowanie art. 116 Ordynacji podatkowej do członków

zarządów stowarzyszeń (art. 116a) w zakresie odpowiedzialności za zaległości składkowe na podstawie art. 31 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, polega na takiej modyfikacji przesłanki egzoneracyjnej z art. 116 § 1 pkt 1 lit. b) Ordynacji podatkowej, która pozwala na wykazanie braku winy w nieszczęściu postępowania likwidacyjnego stowarzyszenia.

2.8. Kwestie proceduralne.

Wśród zagadnień procesowych, które były przedmiotem analizy w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, należy wskazać na problem wliczania do wartości przedmiotu zaskarżenia „skapitalizowanych” odsetek od należności składkowych (postanowienie z 13 stycznia 2016 r., **II UZ 45/15**). Sąd Najwyższy wywiódł, że przepisy o systemie ubezpieczeń społecznych, nie przewidują możliwości dochodzenia przez organ rentowy od płatnika zapłaty odsetek od nieuiszczonych odsetek z tytułu zaległości składkowych. To zaś oznacza, że w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych, nie występuje kapitalizacja odsetek w ujęciu normatywnym. W związku z tym odsetki, których wysokość (obejmująca pewien zamknięty okres) została kwotowo wyliczona przez organ rentowy w treści decyzji będącej przedmiotem odwołania, nie mogą zostać wliczone do wartości przedmiotu zaskarżenia.

Problem prawidłowego określenia wartości przedmiotu zaskarżenia był także przedmiotem analizy w sprawie **III UZ 1/16** (postanowienie z 2 marca 2016 r.). Sąd Najwyższy zaprezentował w niej stanowisko, wedle którego dopuszczalność skargi kasacyjnej w sprawie o rentę stałą z tytułu niezdolności do pracy zamiast renty okresowej, nie może zależeć od różnicy między wysokością przyznanej renty a wysokością dochodzonego świadczenia. Ustawa o emeryturach i rentach z FUS nie różnicuje wysokości renty z tytułu niezdolności do pracy w zależności od tego, czy ma ona charakter stały czy okresowy. Dlatego w sytuacji, gdy w postępowaniu wywołanym wniesieniem odwołania od decyzji przyznającej rentę okresową, skarżący domaga się przyznania renty stałej, wartością przedmiotu zaskarżenia jest kwota renty przysługującej za okres, o którym mowa w art. 22 k.p.c., ponieważ jest to sprawa o przyszłe świadczenia powtarzające się.

Skutków, jakie niesie ze sobą nieważność decyzji administracyjnej, dotyczył wyrok Sądu Najwyższego z 16 lutego 2016 r., **I UK 84/15**. Wskazano w nim, że obowiązkiem sądu ubezpieczeń społecznych – w razie ustalenia, że decyzja organu rentowego została wydana przez osobę nieupoważnioną, przez co była dotknięta

kwalifikowaną wadą nieważności (art. 156 § 1 pkt 2 k.p.a.), nieusuwalną w toku postępowania sądowego – jest uchylenie takiej decyzji i przekazanie sprawy organowi rentowemu do ponownego rozpoznania. Według Sądu Najwyższego w sprawie **I UK 369/15** (wyrok z 25 listopada 2016 r.) decyzje ostateczne organu rentowego wydane w sprawach o świadczenie emerytalno-rentowe, od których wniesiono odwołanie do sądu, z uwagi na ograniczenie wynikające z art. 83a ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, nie mogą być z urzędu uchylane, zmieniane lub unieważniane, na zasadach przewidzianych w Kodeksie postępowania administracyjnego. Jednak ta reguła doznaje wyjątku w sytuacji, gdy Trybunał Konstytucyjny orzekł o niezgodności z Konstytucją RP aktu normatywnego, który był podstawą wydania decyzji. Wtedy istnieje możliwość zastosowania art. 145a k.p.a. w związku z art. 190 ust 4 Konstytucji.

W postanowieniu z 22 marca 2016 r., **I UZ 42/15**, przyjęto, że w razie śmierci zainteresowanego w toku postępowania sądowego w sprawie o zapłatę zaległości składkowych, nie zachodzą podstawy do obligatoryjnego zawieszenia postępowania na podstawie art. 174 § 1 pkt 1 k.p.c., bo w tym przypadku prawa i obowiązki osoby zmarłej nie przechodzą na jego następców prawnych, ale definitywnie ustają z chwilą jego śmierci. W następstwie śmierci zainteresowanego postępowanie sądowe toczy się w dalszym ciągu, tyle że w charakterze stron będą występować jedynie organ rentowy oraz płatnik składek. W podobny sposób kwestia śmierci zainteresowanego została ujęta w sprawie **I UZ 55/15**, w której Sąd Najwyższy stwierdził, że wymienienie w komparycji wyroku zainteresowanego, który zmarł w trakcie procesu, nie powoduje nieważności postępowania, a jedynie uzasadnia sprostowanie przez sąd oczywistej omyłki pisarskiej na podstawie art. 350 k.p.c. (postanowienie z 26 kwietnia 2016 r.). Odnośnie do statusu zainteresowanego w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych Sąd Najwyższy miał również okazję wypowiedzieć się w wyroku z 14 lipca 2016 r., **II UK 297/15**. W tym orzeczeniu przesądzono, że pracodawca, który zatrudnia ubezpieczonego za granicą (w innym państwie członkowskim UE) nie jest zainteresowanym w sprawie z odwołania wniesionego przez ubezpieczonego przeciwko polskiemu organowi rentowemu o wydanie zaświadczenia stwierdzającego podleganie ubezpieczeniom społecznym w trybie przepisów wspólnotowych o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Powyższego nie zmienia to, że w trakcie postępowania przed sądem byłaby kwestionowana ważność umowy zawartej

między ubezpieczonym a zagranicznym pracodawcą, stanowiącej tytuł podlegania właściwemu ustawodawstwu ubezpieczeniowemu.

W wyroku z 29 września 2016 r., **III UK 242/15**, Sąd Najwyższy uznał, że brak w aktach sprawy nośnika z zapisem protokołu elektronicznego rozprawy jest uchybieniem procesowym, które bez uzupełnienia postępowania dowodowego w zakresie objętym protokołem, uniemożliwia sądowi odwoławczemu dokonanie właściwej subsumpcji przepisów wskazanych w apelacji, a Sądowi Najwyższemu - dokonanie efektywnej kontroli kasacyjnej.

Jeśli chodzi o kwestię dotyczącą możliwych sposobów rozstrzygnięcia spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych, to należy zwrócić uwagę na postanowienie z 6 września 2016 r., **I UZ 13/16**, w którym stwierdzono, że w sprawie o ustalenie właściwego ustawodawstwa w trybie przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, sąd odwoławczy nie może uchylić wyroku sądu pierwszej instancji i poprzedzającej go decyzji organu rentowego oraz przekazać temu organowi sprawy do ponownego rozpoznania (art. 477^{14a} k.p.c.), jeśli organ rentowy uprzednio poczynił ustalenia faktyczne, zgodnie z którymi praca, świadczona za granicą przez osobę prowadzącą w Polsce działalność gospodarczą, miała charakter marginalny albo gdy okaże się, że obie instytucje ubezpieczeniowe (polska i zagraniczna) zajęły w tej sprawie zgodne stanowisko odnośnie do niewykonywania przez ubezpieczonego pracy u pracodawcy zagranicznego, skutkującego objęciem odwołującego się ubezpieczeniami społecznymi w Polsce.

W postanowieniu z 14 września 2016 r., **II UZ 51/16**, wyjaśniono, że termin do wniesienia skargi kasacyjnej biegnie od doręczenia wyroku z uzasadnieniem pełnomocnikowi reprezentującemu stronę w postępowaniu apelacyjnym, a nie od powtórnego doręczenia tego orzeczenia pełnomocnikowi ustanowionemu do sporządzenia i wniesienia skargi kasacyjnej. Zmiana pełnomocnika, po doręczeniu prawidłowo ustanowionemu pełnomocnikowi z urzędu wyroku z uzasadnieniem, nie ma więc wpływu na bieg terminu do złożenia skargi kasacyjnej.

Na koniec tej części rozważań warto przytoczyć interesujący pogląd wyrażony w postanowieniu z 8 grudnia 2016 r., **II UZ 59/16**. Zgodnie z nim, w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, w których przysługuje skarga kasacyjna, dopuszczalne jest zażalenie do Sądu Najwyższego na postanowienie sądu drugiej instancji oddalające zażalenie na zarządzenie przewodniczącego o zwrocie odwołania. Uzasadnieniem takiej tezy było stwierdzenie, iż wymienione postanowienie sądu odwoławczego

zamyka stronie odwołującej się możliwość rozpoznania sprawy co do jej istoty, a więc jest orzeczeniem kończącym postępowanie w sprawie w rozumieniu art. 394¹ § 2 k.p.c.

V. Orzeczenia w pozostałych sprawach.

1. Sprawy wyborcze i dotyczące sprawozdań finansowych.

1.1. Sprawy dotyczące ważności wyborów.

W roku 2016 Sąd Najwyższy w składzie całej Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych dwukrotnie podejmował uchwały rozstrzygające o ważności wyborów. W pierwszej z nich, z 19 stycznia 2016 r., **III SW 168/15** i **III SW 169/15** (Dz.U. z 2016 r., poz. 120) stwierdzono ważność wyborów do Sejmu RP i do Senatu RP przeprowadzonych w dniu 25 października 2015 r. Natomiast w drugiej uchwale, z 18 maja 2016 r., **III SW 5/16** (Dz.U. z 2016 r., poz. 754), Sąd Najwyższy stwierdził ważność wyborów uzupełniających do Senatu RP przeprowadzonych w dniu 6 marca 2016 r. w województwie podlaskim w okręgu wyborczym nr 59.

Jeśli chodzi o wybory uzupełniające do Senatu RP, do Sądu Najwyższego wpłynął jeden protest. W tym kontekście warto więc przytoczyć pogląd wyrażony w sprawie zainicjowanej wniesieniem tego protestu, zgodnie z którym pojęcie „ważność wyborów”, obejmuje wszystkie elementy składowe procedury wyborczej. Wobec powyższego kontrola Sądu Najwyższego nie ogranicza się tylko do samego aktu głosowania, ale obejmuje wszystkie etapy postępowania wyborczego, od zarządzenia wyborów do ustalenia i ogłoszenia ich wyników. Przedmiotową kontrolę należy jednak odnieść tylko do tych czynności (spraw, sporów), które mogą mieć bezpośredni związek z wyborami i wpływ na ich ważność. Z tej przyczyny ewentualne kontrowersje na tle prowadzonej kampanii wyborczej nie muszą być objęte właściwością Sądu Najwyższego (postanowienie z 14 kwietnia 2016 r., **III SW 4/16**).

1.2. Skargi na uchwały Państwowej Komisji Wyborczej w przedmiocie odrzucenia sprawozdania finansowego.

W roku 2016 Sąd Najwyższy w składach siedmioosobowych rozpoznał 8 skarg wniesionych przez komitety wyborcze, bądź partie polityczne na uchwały Państwowej

Komisji Wyborczej o odrzuceniu sprawozdania finansowego. Połowa z tych skarg została oddalona, a w pozostałych czterech przypadkach skargi odrzucono.

W odniesieniu do tej kategorii spraw warto odnotować postanowienie Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2016 r., **III SW 6/16**, w którym wywieziono, że termin czternastodniowy do wniesienia skargi (art. 145 § 1 Kodeksu wyborczego) jest zachowany tylko wówczas, gdy skarga na uchwałę Państwowej Komisji Wyborczej zostanie w tym terminie fizycznie wniesiona do Sądu Najwyższego (złożona w biurze podawczym), a w razie wysłania jej pocztą - gdy w tym terminie dotrze do Sądu Najwyższego.

Trzeba również podkreślić, że w związku z rozpoznawaniem skargi wniesionej przez jedną z partii politycznych na uchwałę o odrzuceniu sprawozdania finansowego, Sąd Najwyższy powziął istotne wątpliwości prawne co do zgodności z Konstytucją RP określonych przepisów ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o partiach politycznych w zakresie, w jakim regulacje te nakładają sankcje w razie gromadzenia przez partie polityczne lub dokonywania przez nie wydatków na kampanie wyborcze z pominięciem Funduszu Wyborczego. Z tej przyczyny Sąd Najwyższy odroczył wydanie orzeczenia i wystąpił do Trybunału Konstytucyjnego z odpowiednim pytaniem prawnym (postanowienie z 14 grudnia 2016 r., **III SW 15/16**).

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

W odniesieniu do kategorii spraw obejmujących problematykę ochrony konkurencji i konsumentów trzeba zwrócić uwagę na wyrok z 21 kwietnia 2016 r., **III SK 21/15** (LEX nr 2087121), w którym rozstrzygnięto, że usługa telewizji kablowej jest usługą telekomunikacyjną w zakresie zmiany zawartości poszczególnych pakietów programowych. Ponadto, Sąd Najwyższy zaznaczył, iż w razie zmiany wykładni prawa dokonanej przez Prezesa UOKiK na przedsiębiorcę można jedynie wyjątkowo nakładać karę pieniężną, jeśli zarzuca się mu naruszenie zakazu praktyk naruszających zbiorowe interesy konsumentów w okresie poprzedzającym modyfikację dotychczasowej praktyki organu regulacyjnego.

Spośród orzeczeń Sądu Najwyższego wydanych w 2016 r. w sprawach z zakresu regulacji rynku energetycznego na uwagę zasługuje wyrok z 13 stycznia 2016 r., **III SK 6/15** (LEX nr 1984621), w którym wyrażono tezę, iż art. 56 ust. 1 pkt 5 Prawa

energetycznego nie stanowi podstawy prawnej nałożenia kary pieniężnej na przedsiębiorcę energetycznego, który prawidłowo przedłożył do zatwierdzenia Prezesowi URE nową taryfę przed upływem terminu obowiązywania taryfy dotychczasowej. Z kolei, w wyroku z 7 kwietnia 2016 r., **III SK 15/15** (LEX nr 2044484), przyjęto, że poszczególne zmienne algorytmu z art. 46 ustawy z dnia 29 czerwca 2007 r. o zasadach pokrywania kosztów powstałych u wytwórców w związku z przedterminowym rozwiązaniem umów długoterminowych sprzedaży mocy i energii elektrycznej, należy interpretować z uwzględnieniem okoliczności związanych z pokryciem kosztów, któremu służą. I tak "ilość energii wytworzona przez danego wytwórcę wynikająca z ilości gazu zakupionego na podstawie umowy z dostawcą paliwa gazowego" należy traktować jako ilość energii wytworzoną z gazu zakupionego w ramach obowiązku zapłaty za określoną ilość gazu. Natomiast "całość opłat poniesionych na rzecz dostawcy gazu" to opłaty z tytułu odebranego i niedobranego gazu ziemnego oraz koszty przesyłu odebranego gazu. W kolejnej sprawie (wyrok z 21 kwietnia 2016 r., **III SK 28/15**, LEX nr 2087821) Sąd Najwyższy zaprezentował pogląd, że obowiązek dywersyfikacji źródeł dostaw gazu jest obowiązkiem wynikającym z koncesji na obrót gazem ziemnym z zagranicą. Wreszcie należy wspomnieć o poglądzie wyrażonym w wyroku z 22 czerwca 2016 r., **III SK 33/15** (LEX nr 2077544), w którym Sąd Najwyższy uznał, że odmowa wypłaty odbiorcom końcowym bonifikat z tytułu przerw w dostawach energii narusza warunek taryfy, zgodnie z którym sprzedawca energii odpowiada za niedotrzymanie przez operatora standardów jakościowych obsługi odbiorców.

W przypadku spraw z zakresu regulacji telekomunikacji warto odnotować wyrok z 12 maja 2016 r., **III SK 31/15** (LEX nr 2072189), zgodnie z którym sam fakt nałożenia określonego obowiązku na jednego przedsiębiorcę telekomunikacyjnego przez Prezesa UKE, nie może prowadzić do obciążenia tym samym obowiązkiem innego przedsiębiorcy telekomunikacyjnego. Z kolei w innej sprawie (wyrok z 22 listopada 2016 r., **III SK 39/15**), stwierdzono, że uchylene przez Prezesa UKE decyzji podstawowej, kreującej umowę między przedsiębiorcami telekomunikacyjnymi, oznacza zarazem konieczność uchylene przez organ regulacyjny także decyzji zmieniającej decyzję podstawową. Po takim uchyleniu organ powinien dokończyć postępowanie administracyjne przez wydanie decyzji pozbawionej wad.

Trzeba również podkreślić, że postanowieniem z 21 stycznia 2016 r. w sprawie **III SK 51/14** Sąd Najwyższy wystąpił do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

z pytaniem prejudycjalnym o sposób wykładni art. 13 w związku z art. 8 ust. 4 dyrektywy 2002/19/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 marca 2002 r. w sprawie dostępu do sieci łączności elektronicznej i urządzeń towarzyszących oraz wzajemnych połączeń (dyrektywy o dostępie) i w związku z art. 16 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

3. Sprawy z odwołań od decyzji Przewodniczącego Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji.

Z tego zakresu warto przywołać wyrok z 12 października 2016 r., **III SK 52/15**, w którym stwierdzono, że do naruszenia art. 18 ust. 5 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji w związku z przepisami wykonawczymi zawartymi w rozporządzeniu Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji z dnia 23 czerwca 2005 r., dochodzi w przypadku emisji audycji prezentującej społeczne usprawiedliwienie uprzedzeń oraz negatywnych stereotypów. W ocenie Sądu Najwyższego, za rodzaj „propagowania postaw i poglądów sprzecznych z moralnością i dobrem społecznym” można uznać emitowanie audycji zawierających treści utrwalające negatywny wzorzec zachowania polegającego na przedmiotowym i zseksualizowanym traktowaniu kobiet.

4. Sprawy ze skargi na przewlekłość postępowania.

W sprawach ze skargi na przewlekłość postępowania w roku sprawozdawczym wydano kilka orzeczeń, w których Sąd Najwyższy uznał, że taka przewlekłość miała miejsce, przyjmując m.in., że bezpodstawne oczekiwanie na rozstrzygnięcie innego postępowania sądowego, nie usprawiedliwia niewyznaczenia terminu rozprawy apelacyjnej w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych przez okres przekraczający 12 miesięcy od daty wpływu odpowiedzi na apelację (postanowienie z 24 lutego 2016 r., **III SPP 53/15**, LEX nr 2032325). Przy ocenie, czy w sprawie doszło do przewlekłości postępowania należy uwzględnić terminowość czynności podejmowanych przez sąd z perspektywy zapobiegania przedłużaniu postępowania przez drugą stronę (postanowienie z 2 marca 2016 r., **III SPP 45/16**, LEX nr 2023163). Z kolei, niewyznaczenie w sprawie o sprostowanie publikacji prasowej terminu rozprawy niezwłocznie po wpływnięciu akt do sądu drugiej instancji lub po ich zwrocie (w razie wcześniejszego wypożyczenia) może prowadzić do przewlekłości postępowania, zważywszy na trzydziestodniowy termin rozpoznania apelacji określony przez art. 52

ust. 6 Prawa prasowego (postanowienie z 18 maja 2016 r., **III SPP 53/16**, LEX nr 2056884).

5. Sprawy z odwołań sędziów i prokuratorów.

Wśród spraw, które z tego zakresu były przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego w roku 2016 należy w pierwszej kolejności wskazać, że Sąd Najwyższy zakończył rozpoznawanie wszystkich spraw, jakie na przełomie 2012 i 2013 r. – w związku z tzw. „reformą Gowina” - wpłynęły do Sądu Najwyższego z odwołaniami od decyzji Ministra Sprawiedliwości o przeniesieniu sędziego na inne miejsce służbowe. Wszystkie te sprawy (w liczbie około 300) zostały załatwione w sposób analogiczny jak w sprawie III KRS 34/12 (wyrok z 8 października 2015 r.).

W odniesieniu do pozostałej kategorii spraw, zainicjowanych odwołaniami od uchwał Krajowej Rady Sądownictwa, na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2016 r., **III KRS 82/15** (LEX nr 1977929), w którym wyrażono pogląd, że brak precyzyjnego wyjaśnienia motywów przeprowadzenia przez Krajową Radę Sądownictwa wideokonferencji tylko z niektórymi kandydatami na urząd sędziego, narusza zasadę transparentności postępowania przed Radą, zapewnienia równych szans prezentacji walorów jurydycznych przez kandydatów ubiegających się o dostęp do służby publicznej, co w konsekwencji nie pozwala na kontrolę zgodności z prawem postępowania toczącego się w przed Radą.

Warto też przywołać wyrok z 21 stycznia 2016 r., **III KRS 84/15**, w którym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że ustawowy zwrot „opracowuje listę rekomendowanych kandydatów” wcale nie oznacza, że lista musi obejmować wiele nazwisk. Jeśli zespół członków Rady uzna, że w konkretnej procedurze konkursowej tylko jeden kandydat spełnił w wymaganym stopniu zakładane kryteria uzasadniające przedstawienie jego kandydatury z wnioskiem o powołanie na stanowisko sędziowskie, to nic nie stoi na przeszkodzie, aby na liście rekomendowanych kandydatów znajdowało się tylko jedno nazwisko.

Według wyroku z 25 stycznia 2016 r., **III KRS 90/15** (LEX nr 1977932), odwołanie od uchwały Krajowej Rady Sądownictwa, wniesione po upływie ustawowego terminu, podlega odrzuceniu przez Sąd Najwyższy, bo Rada nie została ustawowo wyposażona w taką kompetencję (odpowiadającą uprawnieniom sądu drugiej instancji w postępowaniu kasacyjnym). W konsekwencji również do Sądu

Najwyższego należy rozpoznać wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

Co się tyczy spraw wszczętych na skutek odwołań wniesionych przez prokuratorów, to w tym zakresie na uwagę zasługują dwa orzeczenia. W pierwszej sprawie (wyrok z 2 marca 2016 r., **III PO 2/16**, LEX nr 2019618), Sąd Najwyższy uznał, że gdy prokurator ubiega się o przeniesienie w stan spoczynku w oparciu o dwie różne podstawy prawne, oceniane w ramach odrębnych postępowań, to z chwilą prawomocnego przeniesienia wnioskodawcy w stan spoczynku, drugie postępowanie staje się bezprzedmiotowe, choćby dotyczyło przeniesienia w stan spoczynku z inną datą.

Z kolei, w postanowieniu z 14 lipca 2016 r., **III PO 3/16** (LEX nr 2142564), wyrażono pogląd, wedle którego od decyzji Prokuratora Generalnego o przeniesieniu prokuratora na inne stanowisko służbowe (wydanej na podstawie art. 36 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o prokuraturze) nie przysługuje odwołanie do Sądu Najwyższego. Jednak niedopuszczalność takiego odwołania nie oznacza, że decyzja Prokuratora Generalnego nie podlega w ogóle zaskarżeniu. Podstawę normatywną dla kwestionowania takiej decyzji wyznacza ogólna reguła przewidziana w art. 101 ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. Prawo o prokuraturze, zgodnie z którą w sprawach o roszczenia ze stosunku służbowego prokuratorowi przysługuje droga sądowa.

6. Sprawy ze skarg na uchwały organów samorządów zawodowych.

W roku 2016 Sąd Najwyższy rozpoznał trzy sprawy, w których była kwestionowana legalność uchwał podejmowanych przez organy samorządów zawodowych.

W sprawie ze skargi Ministra Zdrowia na uchwałę Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych w sprawie wpisów do rejestru podmiotów prowadzących kształcenie podyplomowe pielęgniarek i położnych, Sąd Najwyższy przyznał Ministrowi rację i uchylił zaskarżoną przez niego uchwałę (wyrok z 21 kwietnia 2016 r., **III ZS 1/16**). Podstawą takiego rozstrzygnięcia było stwierdzenie, że programy kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych nie należą do kategorii danych podlegających wpisowi do rejestru podmiotów prowadzących kształcenie podyplomowe.

Z kolei, w wyroku z 4 sierpnia 2016 r., **III ZS 2/16** (LEX nr 2089630) Sąd Najwyższy nie przychylił się do stanowiska Ministra Sprawiedliwości skarżącego uchwałę Rady Okręgowej Izby Radców Prawnych w Warszawie w sprawie odwołania Wicedziekana tej Rady i utrzymał w mocy zaskarżoną uchwałę. W uzasadnieniu takiego rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy stwierdził, że oceniana w tym postępowaniu uchwała, której przedmiotem były zmiany personalne w obrębie Prezydium Rady, nie ma cech decyzji administracyjnej. Dlatego w ramach postępowania kontrolnego Sąd Najwyższy nie bada, z jakich przyczyn doszło do odwołania konkretnej osoby z pełnionej funkcji w organach samorządowych a jedynie ocenia, czy ewentualnie zostały popełnione uchybienia formalne przy wydawaniu uchwały.

W ostatniej ze spraw rozpoznawanych w roku 2016 z tego zakresu Sąd Najwyższy uwzględnił skargę Ministra Sprawiedliwości na uchwałę Krajowej Rady Notarialnej w sprawie zmiany Regulaminu wewnętrznego urzędowania kancelarii notarialnej (wyrok z 1 grudnia 2016 r., **III ZS 3/16**). W uzasadnieniu rozstrzygnięcia wyrażono pogląd, iż do ustrojowych, gwarantowanych konstytucyjnie, kompetencji organów samorządu zawodowego (w tym wypadku - notarialnego) należy tzw. autonomiczna samodzielność prawodawcza, która może być urzeczywistniona wyłącznie na podstawie i w granicach ustawowego porządku prawnego (art. 7 Konstytucji RP). Z tak rozumianą autonomią prawotwórczą samorządu zawodowego notariuszy pozostają w sprzeczności te „nadużycia normotwórcze” organów samorządu notarialnego, które wykraczają poza zakres upoważnienia przewidzianego w ustawie.

7. Inne sprawy publiczne.

W tym przedmiocie należy przywołać postanowienie z 22 listopada 2016 r., **III PO 6/16**, o odrzuceniu przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej od orzeczenia Trybunału Arbitrażowego do Spraw Sportu przy Polskim Komitecie Olimpijskim. Sąd Najwyższy argumentował, że zgodnie z obowiązującymi regulacjami ustawy z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie, od orzeczenia Trybunału przysługuje do Sądu Najwyższego skarga kasacyjna wyłącznie w przypadku rażącego naruszenia przepisów prawa lub oczywistej niesłuszności orzeczenia. Tymczasem skarga będąca przedmiotem analizy w tej sprawie, nie spełniała powyższego wymagania.

Wartym odnotowania jest także postanowienie z 7 kwietnia 2016 r., **III SZ 1/16**, w którym stwierdzono, że partia polityczna zgłoszona do ewidencji partii politycznych

ma interes prawny w zaskarżeniu postanowienia w przedmiocie wpisania innej partii politycznej do tej ewidencji.

VI. Wnioski końcowe.

1. Należy podtrzymać postulat, wielokrotnie zgłaszany w poprzednich sprawozdaniach, odnośnie do konieczności podwyższenia wartości przedmiotu zaskarżenia w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Utrzymanie wyjątkowo niskiego (na poziomie 10.000 zł) progu, który ma znaczenie decydujące dla dopuszczalności skargi kasacyjnej w takich sprawach, nie jest uzasadnione, gdy weźmie się pod uwagę, że powoduje to, iż praktycznie w każdej sprawie z tego zakresu (poza nielicznymi wyjątkami) skarga kasacyjna jest dopuszczalna (wynika to m.in. z tego, że wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę na przestrzeni ostatnich lat sukcesywnie wzrastała i aktualnie - od 1 stycznia 2017 r. - kształtuje się na poziomie 2.000 zł). Taki stan rzeczy powoduje angażowanie Sądu Najwyższego w rozpoznawanie spraw błahych, kosztem zbyt długiego wyczekiwania na możliwość rozstrzygnięcia kwestii istotnych społecznie, a przede wszystkim niweczy „nadmierzająco” cechę skargi kasacyjnej, sprowadzając ten środek prawny do roli swoistego „odwołania” do Sądu Najwyższego przysługującego, w zasadzie, od każdego orzeczenia sądu drugiej instancji.

2. W kontekście rozważań przedstawionych w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów (zasady prawnej) podjętej w sprawie **III UZP 2/16**, należy postulować zmianę przepisów wykonawczych regulujących opłaty za czynności zawodowych pełnomocników procesowych (adwokatów i radców prawnych) w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Dokonane w ostatnim czasie zmiany legislacyjne w odniesieniu do tej problematyki zostały ograniczone do obniżenia wysokości stawki minimalnej. W przepisach wykonawczych nadal figurują postanowienia, zgodnie z którymi minimalna stawka o charakterze zryczałtowanym ma zastosowanie „w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego”.

3. Uzasadnione wydaje się być również podtrzymanie postulatu zgłaszanego już kilkakrotnie w latach ubiegłych odnośnie do celowości przekazania do właściwości sądów administracyjnych spraw „regulacyjnych”, wszczynanych przez wniesienie odwołań od decyzji Prezesów Urzędów: Regulacji Energetyki, Komunikacji

Elektronicznej i Transportu Kolejowego. Postulat taki należy podnieść również w odniesieniu do spraw o przeniesienie odpowiedzialności za ubezpieczeniowe zaległości składkowe, gdyż są to identyczne sprawy, jak rozpoznawane przez sądy administracyjne sprawy o przeniesienie odpowiedzialności za zaległości podatkowe.

Prezes SN Józef Iwulski