



Sąd Najwyższy
Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych

**INFORMACJA O DZIAŁALNOŚCI IZBY PRACY,
UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH I SPRAW PUBLICZNYCH
SĄDU NAJWYŻSZEGO W 2014 ROKU**

1/2015

BIULETYN
SĄDU NAJWYŻSZEGO
Izba Pracy Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych

AUTORZY OPRACOWANIA

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

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

Józef Iwulski - sędzia Sądu Najwyższego– Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

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

Dominik Wajda - asystent w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych SN

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

Katarzyna Antolak-Szymanski – asystent w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

REDAKCJA
Eliza Maniewska

SEKRETARZ REDAKCJI
Hanna Elba
tel. 22 530 83 28

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

Spis treści:

I. Ogólna charakterystyka działalności Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w 2014 roku.....	5
II. Uchwały składów powiększonych udzielających odpowiedzi na pytania prawne.....	10
1. Sprawy z zakresu prawa pracy.....	10
2. Sprawy z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych.....	15
III. Uchwały podjęte w składach zwykłych udzielających odpowiedzi na pytania prawne.....	17
1. Sprawy z zakresu prawa pracy.....	17
2. Sprawy z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych.....	18
3. Sprawy z zakresu ochrony konkurencji i konsumentów, regulacji energetyki, telekomunikacji i transportu kolejowego.....	21
4. Rozstrzygnięcia w kwestiach proceduralnych	23
IV. Wyroki i postanowienia w sprawach z zakresu prawa pracy i w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.....	26
1. Sprawy z zakresu prawa pracy.....	26
1.1. Źródła prawa pracy.....	26
1.2. Zbiorowe prawo pracy – relacje pracodawców ze związkami zawodowymi, strajk i protesty pracownicze	27
1.3. Podstawowe zasady prawa pracy	29
1.4. Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji	29
1.5. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę	32
1.6. Umowa o pracę na czas określony	35
1.7. Rozwiązanie umowy o pracę (za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia). Wypowiedzenie warunków pracy i płacy.....	37
1.8. Zwolnienia grupowe	41
1.9. Wynagrodzenie za pracę	43
1.10. Obowiązki pracodawcy i pracownika	46
1.11. Mobbing.....	47
1.12. Zakaz konkurencji	47
1.13. Zatrudnienie w spółkach prawa handlowego	49

1.14. Stosunek pracy nauczycieli i nauczycieli akademickich.....	49
1.15. Pracownicy samorządowi	53
1.16. Zagadnienia procesowe	54
2. Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych.....	57
2.1. Sprawy o emeryturę.....	57
2.2. Sprawy o rentę z tytułu niezdolności do pracy.....	65
2.3. Sprawy o rentę rodzinną.....	66
2.4. Sprawy o jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy oraz o zasiłek chorobowy i macierzyński.....	67
2.5. Sprawy o świadczenia rehabilitacyjne	71
2.6. Sprawy o objęcie ubezpieczeniem społecznym	72
2.7. Składki na ubezpieczenia społeczne.....	75
2.8. Odpowiedzialność członków zarządu spółek kapitałowych (osób trzecich) za zobowiązania składkowe.....	80
2.9. Świadczenia nienależne	80
2.10. Rozstrzygnięcia w sprawach o charakterze proceduralnym	83
V. Orzeczenia w pozostałych sprawach.....	85
1. Sprawy wyborcze	85
2. Sprawy z zakresu ochrony konkurencji i konsumentów, regulacji energetyki, telekomunikacji i transportu kolejowego.....	88
3. Sprawy ze skargi na przewlekłość postępowania.....	94
4. Sprawy z odwołań sędziów i prokuratorów.....	95
5. Samorządy zawodowe.....	98
6. Inne sprawy publiczne.....	99
7. Sprawy przed Kolegium Arbitrażu Społecznego.....	100
VI. Wnioski końcowe.....	100

I. Ogólna charakterystyka działalności Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w 2014 roku.

1. Rok 2014 w zakresie warunków funkcjonowania Izby charakteryzował się dwoma istotnymi czynnikami.

Po pierwsze był to rok wyborów do Parlamentu Europejskiego, co wymagało poświęcenia czasu i uwagi na rozpoznawanie protestów wyborczych i rozstrzygnięcie o ważności tych wyborów w Polsce. Po drugie Izba pracowała w niepełnej obsadzie. Od marca 2013 roku do grudnia 2014 roku pozostawało nieobsadzone jedno stanowisko sędziowskie. Procedura powołania sędziego przedłużyła się z powodu nieprzystawienia Prezydentowi przez Krajową Radę Sądownictwa jedyne kandydata na to stanowisko a następnie skutecznego odwołania się tego kandydata od tej uchwały KRS. Drugie stanowisko sędziowskie, zwolnione w grudniu 2013 roku będzie obsadzone w najbliższym czasie, po przebyciu przez kandydatkę całej długotrwałej procedury. Trzecie stanowisko zwolniło się w czerwcu 2014 roku.

Niezwykle ważnym wydarzeniem w życiu Izby było powołanie 30 kwietnia 2014 roku przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej pani profesor Małgorzaty Gersdorf na stanowisko Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego. Po raz pierwszy sędzia orzekający w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych objął to stanowisko. Po raz pierwszy została powołana kobieta. Są to powody do dumy i radości, jednakże Izba utraciła sędziego orzekającego w pełnym wymiarze.

Te okoliczności sprawiły, że mimo iż wpływ spraw był niższy niż w poprzednim roku, pozostało na koniec roku więcej spraw niezakończonych niż na koniec 2013 roku.

W 2013 roku wpłynęło 3040 spraw a w 2014 – 2858. Można zauważyć, że w 2013 roku wpłynęło 168 spraw z odwołaniami sędziów przeniesionych w związku z likwidacją 79 sądów rejonowych.

Jeśli chodzi o strukturę wpływu, była ona podobna jak poprzednio. Przeważały skargi kasacyjne, których liczba wzrasta nieznacznie lecz systematycznie. W 2012 roku wpłynęło 2131 tych skarg, w 2013 r. – 2132 a w ubiegłym roku – 2174. Natomiast liczba zażaleń maleje, co wiąże się z ustawową zmianą kognicji Sądu Najwyższego w postępowaniu zażaleniowym. Różnica w liczbie spraw przedstawionych z zażaleniami była niewielka: w 2013 r. było ich 216 a w 2014 – 211. Mniejsza też była (o 67) liczba skarg na naruszenie prawa strony do

rozpoznania sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki. Podobnie zmniejszył się, w porównaniu z poprzednim rokiem, wpływ skarg o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. W 2014 roku było ich 35 a w 2013 r. – 58. Ponadto wpłynęły 4 odwołania od uchwał samorządów zawodowych i 72 od uchwał Krajowej Rady Sądownictwa.

Wpływ spraw z zakresu ochrony konkurencji i regulacyjnych powrócił do poziomu z roku 2012, wyniósł w 2014 r. 66 spraw (w 2012 r. – 67, w 2013 r. – 92).

W kolejnym roku utrzymała się przewaga spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych nad sprawami z zakresu prawa pracy. Skarg kasacyjnych z zakresu ubezpieczeń społecznych było 1233 a z zakresu prawa pracy – 875. Gdy chodzi o zażalenia – wpłynęło 136 spraw „UZ” a 72 „PZ”. Jedno zażalenie wpłynęło w sprawie z zakresu ochrony konkurencji. Wyrównany był poziom wpływu skarg o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia: 15 dotyczyło orzeczeń wydanych w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych a 19 – z zakresu prawa pracy. Odwrotne proporcje występują w zagadnieniach prawnych. Przeważają zagadnienia z zakresu prawa pracy; wpłynęło ich 13 (w tym 4 zostały skierowane do rozpoznania przez skład powiększony), podczas gdy w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych było ich odpowiednio 5 i 2. Trzy zagadnienia prawne dotyczyły problematyki ochrony konkurencji i regulacyjnej. Można pokusić się o twierdzenie, że często zmieniane prawo pracy stwarza więcej problemów interpretacyjnych niż prawo ubezpieczeń społecznych, częściej też ujawniają się rozbieżności w orzecznictwie w kwestiach prawnopracowniczych, co w omawianym okresie dotyczyło też orzecznictwa Sądu Najwyższego.

W 2014 roku nie wpłynęła żadna sprawa do rozstrzygnięcia przez Kolegium Arbitrażu Społecznego.

2. Z przyczyn zasygnalizowanych wyżej zmalała liczba spraw załatwionych w porównaniu z rokiem poprzednim – z 2902 do 2661. Różnica ta jest znacznie mniejsza w porównaniu z rokiem 2012 (wówczas załatwiono 2746 spraw). Wśród spraw załatwionych przeważają – oczywiście – skargi kasacyjne (1955). Na drugim miejscu znalazły się skargi na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki (239), dalej zażalenia (209), rozstrzygnięcia odwołań od uchwał Krajowej Rady Sądownictwa (86), protesty wyborcze (przeciwko

ważności wyborów do Parlamentu Europejskiego, załatwiono ich 71) i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia (41).

W 2014 roku Sąd Najwyższy w Izbie Pracy, Ubezpieczeń i Spraw Publicznych podjął 19 uchwał wyjaśniających przedstawione mu zagadnienia prawne, z czego 6 w składach powiększonych. W 6 przypadkach odmówiono podjęcia uchwały, w tym w jednym odmowa podjęcia uchwały dotyczyła zagadnienia przedstawionego do rozstrzygnięcia składowi siedmiu sędziów. Jak wynika z uzasadnienia postanowienia podjętego w składzie siedmiu sędziów zasadniczą przyczyną odmowy było przedstawienie zagadnienia w sprawie o niedostatecznie ustalonym stanie faktycznym. W poprzednim roku (2013) w 8 przypadkach nastąpiło wydanie postanowienia o odmowie podjęcia uchwały.

Na wstępnym etapie badania skarg kasacyjnych w 1086 sprawach zapadły postanowienia o odmowie przyjęcia ich do rozpoznania. Liczba ta zmniejsza się: w 2012 r. zapadło 1341 takich postanowień a w 2013 – 1270. Zmalał też odsetek spraw, w których nastąpiła odmowa przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w odniesieniu do ogółu załatwionych spraw przedstawionych ze skargami kasacyjnymi. Wyniósł on 55,5%, podczas gdy w 2013 roku wynosił 59,8% a w 2012 – 61,7%. W Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w bardzo wielu sprawach ujawniają się problemy o znaczeniu szerszym niż rozstrzygnięcie jednostkowego sporu. Nowo wprowadzane regulacje prawne z reguły dotyczą wielu osób (pracowników i ubezpieczonych), w związku z czym wykładnia prawa dokonywana przez Sąd Najwyższy przy okazji rozpoznania skarg kasacyjnych ma wielkie znaczenie i szerokie zastosowanie. Gdy chodzi o skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, w 12 przypadkach odmówiono przyjęcia ich do rozpoznania na 41 załatwionych spraw, co stanowi 29,3% i jest to wskaźnik bardzo zbliżony do 2013 roku (wówczas było to 28%).

Pozamerytoryczne załatwienie skarg kasacyjnych (najczęściej odrzucenie skargi lub umorzenie postępowania kasacyjnego) miało miejsce w 313 przypadkach, co stanowi 16% załatwień w tej grupie spraw. W odniesieniu do skarg o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia takie rozstrzygnięcia zapadły w 20 przypadkach czyli w około 50% spraw. W tej grupie skarg znacznie częściej zapadają postanowienia o odrzuceniu skargi, co wynika z samej jej konstrukcji. Spośród 209 załatwionych spraw przedstawionych z zażaleniami pozamerytoryczne rozstrzygnięcia zapadły w 26 przypadkach (12%). Zsumowanie odsetka skarg

kasacyjnych załatwionych przez wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia do rozpoznania i o odrzuceniu oraz umorzeniu postępowania wskazuje na to, że przyjęto do rozpoznania ok. 28,5% skarg załatwionych.

Gdy chodzi o sposób rozpoznania skarg kasacyjnych, utrzymała się w 2014 r. proporcja liczby spraw, w których oddalona została skarga w stosunku do tych, w których doszło do uchylecia zaskarżonego orzeczenia lub jego zmiany. Liczby te są zbliżone: 286 skarg oddalonych i 270 orzeczeń, w których Sąd Najwyższy uchylił zaskarżone orzeczenie. Należy potrzymać wyrażoną w poprzedniej informacji (za 2013 rok) tezę, że istotne problemy prawne uzasadniające przyjęcie skarg kasacyjnych do rozpoznania były w znacznej liczbie prawidłowo rozstrzygnięte przez sądy drugiej instancji. W przypadku zażaleń, oddalono 148 z nich (70% rozpoznanych), natomiast w 21 (10%) przypadkach uchylono zaskarżone postanowienia i przekazano kwestie będące ich przedmiotem do ponownego rozpoznania a w 13 (6,2%) rozstrzygnięto je merytorycznie.

W dwóch sprawach Sąd Najwyższy w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych wydał postanowienia o przedstawieniu Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej zagadnień (pytań) prejudycjalnych. W obu przypadkach były to zagadnienia z zakresu prawa regulacyjnego, w znacznym zakresie objętego prawem unijnym.

3. Liczba spraw pozostałych do załatwienia w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych na koniec 2014 roku była większa (o 197) od dotyczącej końca roku 2013. Jak zostało przedstawione na wstępie informacji, Izba pracowała w niepełnym składzie i to zdaje się tłumaczyć ten wzrost.

4. W 2014 roku opublikowano w Zbiorze Urzędowym ogółem 172 orzeczenia zapadłe w Izbie Pracy, Ubezpieczeń i Spraw Publicznych. Wśród nich było 6 uchwał zapadłych w składach powiększonych i 9 podjętych w składach zwykłych. Opublikowano 142 wyroki i 15 postanowień.

5. Orzeczenia wydane w Izbie były szeroko komentowane i omawiane w prasie tradycyjnej i w Internecie. W 2014 roku odnotowano tylko około 40 glos do orzeczeń zapadłych w Izbie. Następuje stały spadek zainteresowania tą formą

piśmiennictwa prawniczego. Być może wynika to ze zmian w zasadach gromadzenia dorobku naukowego.

6. Wielu sędziów orzekających w Izbie łączy pracę orzeczniczą z nauką i dydaktyczną a także z publikowaniem prac naukowych i artykułów. Sędziowie uczestniczyli w licznych konferencjach naukowych, nierzadko w charakterze referentów i moderatorów. Poświęcali też swój czas na szkolenia sędziów lub (rzadziej) innych prawników. Sędzia Katarzyna Gonera z wielkim zaangażowaniem uczestniczyła w pracach Krajowej Rady Sądownictwa (w tym również – jako przedstawiciel Rady - na arenie międzynarodowej) oraz Rady Programowej Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury. Działania te są ważne i dobrze służą dobru publicznemu.

7. W maju 2014 roku odbyła się w Lesznie konferencja sędziów Sądu Najwyższego orzekających w Izbach: Karnej, Wojskowej oraz Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych. Program konferencji obejmował tematy wspólne dla wszystkich uczestników a także te, które są istotne specjalnie dla sędziów orzekających w naszej Izbie. I tak, wszyscy uczestnicy wzięli udział w zajęciach poświęconych wybranym zagadnieniom wykładni prawa a także orzecznictwu Trybunałów europejskich (Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka) oraz problemowi bezpośredniego stosowania Konstytucji. Tylko sędziowie Izby Pracy Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych uczestniczyli w zajęciach poświęconych niezawisłości sędziowskiej a także zagadnieniom dotyczącym stosunku między umową o pracę a przepisami prawa pracy oraz omówieniu glos do orzeczeń Izby. Przedstawione tematy były zaprezentowane w pisemnych i ustnych referatach i poddane dyskusji. Dyskusja była ożywiona i owocna.

8. Obraz wysiłku i osiągnięć Izby w roku 2014 nie byłby pełny bez podkreślenia wkładu pracy i zaangażowania asystentów sędziów a także pracowników sekretariatów i obsługi. Ich praca być może jest mniej widoczna ale ogromnie ważna a nawet niezbędna dla wykonania zadań stojących przed Sądem Najwyższym. Tradycyjnie znakomita była współpraca Izby z Biurem Studiów i Analiz.

Praca Biura również znacząco przyczynia się do osiągnięcia dobrych efektów pracy Izby.

II. Uchwały składów powiększonych udzielających odpowiedzi na pytania prawne.

1. Sprawy z zakresu prawa pracy.

Na pierwszym miejscu należy wymienić uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 12 czerwca 2014 r., **II PZP 1/14** (OSNP 2014 nr 12, poz. 164) rozstrzygającą wątpliwości dotyczące zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego. W tej uchwale skład powiększony przyjął, że „zapewnienie pracownikowi-kierowcy samochodu ciężarowego odpowiedniego miejsca do spania w kabinie tego pojazdu podczas wykonywania przewozów w transporcie międzynarodowym nie stanowi zapewnienia przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, co powoduje, że pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu na warunkach i w wysokości określonych w § 9 ust. 1 - 3 tego rozporządzenia albo na korzystniejszych warunkach i wysokości, określonych w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy lub innych przepisach prawa pracy”. Uchwała została podjęta w odpowiedzi na pytanie prawne przedstawione przez zwykły skład Sądu Najwyższego rozpoznający skargę kasacyjną pracodawcy (przedsiębiorcy prowadzącego działalność w zakresie międzynarodowego drogowego przewozu towarów) w sprawie z powództwa pracownika-kierowcy samochodu ciężarowego o zapłatę należności ze stosunku pracy (w tym ryczałtów za noclegi).

Uchwała podjęta w składzie powiększonym usunęła rozbieżność orzecznictwa występującą w stosunkowo licznych sprawach o zapłatę należności przysługujących kierowcom na pokrycie kosztów noclegu w czasie odbywania podróży służbowych.

Skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego uzasadniając uchwałę z dnia 12 czerwca 2014 r., II PZP 1/14, zauważył, że ustawodawca przez nowelizację ustawy z

dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (która weszła w życie z dniem 3 kwietnia 2010 r.) zlikwidował skutki wywołane uchwałą powiększonego składu Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08 (OSNP 2009 nr 13-14, poz. 166), zgodnie z którą „kierowca transportu międzynarodowego odbywający podróże w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze jako miejsce świadczenia pracy nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p.". W ocenie Sądu Najwyższego, przywołana nowelizacja (wprowadzająca między innymi nową definicję podróży służbowej kierowcy), stanowi wyraz kontynuowania w praktyce fikcji, w której kierowca-pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę niestanowiące rzeczywistego ekwiwalentu za świadczoną pracę, zaś ów ekwiwalent stanowią (zaoszczędzane) świadczenia z tytułu podróży służbowej (diety, zwrot kosztów noclegu).

Zdaniem składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, przepisy ratyfikowanej przez Polskę w dniu 15 maja 1992 r. umowy europejskiej dotyczącej pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe (AETR), sporządzonej w Genewie dnia 1 lipca 1970 r. oraz przepisy prawa unijnego nie mogą służyć ocenie przesłanek należności na pokrycie kosztów wyjazdów poza bazę w celu wykonywania pracy (podróży służbowych), bo nie regulują uprawnień przysługujących kierowcom w tym zakresie. Z kolei, łączna analiza przepisów prawa polskiego, zwłaszcza art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców, art. 77⁵ § 3-5 k.p. oraz § 5 ust. 1 i § 9 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (a w aktualnym stanie prawnym - § 8 ust. 1, § 14 ust. 3 i § 16 ust. 1, 2 i 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej) pozwala na sformułowanie następujących wniosków szczegółowych: 1) pojęcia „odpowiednie miejsce do spania” i „bezpłatny nocleg” nie mogą być utożsamiane, a wręcz odwrotnie - użycie różnych sformułowań w przepisach prawa oznacza, że są to różne pojęcia; 2) zasadniczo prawodawca odnosi pojęcie „noclegu” do usługi hotelarskiej (motelowej; pośrednio także do noclegu opłaconego w cenie karty okrętowej lub promowej); 3) usługa hotelarska obejmuje szerszy zakres świadczeń niż tylko udostępnienie „miejsca do

spania”, w szczególności możliwość skorzystania z toalety, prysznic, przygotowania gorących napojów itp., a także (ewentualnie) zapewnienie wyżywienia, co powoduje obniżenie diety; 4) brak przedstawienia rachunku za usługi hotelarskie oznacza, że pracownik nie korzystał z hotelu a wówczas zwrot kosztów noclegu zostaje ograniczony do 25% limitu stanowiącego ryczałt za koszty realnie ponoszone w czasie podróży, bez korzystania z usług hotelowych; 5) istota „ryczałtu” jako świadczenia kompensacyjnego (przeznaczonego na pokrycie kosztów noclegu) polega na tym, że świadczenie wypłacane w takiej formie z założenia jest oderwane od rzeczywistego poniesienia kosztów.

W podsumowaniu rozważań, powiększony skład Sądu Najwyższego wyraził stanowisko, że zapewnienie przez pracodawcę pracownikowi (kierowcy wykonującemu przewozy w międzynarodowym transporcie drogowym) odpowiedniego miejsca do spania w kabinie samochodu ciężarowego, czyli wyposażenie samochodu w odpowiednie urządzenia (leżankę, klimatyzację, ogrzewanie itp.), co prawda pozwala na wykorzystanie przez kierowcę w samochodzie dobowego (dziennego) odpoczynku, przy spełnieniu warunków określonych w art. 8 ust. 8 rozporządzenia (WE) nr 561/06 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego (...), natomiast nie oznacza zapewnienia mu przez pracodawcę bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia z dnia 19 grudnia 2002 r. Taki stan uprawnia więc pracownika do otrzymania od pracodawcy zwrotu kosztów noclegu co najmniej na warunkach i w wysokości określonych w § 9 ust. 1 lub 2 tego rozporządzenia.

W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 6 listopada 2014 r., **I PZP 2/14** (Biul. SN 2014 nr 11, s. 16) Sąd Najwyższy przyjął, że „za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego dopełniającego czas pracy lekarza do obowiązującej go przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy (art. 95 ust. 4 w związku z art. 93 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej) przysługuje jedynie dodatek w wysokości określonej przez odpowiednio stosowane przepisy art. 151¹ § 1-3 k.p. (art. 95 ust. 5 tej ustawy)”. Uchwała zapadła w następstwie pytania prawnego skierowanego przez zwykły skład Sądu Najwyższego i usuwa rozbieżność w orzecznictwie co do zasad wynagradzania lekarzy za pełnione dyżury medyczne w razie „niewypracowania” przez nich podstawowego nominalu czasu pracy. Powiększony skład Sądu Najwyższego przyjął wykładnię, że z dopuszczalności

planowania dyżuru medycznego w zakresie tygodniowej normy czasu pracy (co oznacza, że godziny dyżuru medycznego mogą dopełniać czas pracy lekarza do obowiązującej go przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy) wynika, iż dyżur medyczny nie może być kwalifikowany w całości w kategoriach pracy ponadnormatywnej, czy pracy w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje dwa elementy: normalne wynagrodzenie za pracę oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 1 k.p.). Takie normalne wynagrodzenie wraz z dodatkiem przysługuje więc lekarzowi za każdą godzinę dyżuru medycznego przekraczającego obowiązującą go przeciętną tygodniową normę czasu pracy. Nie ma jednak podstaw do stwierdzenia, że identycznie powinno być obliczane wynagrodzenie za pracę w ramach dyżuru medycznego dopełniającego czas pracy do obowiązującej pracownika przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Za tę część dyżuru medycznego lekarz otrzymuje bowiem normalne wynagrodzenie w stawce określonej umową. Skoro ta część dyżuru medycznego jest już wynagrodzona ekwiwalentnym do rozmiaru wykonywanej pracy świadczeniem w postaci normalnego wynagrodzenia, to odpowiednie stosowanie art. 151¹ § 1-3 k.p. nie może oznaczać konieczności „podwojenia” tego normalnego wynagrodzenia, lecz jedynie obowiązek wypłacania dodatków (przy odpowiednim stosowaniu do ich obliczania art. 151¹ § 1-3 k.p.) za godziny dyżuru dopełniające czas pracy lekarza do obowiązującej go przeciętnej normy tygodniowej.

W roku sprawozdawczym Sąd Najwyższy po raz kolejny wypowiedział się w przedmiocie wykładni art. 25¹ § 1 k.p., którego stosowanie nastrocza istotne problemy praktyczne. W uchwale składu powiększonego z dnia 26 lutego 2014 r., **I PZP 4/13** (OSNP 2014 nr 8, poz. 110), udzielając odpowiedzi na pytanie prawne zwykłego składu, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „przepis art. 25¹ § 1 k.p. w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (...) nie ma zastosowania w przypadku, w którym kolejne umowy o pracę na czas określony były zawierane przed dniem 1 maja 2004 r., natomiast następna taka umowa została zawarta już po tym dniu (art. 15 powołanej ustawy z dnia 14 listopada 2003 r.)”. Uzasadniając taką wykładnię, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na podobieństwo między wprowadzeniem do Kodeksu pracy w 1996 r. przepisu art. 25¹ a jego „stosowaniem” od dnia 1 maja 2004 r. Jednakże ustawa zmieniająca z 2003 r., wprowadzając ponownie do

Kodeksu pracy art. 25¹ k.p., rozstrzygnęła w art. 15 związane z tym problemy kolizji intertemporalnej. Według powiększonego składu Sądu Najwyższego, wykładnia art. 15 ustawy zmieniającej z 2003 r. w związku art. 25¹ § 1 i 2 k.p. prowadzi do wniosku, że art. 25¹ § 1 k.p. w brzmieniu nadanym ustawą zmieniającą z 2003 r. stosuje się do umów o pracę na czas określony zawartych w ten sposób, że wszystkie trzy umowy zostały zawarte w okresie od dnia akcesji Polski do Unii Europejskiej oraz (w związku z § 2) do umów zmienianych w ten sposób, że uzgodnienie dłuższego wykonywania pracy nastąpiło w okresie od dnia 1 maja 2004 r. Przepis art. 25¹ § 1 k.p. nie ma natomiast zastosowania w wypadku, gdy kolejne umowy o pracę na czas określony były zawierane przed 1 maja 2004 r., a następna taka umowa została zawarta już po tym dniu. Wobec jasno wyrażonej w art. 15 ustawy zmieniającej z 2003 r. woli ustawodawcy, niemożliwa jest wykładnia prowadząca do uznania dopuszczalności wstecznego działania art. 25¹ k.p., nawet gdyby uznać, że art. 15 ustawy zmieniającej z 2003 r. jest sprzeczny z klauzulą piątą załącznika do dyrektywy 99/70/WE. Zasada wykładni zgodnej z prawem Unii Europejskiej wymaga, aby sądy krajowe czyniły wszystko, co leży w ich kompetencjach - biorąc pod uwagę całość prawa wewnętrznego i stosując metody wykładni uznawane przez to prawo - w celu zapewnienia pełnej skuteczności dyrektywie i osiągnięcia rozwiązania zgodnego z celem, który ona zakłada. Jednak ten obowiązek jest ograniczony przez ogólne zasady prawa, w szczególności przez zasadę pewności prawa i zasadę niedziałania prawa wstecz oraz nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem*.

W 2014 r. powiększony skład Sądu Najwyższego analizował na wniosek Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego problem następstw przekroczenia 24-miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w ustawie „antykryzysowej” z 2009 r. W odpowiedzi na przedstawione wątpliwości Sąd Najwyższy (przy jednym zdaniu odrębnym) wyraził pogląd, że „przekroczenie 24-miesięcznego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (...) jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony” (uchwała z dnia 23 września 2014 r., III PZP 2/14, Biul. SN 2014 nr 9, s. 17-18). Przedmiotowa uchwała usunęła rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego w wykładni przepisów dotyczących skutków prawnych zawierania umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24 miesiące pod rządami

ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (por. zwłaszcza wyroki z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12, OSNP nr 21-22, poz. 246 oraz z dnia 22 lipca 2013 r., III PK 75/12, LEX nr 1402639).

2. Sprawy z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych.

Z tego zakresu Sąd Najwyższy w składach powiększonych wydał dwie uchwały. W pierwszej kolejności wypada zwrócić uwagę na uchwałę z dnia 16 kwietnia 2014 r., **I UZP 2/13** (OSNP 2014 nr 10, poz. 147), która usunęła rozbieżność w orzecznictwie w zakresie ponoszenia przez osoby trzecie odpowiedzialności za zobowiązania płatnicze obciążające płatnika składek na ubezpieczenia społeczne. W sentencji uchwały wyrażono pogląd, że „decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ustalająca odpowiedzialność członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością za zaległości składowe spółki nie musi zawierać wskazania, że odpowiedzialność ta jest solidarna z innymi członkami zarządu, co do których zostały wydane odrębne decyzje”.

Przedstawiony problem nabiera szczególnego znaczenia w sytuacji, w której organ rentowy nie wydaje w tym samym postępowaniu jednej decyzji obejmującej wszystkich członków zarządu spółki, ale wydaje kilka decyzji (które w sumie obejmują wszystkich członków zarządu) w odrębnych postępowaniach i w różnym czasie (czemu art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej się nie sprzeciwia). Wówczas solidarna odpowiedzialność rozciąga się na tych członków zarządu spółki, w stosunku do których decyzje zostały już wydane, ponieważ tylko oni z mocy tych decyzji, stali się odpowiedzialni za zaległości składowe spółki. Powiększony skład Sądu Najwyższego nie podzielił tym samym stanowiska prezentowanego w niektórych wcześniejszych orzeczeniach (wyroki z dnia 3 marca 2011 r., II UK 307/10, LEX nr 785627 i z dnia 6 marca 2012 r., I UK 318/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 41), w myśl których konieczne jest wskazanie w decyzji stwierdzającej odpowiedzialność określonego członka zarządu, że jest to odpowiedzialność solidarna z innymi członkami zarządu oraz ze spółką.

Drugie rozstrzygnięcie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych podjęte przez Sąd Najwyższy w składzie powiększonym dotyczyło kwestii o charakterze proceduralnym. Mianowicie w uchwale z dnia 12 czerwca 2014 r., **II UZP**

1/14 (OSNP 2014 nr 12, poz. 168) wyrażono pogląd, że „w razie objęcia jednym wyrokiem wielu decyzji ustalających płatnikowi składek (pracodawcy) i wskazanym w tych decyzjach pracownikom podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne wartość przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną oznacza się odrębnie względem każdego ubezpieczonego pracownika (art. 19 § 2 w związku z art. 398⁴ § 3 k.p.c.)”.

Sąd Najwyższy wyszedł z założenia, że pracownicy pozostają w indywidualnych, a nie „grupowych” stosunkach ubezpieczeniowych i składki należne z tych tytułów płatnik oblicza oddzielnie za każdego indywidualnie ubezpieczonego pracownika, z wyszczególnieniem każdego rodzaju ubezpieczeń społecznych, a następnie przekazuje je do organu rentowego, który „lokuje” składki na indywidualnych kontach prowadzonych z osobna dla każdego ubezpieczonego pracownika. Indywidualny (imienny) charakter pracowniczego stosunku ubezpieczeń społecznych uzasadnia więc potrzebę wydawania indywidualnych (odrębnych) decyzji „składowych” wobec każdego z ubezpieczonych pracowników, a tym samym obowiązek rozpoznania przez sąd powszechny „z osobna” odwołań od każdej decyzji wydanej w taki sposób. Z tej przyczyny o wartości przedmiotu sporu (zaskarżenia) nie decyduje suma składek „wymierzonych” płatnikowi łącznie za dwóch lub większą liczbę ubezpieczonych, ale kwota składek „wymierzonych” odrębnie za każdego ubezpieczonego pracownika.

Na zakończenie prezentacji rozstrzygnięć wydanych w roku sprawozdawczym przez siedmioosobowe składy orzekające Sądu Najwyższego w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych należy wskazać, że postanowieniem z dnia 17 września 2014 r., **II UZP 2/14** (Biul. SN 2014 nr 9, s. 16) powiększony skład Sądu Najwyższego odmówił udzielenia odpowiedzi na pytanie prawne przedstawione przez skład zwykły: „Czy nabywa prawo do polskiej emerytury po 1 stycznia 1991 r. osoba, która przed tą datą przesiedliła się do Republiki Federalnej Niemiec i nadal tam zamieszkuje?”.

Powiększony skład Sądu Najwyższego zauważył, że w toku sprawy polski organ rentowy uzyskał od instytucji niemieckiej - na zasadach określonych w przepisach unijnych o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego - informacje na temat aktualnego miejsca zamieszkania wnioskodawczynie (terytorium Niemiec). Informacje te nie potwierdzają jednak, że instytucja niemiecka ustaliła (bądź odmówiła ustalenia) wnioskodawczynie prawo do emerytury na zasadach

określonych w prawie niemieckim, z uwzględnieniem okresów ubezpieczenia przebytych w Polsce przed datą jej przesiedlenia się do Niemiec na podstawie art. 4 umowy międzynarodowej z 1975 r. Oznacza to lukę w ustaleniach faktycznych, która nie pozwala składowi powiększonemu na jednoznaczne rozstrzygnięcie przedstawionego zagadnienia prawnego. Na przeszkodzie ustaleniu prawa do świadczeń przez ZUS nie stoi samo dalsze zamieszkiwanie wnioskodawcy w Niemczech, lecz dopiero towarzyszące temu zamieszkaniu pobieranie świadczeń przyznanych przez instytucję miejsca zamieszkania (niemiecką) z tytułu okresów ubezpieczenia przebytych w Polsce.

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

1. Sprawy z zakresu prawa pracy.

W uchwale z dnia 20 marca 2014 r., **III PZP 1/14** (OSNP 2014 nr 8, poz. 111) Sąd Najwyższy uznał, że „zbiorowe porozumienie prywatyzacyjne może uzależnić prawo do części świadczenia prywatyzacyjnego, przysługującego pracownikowi wyłącznie z tytułu zatrudnienia u prywatyzowanego pracodawcy, od pozostawania w stosunku pracy w terminie jej wypłaty (art. 9 § 1 i 4 k.p.)”. Stwierdzenie nierównego traktowania w zatrudnieniu może dotyczyć tylko pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji. Tymczasem wymaganie pozostawania w stosunku pracy w kolejnych terminach płatności jest cechą relewantną, która w sposób dozwolony różnicuje sytuację pracowników zatrudnionych u pracodawcy w dniu wejścia w życie Pakietu a w ramach tej cechy różnicującej pracownicy są traktowani równo. Z regulacji Pakietu wynikało zaś, że celem świadczenia prywatyzacyjnego było nie tylko uzyskanie akceptacji załogi dla procesu prywatyzacji zakładu pracy, ale również stabilizacja stanu zatrudnienia.

Z kolei uchwała z dnia 18 września 2014 r., **III PZP 3/14** (Biul. SN 2014 nr 9, s. 16-17) dotyczyła sprecyzowania roszczeń, jakie przysługują pracownikowi w razie ustania nauczycielskiego stosunku pracy. Sąd Najwyższy wyraził w jej sentencji pogląd, że „roszczenie o przywrócenie do pracy za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy (art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela w związku z art. 45 k.p. i

art. 91c tej Karty) nie przekształca się bez zmiany powództwa (art. 193 k.p.c.) w roszczenie o przywrócenie do pracy z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy (art. 56 § 1 w związku z art. 67 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela)". Sąd Najwyższy uznał ponadto, że „okoliczności i przyczyny niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy, które stało się bezskuteczne wskutek złożenia pisemnego wniosku o przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny (art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela), mogą być poddane sądowej kontroli jako okoliczności lub przyczyny niezgodnego z prawem wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy tylko w razie skutecznego uchylecia się od skutków prawnych wniosku o przeniesienie w stan nieczynny i terminowego zaskarżenia wygaśnięcia stosunku pracy (art. 56 § 1 w zw. z art. 67 i art. 264 § 2 k.p. oraz w związku z art. 91c Karty Nauczyciela)".

W kolejnej uchwale podjętej w składzie zwykłym Sąd Najwyższy (z dnia 7 października 2014 r., **I PZP 3/14**, Biul. SN 2014 nr 10, s. 21) podtrzymał wykładnię przyjętą w zapadłej wcześniej (omówionej wyżej) uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 12 czerwca 2014 r., **II PZP 1/14**.

2. Sprawy z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych.

W uchwale z dnia 9 lipca 2014 r., **I UZP 1/14** (Biul. SN 2014 nr 7, s. 19) Sąd Najwyższy stwierdził, że „sędzia sądu powszechnego podlega z tytułu zawartej umowy zlecenia obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 4 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych". Uchwała zapadła w sprawie, w której sędzia sądu powszechnego na podstawie umowy zlecenia zawartej z okręgową izbą radców prawnych świadczył usługi w zakresie prowadzenia zajęć dydaktycznych dla aplikantów radcowskich zrzeszonych w izbie. Od wynagrodzenia wypłaconego sędziemu z tego tytułu, izba (jako płatnik składek) nie obliczyła i nie odprowadziła składek na ubezpieczenia społeczne. Organ rentowy wydał decyzję o objęciu sędziego-wykładowcy obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi (poza chorobowym), a następnie decyzję ustalającą wysokość składek należnych z tytułu umowy zlecenia. Sąd Najwyższy - rozważając wątpliwości prawne sądu drugiej instancji - uznał w omawianej uchwale (nawiązując do wcześniejszych orzeczeń

dotyczących podlegania sędziów ubezpieczeniom społecznym), że sędzia przejawiający aktywność zawodową poza stosunkiem służbowym, podlega z tego tytułu obowiązkowi ubezpieczeń społecznych.

Problemu o zbliżonym charakterze, odnoszącego się do nabycia przez byłych sędziów uprawnień do zasiłku chorobowego z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, dotyczyło rozstrzygnięcie podjęte w uchwale z dnia 4 września 2014 r., **I UZP 2/14** (Biul. SN 2014 nr 9, s. 16). W odpowiedzi na wątpliwości sądu drugiej instancji Sąd Najwyższy przyjął, że „byłemu sędziemu, który stał się niezdolny do pracy przed zrzeczeniem się urzędu, przysługuje zasiłek chorobowy w okresie dalszego trwania tej niezdolności po rozwiązaniu stosunku służbowego (art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa)”. Argumentując to rozstrzygnięcie Sąd Najwyższy wyjaśnił, że stosunek służbowy sędziego (poza sferą jurysdykcyjną i elementami korporacyjnymi) jest stosunkiem pracy z nominacji, czyli szczególnym stosunkiem zatrudnienia pracowniczego, zarówno w sferze prawa pracy, jak i prawa ubezpieczeń społecznych. Sędziowie pozostający w służbowym stosunku pracy nie są generalnie wyłączeni z powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych a jedynie wyłączona jest możliwość otrzymania tych świadczeń wynikających z systemu powszechnego, które pod postacią innych „zamienników” (np. uposażenia „spoczynkowego”) gwarantują przepisy szczególne. Z tego zaś wynika, że wyłączenie możliwości uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego dotyczy tylko tego okresu, w którym trwa stosunek służbowy. Ustanie tego stosunku (wskutek rozwiązania albo wygaśnięcia) i wynikająca z tego konieczność odprowadzenia za byłego sędziego do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych stosownych składek oznacza swoiste odnowienie jego stosunku ubezpieczenia społecznego w powszechnym systemie ubezpieczeń społecznych. Jeśli więc sędzia utracił swój status (i związane z nim zaopatrzenie społeczne w postaci uposażenia lub uposażenia w stanie spoczynku), to nie może utracić ochrony ubezpieczeniowej z powszechnego ubezpieczenia społecznego, gdyż był uprzednio pracownikiem. Oznacza to, że niezdolność do pracy byłego sędziego, która powstała przed rozwiązaniem stosunku służbowego, musi być traktowana identycznie, jak gdyby powstała w okresie podlegania ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu pozostawania w „zwykłym” stosunku pracy, a to z kolei umożliwia realizację prawa do zasiłku chorobowego. Sytuacja niezdolnego do pracy byłego sędziego w tym zakresie nie różni się od sytuacji innych osób, którym wypłaca

się zasiłki chorobowe po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, choć nie mają one ekwiwalentu w składce na to ubezpieczenie, wobec czego nie ma też żadnych podstaw do pozbawienia byłego sędziego gwarancyjnej ochrony ubezpieczeniowej. Odmienne stanowisko pozostawałoby w sprzeczności z ustawą „zasiłkową”, a także stanowiłoby nieuzasadnioną dyskryminację sędziów, wbrew konstytucyjnej zasadzie równego traktowania obywateli (art. 32 Konstytucji RP) w zakresie konstytucyjnego prawa do zabezpieczenia społecznego (art. 67 ust. 1 Konstytucji RP).

Problematyce przeniesienia na osoby trzecie odpowiedzialności za zaległości składkowe płatnika została poświęcona uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2014 r., **I UZP 3/13** (OSNP 2014 nr 7, poz. 101), w której uznano, że „likwidator spółdzielni nie ponosi odpowiedzialności za zaległości składkowe tej spółdzielni na podstawie art. 116a ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Ordynacja podatkowa w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych”. Przy wydaniu tego rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy kierował się założeniem, że nakładanie wszelkich danin publicznych (co dotyczy również przeniesienia odpowiedzialności za zobowiązania składkowe płatnika), musi mieć wyraźną podstawę ustawową. Wobec tego nie ma wystarczających podstaw do stwierdzenia, aby na podstawie przepisów Ordynacji podatkowej jakkolwiek inny podmiot - poza wymienionymi wyraźnie w ustawie - mógł zostać obciążony odpowiedzialnością za zaległości składkowe (podatkowe) płatnika. Skoro z literalnej wykładni art. 116a Ordynacji podatkowej (w związku z art. 31 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) nie wynika, aby likwidator spółdzielni był objęty zakresem podmiotowym tego przepisu, to podmiot ten *de lege lata* nie odpowiada za zaległości składkowe likwidowanej spółdzielni.

Kolejny problem prawny rozstrzygany przez zwykły skład Sądu Najwyższego dotyczył ustalania uprawnień do jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy. Mianowicie w uchwale z dnia 11 lutego 2014 r., **I UZP 4/13** (OSNP 2014 nr 8, poz. 117) Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, zgodnie z którym „w postępowaniu prowadzonym na skutek odwołania od decyzji organu rentowego odmawiającej przyznania prawa do jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy z powodu nieprzedstawienia przez ubezpieczonego protokołu powypadkowego sąd ubezpieczeń społecznych jest uprawniony do dokonywania oceny, czy dane zdarzenie było wypadkiem przy pracy”. Udzielając takiej odpowiedzi na pytanie sądu drugiej instancji, Sąd Najwyższy miał na względzie swoje

dotychczasowe orzecznictwo, praktykę sądów powszechnych, stanowisko doktryny oraz postulaty w zakresie ekonomii procesowej i dbania o interesy ubezpieczonych. Przyjęta interpretacja, chociaż pomniejsza znaczenie protokołu powypadkowego w sprawie o świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego, to jednak nie neguje potrzeby uzyskania tego dokumentu ani nie podważa dotychczasowej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego dotyczącej istnienia interesu prawnego pracownika w ustaleniu, że określone zdarzenie było wypadkiem przy pracy. Realizacja uprawnienia ubezpieczonego pracownika do uzyskania świadczenia wypadkowego w razie braku protokołu powypadkowego sporządzonego przez pracodawcę, może odbywać się - według wyboru pracownika - albo bezpośrednio przed sądem ubezpieczeń społecznych (w wyniku odwołania od decyzji organu rentowego wydanej na podstawie art. 22 ust. 1 pkt 1 ustawy wypadkowej), albo dwuetapowo: najpierw w postępowaniu przeciwko pracodawcy o ustalenie wypadku przy pracy, a po uzyskaniu prawomocnego wyroku sądu pracy wydanego na podstawie art. 189 k.p.c., w postępowaniu przed organem rentowym o przyznanie konkretnego świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego. Wybór przez pracownika sposobu realizacji jego interesów powinien odbywać się ze świadomością braku związania organu rentowego (i sądu ubezpieczeń społecznych) w sprawie o świadczenie z ubezpieczenia wypadkowego treścią wyroku sądu pracy ustalającego wypadek przy pracy. Pracownik powinien również mieć na względzie, że sąd pracy rozpoznający sprawę o roszczenia „uzupełniające” zgłoszone przeciwko pracodawcy, nie jest związany wyrokiem sądu ubezpieczeń społecznych przyznającym pracownikowi świadczenie z ubezpieczenia wypadkowego.

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

W 2014 r. została podjęta jedna uchwała dotycząca regulacji energetyki, w której wyrażono pogląd, że „przewidziane w art. 45a ust. 3 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne bonifikaty za niedotrzymanie przez przedsiębiorstwo energetyczne standardów jakościowych obsługi odbiorców energii oraz parametrów jakościowych energii elektrycznej przysługują odbiorcom energii, bez względu na przyczyny nienależytego wykonania zobowiązania umownego przez przedsiębiorstwo energetyczne” (uchwała z dnia 18 września 2014 r., III SZP 1/14,

Biul. SN 2014 nr 9, s. 17). Podstawową przesłanką takiej wykładni było uznanie, że bonifikata nie jest odszkodowaniem, czy karą umowną (ustawową), lecz szczególnym rodzajem rabatu (upustu) w związku z obniżeniem wartości świadczenia wzajemnego (niedotrzymaniem standardów jakościowych obsługi).

Sąd Najwyższy w roku sprawozdawczym dwukrotnie skierował do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej pytania prejudycjalne o dokonanie wykładni przepisów prawa unijnego. W pierwszej sprawie z zakresu regulacji telekomunikacji Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 15 maja 2014 r., **III SK 28/13** (LEX nr 1496294) przedstawił Trybunałowi pytania prawne: 1) „Czy art. 28 dyrektywy 2002/22/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 marca 2002 r. w sprawie usługi powszechnej i związanych z sieciami i usługami łączności elektronicznej praw użytkowników (dyrektywa o usłudze powszechnej) (Dz.Urz. UE z 2002 r., L 108/51), w brzmieniu pierwotnym, należy interpretować w ten sposób, że dostęp do numerów niegeograficznych należy zapewnić nie tylko użytkownikom końcowym z innych Państw Członkowskich, ale także użytkownikom końcowym z Państwa Członkowskiego danego operatora publicznej sieci łączności z tym skutkiem, że ocena realizacji tego obowiązku przez krajowy organ regulacyjny podlegałaby wymogom wynikającym z zasady efektywności prawa unijnego oraz zasady pronijnej wykładni prawa krajowego?”. Na wypadek udzielenia przez Trybunał odpowiedzi pozytywnej na pytanie pierwsze Sąd Najwyższy sformułował dwa kolejne pytania: 2) „Czy art. 28 dyrektywy 2002/22 w związku z art. 16 Karty Praw Podstawowych należy interpretować w ten sposób, że do realizacji obowiązku, o którym mowa w pierwszym z tych przepisów, może zostać wykorzystany tryb postępowania przewidziany dla krajowych organów regulacyjnych w art. 5 ust. 1 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 (dyrektywa o dostępie) (Dz. Urz. UE z 2002 r., L 108/7)?” oraz 3) „Czy art. 8 ust. 3 dyrektywy 2002/19 w związku z art. 28 dyrektywy 2002/22 i art. 16 Karty Praw Podstawowych, bądź art. 8 ust. 3 dyrektywy 2002/19 w związku z art. 5 ust. 1 dyrektywy 2002/19 i art. 16 Karty Praw Podstawowych należy interpretować w ten sposób, że w celu zapewnienia użytkownikom końcowym krajowego operatora publicznej sieci łączności dostępu do usług wykorzystujących numery niegeograficzne świadczonych w sieci innego krajowego operatora, krajowy organ regulacyjny może określić zasady rozliczania operatorów z tytułu rozpoczęcia

połączenia poprzez wprowadzenie stawek za zakańczanie połączenia ustalonych dla jednego z tych operatorów w zależności od ponoszonych kosztów na podstawie art. 13 dyrektywy 2002/19, w sytuacji gdy operator proponował zastosowanie takiej stawki w toku zakończonych fiaskiem negocjacji prowadzonych w wykonaniu obowiązku określonego w art. 4 dyrektywy 2002/19?”.

Druga sprawa, w której Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej zadano pytanie prejudycjalne, dotyczyła problematyki prawa konkurencji, a ściślej udzielania pomocy publicznej dla przedsiębiorców. Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 8 października 2014 r., **III SK 53/13** (niepubl.) skierował do Trybunału następujące pytania: 1) „Czy art. 107 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej w związku z art. 4 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej oraz art. 4 ust. 2 decyzji Komisji Europejskiej z dnia 25 września 2007 r. należy interpretować w ten sposób, że w przypadku uznania przez Komisję Europejską pomocy publicznej za zgodną ze wspólnym rynkiem sąd krajowy nie jest uprawniony do weryfikowania, czy przepisy krajowe uznane za dozwoloną pomoc publiczną są zgodne z założeniami zawartymi w Komunikacie Komisji dotyczącym metodologii analizy pomocy państwa związanej z kosztami osieroconymi (dalej Metodologia kosztów osieroconych)?”; 2) „Czy art. 107 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej w związku z art. 4 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej oraz z art. 4 ust. 1 i 2 decyzji Komisji Europejskiej z dnia 25 września 2007 r. interpretowane w świetle punktów 3.3 i 4.2 Metodologii kosztów osieroconych należy rozumieć w ten sposób, że przy realizacji programu pomocy publicznej uznanego przez Komisję Europejską za zgodny ze wspólnym rynkiem, korekty rocznej kosztów osieroconych dla wytwórców należących do grup kapitałowych dokonuje się z założeniem, że istotna jest jedynie przynależność wytwórcy do grupy kapitałowej według stanu przedstawionego w załącznikach do aktu prawnego ocenianego przez Komisję Europejską, czy też w każdym roku dokonywania korekty kosztów osieroconych należy uwzględniać faktyczną przynależność w tym czasie beneficjenta programu pomocy publicznej związanej z kosztami osieroconymi do grupy kapitałowej z udziałem innych wytwórców objętych tym programem?”.

4. Rozstrzygnięcia w kwestiach proceduralnych.

Problemy o charakterze proceduralnym stanowiły przedmiot pięciu uchwał podjętych przez Sąd Najwyższy w składach zwykłych.

Zagadnienia o istotnym znaczeniu praktycznym dotyczyła uchwała z dnia 6 lutego 2014 r., **II PZP 2/13**, (OSNP 2014 nr 7, poz. 95), w której stwierdzono, że „sąd pracy jest właściwy do rozpoznania sprawy funkcjonariusza Państwowej Straży Pożarnej o odszkodowanie i zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych wskutek działań dyskryminacyjnych i mobbingowych w jednostce organizacyjnej, w której pełni lub pełnił służbę (art. 111a ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej)”. Według Sądu Najwyższego, użyte w art. 111a ustawy o Państwowej Straży Pożarnej określenie „sprawy dotyczące roszczeń majątkowych o świadczenia pieniężne wynikające ze stosunku służbowego strażaków” jest na tyle ogólne, że można mu nadać szerszy sens normatywny, jak uczyniono to w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2008 r., **II PZP 3/08**, (OSNP 2008 nr 17-18, poz. 249), przyjmując, że z art. 111a zdanie pierwsze tej ustawy wynika dopuszczalność drogi sądowej przed sądami pracy do dochodzenia wszystkich roszczeń majątkowych o świadczenia pieniężne wynikających ze stosunku służby, a więc także roszczeń o charakterze odszkodowawczym. W rezultacie Sąd Najwyższy przychylił się do wykładni art. 111a ustawy, zgodnie z którą przez roszczenia majątkowe o świadczenia pieniężne wynikające ze stosunku służbowego strażaka, należy rozumieć wszelkie roszczenia o świadczenia pieniężne, w tym o charakterze odszkodowawczym, niezależnie od ich materialnoprawnej podstawy, o ile wynikają one ze stosunku służbowego w tym sensie, że warunkuje on ich powstanie. To zaś oznacza, że do rozpoznania spraw o roszczenia rozumiane w taki sposób sądem właściwym jest sąd pracy.

Z kolei, zagadnienie dotyczące ustalenia właściwości rzeczowej sądu pracy w sprawie o roszczenie członka korpusu służby cywilnej o zmianę oceny okresowej zostało rozstrzygnięte uchwałą z dnia 18 listopada 2014 r., **II PZP 2/14** (Biul. SN 2014 nr 11, s. 16), w której stwierdzono, że „do rozpoznania odwołania członka korpusu służby cywilnej wniesionego od oceny okresowej (art. 83 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej) właściwy jest sąd rejonowy”.

Kwestii proceduralnej w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych dotyczy uchwała z dnia 18 listopada 2014 r., **II UZP 3/14** (Biul. SN 2014 nr 11, s. 16), w której przyjęto, że „przepis art. 477⁹ § 3¹ k.p.c. stosuje się w sprawie o jednorazowe odszkodowanie, o którym mowa w art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych”. Sąd Najwyższy wywiódł, że postępowanie przed organem

rentowym w przedmiocie prawa do jednorazowego odszkodowania dochodzonego z ubezpieczenia wypadkowego, jest dwuetapowe. W pierwszej kolejności ubezpieczony jest badany na okoliczność trwałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu oraz jego związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową przez lekarza orzecznika ZUS, a w drugiej, przez komisję lekarską ZUS. Wprawdzie nie przesądza to wprost o stosowaniu art. 477⁹ § 3¹ k.p.c. w postępowaniu sądowym o prawo do jednorazowego odszkodowania, tym niemniej stanowi doniosłą dyrektywę interpretacyjną przemawiającą za koniecznością wykorzystania możliwości odwołania się przez ubezpieczonego do komisji lekarskiej ZUS od orzeczenia lekarza orzecznika. Przedstawione szczegółowo rozważania - przy zastosowaniu różnych metod wykładni - doprowadziły Sąd Najwyższy do wniosku, że w postępowaniu sądowym o prawo do jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, ma zastosowanie regulacja zawarta w art. 477⁹ § 3¹ k.p.c.

W 2014 r. Sąd Najwyższy podjął również dwie uchwały odnoszące się do kwestii proceduralnych w sprawach publicznych. I tak w uchwale z dnia 8 października 2014 r., **III SZP 2/14** (Biul. SN 2014 nr 10, s. 21) wyraził pogląd, zgodnie z którym „od decyzji Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki w przedmiocie stwierdzenia nieważności decyzji służy odwołanie do Sądu Okręgowego w Warszawie - sądu ochrony konkurencji i konsumentów (art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne oraz art. 479⁴⁶ pkt 1 k.p.c.)”. Taką interpretację Sąd Najwyższy uzasadnił w pierwszym rzędzie odwołaniem się do regulacji ustrojowej przewidzianej w art. 177 Konstytucji RP, która zakłada domniemanie właściwości sądów powszechnych (drogi sądowej) we wszystkich sprawach, których istota polega na „wymierzaniu sprawiedliwości”. Zasadę tę potwierdza art. 30 ust. 2 Prawa energetycznego, z którego wynika, że od każdej - bez wyjątku (rozróżnienia) - decyzji Prezesa URE przysługuje odwołanie do sądu ochrony konkurencji i konsumentów (sądu powszechnego), a nie odwołanie do organu wyższego stopnia w rozumieniu przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego, a w konsekwencji skarga do sądu administracyjnego. To samo wynika z art. 479⁴⁶ pkt 1 k.p.c. Skoro każda decyzja Prezesa URE podlega zaskarżeniu do sądu powszechnego, to odwołanie do tego sądu przysługuje również od decyzji Prezesa URE, która została wydana w przedmiocie stwierdzenia nieważności decyzji uprzednio wydanej przez ten organ.

Z kolei, w uchwale z dnia 18 grudnia 2014 r., **III SZP 3/14** (niepubl.) na pytanie prawne sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy odpowiedział, że „prezes sądu może uchylić swoje zarządzenie o rozpoznaniu sprawy w składzie trzech sędziów zawodowych wydane na podstawie art. 47 § 4 k.p.c. wskutek zmiany okoliczności w toku tej sprawy (art. 359 § 1 w związku z art. 362 k.p.c.)”. Podstawową przesłanką takiej interpretacji było uznanie, że w aspekcie procesowym zarządzenie prezesa sądu, o którym mowa w art. 47 § 4 k.p.c., jest zarządzeniem przewodniczącego w rozumieniu art. 362 k.p.c., może być więc uchylone wskutek zmiany okoliczności w toku sprawy (art. 362 k.p.c.).

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.

W wyroku z dnia 14 stycznia 2014 r., **II PK 157/13**, stwierdzono, że regulamin wynagradzania jest źródłem prawa równym ustawie i sądy nie mogą odrzucić jego zastosowania ze względu na wewnętrzne sprzeczności w jego postanowieniach. Skoro w pozwanej spółce funkcjonował regulamin wynagradzania o określonej treści, to należało dokonać wykładni jego postanowień (przepisów; także tych „wewnętrznie sprzecznych”), przy zastosowaniu wszelkich możliwych reguł interpretacyjnych aktów normatywnych. W odniesieniu do postanowień regulaminu wynagradzania, którego treść została ustalona - jako do przepisów prawa materialnego - obowiązuje bowiem zasada *iura novit curia*.

W wyroku z dnia 21 marca 2014 r., **II PK 119/13**, Sąd Najwyższy rozważał zastosowanie art. 65 k.c. do wykładni porozumień zbiorowych prawa pracy i wyraził pogląd, że możliwe jest posiłkowe stosowanie do wykładni aktów normatywnych – np. takich jak porozumienia zbiorowe prawa pracy – art. 65 k.c., jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów (zbudowanych w pewnym stopniu na oświadczeniach stron – partnerów socjalnych w przypadku układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, pakietu socjalnego albo na jednostronnym oświadczeniu pracodawcy w przypadku

regulaminów wynagradzania lub regulaminów pracy ustalanych jednostronnymi aktami pracodawcy) nie dają się wyjaśnić w inny sposób jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli.

W wyroku z dnia 25 kwietnia 2014 r., **II PK 194/13**, Sąd Najwyższy stwierdził, że regulamin pracy nie może ustanawiać dla pracownika zakazu dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy, a tym bardziej zakazu konkurencji, gdyż ma ograniczony zakres w odniesieniu do stosunku pracy.

Zakładowy akt prawa pracy (art. 9 k.p.) może natomiast regulować sposób reprezentowania spółki w stosunkach pracy odmiennie niż to wynika z prawa handlowego (wyrok z dnia 10 czerwca 2014 r., **II PK 207/13**).

W wyroku z dnia 11 marca 2014 r., **III PK 78/13**, Sąd Najwyższy przyjął, że strony układu zbiorowego pracy nie mogą wprowadzać do jego treści postanowień ograniczających możliwość rozwiązania układu z uwagi na bezwzględnie wiążący charakter normy z art. 241⁷ § 1 k.p.

Niekiedy Sąd Najwyższy nie przypisuje porozumieniom zbiorowym charakteru źródeł prawa pracy. W wyroku z dnia 9 maja 2014 r., **I PK 268/13**, uznał, że porozumienie zbiorowe zawierające gwarancje płacowe, niemające waloru źródła prawa pracy, kwalifikowane jako umowa na rzecz osób trzecich (art. 393 § 1 k.c.), nie musi ograniczać się jedynie do pracowników zatrudnionych u pracodawcy w momencie jego zawierania. Umowa taka może odnosić się do przyszłych pracowników, jeśli od statusu pracowniczego uzależnione są przewidziane w niej świadczenia. Ze względu na charakter prawny, znaczenie takiej umowy ustalane jest na podstawie reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 § 1 i 2 k.c.).

1.2. Zbiorowe prawo pracy – relacje pracodawców ze związkami zawodowymi, strajk i protesty pracownicze.

Ochrona trwałości stosunku pracy podobna do tej, jaka przysługuje działaczom związkowym (osobom imiennie wskazanym przez zarząd zakładowej organizacji związkowej), dotyczy także członków rad pracowników. W wyroku z dnia 16 maja 2014 r., **II PK 237/13**, Sąd Najwyższy uznał, że porozumienie zawarte między pracodawcą a radą pracowników w sprawie dodatkowej ochrony stosunku pracy pracownika będącego członkiem rady pracowników nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Porozumienie to miało podstawę prawną w

ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (art. 17 ust. 1) i w zakresie dalszej ochrony po ustaniu członkostwa w radzie nie różniło się rodzajowo od ochrony, którą pracodawca przyznaje innym chronionym pracownikom pełniącym podobne funkcje, przykładowo w związkach zawodowych (art. 32 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych) czy w radzie pracowniczej (art. 6 ustawy z 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego). Pracodawca uznał za uzasadnione i konieczne, w świetle art. 7 dyrektywy nr 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, zapewnienie w ustawie z 2006 r. odpowiedniej ochrony zatrudnienia członkom rady pracowników w okresie członkostwa w radzie. Porozumienie zawarte między pracodawcą a radą pracowników (dotyczące przedłużenia ochrony na czas po ustaniu członkostwa w radzie) nie stworzyło zatem całkowicie nowej instytucji w zakresie ochrony zatrudnienia, lecz nawiązywało do ochrony zatrudnienia określonej w ustawie i wydłużyło ją o rok. Również w doktrynie można spotkać pogląd, że celowe byłoby, żeby po zakończeniu działalności w radzie pracowników jej członek przez pewien okres podlegał dalszej ustawowej ochronie.

Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 8 lipca 2014 r., **I PK 312/13** i z dnia 12 sierpnia 2014 r., **I PK 14/14** zajął podobne stanowiska, przyjmując, że ani art. 9, ani art. 14 ustawy z 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie ograniczają w sferze temporalnej trwania koncyliacji i mediacji. Przepisy te w płaszczyźnie czasowej mają zastosowanie do wszelkich działań polubownych podejmowanych w ramach sporu zbiorowego. W praktyce oznacza to, że porozumienia zbiorowe mogą zostać zawarte na każdym etapie trwania sporu, również w czasie lub na zakończenie strajku bądź akcji protestacyjnej, i stosownie do okoliczności zaistniałych w konkretnym sporze będą one miały przymiot porozumienia koncyliacyjnego w rozumieniu art. 9 ustawy, jeśli do ich zawarcia doszło w toku bezpośrednich rokowań stron, albo porozumienia mediacyjnego z art. 14 ustawy, gdy zawarte zostały z udziałem mediatora. W obu przypadkach porozumienia te mają oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

1.3. Podstawowe zasady prawa pracy.

W wyroku z dnia 23 maja 2014 r., **II PK 273/13**, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 65 pkt 1 Konstytucji RP każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy; wyjątki określa ustawa, natomiast art. 10 § 1 k.p. stanowi, że każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Nieco inne ujęcie prawa do pracy określa Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 2000 r. – w myśl jej art. 15 („Wolność wyboru zawodu i prawo do podejmowania pracy”) każdy ma prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu. W ocenie Sądu Najwyższego na wolność tę składa się także wolność wyboru pracodawcy, wolność rezygnacji z zatrudnienia oraz wolność podejmowania dodatkowego zatrudnienia. Zakaz konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy stanowi umowne ograniczenie wolności pracy. Kwestia prowadzenia takiej działalności konkurencyjnej powinna być uregulowana w odrębnej umowie, zawartej na piśmie. Postanowienia obowiązującego u pozwanego pracodawcy „regulaminu nagród odroczonej” w tej części naruszały powołane przepisy o wolności wyboru i wykonywania zawodu. Wprowadzały ograniczenia wolności zatrudnienia po rozwiązaniu stosunku pracy, co prowadziło do deformacji treści stosunku pracy i naruszenia semiimperatywnych norm Kodeksu pracy. Jako zmierzające do obejścia prawa nie mogą być stosowane (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

1.4. Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji.

Podobnie jak w poprzednich latach stosunkowo dużo wyroków wydanych w 2014 roku dotyczyło zakazu dyskryminacji i zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Większość orzeczeń odnoszących się do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (dyskryminacji) dotyczyła wynagrodzenia.

W wyroku z 27 marca 2014 r., **III PK 87/13**, Sąd Najwyższy ocenił, że bezpodstawne jest dochodzenie roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji płacowej lub zasady równego traktowania w służbie sędziowskiej (art. 5 k.p. w związku z art. 183a – 183d k.p.) przez sędziego, któremu ustalono stawkę wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z przepisami o wynagradzaniu

sędziów danego sądu, ponieważ wymienione delikty prawa pracy nie występują w służbowych stosunkach sędziów sądów powszechnych, których wynagrodzenia określają ściśle bezwzględnie obowiązujące przepisy o wynagrodzeniach sędziowskich. W razie naruszenia przepisów o wynagrodzeniach sędziowskich sędzia powinien kontestować potencjalnie zaniżone wynagrodzenie przez wniesienie powództwa o wynagrodzenie, a nie o odszkodowanie.

W wyroku z dnia 9 maja 2014 r., **I PK 276/13**, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że nieznaczne dyferencjacje w wynagrodzeniu pracowników, będące wynikiem oceny jakości ich pracy przez przełożonego, nie powinny być traktowane jako naruszające zasadę równego traktowania, określoną w art. 18^{3a} § 1 i art. 18^{3c} k.p. Przy obliczaniu odszkodowania przewidzianego w art. 18^{3d} k.p. przedmiotem porównania nie powinny być kwoty podwyżek wynagrodzenia, a tym bardziej średnia podwyżka dotycząca pracowników w skali całego kraju, ale przede wszystkim wysokość wynagrodzenia wypłacanego pracownikom wykonującym jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

Natomiast w wyroku z dnia 14 maja 2014 r., **II PK 208/13**, Sąd Najwyższy stwierdził, że negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Nawet w przypadku stwierdzenia dyskryminacji Sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, może jedynie zasądzić na rzecz pracownika stosowne odszkodowanie (art. 18^{3d} k.p.).

W wyroku z dnia 3 czerwca 2014 r., **III PK 126/13**, Sąd Najwyższy podtrzymał pogląd, że równość nie jest jednak tożsama z równym traktowaniem, może bowiem wymagać odmiennego potraktowania w celu wyrównania szans lub zapewnienia równych rezultatów albo finansowego nagrodzenia i motywowania najlepszych pracowników.

Oceniając w wyroku z 8 lipca 2014 r., **I PK 312/13**, porozumienie zbiorowe zawarte w toku sporu zbiorowego (akcji protestacyjnej lub strajku) z punktu widzenia zasady równego traktowania, Sąd Najwyższy stwierdził, że nie można upatrywać w mechanizmie waloryzacji płac lekarzy (wprowadzonym porozumieniem zbiorowym) naruszenia zasady równego traktowania i uprzywilejowania lekarzy placówki leczniczej w stosunku do pozostałego jej personelu medycznego, ponieważ pracownicy zatrudnieni na innych niż lekarze stanowiskach nie należą do tej samej

kategorii podmiotów i nie można porównywać ich zasad wynagradzania z regulacjami płacowymi lekarzy.

Znacząca grupa orzeczeń dotyczących zasady równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji dotyczy umów o pracę zawieranych na czas określony. Można to wytłumaczyć nadużywaniem w praktyce tego rodzaju umów przez pracodawców.

Osoba wykonująca pracę na podstawie wieloletniej umowy terminowej nie może być gorzej traktowana niż zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony (tak w wyroku z 5 czerwca 2014 r., **I PK 308/13**). Długotrwała umowa o pracę na czas określony oznacza, że zatrudniona na jej podstawie osoba powinna być traktowana tak samo jak pracownicy wykonujący pracę na podstawie umów na czas nieokreślony.

Istotne jest orzeczenie oceniające charakter odszkodowania należnego pracownikowi w razie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W wyroku z dnia 10 lipca 2014 r., **II PK 256/13**, Sąd Najwyższy przyjął, że odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. O istnieniu tego drugiego elementu można wnosić z kilku okoliczności. Po pierwsze, przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody. Po drugie, z przepisu tego nie wynika, aby w razie szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę. Trzeba przy tym mieć na względzie, że sam fakt zasądzenia odszkodowania daje satysfakcję pracownikowi, gdyż wynika z niego stwierdzenie nienależytego zachowania pracodawcy, czyli jego szeroko rozumianej winy. Po trzecie, nie wprowadza tego wymagania prawo unijne, będące wzorcem dla tych regulacji (por. art. 18 dyrektywy 2006/54/UE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy). Zasadniczą funkcją tego odszkodowania jest jednak naprawienie szkody majątkowej.

Nierówne traktowanie niestanowiące dyskryminacji nie jest prawnie obojętne. W wyroku z dnia 18 września 2014 r., **III PK 136/13**, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.), niestanowiące dyskryminacji (art. 11³ k.p.), w porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym przyznano pracownikowi niższą odprawę niż

innym pracownikom znajdującym się w takiej samej sytuacji, uzasadnia roszczenie o zapłatę wyrównania tego świadczenia (art. 18 § 3 k.p.). W przypadku nadużycia przez spółkę dominującą konstrukcji osobowości prawnej, ocena naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² i art. 18 § 3 k.p.) może nastąpić przez porównanie sytuacji pracownika spółki zależnej będącej pracodawcą (art. 3 k.p.) z sytuacją pracowników spółki dominującej.

1.5. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę.

W 2014 roku kontynuowana była linia orzecznictwa Sądu Najwyższego, zgodnie z którą w przypadku pracodawcy realizującego cele publiczne o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę decyduje przede wszystkim przejęcie jego zadań (publicznych) przez inny podmiot publiczny. W wyroku z dnia 3 czerwca 2014 r., **III PK 119/13**, stwierdzono, że przejęcie zadań obsługi finansowo-księgowej szkoły przez gminę z jednoczesnym zatrudnieniem nowych pracowników i kontynuowaniem zatrudnienia przez dotychczasowego pracownika szkoły świadczy o przejściu części zakładu pracy na nowego pracodawcę.

W wyroku z dnia 13 marca 2014 r., **I BP 8/13**, Sąd Najwyższy zwrócił jednak uwagę, że nie wszystkie działania podmiotu publicznego mają charakter wykonywania zadań publicznych. Tak jest na przykład w przypadku usług żywienia pacjentów szpitala. Dlatego dokonanie przez sąd oceny, czy nastąpiło przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę, w sytuacji, w której nowy usługodawca przejął usługi od poprzedniego usługodawcy wykonującego je na rzecz podmiotu zamawiającego usługę, wymaga ustalenia, czy przejmowana część zakładu pracy zachowała tożsamość, a w szczególności, zależnie od tego, czy jej działanie opiera się głównie na pracy ludzkiej, czy na składnikach majątkowych, konieczne jest ustalenie, czy nowy usługodawca przejął decydującą o jej zachowaniu część pracowników lub majątku (wyposażenia materialnego) przejmowanej jednostki. Usługi polegające na przygotowaniu i dostarczaniu posiłków do szpitala opierają się w decydującym stopniu na składnikach majątkowych służących ich wykonywaniu, a nie na pracy wyspecjalizowanej kadry. Dla stwierdzenia, czy doszło do przejścia zakładu pracy na skutek przekazania samych zadań, nie jest istotne tylko to, czy są to zadania o charakterze publicznym, czy też niepublicznym. Decyduje bowiem przede wszystkim to, czy działalność przedsiębiorstwa opiera się w znaczącej mierze

na jego elementach materialnych, czy też przedsiębiorstwo bazuje w głównej mierze na czynnościach wykonywanych przez pracowników (załogę). Niezależnie jednak od tego podziału należy przyjąć, że zadania w zakresie żywienia pacjentów szpitala przez firmę zewnętrzną nie mogą być traktowane jak usługi o charakterze publicznym. Takie usługi mają bowiem zawsze charakter gospodarczy, nastawiony na osiągnięcie zysku, nawet wtedy, gdy wykonywane są na rzecz pracodawców realizujących misje społeczne lub publiczne.

W kilku orzeczeniach Sąd Najwyższy rozważał skutki przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę z punktu widzenia uprawnień pracownika i obowiązków pracodawcy.

W wyroku z dnia 10 lipca 2014 r., **II PK 250/13**, zwrócono uwagę, że skoro wystąpienie skutku z art. 23¹ § 1 k.p. nie wymaga żadnych dodatkowych czynności stron stosunku pracy, a strony nie mogą tego skutku wyłączyć, to nie jest również konieczne pisemne czy ustne potwierdzenie przez pracownika i nowego pracodawcę jego wystąpienia. Jeśli nie zachodzą przypadki usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, wystarczy że po dokonaniu przejęcia zakładu przez nowy podmiot pracownik zgłosi się w miejscu i czasie wyznaczonym mu przez dotychczasowego pracodawcę celem wykonywania pracy zgodnie z treścią stosunku pracy. Jeśli natomiast przed transferem udzielono pracownikowi urlopu wypoczynkowego na okres przypadający także po przejęciu zakładu, to urlop trwa nadal, a jego udzielenie przez poprzedniego pracodawcę nie wymaga potwierdzenia przez podmiot przejmujący zakład. Podobnie rzecz się ma z czasową niezdolnością do pracy zapoczątkowaną przed i trwającą po przejęciu zakładu albo stwierdzoną bezpośrednio po urlopie wypoczynkowym, z którego pracownik korzystał przed i po transferze. W takiej sytuacji wystarczy przesłać nowemu pracodawcy kolejne zaświadczenia lekarskie stwierdzające ową niezdolność do pracy. Ani w trakcie urlopu wypoczynkowego, ani w trakcie czasowej niezdolności do pracy pracownik nie ma obowiązku zgłaszania nowemu pracodawcy gotowości do pracy.

W wyroku z dnia 16 lipca 2014 r., **II PK 262/13**, Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli pracownik nie zakwestionuje skutecznie wypowiedzenia dokonanego przed przejściem zakładu pracy lub jego części, to wyłączone jest skuteczne dochodzenie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy z nowym pracodawcą. Tym bardziej możliwość ta jest wyłączona w przypadku potwierdzenia przez sąd pracy, w innym postępowaniu, zasadności i zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia

umowy o pracę. Tylko skuteczne zakwestionowanie zasadności lub zgodności z prawem wypowiedzenia dokonane przez poprzedniego pracodawcę otwiera drogę do dochodzenia roszczeń związanych z restytucją stosunku pracy u nowego pracodawcy.

Podobnie w wyroku z dnia 14 października 2014 r., **II PK 289/13**, Sąd Najwyższy uznał, że wynikający z art. 23¹ § 1 k.p. skutek przejęcia zakładu lub jego części dotyczy tylko stosunków pracy istniejących w dniu przejęcia. Wcześniejsze rozwiązanie tego stosunku w drodze czynności prawnych pracownika i dotychczasowego pracodawcy powoduje uchylenie owego skutku. W przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron przed datą przejścia zakładu pracy konieczna jest ocena oświadczeń woli pracownika i pracodawcy w kontekście celu jej złożenia. Porozumienie rozwiązujące stosunek pracy jest nieważne z mocy prawa wówczas, gdy zostało zawarte po to, aby wyłączyć skutek określony art. 23¹ § 1 k.p. Nieważność nie zachodzi jednak wtedy, gdy porozumienie zawarto w innym celu, jedynie przy okazji transferu. Skoro wystąpienie skutku z art. 23¹ § 1 k.p. nie wymaga żadnych dodatkowych czynności stron stosunku pracy, a strony nie mogą go wyłączyć, to również nie jest konieczne pisemne czy ustne potwierdzenie przez pracownika i nowego pracodawcę tego skutku. W tym samym wyroku z dnia 14 października 2014 r., **II PK 289/13**, Sąd Najwyższy ocenił, że z punktu widzenia prawa pracy kancelaria komornicza stanowi jednostkę organizacyjną pracodawcy (zakład pracy w ujęciu przedmiotowym). Zatrudnionych w tej kancelarii pracowników łączy umowa o pracę z komornikiem i jest on dla tych pracowników pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Zastępca komornika, przejmując zadania wykonywane przez tę jednostkę będące jednocześnie zadaniami publicznymi odwołanego komornika, w zamian za prawo czerpania z nich dochodów, z mocy art. 23¹ k.p. staje się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy łączących odwołanego komornika z jego pracownikami. Pracownik ma interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. w ustaleniu istnienia stosunku pracy z określonym podmiotem w następstwie zdarzenia wyczerpującego znamiona art. 23¹ k.p. Z powództwem takim może wystąpić w każdym czasie, gdyż nie jest ono obwarowane terminem przedawnienia.

Wreszcie w wyroku z dnia 20 stycznia 2014 r., **II PK 118/13**, wyrażono pogląd, że art. 23¹ § 2 k.p., stanowi konsekwencję przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Może kreować i kreuje odpowiedzialność solidarną dotychczasowego i nowego pracodawcy jedynie w tych przypadkach, w których nowy pracodawca staje

się pracodawcą dla pracownika „przechodzącego”. Nie istnieje natomiast solidarność odpowiedzialności w odniesieniu do tych zobowiązań, które nie wiążą się z przechodzącymi pracownikami.

1.6. Umowa o pracę na czas określony.

Spośród zapadłych w 2014 roku orzeczeń dotyczących skutków zawarcia umowy o pracę na czas określony i roszczeń przysługujących pracownikowi w razie rozwiązania takiej umowy przez pracodawcę należy odnotować przede wszystkim wyrok z dnia 27 maja 2014 r., **II PK 225/13**, w którym ocenie poddano samo zawarcie umowy na czas określony w kontekście obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy. W wyroku tym stwierdzono, że o ocenie, czy pracodawca przez zawarcie z pracownikiem umowy o pracę na czas określony dążył do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy o konsekwencjach prawnych zatrudnienia na czas nieokreślony, albo naruszył społeczno-gospodarcze przeznaczenie terminowej umowy o pracę lub postąpił wbrew zasadom współzycia społecznego, decydują okoliczności konkretnego przypadku. Powinność badania stanów faktycznych, w których doszło do zawarcia długoletnich umów o pracę na czas określony z opcją ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, w aspekcie ich zgodności z Kodeksowym nakazem równego traktowania w zatrudnieniu bez względu na rodzaj umowy o pracę (art. 11² k.p.) i niedyskryminacji (art. 11³ k.p.), wynika dodatkowo z konieczności dokonywania oceny rozwiązań normatywnych przyjętych w polskim porządku prawnym z regulacjami prawa europejskiego (zapewnienia efektywności prawa wspólnotowego). Nabiera to szczególnego znaczenia po wydaniu przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wyroku z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13, Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy (LEX nr 1433647; LEX/el. 2014, z glosą M. Derlacz-Wawrowskiej), w którym stwierdzono, że Klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70 dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków

Zawodowych (ETUC) (Dz.U.UE Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 03, s. 368), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie regulacji krajowej, która przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach. W świetle tego orzeczenia TSUE nie może być wątpliwości, że polskie sądy pracy nie tylko mogą, ale wręcz mają obowiązek (w zależności od konkretnych okoliczności), przeprowadzić ocenę zgodności zawarcia umowy o pracę na czas określony z jej społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego w kontekście ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji.

Jakkolwiek zawarcie umowy o pracę na czas określony – z założenia – powinno sprzyjać stabilności zatrudnienia (dawać pracownikowi gwarancję pracy przez czas ustalony z góry), to jednak z uwagi na dopuszczalność stosowania przy tych umowach klauzul przewidzianych w art. 33 k.p. w praktyce występuje sytuacja zgoła odmienna, prowadząca do tego, że pracownik zatrudniony na czas określony (niezależnie od stażu zatrudnienia) musi liczyć się z ewentualnością rozwiązania z nim przez pracodawcę umowy o pracę w każdej chwili (z zachowaniem „tylko” dwutygodniowego okresu wypowiedzenia) i to w dodatku bez podania jakiegokolwiek przyczyny. W ten sposób umowy o pracę na czas określony powszechnie są wykorzystywane jako jedna z „najbardziej elastycznych form zatrudnienia pracowniczego”, pozwalająca pracodawcy na stosunkowo swobodne i szybkie dopasowanie stanu osobowego do aktualnych potrzeb ekonomicznych. Paradoksalnie wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony jest łatwiejsze niż w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony, a nawet ułatwione w porównaniu z wypowiedzeniem terminowych umów cywilnoprawnych, których wcześniejsze zakończenie jest możliwe tylko w wyjątkowych sytuacjach.

Podobnie w wyroku z dnia 5 czerwca 2014 r., **I PK 308/13**, Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca może zawrzeć umowę o pracę na czas określony bez uzasadniania przyczyn jej zawarcia, jeżeli nie prowadzi to do obejścia prawa lub

sprzeczności zawartej umowy z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 300 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony za dwutygodniowym wypowiedzeniem w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego powoduje jego sprzeczność z przepisami o wypowiedzaniu tych umów. W takim wypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące lub wyjątkowo przywrócenie do pracy (art. 8 w związku z art. 50 § 3-5 k.p.).

Obejście prawa polega na ukształtowaniu treści czynności prawnej tak, że z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ona ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Tak jest w sytuacji, gdy pracodawca zmierza do długotrwałego zatrudnienia pracownika, charakterystycznego dla umowy na czas nieokreślony, lecz bez ograniczeń rozwiązania stosunku pracy wiążących się z taką umową. W ten sposób pracodawca unika też sankcji związanych z zawieraniem kolejnych umów na czas określony. Obejście prawa powoduje nieważność umowy lub jej części (np. ustalenia terminu, do którego ma trwać), połączoną z zastąpieniem jej nieważnych postanowień odpowiednimi przepisami ustawy, dotyczącymi w tym wypadku umowy na czas nieokreślony (art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

1.7. Rozwiązanie umowy o pracę (za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia). Wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

W tak wyróżnionej grupie orzeczeń Sądu Najwyższego należy uznać za istotny wyrok z dnia 7 października 2014 r., **I PK 38/14**, w którym uznano, że rażące naruszenie zasad etyki przez mianowanego pracownika naukowego PAN może stanowić „inną ważną przyczynę” wypowiedzenia stosunku pracy (art. 101 ust. 4 ustawy o PAN).

W wyroku z dnia 19 marca 2014 r., **I PK 177/13**, Sąd Najwyższy rozważał długotrwałą nieobecność pracownika w pracy spowodowaną chorobą jako uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Zwrócił uwagę, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 53 k.p., jakkolwiek jest warunkowane niezdolnością pracownika do pracy, to jednak różni się poważnie od wypowiedzenia.

Nie można wykluczyć, że niemożność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, nie uniemożliwi rozwiązania go za wypowiedzeniem. Dlatego – chociaż choroba stanowi okoliczność niezawinioną - jeżeli nieobecność pracownika z tego powodu trwa zbyt długo albo często się powtarza, przyznaje się pracodawcy prawo rozwiązania stosunku pracy.

W wyroku z dnia 20 maja 2014 r., **I PK 271/13**, przyjęto, że likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, gdy na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych. Natomiast rozdzielanie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi (art. 45 § 1 k.p.).

Przedmiotem analiz Sądu Najwyższego w 2014 roku było również prawidłowe sformułowanie przyczyny wypowiedzenia. W wyroku z dnia 1 kwietnia 2014 r., **I PK 244/13**, zwrócono uwagę, że istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., a uzasadnionym wypowiedzeniem z art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Podanie prawdziwej przyczyny, która nie uzasadnia wypowiedzenia, nie narusza art. 30 § 4 k.p., może zaś naruszać art. 45 § 1 k.p. Użyte w art. 30 § 4 k.p. określenie „przyczyna wypowiedzenia” oznacza powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć). Może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków pracowniczych, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia. Może też powołać się na okoliczności uzasadniające postawienie pracodawcy zarzutu nadużycia prawa podmiotowego (zasady współżycia społecznego). Jest to w pełni przekonujące przy wypowiedzeniu dokonany bez konieczności wyboru zwalnianego spośród większej liczby pracowników. W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród

większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest jednak oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów „gorszy” (mniej przydatny dla pracodawcy) od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Kilka orzeczeń dotyczyło wypowiedzenia zmieniającego (wypowiedzenia warunków pracy i płacy). W wyroku z dnia 17 kwietnia 2014 r., **III PK 95/13**, Sąd Najwyższy uznał, że orzeczenie o zdolności lub niezdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku jest dokumentem – wydanym w trybie szczegółowo uregulowanym przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy – zawierającym oświadczenie wiedzy wystawiającego je uprawnionego lekarza o stanie zdrowia pracownika, determinującym jego zdolność lub niezdolność do dalszego wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Orzeczenie to nie jest jednak wiążące dla sądu pracy w ocenie zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego, gdyż to nie dokument w postaci owego orzeczenia, lecz spowodowana stanem zdrowia pracownika faktyczna niezdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku stanowi przyczynę wypowiedzenia warunków pracy. Zatem zarówno utrata przez pracownika zdolności do pracy na danym stanowisku zaistniała dopiero po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu zmieniającym, nie czyni tego oświadczenia uzasadnionym, jak i odzyskanie przez pracownika w toku procesu sądowego zdolności do poprzednio wykonywanej pracy nie oznacza bezzasadności wypowiedzenia.

W wyroku z dnia 21 marca 2014 r., **II PK 174/13**, Sąd Najwyższy rozważał zmianę organizacji czasu pracy jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego. Stwierdził, że jeżeli nie doszło do ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy w umowie o pracę albo odrębnym porozumieniu, to zmiana organizacji czasu pracy nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego.

W wyroku z dnia 14 stycznia 2014 r., **III PK 50/13**, Sąd Najwyższy przypomniał, że ciężkość naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polega na znacznym stopniu winy sprawcy. Pracodawca ponosi ryzyko osobowe związane z przydatnością pracowników i z tego tytułu powinien liczyć się z uszczerbkami powstałymi wskutek ich nieprzydatności lub niedbałego wykonywania pracy. Nie ma on natomiast obowiązku tolerowania umyślnego naruszania podstawowych obowiązków przez pracownika.

Z drugiej strony Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że chociaż wykonywanie poleceń przełożonych jest w świetle art. 100 § 1 k.p. jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych, to jednak nie każde niezastosowanie się do owych poleceń może być kwalifikowane jako poważne uchybienie temu obowiązkowi, a przywrócenie pracownika do pracy niekoniecznie musi być przejawem pobłażliwości sądu wobec takich zachowań i implikować osłabienie dyscypliny wśród załogi (wyrok z dnia 5 sierpnia 2014 r., **I PK 42/14**). Nie można zwolnić dyscyplinarnie długoletniego pracownika tylko dlatego, że źle wykonał nowo powierzone zadanie bez odbycia szkolenia.

Jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych Sąd Najwyższy potraktował m.in: stworzenie przez pracownika na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych informacji obrazujących aktualne i planowane kontakty handlowe pracodawcy (mającego wymierną wartość ekonomiczną), które nie było uzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych, uznając, że stanowiło to umyślne naruszenie podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji) (wyrok z dnia 11 września 2014 r., **II PK 49/14**).

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (np. z powodu niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby) powala na restytucję stosunku pracy, gdy przyczyny te ustały. W wyroku z dnia 23 kwietnia 2014 r., **I PK 255/13**, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika, o którym stanowi art. 53 § 5 k.p., istnieje przez cały okres sześciu miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Może jednak także wykroczać poza ten okres, jeżeli w tym czasie pracodawca nie przedstawił pracownikowi odpowiedniej oferty zatrudnienia, mimo że miał taką

możliwość. W takim wypadku pracownik może domagać się zatrudnienia na tym miejscu także po upływie sześciu miesięcy od rozwiązania umowy lub żądać odszkodowania. Występując do sądu z roszczeniem o nawiązanie stosunku pracy (lub o odszkodowanie) pracownik powinien określić zatrudnienie (stanowisko, rodzaj pracy, „miejsce pracy”), które zgodnie z art. 53 § 5 k.p. pracodawca powinien mu zaoferować i którego nawiązania dochodzi lub ewentualnie żąda odszkodowania za niespełnienie tego świadczenia. Ciężar dowodu, że pracodawca miał taką możliwość, spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c., art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.). Decydujące dla stwierdzenia istnienia możliwości ponownego zatrudnienia pracownika (art. 53 § 5 k.p.) jest zapotrzebowanie pracodawcy na pracę, którą uprawniony może ze względu na swoje kwalifikacje i stan zdrowia wykonywać.

Na koniec warto wspomnieć o orzeczeniu, w którym Sąd Najwyższy ocenił, jakie roszczenia przysługują pracownikowi, który wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, a następnie uchylił się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli z powołaniem się na jego wadę. W wyroku z dnia 5 czerwca 2014 r., **I PK 311/13**, Sąd Najwyższy przyjął, że uchylający się od skutków swego oświadczenia woli pracownik może się domagać ustalenia istnienia (trwania) stosunku pracy, dopuszczenia do pracy lub zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. Brak jest natomiast podstaw prawnych do przyjęcia że w takiej sytuacji pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy.

W wyroku z dnia 10 czerwca 2014 r., **III PK 123/13**, Sąd Najwyższy stwierdził, że wygaśnięcie umowy o pracę z dniem śmierci pracownika (art. 63¹ § 1 k.p.) nie niweczy skutków prawnych wcześniejszego porozumienia stron o rozwiązaniu łączącego je stosunku pracy w dacie przypadającej na ten sam dzień (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.).

1.8. Zwolnienia grupowe.

Pośród orzeczeń dotyczących rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zarówno zwolnień grupowych jak i zwolnień indywidualnych) dominowały w 2014 roku orzeczenia, w których przedmiotem oceny Sądu Najwyższego były kryteria doboru pracowników do zwolnienia.

W wyroku z dnia 1 kwietnia 2014 r., **I PK 244/13**, przyjęto, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z

powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Zdaniem Sądu Najwyższego, kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (wyrok z dnia 30 września 2014 r., **I PK 33/14**).

Sąd Najwyższy oceniał również, czy zostały spełnione przesłanki do zastosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych.

W wyroku z dnia 18 lutego 2014 r., **III PK 63/13**, uznał, że restrukturyzacja pracodawcy nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy zakładane ilościowo zmniejszenie zatrudnienia, przewidziane w regulaminie zwolnień grupowych, osiągnięto uprzednio na skutek dobrowolnych odejść pracowników. W wyroku z dnia 27 maja 2014 r., **II PK 236/13**, zwrócił uwagę, że dokonane niemal wszystkim pracownikom („masowe”) wypowiedzenia zmieniające z powodu rozwiązania układu zbiorowego pracy z upływem okresu, na jaki był zawarty, mogą być uznane za restrukturyzację przedsiębiorstwa pracodawcy, jeżeli doprowadziły do rozwiązania większości stosunków pracy z pracownikami, którzy nie przyjęli propozycji zatrudnienia z braku możliwości oceny propozycji dalszego zatrudnienia na warunkach „wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa”. Masowe rozwiązania stosunków pracy wskutek braku akceptacji pracowników dla tak sformułowanej „propozycji” dalszego zatrudnienia mogą być uznane za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy, który mając trudności ze zbytem produkcji, zmierzał do radykalnego zmniejszenia stanu zatrudnienia, tj. do oczywistej restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Dokonywanie wypowiedzeń zmieniających, o których pracodawca z góry wiedział lub mógł

zakładać, że zostaną odrzucone przez pracowników, zmierza do oczywistej restrukturyzacji zatrudnienia. Oznacza to rozwiązanie stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

1.9. Wynagrodzenie za pracę.

Według wyroku z dnia 7 stycznia 2014 r., **I PK 150/13**, pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.). Przepis ten nie uzależnia przy tym wypłaty wynagrodzenia od tego, jaka była pierwotna przyczyna decyzji pracodawcy odmawiającej przyjęcia świadczenia pracy od pracownika. Przyczyna dotycząca pracodawcy nie musi być zawiniona w sensie przypisania subiektywnej winy osobom działającym w imieniu pracodawcy. Użyte w art. 81 § 1 k.p. sformułowanie „przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy” nie może być rozumiane wąsko jako „przyczyny spowodowane przez pracodawcę” albo „przyczyny zawinione przez pracodawcę”. Przeszkody uniemożliwiające wykonywanie pracy mogą być na potrzeby tego przepisu dychotomicznie podzielone na przeszkody dotyczące pracownika i przeszkody nie dotyczące pracownika. Jedynie zaistnienie przeszkód dotyczących wyłącznie pracownika wyklucza zastosowanie art. 81 § 1 k.p.

W wyroku z dnia 13 marca 2014 r., **I PK 189/13**, przyjęto, że dopuszczalne jest zawarcie przez strony stosunku pracy porozumienia obniżającego wynagrodzenie pracownicze ze skutkiem od dnia jego zawarcia. Nie może to jednak dotyczyć już nabytego prawa do wynagrodzenia, ponieważ pracownik nie może się zrzec prawa do wynagrodzenia już nabytego (art. 84 k.p.). Art. 84 k.p. ma zastosowanie do nagrody jubileuszowej regulowanej zakładowymi aktami prawa pracy, jeżeli taka nagroda odpowiada cechom pojęciowym premii, a więc gdy poddaje się kontroli w zakresie przesłanek jej przyznawania i ustalenia wysokości. Jeśli zatem nagroda (gratyfikacja) jubileuszowa przewidziana w zakładowym prawie pracy posiada charakter premiowy, to – stanowiąc jeden z wielu składników wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi – podlega ochronie z art. 84 k.p. To zaś oznacza, że pracownik, który już nabył prawo do gratyfikacji jubileuszowej (bo spełnił przesłanki nabycia tego prawa, w szczególności osiągnął wymagany staż pracowniczy), nie może dobrowolnie (przez zawarcie z pracodawcą stosownego porozumienia) zrzec się tego nabytego już prawa.

W wyroku z dnia 25 kwietnia 2014 r., **II PK 192/13**, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że prowizyjne wynagrodzenie za pracę jest istotnym składnikiem treści stosunku pracy, który nie podlega jednostronnej korekcie ani „anulowaniu” przez pracodawcę, choćby regulamin prowizyjny przewidywał taką możliwość „w uzasadnionych przypadkach”. Dokonanie skutecznej zmiany tego istotnego składnika treści stosunku pracy wymaga zachowania trybu przewidzianego prawem, w konsekwencji brak zawarcia porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenia zmieniającego prowizyjne wynagrodzenie za pracę wyklucza legalne obniżenie należnego pracownikowi wynagrodzenia prowizyjnego.

W wyroku z dnia 9 lipca 2014 r., **I PK 250/13**, Sąd Najwyższy stwierdził, że:

1. Wynagrodzenie za pracę, jako pojęcie prawa pracy, oznacza całość należnej na podstawie przepisów płacowych i umowy o pracę zapłaty za pracę, obejmując także część, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. W rezultacie, pracodawca jest wobec pracownika dłużnikiem zobowiązanym do zapłaty przysługującego wynagrodzenia w pełnej wysokości, a kwoty, które przekazuje jako płatnik podatku dochodowego i zaliczki na składki ubezpieczeniowe, są częścią wynagrodzenia pracownika. To, że nie są one fizycznie wypłacane pracownikowi, lecz przekazywane odpowiednim organom jako zaliczki i składki jest w tym wypadku wymaganym przez prawo sposobem realizacji obowiązku zapłaty pracownikowi części wynagrodzenia. Wobec tego, całe wynagrodzenie za pracę jest przedmiotem wierzytelności pracownika wobec pracodawcy z tytułu zapłaty za pracę (art. 22 § 1 k.p.). Tak rozumiana zapłata jest przedmiotem ustalania wynagrodzenia za pracę według zasad wskazanych w art. 78 k.p. i przysługuje pracownikowi zgodnie z art. 80 k.p. Takie też wynagrodzenie powinno być, zgodnie z art. 29 § 1 pkt 3 i § 2 k.p., określone na piśmie w umowie o pracę.

2. Skoro pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w kwocie brutto, to ochrona wynagrodzenia za pracę odnosi się do całej tak rozumianej zapłaty. W szczególności oznacza to, że zasada, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.) odnosi się do całości wynagrodzenia (brutto). W rezultacie, zrzeczenie się przez pracownika prawa do zwrotu uiszczonej z jego wynagrodzenia nadpłaty na podatek dochodowy lub przeniesienie tego prawa na inną osobę (np. pracodawcę) będzie nieważne (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 84 k.p. i w związku z art. 300 k.p.). Takie oświadczenie woli

pracownika jest także sprzeczne z zasadą uprzywilejowania pracownika (art. 18 § 2 k.p.), ponieważ oznacza zgodę na ustalenie warunków wynagradzania poniżej standardu określonego w przepisach prawa pracy. Poza tym, skoro zgodnie z art. 22 § 1 k.p. pracownik ma do pracodawcy wierzytelność o wynagrodzenie za pracę rozumiane jako cała należność (brutto), to strony nie mogą zmienić umową ustawowego pojęcia wynagrodzenia za pracę i pozbawić pracownika możliwości jego dochodzenia w zakresie wyłączonym. Należy także zauważyć, że nadpłacenie podatku przez płatnika (pracodawcę) powoduje zmniejszenie wypłaconego pracownikowi wynagrodzenia (netto). Kwota nadpłaty powinna więc być pracownikowi zwrócona.

3. Wynagrodzenie za pracę powinno być ustalone w umowie o pracę w kwocie brutto. Tylko bowiem wynagrodzenie brutto określa, jak już wskazano, kwotę stanowiącą ekwiwalent pracy pracownika w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Wynagrodzenie netto, w wyżej przyjętym znaczeniu, jest zawsze kwotą pochodną - różnicą wynagrodzenia brutto i odliczeń zaliczek na podatek dochodowy i składek ubezpieczeniowych (w tym rozumieniu kwota netto nie musi być kwotą rzeczywiście wypłacaną pracownikowi, bowiem po dokonaniu odliczeń podatkowo-składkowych, pracodawca może dokonać potrąceń określonych w art. 87 k.p.). Stąd też ustalenie wynagrodzenia w kwocie netto, nawet gdy jest ono wywiedzione w momencie zawierania umowy z należnego, zgodnie z przepisami płacowymi wynagrodzenia brutto, może mieć tylko charakter hipotetyczny. Rzeczywista wysokość wynagrodzenia netto będzie bowiem uzależniona od zmian kwot wynagrodzenia brutto w poszczególnych miesiącach (np. wypłat z tytułu godzin nadliczbowych i innych zmiennych składników), zmian obciążeń podatkowych i składkowych w ciągu roku obliczeniowego oraz, w odniesieniu do podatku dochodowego od osób fizycznych, od ostatecznego rozliczenia rocznego uwzględniającego różnego rodzaju wskazane w prawie podatkowym okoliczności (np. ulgi) wpływające na ustalenie wysokości podatku dochodowego. W rezultacie rzeczywista wartość wynagrodzenia netto może odbiegać od wysokości ustalonej w umowie o pracę. Rzeczywista wysokość wynagrodzenia netto nie może więc być określona *a priori* w umowie o pracę.

Wreszcie, w wyroku z dnia 28 października 2014 r., **I PK 45/14**, Sąd Najwyższy przyjął, że wysokość premii przyznanej przez pracodawcę na podstawie

obowiązującego regulaminu wynagradzania podlega weryfikacji w postępowaniu przed sądem pracy.

1.10. Obowiązki pracodawcy i pracownika.

Obowiązki pracownika i pracodawcy są w orzecznictwie Sądu Najwyższego rozważane przede wszystkim w kontekście sankcji za ich naruszenie, w szczególności możliwości rozwiązania stosunku pracy przez każdą ze stron.

W wyroku z dnia 18 marca 2014 r., **II PK 176/13**, przyjęto, że nieopłacanie składek na ubezpieczenie społeczne stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p.

W wyroku z dnia 5 sierpnia 2014 r., **I PK 3/14**, Sąd Najwyższy stwierdził, że wprowadzony przepisami antykorupcyjnymi obowiązek składania oświadczeń o stanie majątkowym ma głównie charakter publicznoprawny, gdyż dotyczy osób pełniących funkcje publiczne i został wprowadzony w interesie publicznym dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania organów i instytucji publicznych przez zapobieganie zjawisku korupcji. Jednak w sytuacji gdy obowiązek ten nałożony jest na osoby piastujące funkcje publiczne na podstawie stosunku pracy, ma on też wymiar pracowniczy, zwłaszcza gdy jego naruszenie pociąga za sobą istotne konsekwencje dla dalszego istnienia stosunku pracy, implikując jego rozwiązanie, i to w trybie dotkliwym dla pracownika. W rezultacie tego, spoczywający na pracodawcy z mocy art. 94 pkt 1 k.p. ogólnie sformułowany obowiązek zaznajamiania pracownika podejmującego po raz pierwszy pracę z zakresem jego obowiązków, obejmuje także poinformowanie o powinności złożenia oświadczenia majątkowego i terminie do dokonania tej czynności. Brak stosownego pouczenia ze strony pracodawcy nie zwalnia pracownika samorządowego z obowiązku złożenia oświadczenia majątkowego, skoro powinność ta spoczywa na nim z mocy przepisu ustawy i ma bezwarunkowy charakter. Jest jednak okolicznością, która w świetle całokształtu okoliczności sprawy może rzutować na ocenę stopnia winy pracownika w niedopełnieniu ciężącego na nim obowiązku.

1.11. Mobbing.

W 2014 roku było zdecydowanie mniej orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących mobbingu niż w latach poprzednich, co mogło być spowodowane tym, że instytucja ta (wprowadzona do polskiego porządku prawnego od 1 stycznia 2004 r.) obrosła już licznymi wypowiedziami orzecznictwa i piśmiennictwa, w związku z czym coraz mniej kwestii wymaga rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy i sprawy o mobbing nie są przyjmowane do rozpoznania na przedsądzie.

Odnotować należy jedynie wyrok z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, ze względu na to, że znalazła się w nim ocena różnych zachowań (działań) pracodawcy – kwestionowanych przez pracownika – jako niestanowiących mobbingu, choć dla pracownika niewygodnych. W orzeczeniu przyjęto, że trudno przede wszystkim za nękanie (dokuczanie, dręczenie) uznać delegowanie powoda do W. i związane z tym uciążliwości, skoro odbyło się ono za jego zgodą. Strona pozwana, nie mogąc zapewnić powodowi pracy na dotychczasowym stanowisku, dokładała wszelkich starań, aby uwzględnić wszystkie jego liczne zastrzeżenia do powierzanych mu kolejno obowiązków i znaleźć mu zajęcie zgodne z jego oczekiwaniami. Także zachowania pozwanej, takiego jak domaganie się, aby powód wystąpił o urlop na żądanie drogą formalną za pomocą firmowych narzędzi komputerowych, pomijając to, czy odpowiadało obowiązującym przepisom i czy powód w danej chwili miał dostęp do tych narzędzi, nie sposób uznać za przejaw nękania powoda, skoro takie wymagania stawiano nie tylko jemu, lecz także innym pracownikom. Samo subiektywne poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi zatem na obiektywnych kryteriach.

1.12. Zakaz konkurencji.

W wyroku z dnia 8 stycznia 2014 r., I PK 146/13, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że pracowniczego zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia nie warunkuje

stwierdzenie konkurencji (praktyk ograniczających konkurencję) w rozumieniu ustawy o zakazie konkurencji (art. 6, 9, 10).

W wyroku z dnia 6 lutego 2014 r., **I PK 179/13**, stwierdzono, że dla istnienia konkurencyjności (o której mowa w art. 101¹ § 1 k.p.) wystarczy częściowe pokrywanie się choćby tylko potencjalnych zakresów działalności i dlatego rodzaje działalności zakazanej oraz zakres zakazanych działań konkurencyjnych powinny być określone (skonkretyzowane) w zawartej przez strony w formie pisemnej umowie o zakazie konkurencji. Umowa taka podlega ocenie według reguł określonych w art. 353¹ k.c. i powinna być interpretowana z przyjęciem za podstawę jej wykładni przede wszystkim tekstu dokumentu, a gdyby jego treść nie była dostatecznie jasna - z uwzględnieniem dyrektyw interpretacyjnych określonych w art. 65 § 1 i 2 k.c.

Według wyroku z dnia 9 lipca 2014 r., **I PK 325/13**, do naruszenia zakazu konkurencji obowiązującego po ustaniu stosunku pracy wystarczające jest podjęcie pracy u przedsiębiorcy będącego konkurentem dotychczasowego pracodawcy, bez względu na to na jakim stanowisku lub w jakim charakterze pracownik jest zatrudniony u nowego pracodawcy. Nakaz ścisłej wykładni pojęcia „podmiotu prowadzącego taką działalność”, zastosowanego w art. 101¹ § 1 k.p., wyklucza również objęcie nim podmiotów nieprowadzących działalności konkurencyjnej, lecz wykonujących działania dla dobra podmiotu konkurencyjnego w stosunku do pracodawcy (np. kooperujących z nim przedsiębiorców).

W wyroku z dnia 16 lipca 2014 r., **II PK 266/13**, przyjęto, że zakres zakazu konkurencji nałożonego na pracownika powinien być określony konkretnie i możliwie precyzyjnie, przez odniesienie go do określonego zbioru produktów lub usług, nie zaś do jakiegokolwiek działalności „analogicznej”.

Sposobu wyliczenia wysokości odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy dotyczył wyrok z dnia 4 września 2014 r., **I PK 25/14**, w którym wyrażono pogląd, że mechanizm obliczenia odszkodowania należnego z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (wzorowany na art. 101² § 3 k.p.) uzależniony jest od ustalenia 25% wynagrodzenia otrzymanego w okresie trwania stosunku pracy, przy czym okres ten, w razie wystąpienia na koniec okresu zatrudnienia urlopu bezpłatnego, liczony jest wstecz od ostatniego dnia, za który wypłacono pracownikowi wynagrodzenie i odpowiada długości czasu, na jaki zawarto klauzulę konkurencyjną.

1.13. Zatrudnienie w spółkach prawa handlowego.

W orzeczeniach dotyczących stosunków zatrudnienia w spółkach prawa handlowego ujawniła się w 2014 roku przede wszystkim kwestia reprezentacji spółki w sprawach z zakresu prawa pracy.

W wyroku z dnia 29 stycznia 2014 r., **II PK 124/13**, Sąd Najwyższy uznał, że umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie może przewidywać, że w umowach spółki z członkiem zarządu spółkę reprezentuje nie rada nadzorcza, lecz wyłącznie przewodniczący rady nadzorczej. Umowa z członkiem zarządu zawarta przez tak reprezentowaną spółkę jest nieważna na zasadzie art. 58 § 1 k.c. jako naruszająca bezwzględnie obowiązującą normę wynikającą z art. 210 § 1 k.s.h.

Z kolei w wyroku z dnia 10 czerwca 2014 r., **II PK 207/13**, przyjęto, że w stosunkach pracy (pracowników niebędących członkami zarządu) sposób reprezentowania spółki może odmiennie regulować także zakładowy akt normatywny prawa pracy (art. 9 k.p.), a nawet utrwalona praktyka jednoosobowego dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy przez wyznaczoną osobę zwyczajowo do tego upoważnioną (art. 3¹ i 18 k.p. oraz art. 60, 65 i 354 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Regulacjom tym należy przyznać pierwszeństwo, jeżeli odnoszą się do sfery prawa pracy chroniącej działającego w dobrej wierze pracownika, który przestrzega zobowiązań prawa pracy. Czynności prawnych w zakresie stosunku pracy może dokonywać organ zarządzający zakładem pracy albo inna wyznaczona do tego osoba (art. 3¹ k.p.), mimo że do reprezentowania spółki prawa handlowego prowadzącej ten zakład uprawnieni są dwaj członkowie zarządu łącznie.

1.14. Stosunek pracy nauczycieli i nauczycieli akademickich.

Podobnie jak w poprzednich latach wiele orzeczeń Sądu Najwyższego wydanych w 2014 roku dotyczyło stosunków zatrudnienia nauczycieli, którzy stanowią liczną grupę zawodową.

Kilka z nich rozstrzygało kwestie związane z udzieleniem urlopu dla poratowania zdrowia. W wyrokach z dnia 7 stycznia 2014 r., **II PK 108/13**, oraz z dnia 5 marca 2014 r., **II PK 147/13**, Sąd Najwyższy zaznaczył, że prawo nauczyciela do urlopu dla poratowania zdrowia nie może uniemożliwiać dyrektorowi szkoły dostosowania stanu zatrudnienia do aktualnych potrzeb wynikających z rozmiaru

zadań szkoły. Według wyroku z dnia 20 maja 2014 r., **I PK 280/13**, nauczyciel ma prawo do pierwszego urlopu dla poratowania zdrowia po przepracowaniu co najmniej siedmiu lat w pełnym wymiarze zajęć, a według wyroku z dnia 11 września 2014 r., **II PK 286/13**, przez pracę w pełnym wymiarze zadań, stanowiącą warunek nabycia przez nauczyciela prawa do urlopu na poratowanie zdrowia należy rozumieć prowadzenie zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, w pełnym wymiarze tych zajęć bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz (art. 73 ust. 1 w związku z 42 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela).

W wyroku z dnia 8 lipca 2014 r., **I PK 324/13**, Sąd Najwyższy przyjął, że nauczyciel akademicki może dochodzić urlopu dla poratowania zdrowia na drodze sądowej. Po spełnieniu przesłanek rektor szkoły wyższej ma obowiązek udzielenia urlopu w terminie wskazanym przez lekarza.

Najliczniejszą grupę orzeczeń dotyczących nauczycieli stanowiły wyroki, w których Sąd Najwyższy rozstrzygał konsekwencje zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

W wyroku z dnia 11 września 2014 r., **II PK 286/13**, stwierdzono, że ograniczenie przez pracodawcę pełnego wymiaru zajęć nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, poza sytuacjami określonymi w art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, jest niedopuszczalne. Ograniczenie zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia może trwać przez okres występowania przyczyn wprowadzenia tego ograniczenia wskazanych w art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. W razie ich ustąpienia nauczyciel ma prawo do zatrudnienia w pełnym wymiarze zadań.

W wyroku z dnia 3 lutego 2014 r., **I PK 169/13**, przyjęto, że w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela), dyrektor szkoły nie ma obowiązku zasięgnięcia informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego (w innej szkole), złożenia mu propozycji ograniczenia zatrudnienia ani nawet udzielenia nauczycielowi informacji o możliwości

ograniczenia zatrudnienia. Dyrektor szkoły powinien (ma obowiązek) natomiast poinformować (pouczyć) nauczyciela o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Może to nastąpić zasadniczo na dwa sposoby. Pierwszy polega na tym, że dyrektor szkoły udzieli tej informacji (pouczenia) w pierwszej kolejności, przed dokonaniem wypowiedzenia stosunku pracy. W takiej sytuacji w ogóle nie mamy do czynienia z oświadczeniem woli (ani wypowiedzeniem stosunku pracy, ani wypowiedzeniem zmieniającym - które wobec nauczyciela mianowanego w ogóle jest niedopuszczalne, ani nawet ofertą zawarcia porozumienia), lecz wyłącznie z oświadczeniem wiedzy (informacją o uprawnieniach). Drugi sposób wykonania obowiązku informacyjnego dyrektora szkoły polega na udzieleniu stosownego pouczenia (o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny) równocześnie ze złożeniem oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy. Także w tym przypadku udzielenie tej informacji nie jest elementem oświadczenia woli i może nastąpić w piśmie wypowiadającym stosunek pracy lub w odrębnym piśmie (a nawet w innej, dowolnej formie). W obecnym stanie prawnym, w którym nauczyciel w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia może złożyć wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, co powoduje bezskuteczność wypowiedzenia (nie ma więc potrzeby jego cofania - art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela), pouczenie może być udzielone nawet po wypowiedzeniu, byle w czasie umożliwiającym nauczycielowi podjęcie decyzji.

Według wyroku z dnia 20 lutego 2014 r., **III PK 71/13**, przy ocenie, czy zmiany organizacyjne w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze czasu zajęć, należy uwzględnić wszystkie posiadane przez niego kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotów, których nauczał, lub do konkretnych obowiązków, które wykonywał przed podjęciem decyzji o przeniesieniu go w stan nieczynny bądź o wypowiedzeniu stosunku pracy.

W wyroku z dnia 14 maja 2014 r., **II PK 216/13**, Sąd Najwyższy stwierdził, że do trybu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie należy zasięgnięcie przez dyrektora szkoły informacji co do możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego w innej szkole lub innych szkołach prowadzonych przez ten sam organ. Dyrektor szkoły nie ma obowiązku ustalania możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela. Przepisy prawa pracy nie nakładają też na dyrektora szkoły obowiązku informowania

nauczyciela mianowanego o możliwości zatrudnienia uzupełniającego. Do trybu postępowania z art. 20 Karty Nauczyciela nie należy również kompetencja organu prowadzącego szkołę, polegająca na możliwości nałożenia na nauczyciela (któremu zatrudniająca szkoła nie może zapewnić dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć) obowiązku podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym stanowisku lub – za jego zgodą – na innym stanowisku, w celu uzupełniania obowiązkowego wymiaru zajęć.

W wyroku z dnia 3 czerwca 2014 r., **III PK 128/13**, przyjęto, że decydujące znaczenie dla zaistnienia zmian organizacyjnych w szkole (art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela) w danym roku szkolnym ma arkusz organizacyjny szkoły. Odpowiedzialność za jego sporządzenie ponosi dyrektor szkoły, który jest zobligowany do dostosowania liczby nauczycieli do liczby uczniów w szkole, do racjonalnego wykorzystania kompetencji nauczycieli oraz do uwzględnienia sytuacji finansowej gminy. Również z wyroku z dnia 6 czerwca 2014 r., **I PK 221/13**, Sąd Najwyższy rozważał znaczenie planu nauczania i arkusza organizacyjnego szkoły dla oceny konieczności rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy lub przeniesienia go w stan nieczynny z powodu zmian organizacyjnych. W wyroku tym stwierdzono również, że ocena, czy istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, w rozumieniu art. 10 ust. 5 pkt 6 ustawy z 1982 r. Karta Nauczyciela, powinna uwzględniać dłuższą czasową perspektywę trwania takiej umowy. Z tego względu warunki te nie występują, jeżeli z oceny konkretnej sytuacji wynika, że możliwość zapewnienia takiego zatrudnienia występuje tylko w danym roku szkolnym. Z założenia takiego wychodzi również prawodawca, nie nakazując zamieszczania ani w planie nauczania, ani w arkuszu organizacyjnym godzin nauczania indywidualnego.

Według wyroku z dnia 4 kwietnia 2014 r., **I PK 234/13**, zawarcie z nauczycielem umowy o pracę na czas określony, z naruszeniem art. 10 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela uzasadnia wystąpienie przez nauczyciela z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony.

W wyroku z dnia 13 maja 2014 r., **I PK 260/13**, przyjęto, że o powstaniu możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze w rozumieniu art. 20 ust. 7 ustawy z 1982 r. Karta Nauczyciela decyduje dyrektor szkoły, a

nauczyciel w stanie spoczynku nie ma roszczenia o stworzenie takiej możliwości w drodze dokonania w szkole zmian organizacyjnych i obciążeń dydaktycznych zatrudnionych w szkole nauczycieli. Ponadto, nie jest dopuszczalne przywrócenie nauczyciela do pracy (na podstawie art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela) na stanowisko wicedyrektora szkoły, jeżeli nie pełnił wcześniej tej funkcji (wyrok z dnia 10 czerwca 2014 r., **III PK 120/13**).

Przepis art. 20 ust. 5a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela nie uchyla ochrony szczególnej przed rozwiązaniem lub zmianą stosunku pracy wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (wyrok z dnia 11 kwietnia 2014 r., **III PK 92/13**).

Do roszczeń nauczycieli akademickich mianowanych na czas określony w przypadku z wypowiedzenia stosunku pracy ma zastosowanie art. 45 k.p. (wyrok z dnia 18 lutego 2014 r., **III PK 62/13**).

1.15. Pracownicy samorządowi.

W wyroku z dnia 13 marca 2014 r., **I PK 181/13**, stwierdzono, że status prawny radców prawnych regulują odrębne przepisy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 233, poz. 1458 ze zm.), dlatego zatrudnionego w urzędzie pracy radcy prawnego nie można przenieść na inne stanowisko urzędnicze na podstawie art. 23 ust. 1 tej ustawy, choćby legitymował się odpowiednimi kwalifikacjami wymaganymi do wykonywania takiego zatrudnienia.

W wyroku z dnia 10 kwietnia 2014 r., **II PK 179/13**, Sąd Najwyższy przyjął, że rodzaj umowy o pracę, zawieranej w okresie od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 233, poz. 1458 ze zm.) z pracownikiem samorządowym wyłonionym w wyniku naboru na wolne stanowisko urzędnicze, określa art. 16 tej ustawy, także wtedy gdy zgodnie z jej art. 57 ust. 1 do postępowania dotyczącego naboru miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.).

W wyroku z dnia 7 października 2014 r., **I PK 36/14**, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że dopuszczalne jest przeniesienie urzędnika samorządowego, który jest objęty szczególną ochroną ze względu na pełnienie funkcji społecznego inspektora

pracy, w trybie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.). Przepis ten stanowi samodzielną instytucję prawa urzędniczego, umożliwiającą przeniesienie na inne stanowisko bez konieczności wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz uchylającą szczególną ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy. Podobnie w wyroku z dnia 28 października 2014 r., **I PK 52/14**, uznał, że do pracownika samorządowego przeniesionego na inne stanowisko urzędnicze w trybie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych nie stosuje się art. 38 k.p. Pracownika samorządowego pełniącego funkcję społecznego inspektora pracy można przenieść na inne stanowisko urzędnicze na podstawie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych.

1.16. Zagadnienia procesowe.

Wiele orzeczeń wydanych w 2014 r. – zarówno wyroków jak i postanowień – dotyczyło kwestii proceduralnych.

W postanowieniu z dnia 7 stycznia 2014 r., **I PZ 20/13**, przypomniano, że w systemie apelacji pełnej konieczność uzupełnienia postępowania dowodowego nie stanowi podstawy do uchylenia wyroku przez sąd odwoławczy i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. W postanowieniu z dnia 13 lutego 2014 r., **II PZ 37/13**, zwrócono uwagę, że kontrola Sądu Najwyższego dokonywana w ramach zażalenia na kasatoryjny wyrok sądu drugiej instancji nie dotyczy oceny materialnoprawnej wyrażonej w tym wyroku.

W postanowieniu z dnia 30 września 2014 r., **I PZ 18/14**, stwierdzono, że zakresem przedmiotowym art. 394¹ § 1¹ k.p.c. objęta jest także sytuacja, w której podstawę zażalenia stanowi zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 3 k.p.c. polegający na uchyleniu przez sąd drugiej instancji niezaskarżonej przez strony części wyroku i przekazaniu sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania, ponieważ takie orzeczenie narusza również art. 386 § 4 k.p.c.

W postanowieniu z dnia 21 października 2014 r., **III PZ 9/14**, Sąd Najwyższy podsumował powyższe rozważania wyrażając ocenę, że praktyka sądów odwoławczych, polegająca na korzystaniu z art. 386 § 4 k.p.c. z uwagi na niewyjaśnienie przez sąd pierwszej instancji w dostatecznym stopniu stanu

faktycznego sprawy, pozostaje w opozycji do kontrydiktoryjnego modelu postępowania sądowego.

W dwóch istotnych orzeczeniach Sąd Najwyższy wypowiedział w kwestii właściwości sądu pracy. W wyroku z dnia 10 kwietnia 2014 r., **I PK 243/13**, przyjął, że sprawa, w której pracownik tymczasowy dochodzi od pracodawcy użytkownika, na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych, roszczeń uzupełniających świadczenia z ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadku przy wykonywaniu pracy tymczasowej, jest sprawą z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.). W sporze sądowym biernie legitymowany jest pracodawca użytkownik.

Z kolei w wyroku z dnia 20 maja 2014 r., **I PK 285/13**, wyrażono pogląd, że w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy szczególna i wyczerpująca regulacja właściwości miejscowej sądu (art. 461 k.p.c.) wyłącza każdą właściwość ustalaną zgodnie z przepisami o postępowaniu zwykłym, tj. w szczególności właściwość przemienną i wyłączną. Jest to właściwość przemienna (konkurencyjna) w stosunku do właściwości ogólnej i można ją określić jako szczególny przypadek właściwości wyłącznej, do której art. 46 § 1 k.p.c. (dopuszczający zawieranie umów prorogacyjnych) nie ma zastosowania. Jednak rozpoznanie sprawy przez sąd pracy niewłaściwy miejscowo nie może być samo przez się uznane za uchybienie mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy, poza szczególnymi i wyjątkowymi sytuacjami.

Istotne jest także orzeczenie dotyczące jurysdykcji sądów w sprawach regulowanych prawem unijnym. W wyroku z dnia 19 lutego 2014 r., **II PK 131/13**, Sąd Najwyższy stwierdził, że w indywidualnej sprawie z zakresu prawa pracy pracodawca może wytoczyć powództwo tylko przed sądami Państwa Członkowskiego UE, na terytorium którego pozwany pracownik ma miejsce zamieszkania (art. 20 ust. 1 rozporządzenia Rady Nr 44/2001/WE z dnia 22 grudnia 2000 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych Dz.Urz. UE L 2001.12.1 – Bruksela I). Powyższe nie wyklucza jednak, aby sąd Państwa Członkowskiego, który nie ma jurysdykcji krajowej na podstawie przepisów sekcji 5. rozporządzenia Nr 44/2001, uzyskał ją na podstawie art. 24 rozporządzenia w razie wdania się w spór przez pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 czerwca 2014 r., **I PK 311/13**, oceniając znaczenie istotnych rozbieżności między ustnym podaniem zasadniczych motywów rozstrzygnięcia a pisemnym uzasadnieniem wyroku, podkreślił, że pisemne

uzasadnienie powinno być wyczerpujące, a zatem może być obszerniejsze i zawierać więcej argumentów prawnych niż uzasadnienie ustne, skoro po ogłoszeniu sentencji wyroku podaje się ustnie tylko zasadnicze powody rozstrzygnięcia. Uzasadnienie pisemne, sporządzane w jakiś czas po ustnym podaniu zasadniczych powodów rozstrzygnięcia, może różnić się w detalach od uzasadnienia ustnego, nie powinno jednak różnić się całkowicie ani w istotny sposób odbiegać od uzasadnienia ustnego. Jeżeli nawet w czasie podawania zasadniczych powodów rozstrzygnięcia po ogłoszeniu sentencji wyroku przewodniczący lub sędzia sprawozdawca użył argumentów, które następnie nie znalazły się w pisemnym uzasadnieniu, nie jest to naruszenie prawa procesowego (polegające na braku spójności między uzasadnieniem ustnym i uzasadnieniem sporządzonym na piśmie) które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, nie mówiąc o wpływie istotnym (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Spośród wielu innych orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących kwestii procesowych warto odnotować następujące tezy:

Oznaczenie wartości przedmiotu sporu należy do powoda (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.). Obowiązek ten powinien być wyegzekwowany przez przewodniczącego w sądzie pierwszej instancji (art. 130 § 1 k.p.c.). Oznaczenie przez stronę pozwaną („z ostrożności procesowej”) wartości przedmiotu zaskarżenia w odniesieniu do zakresu zaskarżenia wynikającego z jej apelacji, nie ma skutku prawnego dla ustalenia wartości przedmiotu sporu i stanowiącej jej pochodną wartości przedmiotu zaskarżenia kasacyjnego związanego ze skargą kasacyjną powoda (postanowienie SN z dnia 13 maja 2014 r., **I PZ 7/14**).

Skarga kasacyjna w części dotyczącej wyroku korzystnego dla skarżącego jest niedopuszczalna ze względu na brak pokrzywdzenia (*gravamen*) a jej dopuszczalność w pozostałej części (art. 398² § 1 zdanie pierwsze k.p.c.) zależy od osiągnięcia progu wymaganej minimalnej wartości przedmiotu zaskarżenia (postanowienie z dnia 30 września 2014 r., **III PK 23/14**).

Wniesienie apelacji przez stronę, która utraciła zdolność sądową po wydaniu wyroku przez sąd pierwszej instancji, uzasadnia odrzucenie tego środka zaskarżenia (art. 370 k.p.c. lub art. 373 k.p.c. w związku z art. 370 k.p.c.), a nie uchylenie wyroku sądu pierwszej instancji i umorzenie postępowania na podstawie art. 355 k.p.c. (postanowienie z dnia 30 września 2014 r., **II PK 277/13**).

W sprawie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji ustalenie dyskryminacji w zatrudnieniu stanowi przesłankę zasądzenia odszkodowania, a nie odrębne

roszczenie. Nie jest dopuszczalne określenie wartości przedmiotu zaskarżenia w sprawie o takie odszkodowanie na innej podstawie niż art. 19 § 1 k.p.c. (postanowienie z dnia 29 października 2014 r., **I PZ 24/14**).

Wyznaczenie stronie przez sąd dwóch rozpraw w tym samym terminie jest obiektywną i niezależną przeszkodą uniemożliwiającą uczestniczenie w posiedzeniu sądu. Rozpoznanie sprawy i wydanie wyroku w takich okolicznościach narusza art. 214 § 1 k.p.c. i pozbawia stronę możliwości działania w rozumieniu art. 401 pkt 2 k.p.c. (postanowienie z dnia 13 listopada 2014 r., **III PZ 10/14**).

2. Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych.

2.1. Sprawy o emeryturę.

W wyroku z dnia 7 stycznia 2014 r., **I UK 228/13**, Sąd Najwyższy przyjął, że art. 58 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, nie znajduje zastosowania do ubezpieczonego, który przed dniem 23 września 2011 r. spełnił wszystkie przesłanki nabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy określone w art 57 ust. 2 tej ustawy, a z wnioskiem rentowym wystąpił po dniu 23 września 2011 r. W uzasadnieniu tego wyroku zwrócono uwagę, że po kolejnej nowelizacji ustawy emerytalno – rentowej dokonanej ustawą z dnia 28 lipca 2011 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 187, poz. 1112, stanowiącej swego rodzaju odpowiedź ustawodawcy na stanowisko Sądu Najwyższego zajęte w uchwale składu powiększonego z dnia 23 marca 2006 r., I UZP 5/05, OSNP 2006 nr 19-20, poz. 305), art. 57 ust. 2 nie może już być interpretowany jako przepis samodzielnie określający warunki wymagane do nabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, ale jako jedynie łagodzący w stosunku do osób w nim wymienionych przesłanki przewidziane w art. 57 ust. 1. Wskazani w hipotezie normy art. 57 ust. 2 ubezpieczeni, nie muszą co prawda wykazywać faktu powstania niezdolności do pracy w okresach wyszczególnionych w ust. 1 pkt 3 lub w ciągu osiemnastu miesięcy od ich ustania, ale muszą, udokumentować co najmniej pięcioletni staż składkowy i nieskładkowy przypadający w dziesięcioleciu poprzedzającym datę wystąpienia z wnioskiem rentowym lub datę powstania niezdolności do pracy.

Kwestii prawa do świadczenia emerytalnego dotyczył także wyrok z dnia 29 stycznia 2014 r., **I UK 411/13**. Wskazano w nim, że uprawnienie do obliczenia emerytury na podstawie art. 26 w związku z art. 55 ustawy o emeryturach i rentach z FUS ma ten ubezpieczony urodzony przed 1 stycznia 1949 r., który kontynuował ubezpieczenia emerytalne i rentowe i o emeryturę powszechną wystąpił dopiero po 31 grudnia 2008 r. Uzyskanie prawa do wcześniejszej emerytury nie wyłącza stosowania tej regulacji (pogląd taki, można już uznać za utrwalony w orzecznictwie – por. uchwałę z dnia 4 lipca 2013 r., II UZP 4/13, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 257, oraz wyrok z dnia 10 lipca 2013 r., II UK 424/12 – niepubl. i orzecznictwo w nim powołane).

W innym wyroku, z dnia 27 maja 2014 r., **I UK 413/13**, w sprawie o wysokość świadczenia, Sąd Najwyższy wskazał, że okres podlegania przez co najmniej 30 miesięcy ubezpieczeniu społecznemu lub ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (art. 53 ust. 4 ustawy o emeryturach i rentach), liczy się od daty decyzji przyznającej prawo do uprzedniej emerytury do daty przyznania następnej emerytury. Tym samym każda kolejna emerytura (np. druga, trzecia) może być obliczona z wykorzystaniem nowej kwoty bazowej w części socjalnej, jeśli do jej obliczenia ubezpieczony wskazuje podstawę wymiaru pierwotnej emerytury, po której przyznaniu podlegał przez co najmniej 30 miesięcy ubezpieczeniu społecznemu lub ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Co do zasady więc, do części socjalnej emerytury „po emeryturze” przyjmuje się kwotę bazową, która służyła do obliczenia uprzedniej emerytury. Wyjątek zaś dotyczy sytuacji, w której ubezpieczony po nabyciu uprawnień do uprzedniej emerytury podlegał co najmniej przez 30 miesięcy ubezpieczeniu społecznemu lub ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Ciekawej kwestii odnoszącej się do zaliczenia środków członkowskich w OFE do małżeńskiej wspólnoty majątkowej dotyczył wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2014 r., **I UK 341/13**. W jego uzasadnieniu wskazano, że małżonek zmarłej emerytki, której ustalono prawo do emerytury uwarunkowane jej wnioskiem o przekazanie środków zgromadzonych na rachunku w otwartym funduszu emerytalnym, za pośrednictwem Zakładu, na dochody budżetu państwa (art. 46 ust. 1 pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS), nie może „wycofać” takiego wniosku ani żądać przywrócenia jej członkostwa oraz „zwrotnego” przekazania tych środków do OFE („na dzień poprzedzający datę jej śmierci”), ponieważ nie ma „wynikającego z dziedziczenia” interesu prawnego ani innego tytułu do wydania decyzji o innym

przebiegu ubezpieczeń niż ustalona emerytura małżonki (art. 83 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Przekazane środki stanowią przedmiot małżeńskiej wspólności majątkowej, ale ich przekazanie na dochody budżetu państwa nie było „darowizną” i nie wymagało zgody drugiego małżonka (art. 31 § 2 pkt 3 w związku z art. 37 § 1 pkt 1-4 k.r.o. *a contrario*). Ponadto nie ma podstaw prawnych ani żądanie wypłaty transferowej połowy środków wcześniej zgromadzonych na rachunku zmarłej małżonki w otwartym funduszu emerytalnym, ponieważ po ustaleniu prawa do emerytury umowa z otwartym funduszem emerytalnym staje się nieważna z mocy prawa (art. 111a ust. 2b w związku z art. 131 ust. 1 *a contrario* ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych; jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 989 ze zm.), ani dochodzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lub od Skarbu Państwa zrekompensowania połowy równowartości tych już niezgromadzonych środków.

Warunku rozwiązania stosunku pracy z art. 184 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, dotyczył wyrok z dnia 13 maja 2014 r., **I UK 409/13**. Wskazano w nim, że zmiana stanu prawnego i wycofanie warunku rozwiązania stosunku pracy (art. 184 ust. 2 ustawy o emeryturach i rentach) przed wydaniem wyroku przez sąd drugiej instancji uzasadnia zastosowanie art. 316 § 1 k.p.c., a w konsekwencji uprawnia uchylenie wyroku sądu pierwszej instancji oddalającego odwołania tylko z powodu niespełnienia tego warunku. Z tego przepisu (art. 316 § 1 k.p.c.) wynika ogólna zasada obowiązująca w postępowaniu cywilnym, zgodnie z którą podstawą rozstrzygnięcia jest stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się jednak, że zasada ta nie ma charakteru absolutnego. Ma ona bowiem uzasadnienie tylko wtedy, kiedy odwołanie się do art. 316 § 1 k.p.c. wypaczałoby charakter postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych i prowadziłoby do jaskrawego pominięcia odrębności tego postępowania poprzez całkowite pozbawienie znaczenia postępowania administracyjnego poprzedzającego postępowanie sądowe. Sąd Najwyższy podkreślił, że odstępstwo od zasady badania legalności decyzji na dzień jej wydania jest szczególnie uzasadnione w przypadku oceny prawa do świadczenia uzależnionego między innymi od warunku rozwiązania stosunku pracy. Jeśli powyższe wymaganie zostanie spełnione po wydaniu decyzji - w trakcie postępowania odwoławczego przed sądem - nie ma przeszkód, aby sąd, stwierdziwszy spełnienie pozostałych przesłanek tego prawa, przyznał świadczenie.

Oddalając skargę kasacyjną organu rentowego w sprawie o wysokość kapitału początkowego, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 października 2014 r., **II UK 13/14**, uznał, że na podstawie art. 25 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach organ rentowy został upoważniony do zwaloryzowania wartości kapitału początkowego ustalonej na dzień wejścia w życie ustawy. Wymieniony przepis nie daje natomiast podstaw do wyliczenia kapitału początkowego z pominięciem reguł określonych w art. 114 ust. 1 tej ustawy. Inaczej rzecz ujmując, w ramach wspomnianego przepisu (art. 25 ust. 1) organ rentowy upoważniony został wyłącznie do zwaloryzowania ustalonej na dzień wejścia w życie ustawy emerytalnej wartości kapitału początkowego (wyliczonej według reguł określonych w art. 173 – 175 ustawy).

Prawo do emerytury w niższym wieku było przedmiotem wyroku z dnia 6 lutego 2014 r., **I UK 314/13**. Uznano w nim, że za wykonaną w warunkach szczególnych należy uznać również pracę przyporządkowaną w załączniku A do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze do innego działu przemysłu niż ten, w którym jest świadczona, jeżeli stopień szkodliwości lub uciążliwości tego rodzaju pracy nie wykazuje żadnych różnic w zależności od branży, w której pracownik jest zatrudniony. Uchylając zaskarżony wyrok Sąd Najwyższy podkreślił, że w świetle przepisów wykazu A, stanowiącego załącznik do rozporządzenia, wyodrębnienie poszczególnych prac ma charakter stanowiskowo - branżowy. Przyporządkowanie danego rodzaju pracy do określonej branży ma istotne znaczenie dla jej kwalifikacji jako pracy w szczególnych warunkach. Usystematyzowanie prac o znacznej szkodliwości i uciążliwości do oddzielnych działów oraz poszczególnych stanowisk w ramach gałęzi gospodarki nie jest przypadkowe, gdyż należy przyjąć, że konkretne stanowisko narażone jest na ekspozycję na czynniki szkodliwe w stopniu mniejszym lub większym w zależności od tego, w którym dziale przemysłu jest umiejscowione. Konieczny jest bezpośredni związek wykonywanej pracy z procesem technologicznym właściwym dla danego działu gospodarki (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2009 r., I UK 20/09 i I UK 24/09; z dnia 1 czerwca 2010 r., II UK 21/10 a także z dnia 14 marca 2013 r., I UK 547/12; OSNP 2014 nr 1, poz. 11). Ubezpieczony był zatrudniony jako tokarz i szlifierz w zakładach radiowych, a spór dotyczył świadczenia pracy objętej wykazem A, dział III do rozporządzenia, czyli w hutnictwie i przemyśle metalowym. Sprawa została przekazana do

ponownego rozpoznania ze względu na brak ustaleń, czy ubezpieczony pracując w innym dziale przemysłu, w ramach swoich obowiązków stale i w pełnym wymiarze czasu pracy narażony był na działanie tych samych szkodliwych czynników, na które narażeni byli pracownicy przemysłu metalowego i hutniczego.

Podobny pogląd został wyrażony w wyroku z dnia 26 marca 2014 r., **II UK 368/13**, w którym przyjęto, że pracownik może wykonywać pracę w szczególnych warunkach, także wówczas gdy zatrudniający go pracodawca nie należał według nomenklatury rozporządzenia z dnia 7 lutego 1983 r. do określonej branży (działu przemysłu).

Stanowiska te mogą być uznane za dyskusyjne.

W kolejnym wyroku z dnia 4 września 2014 r., **I UK 6/14**, także odnoszącym się do uprawnień emerytalnych w niższym z uwagi na szczególne warunki wieku, wskazano, że okres przebywania na urlopie wychowawczym nie podlega zaliczeniu do okresu wykonywania pracy w warunkach szczególnych. Skoro przez pracę w szczególnych warunkach rozumie się wykonywanie takiej pracy, a nie pozostawanie w stosunku pracy, to nie ma podstaw do zaliczenia urlopu wychowawczego do okresu pracy w szczególnych warunkach, gdy się uwzględni, że pracownik w czasie tego urlopu jest zwolniony z obowiązku świadczenia takiej pracy w szczególnych warunkach.

W wyroku z dnia 14 maja 2014 r., **II UK 460/13**, Sąd Najwyższy uznał (podtrzymując stanowisko już prezentowane w orzecznictwie – por. np. wyrok z dnia 26 maja 2011 r., **II UK 356/10**), że nie można utożsamiać wszystkich prac rybaków morskich z pracą na stanowisku rybaka morskiego ujętą w wykazie B załącznika do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. W ocenie Sądu wykaz B dotyczy prac niewymienionych w wykazie A, zaś prace zaliczone do obu tych wykazów nie mogą być traktowane zamiennie. W wyroku tym nadto ponownie przyjęto, że w przypadku pracowników kierowanych do pracy za granicą, rolę właściwego i wystarczającego dowodu wykazującego okresy pracy w warunkach szczególnych mogą spełniać odpowiednie zaświadczenia wydawane przez jednostki kierujące obywateli polskich do pracy za granicą. Ogólnie, w tej kwestii można zauważyć, że w tym zakresie orzecznictwo jest jednolite. Podtrzymuje się w nim pogląd wyrażony m.in. w wyroku z dnia 10 października 2013 r., **II UK 106/13**, w którym – oddalając skargę kasacyjną organu

rentowego – przyjęto, iż świadectwo pracy potwierdzające wykonywanie pracy u armatorów zagranicznych, stale i w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze członka załóg w warunkach szczególnych (na statkach morskich) wystawione przez jednostkę kierującą obywateli polskich do pracy za granicą (w sprawie Morską Agencję G. Sp. z o.o.), która uiszczala składki na ubezpieczenie społeczne, na zasadach i w wysokości określonej obowiązującymi w tym zakresie przepisami, daje podstawę do ustalenie tzw. faktów ubezpieczeniowych – okresów pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, przypadającym przed dniem 1 stycznia 2009 r. i może stanowić podstawę do przyjęcia, że okresy pracy w nim podane są okresami pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze (art. 6 ust. 2 pkt 1 lit. d ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz art. 49 ustawy o emeryturach pomostowych, w związku z § 4 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r.). Jednocześnie zwrócono uwagę, że zaświadczenie takie, niebędące dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 § 1 i 2 k.p.c., może podlegać weryfikacji zarówno w toku postępowania administracyjnego przed organem rentowym, jak i w toku postępowania sądowego przed sądami ubezpieczeń społecznych.

Te dość obszerne uwagi, warto uzupełnić o stwierdzenie, że przedstawiona argumentacja nie przekonała organu rentowego, który w dalszym ciągu skarży korzystne dla ubezpieczonych rozstrzygnięcia sądów (por. np. nierozstrzygniętą jeszcze skargę kasacyjną w sprawie II UK 451/14, a także kolejne zarejestrowane w roku bieżącym).

Warto zwrócić także uwagę na wyrok z dnia 27 lutego 2014 r., **II UK 334/13**, w którym Sąd Najwyższy przyjął, że polska instytucja ubezpieczeniowa nie jest uprawniona do uwzględnienia w wyliczeniu emerytury proporcjonalnej okresów ubezpieczenia przypadających przed dniem przesiedlenia ubezpieczonego do Niemiec, jeżeli zostały one zaliczone przez instytucję niemiecką zgodnie z prawem o rentach obcych (art. 19 ust. 4 umowy między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Federalną Niemiec o ubezpieczeniu społecznym, sporządzonej w Warszawie w dniu 8 grudnia 1990 r., Dz.U. z 1991 r. Nr 108, poz. 468). W ocenie Sądu Najwyższego według ogólnej zasady koordynacji ubezpieczeń społecznych przewidującej zrównanie wszystkich okresów ubezpieczenia społecznego w którymkolwiek państwie członkowskim spełnionych na podstawie ustawodawstwa różnych państw, okres ten podlega sumowaniu z uznanym okresem zatrudnienia ubezpieczonego po

przesiedleniu. Z zasad obliczania emerytury proporcjonalnej wynika, że jest ona ustalana przez instytucję państwa członkowskiego w odniesieniu do okresów ubezpieczenia (zatrudnienia, zamieszkania) przebytych w danym państwie, co oznacza, że na potrzeby ustalenia polskiej emerytury proporcjonalnej uwzględnieniu podlegają wszystkie polskie okresy ubezpieczenia, także przebyte przed przesiedleniem. Wyjątek w tym zakresie może wynikać z umów dwustronnych o zabezpieczeniu społecznym zawartych pomiędzy poszczególnymi państwami. W uzasadnieniu tego wyroku stwierdzono także, że ze względu na zasady ustalania emerytury proporcjonalnej nie jest dopuszczalne ani podwójne uwzględnienie tych samych okresów, ani arbitralne ich uznanie przez określoną instytucję danego państwa.

W sprawie objętej sygnaturą **II UK 456/13**, przedmiotem rozpoznania było prawo do jednoczesnej wypłaty dwóch świadczeń, zarówno z systemu niemieckiego, jak i polskiego, co wymagało przesądzenia czy możliwa (zasadna) jest równoczesna wypłata polskiej renty wypadkowej oraz świadczenia niemieckiego. Wyrażono w niej stanowisko, że zarówno rozporządzenie koordynacyjne 1408/71 jak i rozporządzenie 883/2004 oraz 987/2009 nie utrzymuje prawa do kilku świadczeń tego samego rodzaju za jeden i ten sam okres ubezpieczenia obowiązkowego, a więc nie jest możliwa realizacja świadczeń z dwóch państw członkowskich jeśli zostały one przyznane za jeden i ten sam okres - z tego samego tytułu (por. wyrok z dnia 14 maja 2014 r.).

W innej sprawie, dotyczącej prawa do świadczenia, wynikającego z umowy międzynarodowej, w sprawie umowy z dnia 2 kwietnia 2008 r. o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Stanami Zjednoczonymi Ameryki (Dz.U. z 2009 r. Nr 46, poz. 374), uznano że jej postanowienia nie dotyczą kształtowania materialnych przesłanek nabywania prawa do świadczeń. Innymi słowy osoba mieszkająca w Polsce, legitymująca się także „amerykańskimi” okresami ubezpieczenia, dla skutecznego ubiegania się o emeryturę w niższym wieku - art. 29 ustawy o emeryturach i rentach, winna wykazać prawne przesłanki uzasadniające przyznanie świadczenia określone w powołanym przepisie – tak w wyroku z dnia 16 lipca 2014 r., **II UK 505/13**.

Z instytucją tzw. wznowienia postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych (art. 114 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach) wiąże się postanowienie z dnia 10 czerwca 2014 r., **I UK 47/14**, w którego tezie wskazano, że

nową okolicznością w rozumieniu art. 114 ust. 2 pkt 2 w związku z art. 114 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS nie jest błędna subsumcja stanu faktycznego pod normę art. 11 tej ustawy, czyli podwójne zaliczenie do stażu emerytalnego tego samego okresu. Organ rentowy, wskazując w skardze kasacyjnej, jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie jej do rozpoznania, istotne zagadnienie prawne wyszedł z założenia, że „brak prawa ubezpieczonego do świadczenia” jest nową okolicznością uzasadniająca wznowienie postępowania zakończonych prawomocnym orzeczeniem sądu. Taka konstrukcja wskazuje na to, że sięgnął do nieobowiązującego już art. 114 ust. 1a ustawy, zgodnie z którym prawo do świadczeń lub ich wysokość ulega ponownemu ustaleniu na wniosek osoby zainteresowanej lub z urzędu, jeżeli po uprawomocnieniu się decyzji okaże się, że przedłożone dowody nie dawały podstaw do ustalenia prawa do emerytury lub renty albo ich wysokości. Przepis ten przestał obowiązywać z dniem 8 marca 2012 r. w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 lutego 2012 r., w sprawie K 5/11 (OTK-A 2012 nr 2, poz.16). Tym samym, z oczywistych względów „brak prawa do świadczenia” nie stanowi przesłanki wznowienia postępowania na podstawie art. 114 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Z kolei w wyroku z dnia 20 marca 2014 r., **III UK 100/13**, Sąd Najwyższy orzekł, że zmiana podstawy faktycznej prawomocnej decyzji w drodze postępowania nadzorczego nad orzecznictwem lekarskim (art. 14 ust. 5 pkt 3 ustawy o emeryturach i rentach oraz § 13 rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy, Dz.U. Nr 73, poz. 2711 ze zm.) stanowi przesłankę ponownego ustalenia z urzędu prawa do świadczeń na podstawie art. 114 ust. 1 tej ustawy i wstrzymania ich wypłaty na podstawie art. 134 ust. 1 pkt 4. Błędne przyznanie prawa do renty, mimo niespełniania warunków do jej nabycia, nie pozwala na ochronę tego prawa z powołaniem się na art. 2 Konstytucji RP. Zasada trwałości prawomocnych decyzji ustalających (deklaratoryjnych) prawa do emerytury nie obejmuje przypadków, w których okazało się, że prawo to nie istniało, co potwierdził także Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 lutego 2012 r. w sprawie K 5/11 (OTK-A 2012 nr 2, poz. 16), dostrzegłszy w utrzymywaniu wadliwej decyzji przyznającej prawo do świadczenia aspekt naruszenia zasady równości i sprawiedliwości.

2.2. Sprawy o rentę z tytułu niezdolności do pracy.

W wyroku z dnia 19 marca 2014 r., **I UK 334/13**, Sąd Najwyższy wskazał, że ustalenie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy następuje na podstawie stanu prawnego obowiązującego w dniu spełnienia wszystkich warunków wymaganych do nabycia tego prawa (art. 100 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach), a nie według stanu prawnego z późniejszej daty złożenia wniosku rentowego, od której zależy początek (miesiąc) wypłaty ustalonego świadczenia (art. 129 ust. 1 tej ustawy). Zmiany stanu prawnego po dacie spełnienia ustawowych warunków wymaganych do nabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy nie mają wpływu na uprawnienia rentowe powstałe z mocy prawa przed dokonaniem tych zmian, niezależnie od tego, kiedy uprawniony złożył wniosek rentowy.

Do okresu całkowitej niezdolności do pracy, o którym mowa w art. 68 ust. 1 pkt 3 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych nie wlicza się okresów częściowej niezdolności do pracy lub naruszenia sprawności organizmu, które powodowały i poprzedzały powstanie całkowitej niezdolności do pracy. Oddalając skargę kasacyjną wnioskodawcy wyrokiem z dnia 4 listopada 2014 r., **III UK 29/14**, Sąd Najwyższy wskazał, że z art. 68 ust. 1 pkt 3 ustawy jednoznacznie wynika, iż dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione mają prawo do renty rodzinnej, jeżeli stały się całkowicie niezdolne do pracy oraz do samodzielnej egzystencji lub całkowicie niezdolne do pracy w okresie do ukończenia 16 lat lub do ukończenia nauki w szkole, jeżeli przekroczyły 16 lat życia, jednak nie później niż do osiągnięcia 25 lat życia. Ani wykładnia semantyczna ani funkcjonalna tego przepisu nie pozwala na ustalenie daty początkowej powstania niezdolności do pracy w pierwszym dniu powstania częściowej niezdolności do pracy lub w okresie takiego naruszenia sprawności organizmu, które z czasem doprowadziło do powstania całkowitej niezdolności do pracy.

W wyroku z dnia 14 stycznia 2014 r., **II UK 222/13** przyjęto natomiast, że przy ustalaniu uprawnień do renty z tytułu niezdolności do pracy, uwzględnieniu (i to wyłącznie przy ustalaniu uprawnień do świadczenia) - jako tzw. okresy uzupełniające, traktowane jak okresy składkowe, podlegają tylko okresy ubezpieczenia społecznego rolników, za które opłacono składki, jeżeli ustalone okresy składkowe i nieskładkowe są krótsze od okresu wymaganego do przyznania renty, w zakresie niezbędnym do uzupełnienia tego okresu (art. 10 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2 ustawy o emeryturach i

rentach). Przepis art. 10 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach pozwala na uzupełnienie okresów składkowych i nieskładkowych, decydujących o ocenie uprawnień emerytalnych ustalanych na podstawie przepisów tej ustawy (art. 5-7), okresami składkowymi rolniczego ubezpieczenia społecznego, prowadzenia lub pracy w gospodarstwie rolnym, do rozmiaru najbliższego (kolejnego) stażu okresów składkowych i nieskładkowych w zakresie wymaganym i koniecznym do nabycia uprawnień emerytalnych. Oznacza to, że jeżeli okresy składkowe lub nieskładkowe nie przekraczają 15 lat, to możliwe jest ich uzupełnienie okresami wskazanymi w art. 10 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach jedynie w celu nabycia prawa do tzw. niepełnej emerytury na podstawie art. 28 tej ustawy. Natomiast, jeżeli okresy składkowe lub nieskładkowe przekraczają 15 lat, to możliwe jest ich uzupełnienie okresami, o jakich mowa w art. 10 ust. 1 ustawy, dla nabycia pełnych uprawnień emerytalnych (np. na podstawie art. 27 lub art. 29 ustawy).

2.3. Sprawy o rentę rodzinną.

W sprawie **I UK 391/13** - wyrok z dnia 17 kwietnia 2014 r., - Sąd Najwyższy wskazał, że konkubinaty nie wyłącza wspólności małżeńskiej jako przesłanki prawa do renty rodzinnej (art. 70 ust. 3 ustawy emerytalnej). Mąż, który mieszka oddzielnie, lecz do dnia śmierci realizuje powinność pomocy finansowej na rzecz żony, płynącą z troski o jej potrzeby i wykazuje poszanowanie przynajmniej majątkowych obowiązków małżeńskich, pozostaje we wspólności z małżonką, którego opuścił.

Warto też odnotować stanowisko zawarte w wyroku z dnia 7 października 2014 r., **I UK 52/14**, w którym przyjęto, że wcześniejszy prawomocny wyrok negatywnie osądzający sprawę o rentę z tytułu niezdolności do pracy nie zawsze stanowi niepodważalną przeszkodę w ustaleniu prawa do innego świadczenia rentowego - renty rodzinnej, uzależnionej od stanu całkowitej niezdolności do pracy, jeżeli skarżący pobiera rentę socjalną, która przysługuje po ustaleniu całkowitej niezdolnej do pracy w dzieciństwie z powodu naruszenia sprawności organizmu przed ukończeniem 18. roku życia (art. 4 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej, jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 982 ze zm.).

2.4. Sprawy o jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy oraz o zasiłek chorobowy i macierzyński.

Oceny, czy wypadek nastąpił w związku z wykonywaną pracą, dotyczył wyrok z dnia 5 marca 2014 r., **II UK 354/13**. Sąd Najwyższy uznał w nim, że nie stanowi wypadku przy pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych wypadek, jakiemu uległ pracownik w czasie meczu piłkarskiego zorganizowanego przez pracodawcę, biorąc w nim udział dobrowolnie, poza zakresem obowiązków wynikających z umowy o pracę. W ocenie Sądu Najwyższego mimo, że mecz piłkarski, w trakcie którego miało miejsce oceniane zdarzenie, odbywał się w godzinach, w których ubezpieczony zwykle wykonywał pracę, jednak na czas udziału w zorganizowanych przez pracodawcę rozgrywkach piłkarskich, biorący w nim udział pracownicy zostali zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, brak podstaw do kwalifikowania udziału pracowników w turnieju jako świadczenia przez nich pracy. W tych warunkach Sąd Najwyższy nie znalazł podstaw do odstąpienia w aktualnym stanie prawnym od przyjętego w dotychczasowym orzecznictwie, ukształtowanym jeszcze na gruncie ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. Nr 20, poz. 105), stanowiska, że wypadek, jakiemu uległ pracownik w czasie meczu piłkarskiego, zorganizowanego przez pracodawcę, biorąc w nim udział dobrowolnie, poza zakresem obowiązków wynikających z umowy o pracę, będąc na czas meczu zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy, nie stanowi wypadku przy pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 1979 r., III PR 30/79, OSNC 1979 nr 11, poz. 227; z dnia 28 marca 2001 r., II UKN 290/00, OSNP 2002 nr 24, poz. 602).

W sprawie o podleganie ubezpieczeniu wypadkowemu, wyrokiem z dnia 5 sierpnia 2014 r., **I UK 448/13**, Sąd Najwyższy uznał, że kierowcy pracujący na tzw. zlecenie podlegali przed 1 stycznia 2010 r. ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Sens zatrudnienia kierowcy na zlecenie polega na tym, że zleca mu się zadanie, a ściślej pokonanie określonej trasy. Nie można uznać, że wówczas jego ubezpieczenie wypadkowe może być wyłączone. Wobec treści art. 12 ust. 3 ustawy systemowej nie mogło być sporu, że kierowca podlegał ubezpieczeniu wypadkowemu, gdy wykonywał pracę w

siedzibie zleceniodawcy. Jeżeli wykonywał zleconą mu pracę poza siedzibą ale w miejscu prowadzenia działalności zleceniodawcy, to wówczas podlegał ubezpieczeniu wypadkowemu. Uzasadnienie ubezpieczenia wypadkowego wynika z możliwości wystąpienia nagłego zdarzenia związanego z wykonywaną pracą, czyli wypadku, w tym przypadku wypadku przy wykonywaniu zlecenia. Przed zmianą przepisu art. 12 (1 stycznia 2010 r.) istniało podmiotowe wyłączenie z ubezpieczenia wypadkowego niektórych osób bezpośrednio w samym przepisie (art. 12 ust. 2 i 2a). Wyłączenie to wynikało z braku ryzyka wypadku. Wśród osób wyłączonych nie było kierowców, dla których ryzyko wypadków jest niemałe. Rozważany problem określenia ochrony wypadkowej nie występował na gruncie poprzedniej ustawy z dnia 19 grudnia 1975 r. o ubezpieczeniu społecznym osób wykonujących prace na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia (jednolity tekst: Dz.U. z 1995 r. Nr 65, poz. 333 ze zm.). W ocenie Sądu Najwyższego, z czasowego „rozchwiania” tej regulacji nie wynika, że praca kierowcy wykonującego zlecenie nie była objęta ubezpieczeniem wypadkowym przed 1 stycznia 2010 r.

W wyroku z dnia 6 sierpnia 2014 r., **II UK 518/13** Sąd Najwyższy wskazał, że przyczyną zewnętrzną zdarzenia (art. 3 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych), pozwalającą (po spełnieniu pozostałych przesłanek) na jego kwalifikowanie jako wypadku przy pracy, jest niezapewnienie przez pracodawcę należytej opieki medycznej pracownikowi, zwłaszcza w czasie podróży służbowej, także wówczas gdy nie było to związane z zawinieniem pracodawcy.

Świadczenia z ubezpieczenia chorobowego, o którym stanowi art. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, regulowane w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, przysługują z tytułu spełnienia się ryzyka czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub innymi przeszkodami biologicznymi przewidzianymi w ustawie, wywołującymi niemożność wykonywania zatrudnienia lub uzyskiwania dochodu z własnej działalności. Z art. 6 tej ustawy wynika, że prawo do zasiłku chorobowego przysługuje z tytułu niezdolności do pracy powstałej w czasie trwania ubezpieczenia, co oznacza, że zasiłek chorobowy ma zastąpić utracony zarobek uzyskiwany z działalności objętej tytułem ubezpieczenia, jako równoważnik opłacanej składki. Stosownie do art. 7 ustawy, prawo do tego zasiłku przysługuje również – wyjątkowo – osobie, która stała się niezdolna do pracy

po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, pod warunkiem jednak, że niezdolność do pracy była długotrwała (trwająca co najmniej 30 dni) i powstała nie później niż w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia lub w ciągu 3 miesięcy w wypadku choroby, której objawy ujawniają się po dłuższym czasie.

W wyroku z dnia 5 sierpnia 2014 r., **I UK 5/14**, Sąd Najwyższy przyjął, że sędzia po wygaśnięciu stosunku służbowego ma prawo do zasiłku chorobowego na zasadach określonych w art. 7 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Nieuprawnione jest zapatrywanie, że przepis ten nie ma zastosowania w sprawie, bo sędzia do ustania stosunku służbowego nie podlegał ubezpieczeniu chorobowemu. Był on jednak pracownikiem, a pracownicy podlegają ubezpieczeniu chorobowemu z mocy ustawy (art. 11 ust. 1 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Wskazane wyżej wyłączenie sędziów z systemu ubezpieczenia społecznego, w tym chorobowego, miało uzasadnienie ustrojowe i odejście sędziego ze służby nie może pogarszać jego sytuacji jako pracownika w ubezpieczeniach społecznych tak powszechnych jako emerytalne i rentowe, zatem również chorobowe.

W dniu 18 listopada 2014 r., zapadł wyrok w sprawie **II UK 52/14**, dotyczący wysokości zasiłku macierzyńskiego w związku z przysposobieniem dziecka, przez osobę podlegającą dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Sąd Najwyższy wskazał w uzasadnieniu wyroku, że w art. 29 ust. 1 ustawy o świadczeniach w razie choroby i macierzyństwa posłużono się nieznanym w kodeksie rodzinnym i opiekuńczym pojęciem „przyjęcie dziecka na wychowanie”. Pojęcie to jest swoistym pojęciem prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy, którego sformułowanie w ustawie o świadczeniach w razie choroby i macierzyństwa musi być interpretowane w sposób obowiązujący w tym systemie, bez nadawania innej treści normatywnej niż określeniu temu nadają przepisy z zakresu ubezpieczeń społecznych, zaś w orzecznictwie pojęcie „przyjęcie dziecka na wychowanie” rozumiane jest jako faktyczne sprawowanie opieki nad dzieckiem, a więc jako stałe sprawowanie pieczy nad dzieckiem, polegające na opiece nad nim, przekazywaniu mu wiedzy, zapewnieniu rozwoju fizycznego i psychicznego oraz doprowadzeniu do samodzielności.

Analizując to pojęcie użyte w art. 183 § 1 k.p., przewidującym prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego dla pracownika, który przyjął dziecko na wychowanie i złożył wniosek o wszczęcie postępowania w sprawie jego

przysposobienia, Sąd Najwyższy – przez analogię do użytego w art. 69 ustawy o emeryturach i rentach, stanowiącym o warunkach uprawniających dzieci do renty rodzinnej, pojęcia „przyjęcie dzieci na wychowanie i utrzymanie” – uznał, że nie można mieć wątpliwości, iż przyjęcie na wychowanie nie jest równoznaczne z formalnym ustanowieniem opieki, za czym przemawia zwłaszcza dbałość o dobro dziecka, tj. zagwarantowanie mu faktycznej opieki. Chwilę przyjęcia dziecka na wychowanie jako warunku prawa do zasiłku chorobowego określa się przez ustalenie podjęcia się rzeczywistej opieki nad dzieckiem, niezależnie od późniejszego jego przysposobienia.

Wysokości zasiłku macierzyńskiego (przy ubezpieczeniu dobrowolnym) dotyczył wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., **II UK 56/14**. Sąd Najwyższy przypomniał w nim, że stosownie do art. 48 ust. 1 ustawy zasiłkowej, zasiłek oblicza się od kwoty przychodu osiągniętego z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej, przy czym skoro ubezpieczenie chorobowe osób prowadzących działalność gospodarczą jest ubezpieczeniem dobrowolnym, za podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego (w zależności od czasu, który upływa od chwili zgłoszenia do tego ubezpieczenia do chwili ziszczenia się ryzyka ubezpieczenia i powstania prawa do świadczeń) przyjmuje się albo przychód z 12 miesięcy ubezpieczenia (art. 48 ust. 1), albo przychód osiągnięty w okresie krótszym, jeżeli przesłanka prawa do świadczeń wypełniła się przed upływem 12 miesięcy prowadzenia działalności (art. 36 ust. 2 w związku z art. 48 ust. 2 i art. 52 ustawy o świadczeniach w razie choroby i macierzyństwa). W każdym z tych wypadków podstawę wymiaru zasiłku stanowi przychód osiągnięty za pełne miesiące kalendarzowe, czyli zadeklarowana kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe po odliczeniu kwoty określonej w tym przepisie (art. 18 ust. 8 i art. 18a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Wysokość zasiłku macierzyńskiego zależna jest od wysokości zadeklarowanej kwoty stanowiącej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe - co do zasady przez okres 12 miesięcy poprzedzających nabycie prawa do zasiłku, chyba że do chwili urodzenia dziecka ubezpieczenie dobrowolne trwa krócej niż 12 miesięcy. Reguły te, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z dnia 28 sierpnia 2012 r., **II UK 34/12** (OSNP 2013 nr 15-16, poz. 184), nie są odpowiednie wobec ubezpieczonych, których prawo do świadczeń powstało w pierwszym miesiącu po przystąpieniu do ubezpieczenia i którzy przebyli w

ubezpieczeniu chorobowym okres krótszy od miesiąca. Znajdują się oni w sytuacji, w której nie jest możliwe odwołanie się do jakiegokolwiek okresu ubezpieczenia określonego w art. 36 ust. 2 w związku z art. 48 ust. 2 i 47 ustawy o świadczeniach w razie choroby i macierzyństwa. W takim wypadku, dla ubezpieczonych, dla których określono najniższą podstawę wymiaru składek, wyliczenie zasiłku następuje od kwoty zastępczej stanowiącej najniższą podstawę wymiaru składki za miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku, po odliczeniach, o których mowa w art. 3 pkt 4. Taką zasadę przewidziano w art. 49 ustawy, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 grudnia 2013 r., w wypadku, w którym niezdolność do pracy powstała w pierwszym miesiącu kalendarzowym ubezpieczenia chorobowego, a po zmianie ustawą z dnia 21 czerwca 2013 r. (Dz.U., poz. 996), gdy niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego.

2.5. Sprawy o świadczenie rehabilitacyjne.

Obywatel Rzeczypospolitej Polskiej, który podlegał wyłącznie ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia w innym państwie Unii Europejskiej (Republice Czeskiej) oraz wyczerpał ustalone i wypłacone przez instytucje właściwe tego Państwa świadczenia pieniężne z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, nie nabywa prawa do uregulowanego w polskim porządku prawnym świadczenia rehabilitacyjnego - tak w wyroku z dnia 21 maja 2014 r., **I UK 428/13**. Uchylając zaskarżony wyrok na skutek skargi kasacyjnej organu rentowego, Sąd Najwyższy wskazał, że ubezpieczony podlegał zgodnie z art. 11 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (We) Nr 883/2004 ustawodawstwu tylko jednego Państwa Członkowskiego, którym był właściwy i jedyny porządek prawny tego Państwa (Republiki Czeskiej), na obszarze którego wykonywał pracę najemną (art. 11 ust. 3a - *lex loci laboris*) w momencie wystąpienia ryzyka ubezpieczeniowego (niezdolności do pracy wskutek drogowego urazu powypadkowego). Według zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w momencie zdarzenia, objętego ochroną ubezpieczeniową jednego tylko porządku prawnego - Państwa wykonywania pracy - ubezpieczony nie był pracownikiem zatrudnionym na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej (art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Tymczasem świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości

określonych w polskiej ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przysługują jedynie osobom objętym ubezpieczeniem społecznym określonym w ustawie systemowej (art. 1 ust. 1 ustawy). Zasada równego traktowania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych w prawie wspólnotowym nie uzasadnia przyznawania świadczeń pieniężnych na podstawie dwóch różnych krajowych porządków prawa ubezpieczeń społecznych, w tym przyznania po wykorzystaniu korzystniejszego, bo dłuższego, 380 dniowego okresu zasiłkowego (pobierania zasiłku chorobowego) z tytułu ubezpieczenia w państwie wykonywania pracy (Republice Czeskiej), dodatkowo świadczenia rehabilitacyjnego w państwie miejsca zamieszkania (w Polsce) już dlatego, że osoba ubezpieczona z tytułu wykonywania pracy najemnej może podlegać ochronie prawnej ustawodawstwa jednego tylko Państwa Członkowskiego.

2.6. Sprawy o objęcie ubezpieczeniem społecznym.

W roku objętym sprawozdaniem, odnotowano – podobnie jak w poprzednich latach - dosyć dużą liczbę spraw dotyczących różnych zagadnień związanych z objęciem ubezpieczeniem społecznym (w tym pracowniczym).

Decyzja organu rentowego o objęciu ubezpieczeniem społecznym ma charakter deklaratoryjny, stwierdzając jedynie, że taki obowiązek, albo uprawnienie (przy ubezpieczeniu dobrowolnym) wynika z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa. Jeżeli więc decyzja o objęciu określonym tytułem ubezpieczenia społecznego narusza prawo (art. 156 § 1 pkt 2 k.p.a.), istnieje podstawa prawna do stwierdzenia jej nieważności (art. 83a ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) i wydania decyzji zgodnej z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa ubezpieczeń społecznych - tak w wyroku z dnia 6 sierpnia 2014 r., **II UK 523/13**.

Problematyki umów o dzieło (jako umów nieobjętych obowiązkiem składkowym) dotyczyły liczne wyroki w sprawach, w których uczelnie wyższe zawierały umowy o przeprowadzenie cyklu bliżej niesprecyzowanych wykładów z dziedziny wiedzy, których tematy pozostawiono do uznania wykładowcy. Oddalając skargi kasacyjne wnioskodawców, Sąd Najwyższy wskazywał, że w przypadku umowy o dzieło autorskie w postaci utworu naukowego (wykładu) przedmiotowo

istotnym jej elementem jest jego zakres, którego wskazanie nie może się ograniczać do danej dziedziny nauki. Tak bowiem szeroko ujęty przedmiot umowy uniemożliwia jego identyfikację wśród innych utworów intelektualnych dotyczących tego samego zakresu. Istotą wykładu jako dzieła autorskiego jest jego treść zawierająca przekaz określonej myśli intelektualnej twórcy, której granice wytycza z góry zamówiony temat. Skoro w momencie zawierania umowy temat wykładu jest nieznan, to nie jest możliwy do uchwycenia (zidentyfikowania) jej rezultat. Nie stanowi zatem umowy o dzieło umowa o przeprowadzenie cyklu bliżej niesprecyzowanych wykładów z danej dziedziny wiedzy, których tematy pozostawiono do uznania wykładowcy, bowiem wskazuje to, że zamawiający nie jest zainteresowany określonym dziełem (utworem) intelektualnym o indywidualnym charakterze w rozumieniu przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, ale przekazywaniem odbiorcom wykładu wiedzy z danej dyscypliny. W takiej zaś sytuacji przyjąć należy, że zainteresowani zostali zobowiązani do przekazywania wiedzy w formie cyklu wykładów z danych dziedzin nauki w okresach wynikających z konkretnych umów. Taka zaś forma prowadzenia zajęć edukacyjnych nie przesądza ich wykonywania w ramach umowy o dzieło, bowiem jest także zwykle stosowana przez osoby nauczające na podstawie umowy o pracę czy umowy o świadczenie usług. Z tak określonego celu umowy - edukacja uczniów - nie mógł wynikać obiektywnie osiągalny i pewny rezultat. Chodziło więc o wykonanie określonej czynności (szeregu powtarzających się czynności) bez względu na to, jaki rezultat czynność ta przyniesie. Zatem przedmiotem umów była określona czynność (czynności), a nie jej wynik, co przesądzało o ich kwalifikacji jako umów starannego działania - umów o świadczenie usług - art. 750 k.c. W takim wypadku, jak orzekł Sąd Najwyższy np. w wyrokach z dnia 4 czerwca 2014 r., **II UK 543/13** oraz **II UK 420/13**, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który stwierdza podleganie ubezpieczeniu społecznemu, może - bez względu na nazwę umowy i jej postanowienia wskazujące na charakter stosunku prawnego, którym strony zamierzały się poddać - ustalić rzeczywisty jego charakter i istnienie tytułu ubezpieczenia.

W wyroku z dnia 10 czerwca 2014 r., **II UK 464/13**, Sąd Najwyższy uznał, że w decyzji wydawanej z urzędu po postępowaniu kontrolnym Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie musi deklarować obowiązku ubezpieczenia, lecz obowiązek ten konkretyzuje przez ustalenie wysokości należnych i nieuiszczonych składek ubezpieczeniowych (art. 83 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Skarżący

Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej podniósł, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych przedwcześnie podwyższył podstawę wymiaru składek obciążających płatnika o kwoty przychodu uzyskanego przez jego pracowników z umów zlecenia zawartych z innym podmiotem, przed objęciem ich obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalno-rentowym, chorobowym i wypadkowym tak, jak pracowników. Sąd Najwyższy oddalając skargę kasacyjną wskazał, że zasady podlegania określonemu rodzajowi ubezpieczeń społecznych wynikają z przepisów o charakterze bezwzględnie obowiązującym, kreujących stosunek prawny ubezpieczenia społecznego z mocy samego prawa i według stanu prawnego z chwili powstania obowiązku ubezpieczenia. Na podstawie art. 83 ust. 1 ustawy systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje między innymi w przedmiocie zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, przebiegu ubezpieczeń, ustalania wymiaru składek i ich poboru, ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz wymiaru świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Podleganie ubezpieczeniom społecznym następuje *ex lege* i nie jest konieczna decyzja stwierdzająca ten fakt prawny, a jeżeli została wydana, ma charakter wyłącznie deklaratoryjny.

Natomiast określenie przez strony umowy zlecenia rażąco niskiego wynagrodzenia za wykonywane czynności (50 zł miesięcznie), niemającego przymiotu wynagrodzenia godziwego, narusza zasady współżycia społecznego, w tym: zasadę równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zasadę solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasadę ochrony interesów i nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadę nieuprawnionego nieuszczipiania środków funduszu ubezpieczeń społecznych oraz elementarne zasady uczciwego obrotu prawnego (art. 58 § 2 k.c.) i nie powoduje objęcia ubezpieczeniem społecznym – por. wyrok z dnia 18 marca 2014 r., **II UK 374/13**. W uzasadnieniu wyroku wskazano, że chociaż, stosownie do art. 353¹ k.c., strony mają możliwość wyboru rodzaju łączącego je stosunku prawnego, to nie oznacza to jednak dowolności. Przywołany przepis wprost wymaga, aby treść umowy nie sprzeciwiała się naturze danego stosunku prawnego, jego społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu i ustawie. Ocenie czynności prawnej z punktu widzenia zasad ogólnych podlega zarówno jej treść, jak i cel czynności prawnej. Jeżeli okaże się ona sprzeczna z ustawą albo z zasadami współżycia społecznego, albo jeżeli ma na celu obejście prawa, jest ona nieważna (art. 58 § 1 i 2 k.c.). W sprawie nie ustalono okoliczności, pozwalających zakwestionować fakt wykonywania zawartej umowy, niemniej jednak nie jest wątpliwe, że wykonywane w

jej ramach czynności w istocie nie były opłacane, a ustalone wynagrodzenie było rażąco niskie. Przepisy prawa nie formułują i nie żądają dla uznania ważności umowy zlecenia wskazania określonej wysokości wynagrodzenia w przeciwieństwie do np. umów o pracę nakładczą, nie oznacza to jednak, że uzyskiwane umówione wynagrodzenie, nie ma znaczenia przy ocenie ważności takiej umowy.

Problematyki objęcia ubezpieczeniem społecznym dotyczył także wyrok z dnia 4 czerwca 2014 r., **II UK 565/13**. Sąd Najwyższy wskazał w nim, że agencja pracy tymczasowej delegująca zatrudnianych pracowników do pracy za granicą może być uznana za pracodawcę zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, czyli w rozumieniu przepisów rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) z 29 kwietnia 2004 r., nr 883/2004, oraz z 16 września 2009 r., nr 987/2009, dotyczącego wykonywania rozporządzenia nr 883/2004 w sprawie koordynacji zabezpieczenia społecznego - art. 14 ust. 2, jeżeli wymagany obrót z prowadzonej działalności, osiągany w kraju delegowania osiąga poziom 25% całego jej obrotu.

W licznych wyrokach Sądu Najwyższego, w których podłożem były decyzje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w przedmiocie odmowy wydania płatnikowi zaświadczenia A1 potwierdzającego, że jego pracownicy w okresie wykonywania pracy na terytorium Francji podlegali polskiemu ubezpieczeniu społecznemu, wyrażony został pogląd, że podmiot delegujący zatrudnianych pracowników do pracy za granicą może być co do zasady uznany za pracodawcę zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności w kraju, w którym ma swoją siedzibę i z którego deleguje pracowników za granicę, jeżeli prowadzi w tym kraju działalność inną niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym i jeżeli osiąga w nim obrót na poziomie 25% całego swego obrotu.

2.7. Składki na ubezpieczenia społeczne.

Sankcji podwyższenia stopy procentowej składek na ubezpieczenie wypadkowe dotyczył wyrok z dnia 6 lutego 2014 r., **I UK 318/13**, w sprawie z odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, podwyższającej o 100% stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe dla płatnika składek Spółki z o.o. na wniosek inspektora Państwowej Inspekcji Pracy z powodu rażącego

naruszenia przez spółkę przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Sąd Najwyższy orzekł, że rażącym naruszeniem przepisów BHP w rozumieniu art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. jest takie naruszenie, które stwarza bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracowników. Skoro w protokole przeprowadzonej kontroli nie stwierdzono wystąpienia sytuacji, by którykolwiek pracownik, posiadający przeciwwskazania do wykonywania określonej pracy, został do niej faktycznie skierowany przez kierownika wbrew tym przeciwwskazaniom, nie można stwierdzić bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracownika. Sam fakt nieinformowania kierownika o przeciwwskazaniach do pracy oraz nieinformowania pracowników o zagrożeniach w miejscu pracy takiego bezpośredniego zagrożenia nie stanowi. Również sam brak oceny ryzyka zawodowego związanego z pracą wykonywaną przez pracowników niepełnosprawnych nie powoduje bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia tych pracowników rozumianego jako niebezpieczeństwo nieuniknione lub co najmniej wysoce prawdopodobne w dającej się przewidzieć przyszłości. Skoro zatem żadne ze stwierdzonych w trakcie kontroli naruszeń przepisów bhp, nie było zagrożeniem powodującym nieuniknione lub co najmniej wysoce prawdopodobne, graniczące z automatyzmem, bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, naruszeń tych nie można uznać za rażące.

W sprawie **I UK 323/13**, w wyroku z dnia 13 lutego 2014 r., Sąd Najwyższy przyjął, że umowa, na podstawie której lekarz wykonuje swój zawód polegający na udzielaniu świadczeń zdrowotnych (art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodzie lekarza i lekarza dentystry; jednolity tekst: Dz.U. z 2011 r. Nr 277, poz. 1634 ze zm.) nie może być utożsamiana z umową o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych przez Narodowy Fundusz Zdrowia (art. 132 ust. 1 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych) ani z zawieraną w jej ramach umową o zamówienie na świadczenia zdrowotne (art. 133 tej ustawy w związku z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej; jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał także, że art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie narusza art. 51 ust. 1 i art. 84 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Sprawa dotyczyła odwołania szpitala specjalistycznego („płatnika”) i lekarza („ubezpieczonego”) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, stwierdzającej, że płatnik powinien wliczyć do podstawy

wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne ubezpieczonego kwoty przychodu uzyskane przez z niego na skutek realizacji umowy zlecenia zawartej ze spółką z o.o. („podwykonawcą”). Sąd Najwyższy w pełni akceptując prezentowany we wcześniejszym orzecznictwie pogląd, że w świetle art. 8 ust. 2a ustawy systemowej pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy o dzieło zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy (por. uchwałę z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 46 oraz wyrok z dnia 11 maja 2012 r., I UK 5/12, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 117), wskazał z powołaniem się na orzecznictwo, że teza ta jest aktualna także w stosunku do pracowników wykonujących taką pracę na podstawie umowy zlecenia.

Z kolei w sprawie z odwołania stacji ratownictwa medycznego - samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o wydanie pisemnej interpretacji przepisów prawnych, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lipca 2014 r., **III UK 192/13**, wskazał, że w aktualnym stanie prawnym samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej nie są przedsiębiorcami w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, ponieważ taki status prawny wykluczają przepisy ustawy o działalności leczniczej. W stanie faktycznym rozpatrzonej sprawy, wnioskodawca złożył w trybie art. 10 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 672 ze zm., wniosek o wydanie pisemnej interpretacji przepisów dotyczących obowiązku odprowadzania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych za pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnych lub o szczególnym charakterze oraz wyjaśnienia, czy za pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w warunkach o szczególnym charakterze na stanowisku kierowców karet pogotowia, będących w okresie wypowiedzenia umowy o pracę bez świadczenia pracy, należy odprowadzać składki na FEP, a tym samym czy okres nieświadczenia pracy w okresie dokonanego wypowiedzenia zostanie zaliczony im do okresu pracy o szczególnym charakterze, uprawniającego pracownika do przejścia na emeryturę pomostową. Organ rentowy odmówił wydania interpretacji w tej sprawie, argumentując, że wnioskodawca nie ma statusu przedsiębiorcy, a jego wniosek może być załatwiony „w zwykłym trybie administracyjnym”. Sąd Najwyższy oddalając skargę kasacyjną wnioskodawcy wskazał, że przepisów ustawy o swobodzie działalności nie można interpretować w oderwaniu od przepisów ustawy z

dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 217 ze zm.), która w art. 2 ust. 1 pkt 4 wymienia i ustawowo określa podmiot leczniczy niebędący przedsiębiorcą, którym jest podmiot leczniczy wymieniony w art. 4 ust. 1 pkt 2 i 3, tj. samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej (pkt 2) oraz jednostki budżetowe, posiadające w strukturze organizacyjnej ambulatorium, ambulatorium z izbą chorych lub lekarza, o którym mowa w art. 55 ust. 2a ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Wyklucza to zakwalifikowanie podmiotu leczniczego działającego w formie samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej do kategorii przedsiębiorców w rozumieniu przepisów o swobodzie działalności gospodarczej.

W wyroku z dnia 18 listopada 2014 r., **II UK 559/13**, przyjęto – podzielając stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w analogicznych sprawach w roku ubiegłym (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2013 r., II UK 78/13, OSNP 2014 nr 8, poz. 120 i z dnia 10 października 2013 r., II UK 104/13, niepubl.), że potwierdzenie okoliczności wykonywania pracy za granicą na podstawie czasowego oddelegowania wyklucza możliwość zakwalifikowania tej sytuacji jako podróży służbowej. W rezultacie, pracownik skierowany do wykonywania pracy na terytorium innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej w rozumieniu art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia Rady (EWG) Nr 1408/71 nie przebywa w zagranicznej podróży służbowej (art. 77⁵ § 1 k.p.).

Odnosząc się zaś do zasad ustalania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne Sąd Najwyższy wywiódł, że zasada ta polega na odniesieniu się do wysokości bazowej, którą - zgodnie z art. 18 ustawy systemowej - stanowi przychód zdefiniowany w art. 4 pkt 9 ustawy jako przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Podstawy wymiaru składek nie stanowią pewne rodzaje przychodów, które - na podstawie upoważnienia z art. 21 ustawy o systemie zostały określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.), które wyłączyło - w § 2 ust. 1 pkt 15 - z podstawy wymiaru składek przychody w postaci diet i innych należności z tytułu podróży służbowej pracownika - do wysokości określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej

jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, a w § 2 ust. 1 pkt 16 część wynagrodzenia pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców w wysokości równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, z tym zastrzeżeniem, że tak ustalony miesięczny przychód tych osób stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy od kwoty przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Wyraźnie zróżnicowany i odmiennie uregulowany jest więc obowiązek składkowy odnośnie do dwu grup pracowników wykonujących pracę poza umówionym miejscem świadczenia pracy. Rozróżnienie to jest istotne, gdyż wskazane wypłaty pokrywają inne potrzeby pracowników odbywających podróż służbową, a inne pracowników zatrudnionych za granicą w polskich zakładach pracy. W związku z tym w § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia ujęte są diety i inne należności z tytułu podróży służbowej, a w § 2 ust. 1 pkt 16 tylko część wynagrodzenia, która ma odpowiadać równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu. Jednocześnie Sąd Najwyższy uznał, że z przepisu § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r. wynika, że nie stanowi podstawy wymiaru składek: „część wynagrodzenia pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, z wyłączeniem osób wymienionych w art. 18 ust. 12 ustawy - w wysokości równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, z tym zastrzeżeniem, że tak ustalony miesięczny przychód tych osób stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy od kwoty przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy”. Z przepisu tego wynika, że od podstawy wymiaru składek odlicza się wskazaną wyżej część wynagrodzenia (zasada) i że nie stosuje się tego odliczenia w przypadku, gdy po tak dokonanym odliczeniu miesięczny przychód stanowiący podstawę wymiaru składek okaże się być

niższy od kwoty przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy systemowej (wyjątek).

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

W wyroku z dnia 18 marca 2014 r., **II UK 372/13**, Sąd Najwyższy wskazał, że rezygnacja z hipoteki przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na rzecz sprzedaży nieruchomości przez dłużnika bez takiego obciążania nie oznacza przyczynienia się wierzyciela do bezskuteczności egzekucji składek w rozumieniu art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej. Nie można oceniać braku egzekucji w kategoriach zaniechania i przyczynienia się wierzyciela dla zmniejszenia zaspokojenia. Nieuprawnione jest odwoływanie się do przyczynienia się jako przesłanki odpowiedzialności rozumianej tak jak w przypadku odpowiedzialności członków zarządu spółki na podstawie prawa handlowego (art. 298 k.h., art. 299 k.s.h.), gdyż odpowiedzialność członków zarządu za składki na podstawie art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej w związku z art. 31 i 32 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie jest z nią tożsama.

Natomiast w wyroku z dnia 30 września 2014 r., **III UK 201/13**, Sąd Najwyższy orzekł, że członek zarządu uwalnia się od odpowiedzialności, gdy we właściwym czasie zgłoszono wniosek o ogłoszenie upadłości (nie ma znaczenia kto jest jego inicjatorem) albo gdy w tym czasie niezgłoszenie takiego wniosku nastąpiło bez jego winy.

2.9. Świadczenia nienależne.

Zgodnie ze stanowiskiem zawartym w wyroku z dnia 19 lutego 2014 r., **I UK 331/13**, jeżeli ubezpieczony otrzymał świadczenie rehabilitacyjne, choć był uprawniony do zasiłku przedemerytalnego, to nienależnie pobrane świadczenie stanowi różnicę tego świadczenia i zasiłku (18 ust. 7 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa i art. 84 ust. 2 ustawy systemowej ubezpieczeń społecznych).

Natomiast w wyroku z dnia 13 lutego 2014 r., **II UK 296/13**, Sąd Najwyższy wskazał, że zgłoszenie do ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu podjęcia działalności

gospodarczej dokonane przez emeryta legitymującego się wiekiem emerytalnym wynikającym z art. 27 ustawy o emeryturach i rentach, pobierającego rentę z ubezpieczenia wypadkowego w zbiegu z emeryturą, stanowi powiadomienie organu rentowego o zajściu okoliczności powodujących ustanie prawa do świadczeń w zbiegu. Zawiadomienie może mieć w zasadzie dowolną formę oraz treść, a tym samym może być zarówno osobnym dokumentem, jak i może wynikać z treści innych składanych przez ubezpieczonych (prowadzących działalność gospodarczą) w organie rentowym dokumentów.

Istotne rozważania zawarte zostały w wyroku z dnia 9 października 2014 r., **II BU 1/14**, w sprawie dotyczącym ustalenia przychodu, który uzasadnia zmniejszenie albo zawieszenie pobieranego świadczenia. Wskazano w nich m.in., że dla ustalenia składników przychodu osiąganego przez pracownika z tytułu pracy, podlegającego składce ubezpieczeniowej, podstawowe znaczenie mają art. 138 i 104 ustawy o emeryturach i rentach w związku z art. 4 ust. 9 ustawy systemowej, a także przepisy rozporządzenia z dnia 22 lipca 1992 r. w sprawie szczegółowych zasad zawieszania lub zmniejszania emerytur i rent (Dz.U. Nr 58, poz. 290 ze zm.) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Rozważając je Sąd Najwyższy wskazał ogólnie, że prawo do emerytury ulega zawieszeniu lub zmniejszeniu, w razie osiągnięcia przychodu z tytułu działalności podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, tym zaś jest przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu m.in. wynagrodzenia za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy oraz uposażenie z tytułu służby. Z kolei podstawą wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne są (fizycznie) otrzymane - wypłacone środki pieniężne, stąd przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne istotne jest czy powstał przychód z tytułu stosunku pracy, a więc czy nastąpiła wypłata należności lub jej postawienie do dyspozycji ubezpieczonego. Z powyższego wynika, że wynagrodzenie za pracę będzie dla pracownika przychodem tego roku podatkowego, w którym zostało otrzymane, choćby nawet dotyczyło ono roku poprzedniego.

W okolicznościach sprawy kluczowe znaczenie miało określenie charakteru prawnego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W ocenie Sądu ma on charakter wynagrodzenia za pracę, wypłacanego po ustaniu

zatrudnienia, co oznacza, że wynagrodzenie za urlop, a także ekwiwalent wypłacony pracownikowi z tytułu należnego i niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, stanowi przychód podlegający obowiązkowi składkowemu, a więc wpływa na przychód pracownika, powodujący zawieszenie lub zmniejszenie świadczenia. Fakt, że ekwiwalent za niewykorzystany urlop obejmował w okolicznościach sprawy również należności za lata poprzedzające datę przyznania świadczenia nie ma znaczenia prawnego. Co prawda według przepisu § 1 ust. 4 rozporządzenia z dnia 22 lipca 1992 r., dochód wypłacony z tytułu pracy (służby), wykonywanej przed miesiącem, od którego ustalono prawo do emerytury lub renty, nie ma wpływu na zawieszenie ani na zmniejszenie świadczeń, niemniej jednak skoro ekwiwalent za urlop wypłacany jest po ustaniu stosunku pracy, okoliczność, że obejmował on - w sprawie - należności z tego tytułu za okresy poprzedzające przyznanie świadczenia, nie ma znaczenia dla ustalenia że wystąpiły okoliczności powodujące zawieszenie lub zmniejszenie emerytury i renty.

W wyroku z dnia 14 października 2014 r., **II UK 34/14**, Sąd Najwyższy wskazał, że uiszczenie określonej kwoty tytułem składek przez inny podmiot niż płatnik i nie z rachunku płatnika, nie jest nadpłatą w znaczeniu art. 24 ust. 6a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 72 § 1 ustawy - Ordynacja podatkowa. Takie świadczenie może być uznane za nienależne w ujęciu cywilnoprawnym. W orzecznictwie nie jest kwestionowany pogląd, że wszelkie należności wpłacone przez płatnika tytułem składek na ubezpieczenie społeczne na konto płatnika, pozostają należnościami składkowymi ze stosunku ubezpieczenia społecznego niezależnie od tego, czy zostały uiszczone w zawyżonej wysokości lub bez ważnego tytułu. Nie nabywają one charakteru świadczeń nienależnych w rozumieniu art. 410 k.c. także dlatego, że należności składkowe podlegają na wniosek płatników zwrotowi w trybie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Tak więc nienależnie opłacona przez płatnika składka stanowi instytucję prawa ubezpieczeń społecznych. Zasady postępowania w razie opłacenia nienależnych składek zostały jasno określone w art. 24 ust. 6a - 7 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 24 ust. 6a ustawy, nienależnie opłacone składki podlegają zaliczeniu przez ZUS a zobowiązanie zrealizowane przez osobę trzecią nie jest w ogóle zobowiązaniem podatkowym. Przeniesienie zobowiązania podatkowego w drodze umowy cywilnoprawnej na osobę trzecią nie daje tej osobie tytułu do złożenia wniosku o zwrot nadpłaty. Obowiązki podatkowe, jak i składkowe,

są obowiązkami o charakterze osobistym, wynikającym z ustaw i nie mogą być uchylane przez cywilnoprawne umowy „przenoszące” te obowiązki na osoby trzecie.

2.10. Rozstrzygnięcia w sprawach o charakterze proceduralnym.

Wśród tego typu spraw, warto zwrócić uwagę na stanowisko zajęte w postanowieniu z dnia 8 stycznia 2014 r., **II UZ 62/13**, w którym uznano, że nabywca przedsiębiorstwa lub zorganizowanej części przedsiębiorstwa spółki z o.o. nie jest zainteresowanym w sprawie z odwołania członka zarządu tej spółki od decyzji obciążającej go odpowiedzialnością za zaległości składkowe spółki.

Z powyższym wiąże się kwestia dopuszczalności interwencji ubocznej w tego typu sprawach. W wyroku z dnia 11 września 2014 r., **II UK 581/13**, Sąd Najwyższy orzekł, że w postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, ze względu na uregulowania zawarte w art. 477¹¹ k.p.c., interwencja uboczna jest bezprzedmiotowa, bowiem ochronę sfery prawnej osoby, w którą może wkroczyć zapadłe w tym procesie orzeczenie, zapewnia jej udział w postępowaniu w charakterze zainteresowanego.

W postanowieniu z dnia 19 lutego 2014 r., **II UZ 74/13** Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że spełnieniem wymagania formalnego wskazanego w przepisie art. 398⁴ § 3 zdanie pierwsze k.p.c., jest samo oznaczenie wartości przedmiotu zaskarżenia, nawet gdy jest ono błędne, z tym, że sąd dokonujący kontroli dopuszczalności skargi może, po sprawdzeniu tej wartości stosownie do art. 25 k.p.c., odrzucić ją jako niedopuszczalną z powodu zbyt niskiej wartości przedmiotu zaskarżenia (art. 398⁶ § 2 lub 3 k.p.c.). Innymi słowy wezwanie strony do uzupełnienia braku skargi kasacyjnej w trybie art. 398⁶ § 1 k.p.c. jest dopuszczalne tylko w razie niewskazania przez nią wartości przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną i tylko w takiej sytuacji może wystąpić brak formalny skargi, podlegający usunięciu w tym trybie.

W dniu 4 listopada 2014 r. zapadło postanowienie w sprawie **II UO 1/14**, której przedmiotem było wznowienie postępowania zakończonego wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2009 r., w sprawie **II UK 256/08**. W sprawie tej (dotyczącej prawa do renty rodzinnej), Sąd Najwyższy podzielił stanowisko organu rentowego, uchylił orzeczenie sądu drugiej instancji i zmienił wyrok sądu okręgowego oddalając odwołanie wnioskodawczyni, przyjmując, że małżonka rozwiedziona ma prawo do renty rodzinnej, jeżeli oprócz spełnienia warunków określonych w art. 70

ust. 1 lub 2 ustawy emerytalnej, miała w dniu śmierci męża prawo do alimentów z jego strony ustalone wyrokiem lub ugodą sądową, zaś fakt wspólnego zamieszkiwania byłych małżonków, aż do śmierci jednego z nich, nie ma znaczenia prawnego. Wnioskodawczyni skierowała do Sądu Najwyższego skargę o wznowienie postępowania w powyższej sprawie, powołując się na art. 401¹ k.p.c. i wskazała na niekonstytucyjność art. 70 ust. 3 ustawy o emeryturach i rentach, który stanowił podstawę rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, stwierdzonej wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 maja 2014 r. (sygn. akt SK 61/13).

Rozpoznając skargę, Sąd Najwyższy uznał, że co do zasady nie jest adresatem tego nadzwyczajnego środka odwoławczego, zwłaszcza gdy się zważy, że od dnia 6 lutego 2005 r. (por. ustawę z dnia 22 grudnia 2004 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych - Dz.U. z 2005 r. Nr 13, poz. 98), Sąd Najwyższy nie jest sądem najwyższej (trzeciej) instancji, orzeka poza tokiem instancji, rozpoznając nadzwyczajne środki zaskarżenia prawomocnych wyroków. Sąd Najwyższy jest właściwy do wznowienia postępowania w enumeratywnie wskazanych wypadkach - gdy tylko on stosował przepis uznany za niekonstytucyjny oraz gdy tylko przed tym Sądem doszło do nieważności postępowania, a z przyczyn restytucyjnych, gdy przejął sprawę do merytorycznego rozpoznania na podstawie art. 390 k.p.c. albo gdy rozpoznając skargę kasacyjną orzekał merytorycznie co do istoty sprawy inaczej niż sąd drugiej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2012 r., III UO 4/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 215). Stanowisko to należy uzupełnić stwierdzeniem, że w sytuacji, gdy Sąd Najwyższy orzekał reformatoryjnie na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c., należy go traktować w świetle art. 405 k.p.c. jako „sąd, który wydał zaskarżone orzeczenie”, co uzasadnia uznanie właściwości Sądu Najwyższego w rozumieniu przepisu art. 412 § 4 k.p.c.

Co do *meritum*, zwrócono uwagę, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 13 maja 2014 r., SK 61/13, OTK-A 2014 nr 5, poz. 52 orzekł, że art. 70 ust. 3 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie, w jakim uprawnienie małżonki rozwiedzionej do uzyskania renty rodzinnej uzależnia od wymogu posiadania w dniu śmierci męża prawa do alimentów z jego strony, ustalonych wyłącznie wyrokiem lub ugodą sądową, jest niezgodny z art. 67 ust. 1 w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Analiza sentencji orzeczenia daje prawo sądzić, że art. 70 ust. 3 ustawy emerytalnej jest jedynie

zakresowo niekonstytucyjny. Stan taki dotyczy wyłącznie warunku legitymowania się przez małżonkę rozwiedzioną prawem do alimentów ustalonym wyrokiem lub ugodą sądową. Trybunał nie zakwestionował, że przesłanką otrzymania renty rodzinnej po byłym małżonku jest ustalenie alimentów z jego strony. W uzasadnieniu wyroku wskazał, że cechą istotną (relewantną) - zgodnie z art. 70 ust. 3 ustawy emerytalnej - jest to, że małżonka rozwiedziona „miała w dniu śmierci męża prawo do alimentów z jego strony”. W takiej sytuacji znajdują się zarówno byłe małżonki, które mają takie prawo ustalone wyrokiem lub ugodą sądową, jak również były małżonki, które otrzymywały alimenty od zmarłego w ramach dobrowolnego wywiązywania się przez niego z obowiązku alimentacyjnego, o którym mowa w art. 60 § 1 k.r.o. Nie można natomiast powiedzieć, że małżonki rozwiedzione, które nie podjęły żadnych działań zmierzających do wyegzekwowania przysługujących im alimentów od byłego małżonka, niezależnie od tego, czy na podstawie porozumienia stron czy na drodze sądowej, mają prawo do alimentów w rozumieniu art. 70 ust. 3 ustawy emerytalnej. W wypadku tych osób nie nastąpiła bowiem konkretyzacja abstrakcyjnego prawa do alimentów przysługującego *ex lege*, a zatem nie można uznać, że ich prawo do alimentów jest prawem „ustalonym”, tak jak tego wymaga art. 70 ust. 3 ustawy emerytalnej.

V. Orzeczenia w pozostałych sprawach.

1. Sprawy wyborcze.

W 2014 r. Sąd Najwyższy w składzie całej Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych dwukrotnie podejmował uchwały w sprawach wyborczych. Mianowicie, w dniu 7 sierpnia 2014 r. w sprawie **III SW 68/14** (Dz.U. 2014, poz. 1166) stwierdził ważność wyborów do Parlamentu Europejskiego przeprowadzonych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 25 maja 2014 r. Natomiast w dniu 6 listopada 2014 r. w sprawie **III SW 69/14** (Dz.U. 2014, poz. 1605) stwierdził ważność wyborów uzupełniających do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej, przeprowadzonych w dniu 7 września 2014 r. w województwie mazowieckim w okręgu wyborczym nr 47, w województwie śląskim w okręgu wyborczym nr 73 oraz w województwie świętokrzyskim w okręgu wyborczym nr 82.

Jeśli chodzi o wybory uzupełniające do Senatu RP, to do Sądu Najwyższego nie wpłynął żaden protest wyborczy przeciwko ważności wyborów ani przeciwko ważności wyboru senatora. Natomiast w przypadku wyborów do Parlamentu Europejskiego Sąd Najwyższy w składach trzyosobowych rozpoznał 64 protesty wyborcze. W odniesieniu do 13 protestów wydano opinie, że protesty są uzasadnione w całości lub części, lecz stwierdzone naruszenia prawa nie miały wpływu na wynik wyborów. Co do 7 protestów uznano je za nieuzasadnione z powodu nieudowodnienia zarzutów lub nietrafnej interpretacji przepisów Kodeksu wyborczego. Co do jednego protestu został zarządzony zwrot na podstawie art. 130 § 2 k.p.c. wobec nieusunięcia w wyznaczonym terminie braku polegającego na złożeniu protestu w formie elektronicznej (bez podpisu). Nadto, Sąd Najwyższy pozostawił bez dalszego biegu 43 protesty, w tym jeden protest przeciwko wyborowi konkretnego posła. Pozostawienie protestów bez dalszego biegu było spowodowane w szczególności ich złożeniem przed lub po terminie, złożeniem protestu przez nieuprawniony podmiot lub złożeniem w sprawie (umieszczenia w spisie wyborców), co do której w Kodeksie wyborczym przewidziano możliwość wniesienia przed dniem głosowania skargi lub odwołania do sądu lub do Państwowej Komisji Wyborczej, nieprzedstawieniem dowodów na zarzut będący nieweryfikowalnym przypuszczeniem oraz niepowołaniem zarzutów mieszczących się w zakresie przedmiotowym protestu wyborczego (art. 82 § 1 Kodeksu wyborczego). W szczególności Sąd Najwyższy pozostawił bez dalszego biegu 5 protestów wyborców powołujących się na uniemożliwienie im wzięcia udziału w wyborach poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej (pozbawienie czynnego prawa wyborczego) na skutek wprowadzenia w błąd co do właściwego obwodu głosowania za granicą oraz zaniechania polskich władz utworzenia we Lwowie obwodowej komisji wyborczej. W sprawach tych ustalono, że w wyborach został utworzony na Ukrainie tylko jeden obwód głosowania w Kijowie, a informacje o utworzeniu obwodów głosowania za granicą były dostępne na stronach internetowych Państwowej Komisji Wyborczej, Ministerstwa Spraw Zagranicznych oraz Ambasady RP w Kijowie, z którymi protestujący nie zapoznali się.

Z rozstrzygnięć podjętych w sprawach protestów można zwrócić uwagę na postanowienie z dnia 10 czerwca 2014 r., **III SW 31/14** (LEX nr 1480171), w którym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że nieoficjalne cząstkowe wyniki wyborów, nie mają żadnego znaczenia prawnego, zatem ich konfrontowanie z wynikami oficjalnymi,

podanymi przez Państwową Komisję Wyborczą, nie może być uzasadnioną podstawą zarzutów protestu wyborczego. W postanowieniu z dnia 17 czerwca 2014 r., **III SW 19/14** (niepubl.) Sąd Najwyższy stwierdził z kolei, że pozbawienie praw publicznych obowiązuje od uprawomocnienia się orzeczenia, co oznacza, że skazany nie korzysta z czynnego prawa wyborczego w czasie odbywania kary pozbawienia wolności. Zdaniem Sądu Najwyższego, nie stanowi podstawy protestu naruszenie zakazu agitacji wyborczej w okresie od zakończenia kampanii wyborczej do zakończenia głosowania, gdyż nie jest przestępstwem, lecz wykroczeniem przeciwko wyborom, o którym mowa w art. 82 § 1 pkt 1 Kodeksu wyborczego (postanowienie z dnia 17 czerwca 2014 r., **III SW 20/14**, niepubl.) oraz że podejrzenie rzekomego popełnienia przestępstwa przez osobę wybraną w wyborach, które nie dotyczy dopuszczenia się przez nią przestępstwa przeciwko wyborom, nie mieści się w zakresie przedmiotowym protestu wyborczego (postanowienie z dnia 1 lipca 2014 r., **III SW 14/14**, niepubl.). Nadto przyjęto, że wydanie karty do głosowania innej osobie i umożliwienie jej oddania głosu, równoznaczne z pozbawieniem możliwości zrealizowania prawa wyborczego przez wyborcę, którego nazwisko było umieszczone na liście osób uprawnionych do udziału w głosowaniu w tym obwodzie, stanowi naruszenie art. 10 § 1 Kodeksu wyborczego (postanowienie z dnia 17 czerwca 2014 r., **III SW 7/14**, LEX nr 1480190).

W 2014 r. Sąd Najwyższy w składach siedmioosobowych rozpoznał dwie sprawy, w których wniesiono skargi na uchwały Państwowej Komisji Wyborczej w przedmiocie odrzucenia sprawozdania finansowego komitetu wyborczego. W obu przypadkach skargi oddalono (postanowienia z dnia 5 listopada 2014 r., **III SW 70/14** oraz **III SW 72/14**, niepubl.).

Nadto w 2014 r. Sąd Najwyższy w sprawach wyborczych wydał kilka orzeczeń odnoszących się do problematyki proceduralnej. Po raz kolejny zwrócono uwagę, że wszelkie orzeczenia Sądu Najwyższego w sprawach wyborczych, posiadają przymiot ostateczności i nie podlegają zaskarżeniu. W związku z tym nie jest dopuszczalne zażalenie na postanowienie Sądu Najwyższego o pozostawieniu protestu wyborczego bez dalszego biegu (postanowienie z dnia 27 sierpnia 2014 r., **III SO 6/14**, LEX nr 1504920). Skoro zaś postanowienie Sądu Najwyższego odrzucające skargę na odmowę przyjęcia zawiadomienia o utworzeniu komitetu wyborczego jest ostateczne, to z tej przyczyny wniosek o przywrócenie terminu do jego zaskarżenia jest bezprzedmiotowy (postanowienie z dnia 7 maja 2014 r., **III SO 5/14**, niepubl.).

Sąd Najwyższy nie rozpoznawał protestów wyborczych w wyborach samorządowych, gdyż w tych sprawach właściwe są sądy okręgowe (którym przekazano protesty złożone do Sądu Najwyższego). Warto też odnotować, że zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2014 r., **III SW 2/14** (niepubl.) przepisy ustawy z dnia 15 września 2000 r. o referendum lokalnym nie tylko nie dopuszczają możliwości zaskarżania postanowień „wpadkowych” wydawanych w sprawach referendalnych do sądu wyższej instancji, ale też nie przewidują możliwości składania nadzwyczajnych środków zaskarżenia od prawomocnych orzeczeń wydawanych przez sądy apelacyjne w postępowaniach w przedmiocie protestów referendalnych.

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

Spośród orzeczeń Sądu Najwyższego wydanych w 2014 r. w sprawach z zakresu ochrony konkurencji i konsumentów należy wskazać na pierwszym miejscu wyrok z dnia 12 lutego 2014 r., **III SK 18/13** (LEX nr 1448753), zgodnie z którym stosowanie przez innego przedsiębiorcę postanowienia wpisanego do rejestru, o którym mowa w art. 479⁴⁵ § 2 k.p.c. nie jest zachowaniem bezprawnym w rozumieniu art. 479⁴³ k.p.c. w związku z art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów i w konsekwencji nie jest praktyką naruszającą zbiorowe interesy konsumentów, o której mowa w art. 24 ust. 2 pkt 1 tej ustawy.

W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy wywiódł, że w przypadku porozumień ograniczających konkurencję, które nie są wykonywane, termin z art. 93 ustawy z dnia 15 grudnia 2000 r. o ochronie konkurencji i konsumentów rozpoczyna swój bieg z chwilą zawarcia porozumienia (wyrok z dnia 20 lutego 2014 r., **III SK 26/13**, LEX nr 1448754).

Problematyce oceny reklamy w kontekście praktyki rynkowej dotyczy wyrok z dnia 4 marca 2014 r., **III SK 34/13** (LEX nr 1463897), w którym stwierdzono, że uznaniu reklamy za nieuczciwą praktykę rynkową nie stoi na przeszkodzie możliwość otrzymania przez konsumenta w punkcie sprzedaży wyjaśnienia co do faktycznej treści przekazu reklamowego. Według Sądu Najwyższego, ocena niebezpieczeństwa wprowadzenia w błąd przez reklamę dokonywana jest z punktu widzenia

przeciętnego adresata reklamy, którego cechy ustala się na podstawie identyfikacji grupy docelowej przekazu.

Z kolei w wyroku z dnia 8 maja 2014 r., **III SK 45/13** (LEX nr 1482417) wyrażono stanowisko, że wzorzec przeciętnego konsumenta towarów sprzedawanych w marketach budowlanych, który dokonuje reklamacji zakupionego towaru, powinien być zrekonstruowany w oparciu o ogólne cechy przeciętnego konsumenta z art. 2 pkt 8 ustawy z dnia 23 sierpnia 2007 r. o przeciwdziałaniu nieuczciwym praktykom rynkowym; ten rodzaj konsumentów nie należy bowiem do kategorii przynależnej do grupy szczególnie podatnej na praktykę rynkową ze względów społecznych, kulturowych bądź językowych.

W innym orzeczeniu dotyczącym prawa ochrony konkurencji Sąd Najwyższy stwierdził, że w przypadku wertykalnych porozumień ograniczających konkurencję z udziałem wielu przedsiębiorców, zasada równego traktowania nie wymaga bezwzględnie, by kary pieniężne wymierzano członkom sieci dystrybucji na jednakowym poziomie odpowiadającym określonemu procentowi przychodów ze sprzedaży (wyrok z dnia 15 maja 2014 r., **III SK 44/13**, LEX nr 1459203).

Kwestii ustalenia relacji pomiędzy polskim a unijnym prawem ochrony konkurencji dotyczy wyrok z dnia 15 maja 2014 r., **III SK 54/13** (LEX nr 1477447). Przyjęto w nim, że sądy krajowe - w zakresie, w jakim stosują równolegle przepisy krajowego i unijnego prawa ochrony konkurencji - nie są formalnie związane wytycznymi Komisji Europejskiej w sprawie metody ustalania grzywien nakładanych na mocy art. 23 ust. 2 lit. a rozporządzenia 1/03. Z tej przyczyny polski sąd orzekający w sprawie z odwołania od decyzji Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów sprawuje pełną merytoryczną kontrolę nad wymiarem kary pieniężnej, zatem nie jest bezwzględnie związany praktyką organu antymonopolowego i wypracowanym u niego sposobem dochodzenia do ustalenia wysokości kary pieniężnej.

Według Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 27 sierpnia 2014 r., **III SK 83/13**, niepubl.), uznaniu za „uciążliwy i przynoszący nieuzasadnione korzyści” może podlegać tylko taki warunek umowy, który jest ważny. Przewidzianą w art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów sankcją cywilnoprawną z tytułu nadużycia pozycji dominującej przez zachowania wyczerpujące znamiona praktyki z art. 9 ust. 2 pkt 6 tej ustawy jest sankcja nieważności. Skoro czynności prawne stanowiące przejaw praktyki ograniczającej

konkurencję dotknięte są sankcją nieważności, to należy przyjąć, że czynności te muszą być „pierwotnie” ważne.

W wyroku z dnia 27 sierpnia 2014 r., **III SK 80/13** (niepubl.) Sąd Najwyższy wywiódł, że przedmiot sprawy sądowej wszczętej z odwołania od decyzji Prezesa UOKiK wyznacza z jednej strony odwołanie przedsiębiorcy a z drugiej treść decyzji organu ochrony konsumentów. Skoro przedsiębiorcy zarzucono naruszenie art. 24 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów przez „utrudnianie wykonywania konsumentom prawa do wypowiedzenia umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych [...] przez wprowadzanie w błąd co do możliwości i sposobu realizacji tego prawa”, to sąd orzekający w sprawie z odwołania od decyzji dotyczącej tego rodzaju praktyki, może zmienić kwalifikację prawną tego zachowania dokonaną przez Prezesa UOKiK, ewentualnie stwierdzić, że przedsiębiorca dopuścił się praktyki naruszającej zbiorowe interesy konsumentów w węższym zakresie niż przyjął to organ ochrony konsumentów. Charakter postępowania odwoławczego nie pozwala natomiast na przypisanie przedsiębiorcy naruszenia zakazów wynikających z ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów przez inne zachowanie niż opisane w sentencji decyzji organu, nawet w ramach tej samej podstawy prawnej. Oznacza to, że gdyby po sprecyzowaniu ustaleń faktycznych okazało się, że przynajmniej niektóre z przypisanych przedsiębiorcy w decyzji Prezesa UOKiK „incydentów” miały miejsce w placówkach należących do przedsiębiorcy, to można mu przypisać naruszenie zbiorowych interesów konsumentów.

W wyroku z dnia 15 października 2014 r., **III SK 61/13** (niepubl.) został wyrażony pogląd, że dla kwalifikacji określonego podmiotu i prowadzonej przez niego działalności jako usługi użyteczności publicznej, podstawowe znaczenie ma ustalenie, czy określona działalność w konkretnych okolicznościach faktycznych służy zaspokajaniu potrzeb ludności (a niejako przy okazji także przedsiębiorców). Występowanie tego czynnika przy kwalifikacji działalności jako wchodzącej w skład użyteczności publicznej, uzasadnia poszerzenie zakresu pojęcia przedsiębiorcy, koniecznością zapewnienia ochrony słabszym uczestnikom rynku (konsumentom), i to takiego rynku, na którym oferowane są towary (usługi) o podstawowym cywilizacyjnie znaczeniu dla ludności. Na takim rynku mechanizm wyboru kontrahenta jest z reguły ograniczony, a ze względów cywilizacyjnych ograniczona jest możliwość reakcji nabywcy w modelowy sposób na spadek jakości świadczonych usług lub wzrost ich cen. Podczas gdy usługi użyteczności publicznej są niewątpliwie

świadczone w interesie publicznym, to nie każda usługa, która jest świadczona przez państwo i podległe mu podmioty (jednostki organizacyjne) w interesie publicznym jest „usługą użyteczności publicznej”. Z tej przyczyny działalność podmiotu, który został ustawowo powołany do zapobiegania zagrożeniom dla ludzi i zwierząt oraz środowiska naturalnego, które mogą powstać w wyniku stosowania nawozów oraz środków wspomagających uprawę roślin, mimo że niewątpliwie służy interesowi publicznemu we wskazanym obszarze ochrony zdrowia i życia ludzi oraz zwierząt, a także ochrony środowiska, to jednak nie nadaje tej działalności charakteru użyteczności publicznej; nie służy bowiem zaspokajaniu potrzeb ludności (społeczeństwa) o charakterze elementarnym dla funkcjonowania w dzisiejszym świecie.

Wśród rozstrzygnięć podejmowanych w sprawach z zakresu regulacji energetyki należy przywołać w pierwszym rzędzie wyrok z dnia 22 maja 2014 r., **III SK 49/13** (LEX nr 1493239), w którym przyjęto, że zgodnie z art. 41 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 1 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, wytwórcy, który w danym okresie nie produkuje energii, nie przysługują środki na pokrycie kosztów osieroconych. Według tezy wyroku z dnia 12 sierpnia 2014 r., **III SK 56/13** (LEX nr 1514739), określenie przez Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki zasad, według których będzie oceniał wykonanie obowiązku z art. 9a ust. 8 Prawa energetycznego za I półrocze 2007 r., kreuje w demokratycznym państwie prawa po stronie podmiotu obciążonego obowiązkiem zagrożonym dolegliwą administracyjną karą pieniężną, godną ochrony „ekspektatywę”, że zachowanie się w sposób odpowiadający wskazówkom sformułowanym przez organ regulacji rynku, nie pociągnie za sobą negatywnych dla przedsiębiorcy konsekwencji. Za uznaniem takiego oczekiwania za godne ochrony przemawia dodatkowo neutralność deklaracji Prezesa URE z punktu widzenia celów obowiązku z art. 9a ust. 8 Prawa energetycznego.

Problematyki nakładania kar na przedsiębiorców energetycznych dotyczyły między innymi wyroki z dnia 24 września 2014 r., **III SK 59/13** i z dnia 15 października 2014 r., **III SK 47/13** (niepubl.). W pierwszym z nich Sąd Najwyższy orzekł, że przy wymierzaniu kary na podstawie art. 56 ust. 1 pkt 1a w związku z art. 9a ust. 8 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne (w brzmieniu sprzed daty wejścia w życie ustawy nowelizującej z dnia 12 stycznia 2007 r.), za

niewykonanie obowiązku zakupu energii elektrycznej wytworzonej w skojarzeniu z wytwarzaniem ciepła w przyłączonych do sieci źródłach energii znajdujących się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w I półroczu 2007 r., należy uwzględnić szczególne okoliczności faktyczne i prawne, wynikające z ustawowych modyfikacji zasad zakupu energii w tym okresie.

Natomiast w drugim z wymienionych wyroków stwierdzono, że art. 56 ust. 6a Prawa energetycznego uprawnia Prezesa URE do odstąpienia od wymierzenia kary pieniężnej, przy czym działający na jego podstawie Prezes URE może jedynie nie nałożyć w ogóle kary pieniężnej na przedsiębiorcę (odstąpić od jej wymierzenia). Wskazany przepis nie daje natomiast podstawy do miarkowania wysokości kary pieniężnej przez obniżenie jej wysokości. Dodatkowo Sąd Najwyższy podkreślił, że przy rozstrzyganiu o tym, czy naruszenie obowiązku, o którym mowa w art. 9a ust. 8 Prawa energetycznego można uznać za czyn o znikomym stopniu szkodliwości, zasadne jest odwołanie się do sposobu weryfikacji tego stopnia wypracowanego w prawie karnym, skoro prawodawca posłużył się w art. 56 ust. 6a Prawa energetycznego instytucją prawa karnego, z uwagi na represyjny charakter kar pieniężnych przewidzianych w art. 56 Prawa energetycznego.

Charakterowi prawnemu obowiązku zawarcia umowy o przyłączenie do sieci energetycznej poświęcony był wyrok z dnia 8 maja 2014 r., **III SK 46/13** (LEX nr 1482418). Przyjęto w nim, że obowiązek zawarcia umowy o przyłączenie do sieci energetycznej ma charakter złożony (publiczno- i prywatnoprawny), przy czym obowiązek ten nie ma charakteru bezwarunkowego; aktualizuje się wówczas, gdy istnieją techniczne i ekonomiczne warunki przyłączenia do sieci oraz gdy podmiot żądający przyłączenia do sieci spełnia warunki przyłączenia do sieci. Roszczenie o zawarcie takiej umowy przysługuje w konsekwencji nie każdemu podmiotowi, który chce się przyłączyć do sieci, a tylko takiemu, który spełnia warunki przyłączenia do sieci oraz tylko dla takiej instalacji, dla której istnieją techniczne i ekonomiczne warunki przyłączenia. Zdaniem Sądu Najwyższego, warunki przyłączenia do sieci energetycznej nie są źródłem cywilnoprawnego obowiązku zawarcia umowy przyłączeniowej, a przez to nie kreują po stronie podmiotu, który takie warunki otrzymał, wiarygodności względem przedsiębiorstwa sieciowego. Wskutek ich wydania nie dochodzi do powstania węzła obligacyjnego między podmiotem ubiegającym się o przyłączenie do sieci a przedsiębiorstwem sieciowym.

W 2014 r. Sąd Najwyższy wydał kilka orzeczeń dotyczących problematyki Prawa telekomunikacyjnego. I tak w wyroku z dnia 12 lutego 2014 r., **III SK 17/13** (LEX nr 1438728) uznał, że na podstawie art. 15 pkt 2, art. 16 ust. 1 i art. 18 tego Prawa w związku z art. 7 ust. 3 dyrektywy 2002/21/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 marca 2002 r. w sprawie wspólnych regulacyjnych sieci i usług łączności elektronicznej, nie ma potrzeby przedstawiania projektu decyzji do ponownej konsultacji w ramach postępowania konsultacyjnego lub konsolidacyjnego, jeżeli krajowy organ regulacyjny zmienia swoją decyzję, dostosowując ją do opinii, sugestii lub zastrzeżeń właściwych organów unijnych lub podmiotów krajowych. Zmiana uzasadnienia decyzji implikuje obligatoryjne ponowienie konsultacji jedynie w przypadku zmiany w stosunku do projektu najbardziej istotnych kwestii zawartych w uzasadnieniu decyzji. Prezes Urzędu Komunikacji Elektronicznej nie jest przy tym związany nadesłanymi opiniami lub zastrzeżeniami.

W wyroku z dnia 27 sierpnia 2014 r., **III SK 76/13** (niepubl.) wyrażono stanowisko, iż skuteczna realizacja bezpłatnych połączeń do numeru alarmowego 112, powinna być zapewniona również w przypadku świadczenia usług stacjonarnych z wykorzystaniem sieci mobilnej.

Ochrony przedsiębiorców telekomunikacyjnych przed skutkami wprowadzenia nowych, bardziej restrykcyjnych przepisów z zakresu prowadzenia działalności telekomunikacyjnej dotyczy wyrok z dnia 8 października 2014 r., **III SK 85/13** (niepubl.), w którym przyjęto, że art. 10 ust. 2 i 3 dyrektywy 2002/20 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 marca 2002 r. w sprawie zezwoleń na udostępnianie sieci i usługi łączności elektronicznej w nowym, bardziej restrykcyjnym brzmieniu, nie może implikować zmiany dotychczasowej wykładni przepisów krajowych na niekorzyść przedsiębiorcy telekomunikacyjnego w zakresie decyzji Prezesa Urzędu Komunikacji Elektronicznej wydanej przed wejściem w życie nowych unormowań dyrektywy.

Na zakończenie prezentacji orzeczeń w sprawach z zakresu regulacji telekomunikacji należy powołać wyrok z dnia 4 marca 2014 r., **III SK 35/13** (LEX nr 1463898), który dotyczy problematyki stosowania art. 316 k.p.c. w tych sprawach. Według Sądu Najwyższego, wymieniony przepis ma zastosowanie wówczas, gdy zmiana stanu faktycznego i prawnego po wydaniu decyzji Prezesa Urzędu Komunikacji Elektronicznej, jest tak istotna, że bez jej uwzględnienia nie byłoby możliwe wydanie właściwego wyroku. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, w której

dochodzi do depenalizacji czynów zarzucanych przedsiębiorcy w decyzji organu regulacyjnego.

3. Sprawy ze skargi na przewlekłość postępowania.

W sprawach ze skargi na przewlekłość postępowania w roku sprawozdawczym nie wydano orzeczeń, które w sposób istotny modyfikowałyby dotychczasową linię orzecznictwa. Można jednak zwrócić uwagę, że w postanowieniu z dnia 12 lutego 2014 r., **III SPP 3/14** (niepubl.), Sąd Najwyższy stwierdził, że termin dwunastomiesięczny wskazany w art. 14 ustawy z dnia 17 czerwca 2004 r. o skardze na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu przygotowawczym prowadzonym lub nadzorowanym przez prokuratora i postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki dotyczy rozpoznanej wcześniej skargi na przewlekłość postępowania, niezależnie od tego, czy dotyczyła ona postępowania przed sądem pierwszej lub drugiej instancji; wniesienie kolejnej skargi na przewlekłość postępowania po upływie wskazanego terminu jest dopuszczalne zarówno w razie uwzględnienia, jak i nieuwzględnienia wcześniejszej skargi.

W postanowieniu z dnia 24 września 2014 r., **III SPP 205/14** (LEX nr 1522080) Sąd Najwyższy przypomniał, że skarga na przewlekłość postępowania wniesiona po uprawomocnieniu się wyroku jest niedopuszczalna. Uwaga ta odnosi się również do skargi, której przedmiotem jest zwłoka w doręczeniu wyroku sądu drugiej instancji wraz z uzasadnieniem, jak również w rozpoznaniu wniosku o wstrzymanie wykonania wyroku tego sądu.

Istotny - z praktycznego punktu widzenia - pogląd sformułowano w postanowieniu z dnia 24 września 2014 r., **III SPP 206/14** (LEX nr 1522081), według którego sprawność czynności podejmowanych przez sąd w sprawach incydentalnych („wpadkowych”) nie podlega odrębnemu badaniu w trybie ustawy z dnia 17 czerwca 2004 r. Podobnie w postanowieniu z dnia 13 listopada 2014 r., **III SPP 227/14** (niepubl.) wywieziono, że nie jest dopuszczalna skarga na przewlekłość postępowania zażaleniowego przed sądem apelacyjnym w sprawie, która co do jej istoty toczy się przed sądem okręgowym.

W innej sprawie Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, że wyłączna właściwość sądu okręgowego do rozpoznania skargi na przewlekłość postępowania

egzekucyjnego, nie dotyczy skargi na przewlekłość postępowania o nadanie klauzuli wykonalności orzeczeniu sądowemu (postanowienie z dnia 4 listopada 2014 r., **III SPP 223/14**, niepubl.). Pogląd ten został uzasadniony tym, że czynności procesowe sądu polegające na nadaniu klauzuli wykonalności postanowieniu w zakresie kosztów procesu są podejmowane po prawomocnym zakończeniu postępowania w sprawie. Tymczasem skarga na przewlekłość postępowania wniesiona po uprawomocnieniu się wyroku sądu drugiej instancji jest niedopuszczalna. Zdaniem Sądu Najwyższego, postępowanie o nadanie klauzuli wykonalności nie może być identyfikowane ze sprawą egzekucyjną, o której mowa w art. 2 ust. 1 ustawy o skardze na przewlekłość postępowania. Co prawda postępowanie „klauzulowe” łączy się z postępowaniem egzekucyjnym w tym sensie, że bez uzyskania tytułu wykonawczego nie jest możliwe wszczęcie postępowania egzekucyjnego. Nie oznacza to jednak, że postępowanie „klauzulowe” może być uznane za wszczynające sprawę egzekucyjną, w której przysługuje skarga na przewlekłość. Przez „sprawę egzekucyjną” należy więc rozumieć materię załatwianą w postępowaniu egzekucyjnym, czyli przymusowe wykonanie określonego obowiązku, do czego nie może doprowadzić samo nadanie klauzuli wykonalności tytułowi egzekucyjnemu.

4. Sprawy z odwołań sędziów i prokuratorów.

W sprawach zainicjowanych odwołaniami od uchwał Krajowej Rady Sądownictwa w przedmiocie nieprzedstawienia Prezydentowi RP kandydatur na wolne stanowisko sędziowskie, Sąd Najwyższy - podtrzymując dotychczasowy dorobek orzeczniczy - stwierdził między innymi, że skoro jednym z weryfikatorów doświadczenia zawodowego kandydata do objęcia stanowiska sędziego jest kryterium oceny ze studiów i z egzaminu zawodowego, to oceny te stanowią obiektywne kryterium przydatności do zawodu sędziego i powinny być brane - obok innych przesłanek wartościowania kandydata - pod uwagę w procedurze nominacyjnej (wyrok z dnia 14 stycznia 2014 r., **III KRS 237/13**, niepubl.). Kilka orzeczeń dotyczyło problematyki związanej z przebiegiem głosowania nad kandydaturami rozpatrywanymi w procedurze nominacyjnej. Według Sądu Najwyższego, ocenę zgromadzenia ogólnego sędziów uwzględnianą przez zespół Krajowej Rady Sądownictwa opracowujący listę rekomendowanych kandydatów na

wakujące stanowiska, wyraża tylko oddanie głosów członków zgromadzenia ogólnego jednocześnie co do wszystkich kandydatów (wyrok z dnia 20 marca 2014 r., **III KRS 4/14**, niepubl.). W wyroku z dnia 17 lipca 2014 r., **III KRS 28/14** (niepubl.) stwierdzono, że uchwała o przedstawieniu Prezydentowi RP kandydatów z wnioskiem o powołanie do pełnienia urzędu na stanowisku sędziego (o nieprzedstawieniu pozostałych kandydatów) nie musi wskazywać listy kandydatów w kolejności stosowanych przez Radę kryteriów wartościujących. Uzasadnienie uchwały Rady powinno natomiast zawierać szczegółowe przedstawienie okoliczności dotyczących kandydatów, którzy uzyskali poparcie Rady oraz kandydatów rekomendowanych przez zespół Rady, którzy nie uzyskali poparcia Rady *in gremio*, to zaś oznacza, że nie jest konieczne szczegółowe przedstawienie okoliczności dotyczących pozostałych kandydatów, którzy nie uzyskali poparcia Rady. W podobny sposób Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z dnia 17 lipca 2014 r., **III KRS 22/14** (niepubl.), przyjmując, że skoro uchwała Rady jest aktem podejmowanym przez organ kolegialny, to o przedstawieniu (nieprzedstawieniu) określonej kandydatury Prezydentowi RP z wnioskiem o powołanie do pełnienia urzędu sędziego decydują wyniki głosowania i z tej przyczyny niemożliwe jest jednoznaczne ustalenie rzeczywistych intencji głosujących. Ważny pogląd wyartykułowano w wyroku z dnia 22 lipca 2014 r., **III KRS 19/14** (niepubl.), w którym przyjęto, że jeśli ani Przewodniczący Rady, ani zespół członków Rady, ani sama Rada nie stwierdzą w materiałach przedłożonych w postępowaniu nominacyjnym braków uniemożliwiających rozpatrzenie sprawy a zgłoszona kandydatura zostanie poddana przez Radę merytorycznej ocenie, to w późniejszym czasie Rada nie może już kwestionować warunków formalnych zgłoszenia na wakujące stanowisko.

Warto odnotować, że spośród stosunkowo licznych (ponad 60) odwołań od uchwał Krajowej Rady Sądownictwa o nieprzedstawieniu Prezydentowi RP kandydatury na wolne stanowisko sędziowskie, które w 2014 r. były przedmiotem rozpoznania Sądu Najwyższego, dwa odwołania zostały wniesione w sprawach dotyczących obsady dwóch wakujących stanowisk w dwóch różnych Izbach Sądu Najwyższego (wyroki z dnia 29 lipca 2014 r., **III KRS 12/14**, LEX nr 1498816 oraz **III KRS 13/14**, LEX nr 1498817). W obu przypadkach na jedno wolne stanowisko sędziowskie przypadające w danej Izbie zgłosił się tylko jeden kandydat. Krajowa Rada Sądownictwa odmówiła przedstawienia obydwu kandydatur Prezydentowi RP z wnioskiem o ich powołanie do pełnienia urzędu sędziowskiego, mimo że kandydatury

odpowiadały wymaganiom formalnym (określonym przez ustawę o Sądzie Najwyższym) i zostały zaakceptowane przez Zgromadzenie Ogólne Sędziów Sądu Najwyższego. Odwołania od tych uchwał Rady zostały przez Sąd Najwyższy uwzględnione. W uzasadnieniu obydwu rozstrzygnięć Sąd Najwyższy podniósł, że Krajowa Rada Sądownictwa w ramach procedury nominacyjnej jest obowiązana dokonywać oceny także w odniesieniu do jedyne go kandydata wybranego przez Zgromadzenie Ogólne Sędziów Sądu Najwyższego, który zgłosił uczestnictwo w konkursie na wakujące stanowisko sędziowskie w konkretnej Izbie tego Sądu. Rada powinna więc w takim postępowaniu konkursowym kierować się odpowiednio kryteriami określonymi w art. 35 ust. 2 ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa. Sąd Najwyższy zwrócił jednak uwagę, że stanowi naruszenie przepisów prawa materialnego, zastosowanie przez Radę wobec kandydata na stanowisko sędziego Sądu Najwyższego kryteriów legitymowania się doświadczeniem orzecznictwem i znajomością metodyki pracy sędziego w sytuacji, gdy kandydat jest ustawowo zwolniony od ich spełnienia, bowiem podstawą zgłoszenia kandydatury jest legitymowanie się stopniem naukowym doktora habilitowanego nauk prawnych a kandydat był jedynym ubiegającym się o stanowisko sędziego.

Na uwagę zasługuje wyrok z dnia 13 listopada 2014 r. w sprawie **III PO 4/14** (niepubl., wydany ze zdaniem odrębnym). Sąd Najwyższy oddalił nim skargę na decyzję Prokuratora Generalnego odmawiającą uwzględnienia prośby o ponowne powołanie na stanowisko prokuratora prokuratury okręgowej, z jednoczesnym przeniesieniem w stan spoczynku. W sprawie tej były prokurator prokuratury okręgowej, który zrezygnował ze stanowiska w prokuraturze z uwagi na objęcie stanowiska w organach samorządu terytorialnego, przed upływem 9 lat od zrzeczenia się stanowiska wyraził gotowość powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko prokuratorskie i z uwagi na zbliżający się wiek „spoczynkowy” wnioskuje o przeniesienie go w stan spoczynku. Sąd Najwyższy podzielił pogląd wyrażony przez Prokuratora Generalnego w decyzji odmownej, że osiągnięcie wieku „spoczynkowego” przed rozpoznaniem wniosku, oznacza negatywną przesłankę uniemożliwiającą powrót na poprzednio zajmowane stanowisko prokuratora.

5. Samorządy zawodowe.

W 2014 r. rozpoznano pięć spraw, w których kwestionowano zgodność z prawem uchwał podjętych przez organy samorządów zawodowych notariuszy oraz aptekarzy. Rozstrzygnięcie podjęte w wyroku z dnia 20 marca 2014 r., **III ZS 1/14** (niepubl.) dotyczyło skargi Ministra Sprawiedliwości na uchwałę rady izby notarialnej w przedmiocie zmian regulaminu przeprowadzania wizytacji i lustracji kancelarii notarialnych objętych właściwością tej izby. Sąd Najwyższy uchylił zaskarżone przez Ministra postanowienia uchwały, zgodnie z którymi protokół z wizytacji kancelarii powinien zostać sporządzony w ciągu miesiąca od dnia przeprowadzenia czynności wizytacyjnych. Według Sądu Najwyższego, takie postanowienie w oczywisty sposób narusza przepisy Prawa o notariacie, gdyż termin wskazany w uchwale rady izby notarialnej pokrywa się z przewidzianym w art. 44 § 3 Prawa o notariacie terminem do przedstawienia Ministrowi Sprawiedliwości protokołu z wizytacji wraz z informacją o środkach podjętych przez radę w celu usunięcia stwierdzonych uchybień. Tym samym w zaskarżonej uchwale w sposób sprzeczny z prawem wydłużono ustawowy termin zakreślony radzie izby notarialnej na przedstawienie Ministrowi Sprawiedliwości protokołu z wizytacji kancelarii notarialnej.

Problematyki sprawowania przez Ministra Sprawiedliwości nadzoru nad samorządem notarialnym dotyczyły również wyroki z dnia 18 września 2014 r., **III ZS 2/14** oraz **III ZS 3/14** (niepubl.). W pierwszym z nich Sąd Najwyższy - oddalając skargę Ministra na uchwałę zwyczajnego walnego zgromadzenia notariuszy izby notarialnej w sprawie wyrażenia zgody na zawiązanie przez radę izby notarialnej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością - potwierdził uprawnienie walnego zgromadzenia izby notarialnej do wyrażania opinii w każdej sprawie pozostającej w gestii notariatu, wyrażając przy tym pogląd, że Minister Sprawiedliwości nie może kwestionować żadnej opiniodawczej uchwały walnego zgromadzenia. Sąd Najwyższy podkreślił dodatkowo, że podsekretarz stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości, działający z upoważnienia Ministra Sprawiedliwości, jest legitymowany do wniesienia (podpisania) skargi na uchwałę organów samorządu zawodowego.

W drugim wyroku przyjęto, że walne zgromadzenie notariuszy izby notarialnej nie ma ustawowej podstawy do podjęcia uchwały zobowiązującej notariuszy zrzeszonych w danej izbie do ponoszenia świadczeń pieniężnych na jej rzecz. Z tej przyczyny Sąd Najwyższy - podtrzymując zarzuty zgłoszone przez Ministra

Sprawiedliwości - zakwestionował postanowienia uchwały walnego zgromadzenia notariuszy izby notarialnej, które przewidywały sankcję pieniężną (w wysokości odpowiadającej dwukrotności obowiązkowej składki za miesiąc poprzedzający) za nieuzasadnioną nieobecność notariusza na zgromadzeniu notariuszy izby lub na szkoleniu.

Dwa wyroki z dnia 12 lutego 2014 r., **III ZS 14/13** oraz **III ZS 15/13** (niepubl.) dotyczyły samorządu aptekarskiego. Sąd Najwyższy, podzielając w nich stanowisko Ministra Zdrowia, zakwestionował legalność postanowień uchwał rad okręgowych izb aptekarskich, zgodnie z którymi kierownicy aptek zostali zobowiązani do „natychmiastowego zaprzestania prowadzenia programów lojalnościowych” i poinformowania rady w wyznaczonym terminie o nieprowadzeniu takich programów lub o ich zaprzestaniu pod rygorem zawiadomienia okręgowego rzecznika odpowiedzialności zawodowej o podejrzeniu popełnienia deliktu dyscyplinarnego przez kierownika apteki. Sąd Najwyższy potwierdził tym samym dotychczasowe orzecznictwo, zgodnie z którym podejmowanie przez organy samorządu zawodowego uchwał wskazujących, jakiego rodzaju zachowania członków tego samorządu są sprzeczne z zasadami etyki przyjętymi dla danego zawodu, stanowi naruszenie kompetencji organu, któremu ustawodawca przyznał wprost uprawnienie do opracowania i uchwalenia takich zasad (w samorządzie aptekarskim Krajowego Zjazdu Aptekarzy). Sąd Najwyższy wyraził przy tym pogląd, że ustawowe kompetencje wojewódzkiego inspektora nadzoru farmaceutycznego w zakresie sprawowania nadzoru nad przestrzeganiem zakazu reklamy aptek, nie wykluczają możliwości podejmowania działań dotyczących reklamowania aptek przez organy samorządu zawodowego wykonujące zadania publiczne.

6. Inne sprawy publiczne.

W tym przedmiocie należy przywołać wyrok z dnia 3 grudnia 2014 r., **III SO 8/14** (niepubl.) wydany w sprawie o udostępnienie informacji publicznej. Orzeczenie to zapadło w następstwie rozpoznania skargi kasacyjnej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wnioskującej o udostępnienie informacji publicznej, której powództwo zostało oddalone. W stanie faktycznym sprawy spółka - na podstawie przepisów o dostępie do informacji publicznej - domagała się od Skarbu Państwa - Ministra Finansów umożliwienia wglądu do „pracy konkursowej” (a także wykonania

odpisu tej pracy) przedstawionej przez konsorcjum dwóch spółek prawa handlowego w ramach konkursu ogłoszonego przez Ministerstwo Finansów na opracowanie koncepcji transformacji działania administracji podatkowej w ramach Programu e-Podatki. Minister Finansów odmówił spełnienia tego żądania, powołując się na klauzulę poufności z umowy podpisanej między Skarbem Państwa-Ministrem Finansów a konsorcjum. W związku z odmową udzielenia informacji publicznej wnioskująca spółka wniosła przeciwko Skarbowi Państwa-Ministrowi Finansów pozew w trybie art. 22 ustawy o udostępnienie informacji publicznej (przepis ten aktualnie nie obowiązuje, ale w sprawie miał zastosowanie). Podstawą oddalenia skargi kasacyjnej przez Sąd Najwyższy (poprzednio prawomocnego oddalenia powództwa) było przyjęcie, że opracowane przez wykonawcę pracy konkursowej (konsorcjum) na potrzeby zamówienia opis funkcjonalny systemu, opis techniczny, zastosowana metodologia, know-how wykonawcy, wykaz sprzętu i licencji zastosowanych do budowy systemu w ramach oferowanego rozwiązania oraz sposób kalkulacji ceny ofertowej, stanowią informację, która korzysta z ochrony prawnej na podstawie przepisów ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, wobec czego te elementy zawarte w pracy konkursowej stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa, w stosunku do której istnieje możliwość ograniczenia prawa do informacji publicznej w rozumieniu art. 5 ust. 2 ustawy o dostępie do informacji publicznej.

7. Sprawy przed Kolegium Arbitrażu Społecznego.

W 2014 r. nie została rozpoznana żadna sprawa z tego zakresu.

VI. Wnioski końcowe.

1. Ze smutkiem należy odnotować dotychczasową bezskuteczność postulowania podniesienia wysokości kwoty wartości przedmiotu zaskarżenia wyznaczającej dopuszczalność skargi kasacyjnej w sprawach z zakresu prawa pracy i z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Obecna wysokość – dziesięć tysięcy złotych została ustalona w 2000 r. W owym czasie najniższe wynagrodzenie pracowników wynosiło (od 1 marca 2000 r.) 700 zł. Od 1 stycznia 2015 r. wynosi ono 1.750 zł. Gdy zważy się na sposób

obliczania wartości przedmiotu sporu (i zaskarżenia) według art. 23¹ k.p.c. , który co do zasady odnosi się do sumy wynagrodzenia za okres roku, skarga kasacyjna stała się dopuszczalna we wszystkich sprawach dotyczących nawiązania, istnienia lub rozwiązania stosunku pracy. Utrzymywanie tak niskiej wartości przedmiotu zaskarżenia w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych sprawia, że również w tych sprawach dopuszczalne są skargi kasacyjne od orzeczeń dotyczących sporów o wysokość świadczeń i przyznanie świadczeń (innych niż emerytura lub renta) o niewielkiej wartości.

Dodać trzeba, że w sprawach o prawa majątkowe (za wyjątkiem spraw z zakresu prawa pracy i z zakresu ubezpieczeń społecznych) już w 2005 r. wartość przedmiotu zaskarżenia została podniesiona do kwoty pięćdziesięciu tysięcy zł.

2. Do właściwości sądów powszechnych a w konsekwencji Izby Pracy, Ubezpieczeń i Spraw Publicznych należą sprawy o obciążenie członków zarządów spółek kapitałowych (i innych osób prawnych) odpowiedzialnością za zaległości składkowe tych płatników. Sprawy te są rozstrzygane na podstawie przepisów Ordynacji podatkowej, z mocy odesłania zamieszczonego w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. Są to sprawy o należności publicznoprawne a zatem winny być rozpatrywane – jak się wydaje – przez sądy administracyjne. Nie różnią się one od spraw dotyczących odpowiedzialności za zaległości podatkowe należących do zakresu kognicji sądów administracyjnych. Sprawy tego rodzaju mogą być uznane za sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych według definicji z art. 476 § 2 tylko przy bardzo szerokim rozumieniu pojęcia decyzji organu rentowego dotyczącej ubezpieczeń społecznych. Przeniesienie tych spraw do sądownictwa administracyjnego byłoby pożądanym przede wszystkim dla zachowania spójności i jednolitości orzecznictwa i wykładni przepisów Ordynacji podatkowej.

SSN Teresa Flemming - Kulesza