



SĄD NAJWYŻSZY

Izba Pracy Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych

Izba Pracy Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych

3/2014

**BIULETYN
SĄDU NAJWYŻSZEGO**

Izba Pracy Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych

REDAKCJA

Eliza Maniewska, Grażyna Nieznańska-Mikiciuk

WSPÓŁPRACA

Inetta Jędrasik-Jankowska, Daniel Eryk Lach, Dawid Miąsik,
Jacek Skoczyński, Michał Raczkowski, Krzysztof Ślebzak

SEKRETARZ REDAKCJI

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

ISSN 2082-4157

WYDAWCA:

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

BIULETYN SĄDU NAJWYŻSZEGO

Izba Pracy Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych

I. UCHWAŁY

Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu – odszkodowanie – przedawnienie roszczeń	5
Nauczyciel mianowany – zmiany organizacyjne – wypowiedzenie umowy o pracę	5
Sędzia sądu powszechnego – umowy zlecenia – składki na ubezpieczenia społeczne	6
Prawo kierowcy w międzynarodowym transporcie samochodowym do ryczałtu za noclegi w czasie podróży służbowej	6
Skarga kasacyjna – decyzje o wysokości składek dla płatnika i pracowników – wartość przedmiotu zaskarżenia	7
Zasada równego traktowania w pakiecie gwarancji socjalnych	7

II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu – odszkodowanie – bieg przedawnienia (I PZP 1/14)	8
Czas pracy i wynagrodzenie lekarzy pełniących dyżury medyczne (I PZP 4/14)	12
Nauczyciel mianowany – zespół szkół – zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela – wypowiedzenie (I PZP 5/14)	22
Podleganie sędziów obowiązkowi ubezpieczenia społecznego (I UZP 1/14)	25
Prawo kierowcy w międzynarodowym transporcie samochodowym do ryczałtu za noclegi w czasie podróży służbowej (II PZP 1/14)	31
Ustalenie wartości przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną płatnika składek od wyroku obejmującego wiele decyzji ustalających jemu i wskazanym w nich pracownikom podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne (II UZP 1/14)	41
Przesiedlenie – prawo do polskiej emerytury (II UZP 2/14)	49
Ustawa antykryzysowa – przekształcanie umów o pracę (III PZP 2/14)	53
Zasada równego traktowania w pakiecie gwarancji socjalnych (III PZP 1/14)	57
Roszczenia przysługujące nauczycielowi mianowanemu odwołującemu się od wypowiedzenia złożonego na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, który w toku procesu został przeniesiony w stan nieczynny – podstawy oceny zasadności tych roszczeń (III PZP 3/14)	60

III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA

Sprawy z zakresu prawa pracy (Michał Raczkowski)

Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE

Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej..... 65

Wyroki Trybunału Konstytucyjnego..... 69

Sprawy publiczne (Dawid Miąsik)

Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Wyrok TSUE z 15 maja 2014 r. w sprawie C-90/13 1.Garantovana a.s..... 73

Wyrok TSUE z 10 kwietnia 2014 r. w sprawach połączonych C-231-233/11
KE przeciwko Siemens AG i in. 73Wyrok TSUE z 2 2maja 2014 r. w sprawie C-35/12 Plasticos Espanoles
p. Komisji Europejskiej..... 74Wyrok TSUE z 25 czerwca 2014 r. w sprawie C-37/13 Nexans SA
przeciwko Komisji Europejskiej..... 74

IV. OPRACOWANIA I ANALIZY

dr Jacek Skoczyński

Odpowiedzialność członka zarządu spółki kapitałowej za zaległe składki

– zarząd wieloosobowy – odpowiedzialność solidarna – treść decyzji

(Notatka do sprawy I UZP 2/13)..... 75

dr Michał Raczkowski

Zasada równego traktowania w pakiecie gwarancji socjalnych

(Notatka do sprawy III PZP 1/14)..... 86

dr Jacek Skoczyński

Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu – odszkodowanie

– przedawnienie roszczeń

(Notatka do sprawy I PZP 1/14) 94

dr Eliza Maniewska

Ustalanie wartości przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną płatnika składek

od wyroku obejmującego wiele decyzji ustalających jemu i wskazanym w nich

pracownikom podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne)

(Notatka do sprawy II UZP 1/14) 100

Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu – odszkodowanie – przedawnienie roszczeń

Postanowienie Sądu Najwyższego
z 20 maja 2014 r. (I PZP 1/14)
Odmówiono podjęcia uchwały
K. Gonera, B. Cudowski, Z. Hajn

Sąd Najwyższy wydał postanowienie po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Apelacyjny w K. postanowieniem z 20 marca 2014 r. (III APa 54/13):

„Czy bieg przedawnienia roszczenia o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, poprzez niedopuszczalne z punktu widzenia dyspozycji art. 18^{3c} § 1 k.p. zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, rozpoczyna się z dniem dowiedzenia się przez pracownika o stosowaniu przez pracodawcę w stosunku do niego tego rodzaju niedozwolonych praktyk, a w takim przypadku czy podlegają one przedawnieniu w odniesieniu do całej żądanej w oparciu o dyspozycję art. 18^{3d} k.p. kwoty, względnie czy przedawnienie roszczenia biegnie oddzielnie co do każdej z kwot jednomiesięcznego wynagrodzenia, niezależnie od daty dowiedzenia się pracownika o stosowaniu wobec niego dyskryminujących praktyk?”

Nauczyciel mianowany – zmiany organizacyjne – wypowiedzenie umowy o pracę

Postanowienie Sądu Najwyższego
z 9 lipca 2014 r. (I PZP 5/14)
Odmówiono podjęcia uchwały.
Z. Hajn, R. Kuczyński, Maciej Pacuda

Sąd Najwyższy wydał postanowienie po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. postanowieniem z 22 maja 2014 r. (IV Pa 25/14):

„Czy w przypadku nauczyciela mianowanego zatrudnionego w zespole szkół, któremu w umowie o pracę wskazano typ szkoły, w której pracuje (art. 14 ust. 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela; tekst jednolity: Dz. U. z 2014 r., poz. 191) zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiają dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, a które uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę, odnoszone są do zespołu szkół i nauczycieli zatrudnionych w tym zespole szkół, czy też odnoszą się do szkoły i nauczycieli szkoły w której nauczyciel pracuje?”

Sędzia sądu powszechnego – umowy zlecenia – składki na ubezpieczenia społeczne

Uchwała Sądu Najwyższego z 9 lipca 2014 r. (I UZP 1/14)

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 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm.).

Z. Hajn, R. Kuczyński, M. Pacuda

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpatrzeniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Apelacyjny w B. postanowieniem z 6 maja 2014 r. (III AUa 1631/13):

„Czy sędzia sądu powszechnego z tytułu zawartej umowy zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 4 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r., poz. 1442)?”

Prawo kierowcy w międzynarodowym transporcie samochodowym do ryczałtu za noclegi w czasie podróży służbowej

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2014 r. (II PZP 1/14)

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 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 (Dz. U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.), 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.

T. Flemming-Kulesza, B. Cudowski, Z. Hajn, J. Iwulski, R. Spyt, K. Staryk, M. Pacuda

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpatrzeniu zagadnienia prawnego, przekazanego przez Sąd Najwyższy postanowieniem z 27 lutego 2014 r. (II PK 133/13):

„Czy stworzenie kierowcy możliwości spania w nocy (nocnego snu) w kabinie samochodu podczas odbywania podróży służbowych w transporcie międzynarodowym zapewnia bezpłatny nocleg, a w konsekwencji, czy pracownikowi nie przysługuje zwrot kosztów takich noclegów (§ 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 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 (Dz. U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.), czy też takie należności przysługują i w jakiej wysokości (art. 21a ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców; tekst jednolity: Dz. U. z 2012 r., poz. 1155 w związku z § 9 ust. 1 bądź ust. 2 wymienionego rozporządzenia)?”

Skarga kasacyjna – decyzje o wysokości składek dla płatnika i pracowników – wartość przedmiotu zaskarżenia

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2014 r. (II UZP 1/14)

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.).
T. Flemming-Kulesza, B. Cudowski, Z. Myszka, K. Staryk, B. Gudowska, R. Spyt, M. Pacuda

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpatrzeniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Najwyższy postanowieniem z 29 stycznia 2014 r. (II UZ 68/13):

„Czy objęcie jednym wyrokiem wielu decyzji ustalających płatnikowi składek (pracodawcy) i wskazanym w tych decyzjach pracownikom podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oznacza, że w skardze kasacyjnej płatnika roszczenia z nich wynikające podlegają zsumowaniu przy ustalaniu wartości przedmiotu zaskarżenia (art. 21 k.p.c. w związku z art. 398⁴ § 3 k.p.c.), czy też wartość zaskarżenia należy liczyć odrębnie względem każdego ubezpieczonego pracownika?”

Zasada równego traktowania w pakiecie gwarancji socjalnych

Uchwała Sądu Najwyższego z 20 marca 2014 r. (III PZP 1/14)

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.).
K. Jaśkowski, B. Gudowska, R. Kuczyński

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpatrzeniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. postanowieniem z 15 stycznia 2014 r. (VII Pa 165/13):

„Czy przepis art. 25 ust. 2 Pakietu Gwarancji Pracowniczych zawartego 10 lipca 2009 r. pomiędzy związkami zawodowymi działającymi w Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego a Wytwórnią Sprzętu Komunikacyjnego oraz A W NV – spółką prawa holenderskiego (który wszedł w życie 29 stycznia 2010 r.) pozbawiający prawa do kolejnych rat świadczenia prywatyzacyjnego pracowników niepozostających w stosunku pracy w dacie ich wypłaty stanowi dyskryminację ze względu na datę ustania stosunku pracy?”

Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu – odszkodowanie – bieg przedawnienia (I PZP 1/14)

Postanowieniem Sądu Apelacyjnego w K. z 20 marca 2014 r.¹, sąd zwrócił się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„Czy bieg przedawnienia roszczenia o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, poprzez niedopuszczalne z punktu widzenia dyspozycji art. 18^{3c} § 1 k.p. zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, rozpoczyna się z dniem dowiedzenia się przez pracownika o stosowaniu przez pracodawcę w stosunku do niego tego rodzaju niedozwolonych praktyk, a w takim przypadku czy podlegają one przedawnieniu w odniesieniu do całej żądanej w oparciu o dyspozycję art. 18^{3d} k.p. kwoty, względnie czy przedawnienie roszczenia biegnie oddzielnie co do każdej z kwot jednomiesięcznego wynagrodzenia, niezależnie od daty dowiedzenia się pracownika o stosowaniu wobec niego dyskryminujących praktyk?”

Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracownik może uzyskać tylko w oparciu o przepisy kodeksu pracy, a do roszczenia o tego rodzaju odszkodowanie nie znajdują zastosowania, poprzez odesłanie z art. 300 k.p. przepisy kodeksu cywilnego, dotyczące odpowiedzialności kontraktowej, czy deliktowej.² Tym niemniej, w ocenie Sądu Apelacyjnego, wobec fragmentaryczności uregulowań kodeksu pracy, w kwestiach niedotyczących oceny samej podstawy prawnej w postaci takich roszczeń, a wynikających z brzmienia art. 18^{3c} oraz art. 18^{3d} k.p. rozwiązania należałoby poszukiwać w dopuszczalności posiłkowego stosowania przepisów kodeksu cywilnego w drodze odesłania z art. 300 k.p.

Mając to na względzie, w ocenie Sądu Apelacyjnego problematyczna pozostaje kwestia określenia daty wymagalności dla roszczeń odszkodowawczych w sprawach „dyskryminujących”. Sąd zauważył, iż regulacje działu czternastego kodeksu pracy nawiązujące tak co do treści, jak i sformułowania do regulacji tytułu VI księgi pierwszej kodeksu cywilnego dotyczącego przedawnienia na gruncie prawa cywilnego, nie zawierają odpowiednika art. 120 § 1 k.c. regulującego kwestie początku biegu przedawnienia. Zarazem nawet stosowanie tego przepisu na gruncie prawa pracy, przy uwzględnieniu treści regulacji art. 300 k.p., nie pozwala na ustalenie daty wymagalności roszczenia przewidzianego art. 18^{3d} k.p. w jednoznaczny sposób.

Jak to wskazywane jest w doktrynie prawa cywilnego³, rozpoczęcie biegu przedawnienia ustawodawca uzależnia od wymagalności roszczenia; w licznych przepisach znajdujemy inne oznaczenie początku biegu terminu, a i w samym art. 120 także przewidziano odstępstwa od zasady. Istotne wydaje się podkreślenie, że niezależnie od tego, z jakim zdarzeniem ustawodawca związał w konkretnym przypadku początek biegu przedawnienia, następuje on – co do zasady – w oderwaniu od świadomości stron, tj. bieg przedawnienia rozpoczyna się, choćby uprawniony nie wiedział o istnieniu roszczenia (A. Brzozowski mówi o obiektywnym charakterze wymagalności⁴). Zdaniem P. Księżaka, żadne względy nie wskazują na to, by „(...) ustawodawca zdecydował się w art. 120 § 1 zdanie drugie k.c. odejść od dominującej w całym Kodeksie cywilnym reguły obiektywizacji oceny wszelkich istotnych

¹ Postanowienie SA w K. z 20 marca 2014 r. (III APa 54/13).

² W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 182.

³ Por. M. Pyziak-Szafnicka [w:] M. Pyziak-Szafnicka (red.) *Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz.*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2009 s. 1057 i nast.

⁴ Zob. A. Brzozowski, [w:] *Kodeks cywilny...*, K. Pietrzykowski (red.), t. I, s. 459.

elementów stanów faktycznych i wykładni zwrotów ustawy⁵. Wyjątkowo ustawodawca może wprowadzić termin liczony *ad tempore scientiae*, przy którym – z natury rzeczy – początek biegu przedawnienia rozpoczyna się w chwili powzięcia przez uprawnionego przez uprawnionego wiadomości o określonym zdarzeniu.

Roszczenie, którego normatywnym źródłem jest regulacja art. 18^{3d} k.p. jest roszczeniem odszkodowawczym (*verba legis*: „... ma prawo do odszkodowania...”). W związku z powyższym pojawia się kwestia charakteru dyskryminacji jako źródła rodzaju roszczenia, a w szczególności kwestia: czy zjawisko dyskryminacji może podlegać ocenie jako *sui generis* czyn niedozwolony na gruncie prawa pracy. Przyjęcie takiego stanowiska otwierałoby drogę do uznania, iż w sprawach o odszkodowanie dochodzonych w oparciu o regulację art. 18^{3d} k.p., może znaleźć odpowiednie zastosowanie regulacja art. 442¹ § 1 k.c. poprzez to, że jako kryterium wymagalności dla tego rodzaju roszczeń uznane zostanie powzięcie wiadomości przez osobę uprawnioną o fakcie podlegania dyskryminacji ze strony pracodawcy.

Samo zjawisko dyskryminacji, które, jak to wynika z brzmienia przepisów rozdziału IIa działu pierwszego kodeksu pracy może mieć różne przejawy, może być, przynajmniej w swojej początkowej fazie trudno uchwytnie, a nawet niemożliwe do rozpoznania przez osobę dyskryminowaną. W szczególności w przypadku występowania dyskryminacji płacowej, o której mowa w art. 18^{3c} art. 18^{3d} kodeksu pracy dyskryminowany pracownik może przez długi czas nie być w ogóle świadomy, że wynagrodzenie jakie uzyskuje jest zaniżone w stosunku do osób wykonujących pracę jednakową lub w jednakowej wartości. Pracownik taki nie ma prawnej możliwości uzyskania wiadomości o zarobkach innych pracowników od pracodawcy, który nie tylko nie jest zobowiązany do udzielania takich informacji, ale na którym ciąży obowiązek

ochrony tego rodzaju danych, stosownie do regulacji ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych⁶. Także inni pracownicy, w szczególności wykonujący pracę jednakową lub w jednakowej wartości nie mają obowiązku udzielania tego rodzaju informacji osobie dyskryminowanej.

Przyjęcie przedstawionego wyżej stanowiska pozwoliłoby uznać, iż datą wymagalności roszczenia dyskryminacyjnego jest data powzięcia wiadomości przez uprawnionego o szkodzie (źródło szkody) w postaci dyskryminacji, albowiem przyjęcie innej daty prowadzić mogłoby do skutku utrudniającego lub wręcz uniemożliwiającego uprawnionemu pracownikowi dochodzenie swoich praw, w szczególności, gdyby dowiedział się o szkodzie polegającej na dyskryminacyjnym zaniżeniu jego wynagrodzenia, już po upływie trzyletniego terminu przedawnienia, jeżeli jako datę wymagalności roszczenia uznać datę wymagalności należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę.

Brak jednoznacznych argumentów jurydycznych przemawiających za odrzuceniem koncepcji, iż odpowiedzialność z tytułu dyskryminacji, której podstawę normatywną stanowią uregulowania art. 18^{3c}–art. 18^{3d} k.p., nie może podlegać ocenie poprzez odpowiednie zastosowanie przepisów regulujących odpowiedzialność kontraktową, normowaną przez przepisy działu VII księgi trzeciej kodeksu cywilnego. W takim przypadku określenie wymagalności roszczenia, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p. następowałoby na ogólnych zasadach przewidzianych przez stosowany odpowiednio art. 120 § 1 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), niezależnie od stanu wiedzy uprawnionego w tym zakresie.

Odrzucenie przedstawionej powyżej koncepcji, że zjawisko dyskryminacji stanowi *sui generis* delikt i uznanie, iż dla oceny kwestii wymagalności roszczeń wywodzonych z dyspozycji art. 18^{3d} k.p. zasadnym jest odwołanie się do przepisów statuujących odpowiedzialność

⁵ P. Księżak, *Początek biegu terminu przedawnienia roszczenia o wykonanie zapisu*, PS z 2005 r., nr 1, s. 71.

⁶ Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jedn. tekst Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.).

kontraktową, względnie uznanie, że regulacja kodeksu pracy jest w tym zakresie wyczerpująca także i w tej materii powodowałaby w/w skutek w postaci rozpoczęcia biegu przedawnienia zanim dyskryminowany pracownik dowiedział się, a nawet mógł dowiedzieć się o szkodzie. W takiej sytuacji należałoby przyjąć, że regulacja zmierzająca do ochrony pracowników przed niedopuszczalnym zróżnicowaniem warunków pracy i płacy miałyby niejednokrotnie jedynie iluzoryczny charakter, a tym samym, że nie osiągałaby ona zamierzonych celów. Ponadto regulacja taka nie mogłaby zostać uznana za kompletną w tym sensie, że prowadziła by ona do w istocie arbitralnego uznawania wymagalności roszczeń odszkodowawczych wskazanych w treści art. 18^{3d} k.p., ponieważ przepisy kodeksu pracy nie zawierają regulacji odnoszącej się do problematyki wymagalności roszczeń w ogóle. Podejmując problematykę wymagalności roszczeń na gruncie kodeksu pracy, Sąd Najwyższy w wyroku z 4 marca 2010 r.⁷ wskazał, iż art. 291 § 1 k.p. statuuje trzyletni termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, biegnący od dnia ich wymagalności, czyli od daty, gdy uprawniony mógł żądać spełnienia świadczenia. Możliwość żądania zaspokojenia roszczenia oznacza potencjalny stan o charakterze obiektywnym, którego początek następuje w chwili, w której wierzytelność zostaje uaktywniona. Moment ten przypada w dniu oznaczonym w umowie lub w przepisach prawa pracy. Wymagalność roszczenia może przy tym nastąpić niezwłocznie po jego powstaniu lub łącząc się z ustaniem stosunku zatrudnienia.

Kolejnym aspektem omawianego zagadnienia jest kwestia charakteru samego naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu, a w szczególności, czy naruszenie takie ma (w sytuacji jego przejawu polegającego na comiesięcznym wypłacaniu zaniżonego w stosunku do pracowników wykonujących pracę w jednakowej wartości, co wynika z dyskryminującego zaszeregowania pracownika),

charakter jednego zachowania (czynu) o charakterze trwałym, czy też występuje w takim przypadku wielość zachowań (czynów, aktów) dyskryminujących polegająca na comiesięcznym wypłacaniu zaniżonego wynagrodzenia. Sąd Apelacyjny wprawdzie dostrzega, że na gruncie prawa pracy, czy prawa cywilnego, brak jest regulacji analogicznych do konstrukcji czynu ciąglego przewidzianej w prawie karnym (art. 12 k.k.), tym niemniej z podejmowanych przez pracodawcę zachowań dyskryminujących, które zarazem nie wyczerpują znamion mobbingu (art. 94³ k.p.), może wynikać ich trwały charakter (np. przy dyskryminacji ze względu na religię ustalenie takiego rozkładu czasu pracy, aby faktycznie uniemożliwić pracownikowi uczestniczenie w praktykach religijnych).

Sąd Apelacyjny zauważa zarazem, iż w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego przedstawiony w zapytaniu prawnym problem poruszony był dwukrotnie: w wyroku SN z 7 stycznia 2009 r.⁸, a także w wyroku z 3 lutego 2009 r.⁹, jednakże w obu powołanych wypowiedziach, Sąd Najwyższy problemem tym zajął się jedynie na marginesie rozpoznawanych skarg kasacyjnych, zajmując przy tym odmienne stanowisko.

I tak w uzasadnieniu wyroku z 7 stycznia 2009 r.¹⁰ Sąd Najwyższy wskazał, iż przepis art. 18^{3d} należy interpretować zgodnie z europejskim prawem pracy regulującym odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie równego traktowania pracowników (dyskryminację). Dyrektywy dotyczące równego traktowania, (...), nakazują państwu wprowadzenie za dyskryminację pracowników sankcji, które mają być „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające” (...). Wynika stąd, że odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między

⁷ Wyrok SN z 4 marca 2010 r. (I PK 186/09).

⁸ Wyrok SN z 7 stycznia 2009 r. (III PK 43/08).

⁹ Wyrok SN z 3 lutego 2009 r. (I PK 156/08).

¹⁰ Wyrok SN z 7 stycznia 2009 r. (III PK 43/08).

odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość, należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego – według przyjętej w Polsce nomenklatury – zadość uczynieniem za krzywdę, Odszkodowanie za dyskryminację – tak w rozumieniu dyrektyw, jak i przepisu art. 18^{3d} k.p. – może dotyczyć szkody majątkowej i niemajątkowej (krzywdy). Zarazem podkreślił Sąd Najwyższy, iż „w rozpoznawanej sprawie (tj. III PK 43/08) zaniechania pracodawcy wypłaty dodatku następowały co miesiąc w terminach zapłaty wynagrodzenia za pracę. Być może to było przyczyną potraktowania zadośćuczynienia, będącego odszkodowaniem z art. 18^{3d} k.p., tak jak wynagrodzenia płatnego co miesiąc. Byłoby to właściwe, gdyby ten przepis był podstawą do zasądzenia części wynagrodzenia, która nie była wypłacona z przyczyn dyskryminujących pracownika. Wówczas należałoby pracownikowi zasądzić comiesięczne wyrównanie wynagrodzenia na podstawie art. 18^{3d} k.p. Gdyby sąd uznał, że jego zasądzenie – wraz z odsetkami, które też częściowo mają charakter odszkodowawczy – nie jest wystarczająco skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające (zwłaszcza, gdyby to były drobne kwoty), to należałoby zasądzić dodatkową kwotę – zadośćuczynienie – w celu spełnienia przez odszkodowanie jego właściwej funkcji określonej w dyrektywach.”

Z kolei na gruncie sprawy I PK 156/08, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że odszkodowanie, o którym traktuje art. 18^{3d} k.p., ma charakter swoistego zadośćuczynienia, a jego rolą jest w pierwszym rzędzie kompensata szkody na osobie (...). Wymagalność roszczenia o zadośćuczynienie wyprowadzonego z doznania rozstroju zdrowia na skutek stosowania przez pracodawcę praktyk dyskryminacyjnych

powstaje zatem nie wcześniej, niż ujawniły się dolegliwości, które w ocenie powoda są skutkiem tych działań. Ustanie stosunku pracy nie stanowi daty wymagalności roszczenia o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p., a zatem dzień rozwiązania umowy o pracę nie rozpoczyna biegu 3-letniego terminu przedawnienia określonego w tym przepisie. Rozwiązanie stosunku pracy nie ma znaczenia dla początku biegu przedawnienia roszczenia o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. Sąd drugiej instancji, licząc termin przedawnienia w sposób nieodpowiedni do zgłoszonego żądania, a w taki sposób, jaki przyjmuje się dla roszczeń związanych z wystąpieniem choroby zawodowej, zawarł w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku stwierdzenia zbyt daleko idące co do celu przedawnienia uregulowanego w art. 291 § 1 k.p. Cel tego przepisu jest analogiczny do tego, jaki generalnie stanowi sens wprowadzania terminów przedawnienia roszczeń. Nie jest nim ochrona pracodawców przed „ustawicznym nękaniami pracowników”. Wykładnia celowościowa nie jest zresztą przydatna do wyjaśnienia kwestii słuszności zarzutu przedawnienia podniesionego w tej sprawie przez stronę pozwaną. Istotne znaczenie ma określenie początku biegu terminu przedawnienia. Zdaniem SN termin przedawnienia roszczenia wywodzonego z art. 18^{3d} k.p. nie może rozpocząć biegu przed ujawnieniem się szkody na osobie, co może mieć miejsce po ustaniu stosunku pracy. Pogląd taki ma wsparcie w wyroku TK z 1 września 2006 r.¹¹ W wyroku tym podkreślony został szczególny wymiar szkód na osobie. Termin przedawnienia roszczeń wywodzonych z doznania szkody na osobie co do zasady liczony jest obecnie (po wyroku TK i spowodowanej nim nowelizacji kodeksu cywilnego) a *tempore scientiae*, inaczej mówiąc, decydujące znaczenie dla początku jego biegu ma dowiedzenie się o szkodzie, nie zaś zdarzenie wywołujące szkodę.

¹¹ Wyrok TK z 1 września 2006 r. (SK 14/05), Dz. U. Nr 164, poz. 1166, OTK – A Nr 8/2006, poz. 97.

Czas pracy i wynagrodzenie lekarzy pełniących dyżury medyczne (I PZP 4/14)

Postanowieniem Sądu Okręgowego w Ł. z 18 marca 2014 r.¹², sąd zwrócił się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„Czy przepisy art. 151¹ § 1–3 k.p. i art. 97 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej¹³ w sytuacji, kiedy lekarzowi, który nie przepracował w okresie rozliczeniowym pełnej ilości godzin wymaganych do normalnego czasu pracy zgodnie z art. 93 ust. 1 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, z uwagi na udzielanie mu przez zakład opieki zdrowotnej w czasie normalnego czasu pracy w dni robocze, po dyżurach medycznych, stosownie do treści art. 97 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, okresów odpoczynku, a któremu wypłacono – za czas pełnienia dyżurów medycznych w zakresie, w jakim czas ten dopełnia ilość godzin normalnego czasu pracy – wynagrodzenie zasadnicze jak za normalny czas pracy oraz dodatki z tytułu dyżurów medycznych wyliczone zgodnie z treścią art. 151¹ §1–3 k.p., uzasadniają wypłatę za ten czas dodatkowo wynagrodzenia liczonego według stawki zasadniczej wynagrodzenia dyżurowego?”

Zgodnie z ustawą z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej¹⁴ czas pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 93 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej). Ponadto lekarze zatrudnieni w zakładzie opieki zdrowotnej mogą być zobowiązani do pełnienia w tym zakładzie dyżuru medycznego (art. 95 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej). Przy czym

czas pełnienia dyżuru wlicza się do czasu pracy (art. 95 ust. 3 ustawy o działalności leczniczej). Do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 151¹ § 1–3 kodeksu pracy (art. 95 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej). Zgodnie natomiast z ust. 2 art. 95 omawianej ustawy dyżurem medycznym jest wykonywanie poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowych przez osoby, o których mowa w ust. 1, w podmiocie leczniczym wykonującym stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

W myśl art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1 (art. 151¹ § 2 k.p.). Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik

¹² Postanowienie SO w Ł. z 18 marca 2014 r. (VII Pa 46/14).

¹³ Ustawa z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. Nr 112, poz. 654 ze zm.).

¹⁴ Ustawa z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. nr 112, poz. 654 ze zm.).

wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia – 60% wynagrodzenia (art. 151¹ § 3 k.p.).

Wobec tego za pracę w czasie dyżuru medycznego przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i odpowiedni dodatek.

Z kolei zgodnie z art. 97 ust. 1–4 ustawy o działalności leczniczej, pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny okres odpoczynku, o którym mowa w ust. 1, powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. W przypadku uzasadnionym organizacją pracy, pracownikowi (o którym mowa w art. 95 ust. 1) przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 24 godzin nieprzerwanego odpoczynku, udzielonego w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 14 dni.

W rozpoznawanej sprawie bezspornym jest, że powódki E.S. i M.W. wykonywały pracę w normalnym czasie pracy oraz pełniły dyżury medyczne. Bezpośrednio po każdym dyżurze pozwany nie mógł przydzielić im pracy, z uwagi na prawo do obligatoryjnego odpoczynku w wymiarze 11 godzin. Wskutek tego powódki nie wykonywały pracy przez część normalnego czasu pracy w okresie rozliczeniowym. Pozwany zapłacił powódkom wynagrodzenie za każdą przepracowaną godzinę. Przy czym wypłacał powódkom pełne wynagrodzenie zasadnicze, obliczane tak, jak gdyby pracowały we wszystkie dni w podstawowym czasie pracy, nawet w godzinach, w czasie których odpoczywały po dyżurze. Oprócz tego powódkom naliczono wynagrodzenie z tytułu dyżurów w postaci stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego wraz ze stosownym dodatkiem. Jednakże z tego wynagrodzenia pracodawca odliczał powódkom wartość wynagrodzenia

naliczonego za okres odpoczynku po dyżurze. Rzeczywiście wypłacane powódkom wynagrodzenia obejmowały więc: całe wynagrodzenie zasadnicze za normalny miesięczny czas pracy oraz wynagrodzenie zasadnicze z dodatkami 50% lub 100% za każdą godzinę dyżuru przekraczającą normalny czas pracy, a także dodatek 50% lub 100% za czas dyżuru zaliczonego do normalnego czasu pracy. Niewątpliwie przepisy prawa nie ustanawiają wymagań, ani nie precyzują wpływu okresu odpoczynku, na wysokość uzyskiwanego tytułem dyżurów wynagrodzenia. Do rozważenia pozostaje więc kwestia: Czy lekarz pełniący dyżur medyczny, który nie przepracował w okresie rozliczeniowym pełnej liczby godzin wymaganych do normalnego czasu pracy, z uwagi na udzielenie mu przez placówkę leczniczą okresu odpoczynku po dyżurze w okresie normalnego czasu pracy, zachowuje za okres dyżuru w zakresie uzupełnia on podstawowy czas pracy prawo do wynagrodzenia zasadniczego, jeśli wypłacono mu wynagrodzenie zasadnicze za cały normalny czas pracy, wynagrodzenie zasadnicze za dyżur ponad podstawowy czas pracy i stosowne dodatki za wszystkie godziny dyżuru?

Zdaniem Sądu Okręgowego możliwe są dwa rozwiązania powyższego zagadnienia.

Według pierwszego stanowiska wypłata lekarzom pełniącym dyżury medyczne całego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, w tym również za czas niewykonywania pracy w normalnym czasie pracy, a ponadto za czas dyżurów w części przekraczającej wymiar normalnego czasu pracy wynagrodzenia zasadniczego ze stosownymi dodatkami, zaś za czas dyżurów w części zaliczanej do normalnego czasu pracy uzupełnienie wypłaconego nienależnego wynagrodzenia zasadniczego za dni niewykonywania pracy, dodatkami przysługującymi za dyżurowanie, nie uszczupla w sposób sprzeczny z prawem wynagrodzenia pracownika. Za okres niewykonywania pracy – za okres odpoczynku po dyżurze – lekarze nie nabywają bowiem prawa do wynagrodzenia.

Na tym stanowisku stanął także Sąd Najwyższy w wyroku z 8 października 2013 r.¹⁵ Powyższe orzeczenie zapadło niemalże w takim samym stanie faktycznym, jak w sprawie niniejszej, z tym że we wskazanym przypadku powodowie dochodzili wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy – okres odpoczynku po dyżurze, nie zaś, jak na gruncie rozpoznawanej sprawy, części wynagrodzenia zasadniczego za dyżury.

W świetle wskazanego orzeczenia lekarz, który godzi się na pełnienie dyżurów w rozmiarze wyłączającym możliwość wykonywania pracy w pełnym wymiarze normalnego czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie nabywa prawa do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z tego powodu w normalnym czasie pracy (art. 80 i art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 32ja ust. 1 ustawy z 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej).

W uzasadnieniu swego stanowiska Sąd Najwyższy podniósł, iż ustawa o zakładach opieki zdrowotnej (podobnie jak w chwili obecnej ustawa o działalności leczniczej – uwaga Sądu Okręgowego) nie reguluje kwestii prawa lekarza do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Na mocy art. 5 k.p. stosuje się więc w tym przedmiocie kodeks pracy. Ustanawia on w art. 80 zasadę, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, zaś za czas jej niewykonywania pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W sprawie, tym przepisem jest art. 81 § 1 k.p., przyznający pracownikowi prawo do wynagrodzenia (w wysokości szczegółowo w nim określonej) za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Nie można podzielić stanowiska, że pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy na podstawie zasady ryzyka pracodawcy, skoro art. 80 k.p. do wywołania tego skutku wymaga przepisu prawa pracy. Powołana zasada

ryzyka gospodarczego pracodawcy jest pojęciem ogólnym, sformułowanym przez doktrynę i orzecznictwo na podstawie analizy przepisów kodeksu pracy. Przepisy zaś określają granice tego ryzyka, w tym przypadku w art. 81 § 1 k.p. uczyniono to przez wprowadzenie gotowości pracownika do wykonywania pracy, jako drugiej przesłanki – obok przeszkody dotyczącej pracodawcy – nabycia prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy.

Możliwe jest więc zaliczenie zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego w części wypłaconej za czas niewykonywania pracy, na poczet należnego pracownikowi wynagrodzenia za czas pracy rzeczywiście wykonywanej w postaci dyżurowania. W znaczeniu prawnym wypłacone powodom miesięczne wynagrodzenie zasadnicze składało się z dwóch części. Częściowo było to wynagrodzenie, do którego pracownicy nabyli prawo z tytułu wykonywania pracy w normalnym czasie pracy, zaś częściowo było to świadczenie nienależne za czas niewykonywania pracy z powodu nieobecności w pracy. Takie świadczenie nienależne może być przez pracodawcę zaliczone na poczet świadczenia należnego pracownikowi, co nie stanowi naruszenia zakazu potrąceń z wynagrodzenia pracownika przewidzianego w art. 87 k.p.¹⁶ Dopuszczalność tego zaliczenia w omawianym stanie faktycznym, zdaniem Sądu Najwyższego, wynika także z art. 87 § 7 k.p. Stanowi on, że z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Skoro na mocy tego przepisu pracodawca może samodzielnie odliczyć z wynagrodzenia kwoty wypłacone za czas nieobecności w poprzednim terminie, to tym bardziej może tych kwot nie wypłacać za nieobecności w miesiącu, w którym następuje wypłata i zaliczyć je na poczet świadczenia należnego pracownikowi.

Tym samym, w ocenie Sądu Najwyższego, nie można zgodzić się z twierdzeniem powodów,

¹⁵ Wyrok SN z 8 października 2013 r. (II PK 110/12), LEX Nr 1396438.

¹⁶ Por. wyrok SN z 20 marca 2009 r. (I PK 195/08), OSNP z 2010 r., nr 21–22, poz. 260.

że bez podstawy prawnej ich wynagrodzenie zostało zmniejszone. Pogląd o zmniejszeniu wynagrodzenia opiera się na błędnym przekonaniu, że samo pozostawanie w stosunku pracy, jest przesłanką wystarczającą do nabycia prawa do wynagrodzenia za przewidziany w ustawie i umowie wymiar czasu pracy. Tymczasem wymiar ten oznacza czas, w którym pracodawca ma prawo żądać wykonywania pracy przez pracownika i zarazem ma obowiązek umożliwienia mu tego, zaś pracownik ma obowiązek wykonywania pracy lub przynajmniej pozostawania w dyspozycji pracodawcy (art. 22 § 1 w związku z art. 128 § 1 k.p.). Z samego wymiaru czasu pracy nie wynika prawo pracownika do wynagrodzenia. Prawo do niego zależy od rzeczywistego zachowania stron stosunku pracy. Powodowie nie spełnili przesłanek nabycia prawa do wynagrodzenia przewidzianych w art. 80 i 81 § 1 k.p. (obok przeszkody leżącej po stronie pracodawcy brak było ich gotowości do pracy ponieważ przez dłuższy czas godzili się na pełnienie dyżurów w wymiarze znacznie przekraczającym przeciętną maksymalną tygodniową normę czasu pracy i mieli świadomość, iż obligatoryjne okresy odpoczynku po dyżurach uniemożliwiają wypełnienie pełnej normy podstawowego czasu pracy), czyli to nie pozwany „zmniejszył” im wynagrodzenie, lecz oni go nie nabyli za czas rzeczywiście nieprzepracowany w ustalonym stanie faktycznym.

Sąd Najwyższy wskazał także, iż zastosowana przez pozwanego, konstrukcja fikcyjnego zaliczenia części godzin faktycznie pełnionych dyżurów w miejsce godzin nieprzepracowanego normalnego czasu pracy, celem jego uzupełnienia do pełnego wymiaru (analogiczna jak w rozpoznawanej sprawie) – rozpatrywana z punktu widzenia prawa lekarzy do wynagrodzenia – jedynie zbędnie skomplikowała sytuację prawną. Zamiast po prostu płacić powodowi wynagrodzenie za pracę rzeczywiście wykonaną w ramach normalnego czasu pracy i w ramach dyżurów (art. 80 zdanie pierwsze k.p.), pozwany płacił im nienależne wynagrodzenie za nieprzepracowaną część normalnego czasu pracy

i jednocześnie – dla uniknięcia dwukrotnego płacenia za ten sam czas – to niezależne wynagrodzenie zaliczył, jako wynagrodzenie zasadnicze za dyżur i uzupełnił je o należne dodatki 50% lub 100%. Ta fikcyjna klasyfikacja części pracy powodów była też nieprzydatna dla pozwanego, także w odniesieniu do ewidencji czasu pracy lekarzy (art. 32ja ust. 3 ustawy o zoz). Ewidencja ta musi wykazywać rzeczywistą liczbę godzin przepracowanych w normalnym czasie pracy i w czasie dyżurów. W tym zakresie i dla ustalenia okresów odpoczynku czas dyżuru wlicza się do czasu pracy (art. 32j ust. 2 tej ustawy).

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, w świetle powyższego poglądu brak podstaw do wypłaty lekarzowi, który nie przepracował w okresie rozliczeniowym normalnego czasu pracy, z uwagi na udzielenie mu przez placówkę leczniczą okresu odpoczynku w dniówce roboczej po dyżurze, wynagrodzenia zasadniczego za okres dyżuru w zakresie jakim uzupełnił on podstawowy czas pracy, jeśli na poczet tego wynagrodzenia zaliczono mu wynagrodzenie zasadnicze naliczone za czas niewykonywania pracy, w związku z koniecznością odbycia tego wypoczynku. Lekarze powinni otrzymywać wynagrodzenie za pracę rzeczywiście wykonaną zarówno w ramach normalnego czasu pracy jak i w ramach dyżurów. Za okres niewykonywania pracy – okres odpoczynku po dyżurze – lekarze nie nabywają prawa do wynagrodzenia. I choć czas dyżuru wlicza się do czasu pracy jedynie celem wykazania rzeczywistej liczby godzin pracy i dla ustalenia okresów odpoczynku i tym samym nie może on uzupełnić normalnego czasu pracy, to nie zmienia to faktu, że pracodawca jest uprawniony do zaliczenia świadczenia nienależnego na poczet świadczenia należnego pracownikowi. Zaznaczyć należy też, że chociaż wynagrodzenie pracownika składa się z różnych składników np.: wynagrodzenia zasadniczego, premii, nagród, wynagrodzenia za nadgodziny, wynagrodzenia za dyżury, stanowi ono integralną całość. Z tego powodu opłacenie pracy za dyżur, wynagrodzeniem inaczej nazwanym, jednakże *de facto* mającym taki charakter, nie może prowadzić do ujemnych

konsekwencji i twierdzenia, że wynagrodzenia należnego nie wypłacono. Orzecznictwo sądowe dopuszcza możliwość zastąpienia określonego świadczenia innym, jednak świadczenie to musi odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w tych godzinach. Świadczenie znacznie odbiegające od świadczenia należnego na ogólnych zasadach jest nieprawidłowe, co w konsekwencji nie pozbawia pracownika roszczenia o ewentualne wyrównanie należności¹⁷. Wobec tego dopiero brak zapłaty za pracę faktycznie wykonaną uprawnia do wystąpienia ze stosownym roszczeniem. Stosowanie innego wynagrodzenia za dyżury w sytuacji, gdy wynagrodzenie to nie jest niższe od wynagrodzenia określonego w art. 151¹ § 1–3 k.p., wydaje się więc być uprawnione. Wobec tego zabieg potrącenia wynagrodzenia nienależnie naliczonego za czas rzeczywiście nieprzepracowany w związku z obligatoryjnym wypoczynkiem z wynagrodzenia należnego tytułem wypracowanych dyżurów nie jest sprzeczny z prawem.

Według drugiego poglądu, do którego skłania się również Sąd Okręgowy, za każdą godzinę dyżuru medycznego pracownikowi należy się wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe, bez względu na to, czy czas dyżuru przekracza normalne godziny pracy w pełnym wymiarze – nominalnie czasu pracy, czy też nie. Czas dyżuru medycznego stanowi odrębną kategorię prawną pracy ponadnormatywnej i odrębną część od „zwykłego” czasu pracy. Wobec tego praktyka polegająca na wypłacie lekarzom świadczącym pracę, także w ramach dyżurów medycznych (w tym powódkom), wynagrodzenia liczonego jak za godziny nadliczbowe tj. normalnego wynagrodzenia wraz z dodatkami, tylko za godziny dyżurów pełnionych

ponad obowiązujący ich wymiar czasu pracy (za pracę „ponad etat”), a nie za wszystkie godziny dyżuru, prowadzi do nieuprawnionego ukształtowania ich wynagrodzenia w sposób mniej korzystny.

Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 4 czerwca 2013 r.¹⁸

W świetle powyższego orzeczenia, czas dyżuru medycznego stanowi odrębną kategorię prawną pracy ponadnormatywnej. Z tego powodu godziny dyżuru medycznego muszą być osobno ewidencjonowane, nie mogą pokrywać się z normalnymi godzinami pracy, a dyżur powinien być tak zaplanowany, aby jasno wynikało, które godziny są „normalnymi godzinami pracy” w ramach wymiaru (nominału) czasu pracy, a które są godzinami dyżurowymi. Za czas dyżuru medycznego pracownikowi zawsze przysługuje wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe (według art. 151¹ § 1–3 k.p.), bez względu na to, czy czas pełnienia dyżuru to przekroczenie obowiązującego czasu pracy „w ramach etatu” oraz bez względu na to, czy pracownik jest zatrudniony w pełnym, czy niepełnym wymiarze czasu pracy. Dla takiego sposobu ustalenia wynagrodzenia, za czas dyżuru medycznego (jak za pracę w godzinach nadliczbowych) nie mają też znaczenia przyczyny, dla których nie było możliwe „wypracowanie” obowiązującego pracownika nominalu czasu pracy (jest to prawdopodobnie skutek niemożności lub znacznej trudności w ustaleniu takich harmonogramów pracy zawierających planowane dyżury, aby – przy konieczności właściwego udzielania dobowego i tygodniowego odpoczynku – pracownik w okresie rozliczeniowym wypełnił obowiązujący go wymiar czasu pracy, który może być jednak odpowiednio zmodyfikowany).

W przedmiotowej sprawie stan faktyczny był co do istoty taki sam jak w sprawie niniejszej, a powodowie podobnie jak na gruncie rozpatrywanej sytuacji dochodzili wyrównania wynagrodzenia za pracę wykonaną podczas dyżurów medycznych.

¹⁷ Por. odpowiednio: wyrok SA w W z 29 grudnia 1995 r. (III APr 71/95), OSA z 1996 r., nr 11–12, poz. 34; wyrok SN z 12 lipca 2006 r. (II PK 366/05), LEX Nr 328165; wyrok SN z 18 lipca 2006 r. (I PK 40/06), OSNP z 2007 r., nr 15–16, poz. 212; wyrok SN z 24 kwietnia 1979 r. (I PRN 42/79), OSNPG z 1971 r., nr 11, poz. 58, s. 21; wyrok SN z 12 stycznia 1977 r. (I PRN 107/06), OSNCP z 1977r., nr 9, poz. 171.

¹⁸ Wyrok SN z 4 czerwca 2013 r. (I PK 293/12), LEX Nr 1365622.

W uzasadnieniu wskazanego stanowiska, Sąd Najwyższy podniósł, iż w myśl art. 32g ust. 1 ustawy o zoz (która utraciła moc z 1 lipca 2011 r., ale miała zastosowania w stanie faktycznym rozpatrywanej sprawy), czas pracy pracowników zatrudnionych w zakładzie opieki zdrowotnej nie mógł przekraczać 7 godzin 354 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Identyczne rozwiązanie zostało przyjęte w art. 93 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej (obowiązującej od 1 lipca 2011 r.). Niezależnie od wymiaru czasu pracy obowiązującego pracownika wykonującego zawód medyczny i ustalonego w oparciu o normy przewidziane w tych przepisach, pracownicy wykonujący zawód medyczny mogą być zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego w podmiocie leczniczym (w zakładzie opieki zdrowotnej). Możliwość zobowiązań pracowników do pełnienia dyżurów medycznych wynika, zarówno z art. 32j ustawy o zoz, jak i art. 95 ustawy o działalności leczniczej, przy czym czas pełnienia dyżuru medycznego podlega wliczeniu do czasu pracy (art. 32j ust. 2 ustawy o zoz oraz art. 95 ust. 3 ustawy o działalności leczniczej). Praca na dyżurze medycznym może być przez pracodawcę planowana, również w taki sposób, że przekroczona zostaje tygodniowa norma czasu pracy wynosząca 37 godzin 55 minut w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 32j ust. 3 ustawy o zoz oraz art. 95 ust. 4 ustawy o działalności leczniczej), gdyż do pracy w ramach dyżuru, nie stosuje się regulacji kodeksu pracy, które odnoszą się do udzielania pracownikowi dnia wolnego od pracy w zamian za pracę wykonaną w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy (art. 151³), ani dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników kadry zarządzającej zakładem pracy (art. 151⁴). Natomiast – i to, zdaniem Sądu Najwyższego jest najważniejsze – wynagrodzenie za czas dyżuru medycznego powinno być ustalane według zasad przewidzianych w art. 151¹ § 1–3 k.p., a więc na zasadach ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach

nadliczbowych (art. 32j ust. 4 ustawy o zoz oraz art. 95 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej).

W ocenie Sądu Najwyższego ze wskazanych przepisów (zwłaszcza z art. 32j ust. 4 ustawy o zoz oraz art. 95 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej) wynika jednoznacznie, że za czas dyżuru medycznego pracownikowi przysługuje zawsze (za każdą godzinę dyżuru) wynagrodzenie obliczane, jak za godziny nadliczbowe (według art. 151¹ § 1–3 k.p.), niezależnie od tego, czy czas dyżuru przekraczał obowiązujący pracownika medycznego wymiar (nominał) czasu pracy. Za każdą godzinę pełnionego przez pracownika dyżuru medycznego należy mu się wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe, bez względu na to, czy czas dyżuru przekracza „normalne” godziny pracy w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Za przepracowany dyżur medyczny pracownikowi należy się „normalne wynagrodzenie” (czyli takie, jakie pracownik otrzymuje stale i systematycznie) oraz odpowiednie dodatki, których wysokość jest uzależniona od tego, czy dyżur jest wykonywany w porze nocnej, w niedziele lub święta itp. Pogląd ten dominuje też w piśmiennictwie prawniczym¹⁹.

W świetle tych okoliczności, zdaniem Sądu Okręgowego nie jest dopuszczalna praktyka polegająca na zaliczaniu lekarzowi pełniącemu dyżur medyczny, na poczet wynagrodzenia należnego z tego tytułu, wynagrodzenia zasadniczego naliczonego za czas niewykonywania pracy w okresie wypoczynku po dyżurze. Bezsprzecznie dyżurem medycznym jest wykonywanie poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowych przez pracowników wykonujących zawód medyczny (art. 95

¹⁹ Tak np. Ł. Prasolek, *Zmiany w czasie pracy w służbie zdrowia od stycznia 2008 r.*, Monitor Prawa Pracy z 2007 r., nr 12, s. 629; M. Rycak, *Czas pracy w zakładach opieki zdrowotnej*, Warszawa 2008, s. 103–106, w szczególności przykład E ustalenia wynagrodzenia; P. Wojciechowski, *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, PiZS z 2008 r., nr 6, s. 34; M. Dercz, T. Rek, *Ustawa o działalności leczniczej. Komentarz*, Warszawa 2012, teza 5 do art. 95; odmiennie T. Nycz, *Nowa regulacja czasu pracy w zakładach opieki zdrowotnej (wybrane zagadnienia)*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej z 2008 r., nr 1, s. 311.

ust. 2 ustawy o działalności leczniczej), a za czas dyżuru medycznego pracownikowi zawsze przysługuje wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe (według art. 151¹ § 1–3 k.p.). Nieistotne jest przy tym, czy czas dyżuru przekraczał obowiązujący go czas pracy czy nie i z jakich przyczyn. Normalne godziny pracy lekarza i dyżur medyczny to czas pracy, jednakże o zupełnie innym charakterze. Kategorie te zarówno w harmonogramach czasu pracy jak i pod względem wynagrodzenia (w celu umożliwienia wypracowania pracownikowi normatywnego czasu pracy) nie mogą być traktowane zamiennie. Wobec tego udzielenie okresu odpoczynku, po okresie dyżuru w czasie dniówki roboczej, które spowodowało brak wypracowania przez lekarza normatywnego czasu pracy, nie może mieć wpływu na wysokość należnego mu z tytułu dyżuru wynagrodzenia. W konsekwencji wypłata wynagrodzenia za czas nieprzepracowany wobec polecenia pracodawcy odbycia obowiązkowego odpoczynku po dyżurze w okresie zaplanowanej dniówki roboczej, obciąża podmiot leczniczy.

W ocenie Sądu Okręgowego podkreślić należy też, że właściwe zorganizowanie procesu pracy, w tym zapewniające pełne wykorzystanie przez pracowników czasu pracy, obciąża pracodawcę i to on ponosi skutki tej organizacji, jak też związane z tym ryzyko gospodarcze. Pracownik nie może ponosić skutków niewłaściwego zorganizowania jego czasu pracy, a odbywanie dyżurów medycznych i obowiązkowego odpoczynku po dyżurach w dniówce roboczej, nie może skutkować obniżeniem należnego pracownikowi wynagrodzenia. Faktem jest, że zgodnie z art. 80 k.p. pracownikowi należy się wynagrodzenie za pracę wykonaną. Wobec tego powiązanie prawa do wynagrodzenia z faktycznym wykonywaniem pracy wskazuje, że nie samo pozostawanie w stosunku pracy, lecz faktyczne wykonanie pracy jest tytułem prawnym do obliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Samo pozostawanie w stosunku pracy, bez świadczenia pracy, co do zasady nie stanowi podstawy do roszczenia o wypłatę wynagrodzenia

za pracę, poza wyjątkowymi przypadkami uregulowanymi odrębnie²⁰. Niemniej jednak organizowanie wykonywania pracy przez pracowników jest prawem i obowiązkiem pracodawcy. Obciążenie w przeważającej mierze pracodawcy, w ramach stosunku pracy, ryzykami: produkcyjnym, osobowym, gospodarczym i socjalnym wynika z konstrukcyjnego przypisania mu roli decyzyjnej w różnych aspektach realizacji tego stosunku prawnego. Pracownik nie powinien ponosić konsekwencji zdarzeń, na które nie ma wpływu, wynikających z decyzji pracodawcy, siły wyższej albo zdarzeń losowych. To założenie jest przyczyną ustanowienia wyjątków od reguły zapłaty za faktycznie wykonaną pracę. Jeden z nich wynika z art. 81 k.p. który stanowi, iż pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Zdaniem Sądu Okręgowego przeszkodą tego rodzaju jest polecenie pracodawcy odbywania dyżurów medycznych w wymiarze niepozwalającym na wypracowanie normatywnego czasu pracy i polecenie odbycia odpoczynku w zaplanowanej harmonogramowo dniówce roboczej. Pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.) i z tego tytułu przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości określonej w tym przepisie²¹. Nie można przy tym przyjąć, iż w takich okolicznościach osoby pełniące dyżury medyczne nie pozostawały w gotowości

²⁰ Wyrok SA w W. z 7 marca 2013 r. (III APa 29/12), LEX Nr 1293065.

²¹ Wyrok SN z 16 czerwca 2005 r. (I PK 260/04), OSNP z 2006 r., nr 9–10, poz.145.

do pracy. Ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy²². Gotowość do pracy to stan świadomości i woli pracownika obiektywnie zdolnego do wykonywania pracy, polegający na rezygnacji z pełnej swobody dysponowania swoją osobą i czasem, na godzeniu się na ograniczenie tejże wolności na rzecz i przez pracodawcę²³. Cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy²⁴. Przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jako element gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 §1 k.p. należy rozumieć stan, w którym pracownik może na wezwanie pracodawcy niezwłocznie podjąć pracę²⁵. Brak świadczenia pracy w dniówkach roboczych przez dłuższy czas z uwagi na konieczność odpoczynku po dyżurze nie oznacza, że pracownik nie był gotowy do jej wykonywania. Także fakt, że pracownik ma świadomość, iż obligatoryjne okresy odpoczynku po dyżurach uniemożliwiają wypełnienie pełnej normy podstawowego czasu pracy, zdaniem Sądu Okręgowego, sam w sobie tej okoliczności nie wyklucza. W rozpatrywanych stanach faktycznych, pracownicy świadczyli generalnie pracę w podstawowym wymiarze czasu pracy i na polecenie pracodawcy na dyżurach. Taki model pracy był wymuszony jej organizacją. Przy czym w podstawowym systemie czasu pracy była pracą uzgodnioną i dorozumianą. Jedynie polecenie pracodawcy odbycia dyżuru i odpoczynku po dyżurze, powodowało, że pracownicy nie świadczyli jak zwykle pracy w podstawowym wymiarze. Wobec tego nie sposób zakładać, iż także

po dyżurach lekarze nie byli gotowi do wykonywania pracy w normalnie obowiązującym ich podstawowym systemie czasu pracy, skoro przede wszystkim do pracy w tym systemie, byli na podstawie umów o pracę zobligowani. Pracy tej nie wykonywali tylko z uwagi na polecenie odbycia obligatoryjnego odpoczynku. Przy czym brak każdorazowej manifestacji tej gotowości, nie może dziwić, skoro praca w tym zakresie należała do podstawowych obowiązków medycznych. Ponadto byłaby niezrozumiała wobec kategorycznego nakazu pracodawcy, odbycia stosownego odpoczynku po dyżurze. Z tego powodu, zdaniem Sądu Okręgowego przyjęcie, że gotowość do pracy pracowników w „normalnym” trybie, z uwagi na działania pracodawcy, była obiektywnie wyłączona nie wydaje się być słuszna. Za czas niewykonywania pracy po dyżurze z uwagi na obligatoryjny odpoczynek, także z tych przyczyn, lekarze powinni zachowywać prawo do wynagrodzenia.

Podkreślenia wymaga też, iż przyjęcie w tych okolicznościach stanowiska odmiennego, tj. uznanie, że zła organizacja czasu pracy przez pracodawcę, powodująca brak wypracowania normatywnego czasu pracy przez pracownika, wobec konieczności odbywania dyżurów medycznych i związanych z nimi okresów odpoczynku, powoduje brak nabycia prawa do wynagrodzenia zasadniczego, za okres faktycznie z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy nieprzepracowany, pociąga za sobą dalej idące i ważne konsekwencje. Postanowienia umowy o pracę gwarantujące pracownikowi czas pracy w pełnym wymiarze i wynagrodzenie za pracę w wysokości odpowiadającej temu wymiarowi, w tym stanie rzeczy, pozostawałyby *de facto* fikcją. Ponadto brak wypracowania wynagrodzenia zasadniczego za nominalny czas pracy, wpływa na wysokość wszystkich pochodnych tego wynagrodzenia i nabycie do nich prawa przez pracownika, w zmniejszonej wysokości. Z tych także względów pogląd ten nie może zostać zaakceptowany.

Stanowisko, iż czas pracy lekarza nie może być traktowany jako całość zarówno z uwagi

²² Wyrok SN z 13 grudnia 2007 r. (I PK 149/07), OSNP z 2009 r., nr 3–4, poz. 35; wyrok SN z 16 czerwca 2005 r. (I PK 260/04), OSNP z 2006 r., nr 9–10, poz. 145.

²³ Por. wyrok SN z 9 maja 1959 r. (II CR 262/59), PiZS z 1960 r., nr 7, s. 62.

²⁴ Wyrok SN z 14 grudnia 2009 r. (I PK 115/09), LEX Nr 577683.

²⁵ Por. wyrok SN z 2 września 2003 r. (I PK 345/02), OSNP z 2004 r., nr 18, poz. 308.

na specyfikę pracy na dyżurze jak i odrębność zasad jego wynagradzania, znajduje także potwierdzenie w kolejnym wyroku Sądu Najwyższego z 13 listopada 2013 r.²⁶

W świetle powołanego orzeczenia, jeśli w harmonogramie pracy został wskazany dyżur, to po jego odbyciu przez zatrudnionego, nie można części jego godzin zaliczyć do pracy w nominalnym czasie i wypłacać za nie tylko wynagrodzenia zasadniczego. Należy się wówczas także dodatek za dyżur wypłacany w wysokości jak za godziny nadliczbowe.

Wydając powyższe rozstrzygnięcie, Sąd Najwyższy przyjął interpretację wyrażoną już w przywoływanym wyroku z 4 czerwca 2013 r. w sprawie I PK 293/12, iż za każdą godzinę dyżuru medycznego pracownikowi należy się wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe, bez względu na to, czy czas dyżuru przekracza normalne godziny pracy w pełnym wymiarze, nominalnie czasu pracy. Mając to na uwadze wskazał, że przyjęta w pozwanym szpitalu praktyka polegająca na wypłacie powodowi wynagrodzenia liczonego, jak za godziny nadliczbowe, tylko za godziny dyżurów pełnionych ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy (za pracę „ponad etat”), a nie za wszystkie godziny dyżuru, prowadziła do skutków niezgodnych z przepisami. Nie wszystkie godziny dyżurów były wynagradzane według art. 151¹ § 1–3 k.p. (co wynika z art. 32j ust. 4 ustawy o zoz), ale niektóre z nich (dopełniające nominal czasu pracy) były wynagradzane w sposób dla powoda mniej korzystny. Z tego względu powodowi należało się od pozwanego pracodawcy wyrównanie bezpodstawnie zanizonego wynagrodzenia za pełnione dyżury.

Zdaniem Sądu Najwyższego okoliczność, że powód w ciągu miesiąca nie wypracował pełnej etatowej normy czasu pracy (7 godzin 35 minut na dobę i 37 godzin 55 minut tygodniowo), nie uprawniała pracodawcy do stosowania praktyki polegającej na dopełnieniu

nieprzepracowanego czasu etatowego, godzinami wypracowanymi na dyżurach medycznych i w efekcie na niewypłaceniu za część godzin dyżurowych „odbytych zgodnie z harmonogramami, wynagrodzenia ustalonego zgodnie z art. 151¹ § 1–3 k.p. w związku z art. 32j ust. 4 ustawy o zoz. Natomiast nie jest prawnie dopuszczalne wyznaczenie określonych godzin dyżuru medycznego dla lekarza, a potem – już po odbyciu przez lekarza dyżuru – rozliczenie części godzin dyżurów, jak „zwykłych” godzin nominalnego czasu pracy. Godziny dyżuru stanowią odrębną część czasu pracy i muszą być wydzielone w harmonogramie czasu pracy, zaś po ich wykonaniu nie wolno tej kwalifikacji zmieniać. Właściwe zorganizowanie procesu pracy, w tym zapewniające pełne wykorzystanie przez pracowników czasu pracy, obciąża przy tym pracodawcę i to on ponosi skutki tej organizacji, jak też związane z tym ryzyko gospodarcze.

W powyższym wyroku Sąd Najwyższy potwierdził przyjętą zarówno w wyroku z 4 czerwca 2013 r.²⁷, jak i w wyroku z 8 października 2013 r.²⁸, linię orzeczniczą, że czas dyżuru wlicza się do czasu pracy jedynie celem wykazania rzeczywistej liczby godzin pracy i dla ustalenia okresów odpoczynku i tym samym nie może on uzupełniać normatywnego czasu pracy. Normalne godziny pracy lekarza i dyżur medyczny to czas pracy o zupełnie innym charakterze. Wobec tego części godzin dyżuru nie można zaliczyć do pracy w nominalnym czasie. I choć na wstępie uzasadnienia wskazanego rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy zastrzegł, iż rozpoznawana przez niego sprawa dotyczyła wyłącznie wynagrodzenia, jakie powodowi powinno przysługiwać za pracę wykonaną w czasie dyżurów medycznych w przeszłości, w zamkniętym przedziale czasowym) według harmonogramów ustalonych przez pracodawcę, nie dotyczyła zaś wynagrodzenia zasadniczego za normalną pracę wynikającą z obowiązującego powoda rozkładu czasu pracy, kwestii

²⁶ Wyrok SN z 13 listopada 2013 r. (I PK 110/13), LEX Nr 1385858, G. Prawna z 2013, nr 220, s. 9.

²⁷ Wyrok SN z 4 czerwca 2013 r. (I PK 293/12).

²⁸ Wyrok SN z 8 października 2013 r. (II PK 110/12).

jego ewentualnego obniżenia wobec niewypracowania pełnego nominalu czasu pracy, oceny czy część wynagrodzenia zasadniczego została powodowi wypłacona nienależnie i czy może podlegać zwrotowi, bądź „rozliczeniu” (zaliczeniu na poczet, potrąceniu) z wynagrodzeniem za pracę w czasie dyżurów medycznych, to jednak wyraźnie zaznaczył, iż właściwe zorganizowanie procesu pracy, w tym zapewniające pełne wykorzystanie przez pracowników czasu pracy, obciąża pracodawcę i to on ponosi skutki tej organizacji, jak też związane z tym ryzyko gospodarcze. W związku z tym wydaje się, że w orzeczeniu tym, podobnie jak w wyroku z 4 czerwca 2013 r. (I PK 293/12), Sąd Najwyższy zaakceptował równoczesne uzyskanie przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego, za nieprzepracowany normalny czas pracy oraz za czas rzeczywiście pełnionego dyżuru. Tym samym czas dyżuru medycznego

nie może uzupełniać normatywnego czasu pracy, a ze względu na jego odrębności i specyfikę wynagrodzenie z tego tytułu musi być rozliczane odrębnie od wynagrodzenia za nominalny czas pracy, którego nie wypracowanie z uwagi na niewłaściwe zorganizowanie procesu pracy obciąża pracodawcę.

W ocenie Sądu Okręgowego, z uwagi na te okoliczności, brak podstaw do twierdzenia, iż lekarzowi, który nie przepracował w okresie rozliczeniowym normatywnego czasu pracy, z uwagi na udzielenie mu przez placówkę leczniczą okresu odpoczynku w dniówce roboczej po dyżurze, nie należy się wynagrodzenie zasadnicze za okres dyżuru w zakresie jakim uzupełnił on podstawowy czas pracy, jeśli na poczet tego wynagrodzenia zaliczono mu wynagrodzenie zasadnicze naliczone za czas niewykonywania pracy spowodowany koniecznością odbycia tego wypoczynku.

Nauczyciel mianowany – zespół szkół – zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela – wypowiedzenie (I PZP 5/14)

Postanowieniem Sądu Okręgowego w C. z 22 maja 2014 r.²⁹, sąd zwrócił się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„Czy w przypadku nauczyciela mianowanego zatrudnionego w zespole szkół, któremu w umowie o pracę wskazano typ szkoły w której pracuje (art. 14 ust. 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela³⁰) zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, a które uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę, odnoszone są do zespołu szkół i nauczycieli zatrudnionych w tym zespole szkół, czy też odnoszą się do szkoły i nauczycieli szkoły w której nauczyciel pracuje?”

Zgodnie z art. 3 pkt 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela³¹ ilekroć w ustawie jest mowa o szkołach bez bliższego, określenia – rozumie się przez to przedszkola, szkoły i placówki oraz inne jednostki organizacyjne wymienione w art. 1 ust. 1, a także odpowiednio ich zespoły. Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 zdanie pierwsze tej ustawy, dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy, lub na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny.

W sytuacji kiedy pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. jest zespół szkół, co jednoznacznie wynika z treści art. 10 ust. 1 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w sytuacji powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej – w zespole szkół na podstawie umowy o pracę lub mianowania, z zastrzeżeniem ust. 8 (zastrzeżenie z ust. 8 pozostaje bez znaczenia w stanie faktycznym sprawy), zdaje się nie budzić wątpliwości, że zmiany organizacyjne, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela dotyczą całego zespołu szkół, a nie konkretnej szkoły wchodzącej w skład tego zespołu szkół. Jest to tylko jedna z możliwych koncepcji, która stała u podstaw rozstrzygnięcia sądu I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można zapominać o tym, że art. 14 ust. 2 Karty Nauczyciela stanowi, że w przypadku zatrudnienia w zespole szkół, akt mianowania i umowa o pracę powinny określać także typy (rodzaje) szkół w zespole, w których pracuje nauczyciel. Tak też stało się w przypadku powódki, która w umowie o pracę z 3 września 2007 r. ma jednoznacznie wskazane jako miejsce pracy szkołę podstawową.

Uzasadnienie do projektu ustawy z 9 maja 2007 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela³², którą to ustawą dodano w art. 14 Karty Nauczyciela ustęp 2, stanowi że:

„(...) celem wprowadzenia nowelizacji ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty jest ograniczenie niekorzystnej dla nauczycieli i uczniów wykładni ustawy, poprzez doprecyzowanie jej przepisów. Obowiązujące zapisy ustawy o systemie oświaty, w szczególności art. 62 w obecnym brzmieniu w znacznym stopniu ograniczają wykonywanie zadań

²⁹ Postanowienie SO w C. z 22 maja 2014 r. (IV Pa 25/14).

³⁰ Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2014 r., poz. 191).

³¹ Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2014 r., poz. 191).

³² Ustawa z 9 maja 2007 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2007 r. nr 102, poz. 689).

dyrektora zespołu szkół wobec pracowników i uczniów poszczególnych szkół wchodzących w skład zespołu. Oficjalna interpretacja przepisów ustawy pozwala na np. zatrudnienie nauczycieli w szkołach tworzących zespół na częściach etatu, co pozostaje w sprzeczności z wymogami przepisów emerytalnych i słusznym interesem pracowników. Zespół szkół jest pracodawcą dla pracowników niebędących nauczycielami, jednocześnie pracodawcą dla nauczycieli są poszczególne szkoły, co implikuje konsekwencje o których wyżej. Jednocześnie nie zostały sprecyzowane uprawnienia dyrektora zespołu wobec uczniów poszczególnych szkół. W zakresie przewidywanych skutków społecznych, projekt wychodzi naprzeciw oczekiwaniom środowisk nauczycielskich i uczniowskich, przyniesie zatem pozytywne skutki społeczne. Usprawni zawieranie umów o pracę z nauczycielami, eliminując tzw. umowy częściowe, uczyni system wypłaty wynagrodzeń bardziej przejrzysty” (patrz: druk sejmowy nr 1246 z 25 października 2006 r., druk V kadencji).

Należy przy tym zaznaczyć, że pierwotnie projekt ustawy przewidywał zmianę zarówno ustawy o systemie oświaty jak i Karty Nauczyciela, co powoduje, że uzasadnienie projektu ustawy odwołuje się do ustawy o systemie oświaty. Uzasadnienie to jednak w żaden sposób nie wyjaśnia powstałej wątpliwości.

W komentarzu do art. 14 Karty Nauczyciela Michała Culepy³³ wskazano, że: „znowelizowany art. 10 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela³⁴ – dalej KN, nakazuje bowiem wyraźnie nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem, w przypadku powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej – w zespole szkół na podstawie umowy o pracę lub mianowania. W takim przypadku po stronie pracodawcy nie będzie już występowała – jak dotychczas – szkoła, gimnazjum, czy też konkretne przedszkole itp., wchodzące

w skład zespołu. W związku z powyższą zmianą nowelizacji uległ także art. 14 KN. Zgodnie z jego nowym brzmieniem akt mianowania i umowa o pracę powinny w szczególności określić:

- 1) stanowisko i miejsce pracy,
- 2) termin rozpoczęcia pracy,
- 3) wynagrodzenie lub zasady jego ustalania,
- 4) typy (rodzaje) szkół w zespole, w których pracuje nauczyciel – w przypadku zatrudnienia w zespole szkół.

Określenie stanowiska i miejsca pracy powinno więc być doprecyzowane. Od 1 września 2007 r. będziemy bowiem mieli do czynienia z następującym podziałem, na:

- 1) pracodawcę – którym będzie sam zespół szkolny,
- 2) komórki organizacyjne – którymi będą szkoły wchodzące w skład zespołu.

Szkoły wchodzące w skład zespołu należy wskazać w umowie o pracę lub akcie mianowania. Natomiast konkretną szkołę, w której nauczyciel będzie prowadził zajęcia, powinno się wówczas oznaczyć jako miejsce pracy nauczyciela.”

W ocenie Sądu Okręgowego można uznać, że odnośnie do nauczyciela zatrudnionego w zespole szkół, wskazanie w umowie o pracę miejsca świadczenia pracy ma za zadanie stabilizację zatrudnienia pracownika i nie może pozostać bez znaczenia w sytuacji zmian organizacyjnych. W konsekwencji uzasadnia to pogląd o konieczności analizy zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w aspekcie zmian organizacyjnych i zmian planu nauczania odnoszonych do szkoły, w której nauczyciel ma wskazane miejsce pracy, a nie w odniesieniu do całego zespołu szkół (jak przyjął to sąd I instancji). W przeciwnym przypadku art. 14 ust. 2 Karty Nauczyciela w istocie byłby zbędny. Należy przy tym pamiętać, że ustawa z 7 września 1991 r. o systemie oświaty³⁵ nie przewiduje

³³ Michał Culepa, *Zatrudnienie nauczycieli w zespołach szkół*, LEX.

³⁴ Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2006 r. nr 97, poz. 674 ze zm.).

³⁵ Ustawa z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.).

zespołu szkół jako elementu systemu oświaty. Do systemu tego zalicza się rodzaje szkół jak np. szkoły podstawowe i gimnazja (art. 2 pkt 2a i pkt 2b ustawy), a zespół szkół jest jedynie organizacyjnym połączeniem różnych typów lub placówek 9art. 62 w/w ustawy). Uzasadniona wydaje się konieczność doprecyzowania w umowie o pracę, w której placówce jest miejsce pracy nauczyciela i zmiany organizacyjne w tej placówce powinny determinować stosowanie regulacji art. 20 ust. 1 pkt 2 karty Nauczyciela. W takiej sytuacji konsekwentnie ocena wszelkich zmian, które mają wpływ na stosunek pracy, powinna być odnoszona do tej placówki systemu oświaty, która została wskazana w umowie o pracę jako miejsce świadczenia pracy.

Sąd Okręgowy wskazał, że w wyroku Sądu Najwyższego z 27 maja 1999 r.³⁶ Sąd Najwyższy przyjął, że przeniesienie mianowanego nauczyciela w ramach tej samej placówki (szkoły, przedszkola), nawet jeżeli łączy się ze zmianą miejsca wykonywania pracy (ale bez zmiany stanowiska), nie podlega ograniczeniom

przewidzianym w art. 18 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela³⁷ i może nastąpić bez zgody nauczyciela, chyba że w akcie mianowania jego miejsce pracy zostało wyraźnie powiązane z wykonywaniem czynności w określonej jednostce organizacyjnej placówki (szkoły, przedszkola) lub z określoną miejscowością. Orzeczenie to, chociaż dotyczy innej sytuacji faktyczno-prawnej, to jednak kładzie istotny nacisk na fakt, czy w umowie o pracę, w przypadku placówki oświatowej mającej swe oddziały, został określony oddział, w którym praca ma być świadczona. Okoliczność ta, w ocenie Sądu Najwyższego, determinuje uprawnienia nauczyciela w zakresie możliwości zmiany miejsca pracy. Pogląd ten zdaje się być w pełni aktualny w przypadku zespołów szkół, w skład których wchodzi różne jednostki i w przypadku których umowa o pracę określa jednostkę, w której ma pracować nauczyciel. W takiej sytuacji zasadnym wydaje się też odnośnienie zmian organizacyjnych do placówki, w której praca ma być świadczona, a nie w stosunku do całego zespołu szkół.

³⁶Wyrok SN z 27 maja 1999 r. (IPKN 82/99), OSNP z 2000 r., nr 16., poz. 610, Prok. I Pr.– wkł. z 2000 r., nr 4, s. 34, OSNP-wkł. z 2000r., nr 2, s. 5.

³⁷Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 1997 r. nr 56, poz. 357 ze zm.).

Podleganie sędziów obowiązkowi ubezpieczenia społecznego (I UZP 1/14)

Postanowieniem Sądu Apelacyjnego w B. z 6 maja 2014 r.³⁸, sąd zwrócił się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„Czy sędzia sądu powszechnego z tytułu zawartej umowy zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 4 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych³⁹?”

Zdaniem Sądu Apelacyjnego brak wzmianki o sędziach w ustawie z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁴⁰ nie jest przejawem żadnego błędu ustawodawcy a wynikiem przemyślanej i kompleksowej regulacji systemu zabezpieczeń społecznych. Problem podlegania przez sędziów przedmiotowej ustawie pojawił się dopiero wskutek przyjętego kierunku wykładni tej ustawy i obejmowania nią różnych aktywności sędziów. Sąd Okręgowy w swoim uzasadnieniu słusznie nawiązuje do art. 180 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.⁴¹ i wskazuje, iż celem regulacji konstytucyjnej wprowadzonej w art. 180 Konstytucji RP zmieniającej sytuację prawną sędziów kończących aktywne pełnienie funkcji poprzez wprowadzenie stanu spoczynku – była realizacja konstytucyjnego obowiązku zachowania wysokiego statusu sędziego, którego miernikiem jest między innymi uposażenie stosowne do godności sprawowanego urzędu. O ile jednak z tym poglądem Sądu Okręgowego nie sposób się nie zgodzić, to jednocześnie trudno przyjąć, iż ustawodawca zwykły jednocześnie zamierzał potraktować sędziów zdecydowanie gorzej niż wiele innych grup zawodowych, których

status i pozycja zawodowa nie ma żadnego zakotwiczenia konstytucyjnego. Wskazać tu można prokuratorów, wyraźnie wyłączonych z zakresu zastosowania ustawy systemowej (art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy), czy osoby pozostające w stosunku służby wymienione w art. 8 ust. 15 ustawy, którzy stosownie do art. 9 ust. 8 ustawy, w przypadku spełnienia jednocześnie warunków do podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułów, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2, 4–6 i 10, mogą być dobrowolnie objęte tymi ubezpieczeniami na swój wniosek.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w toku procesu legislacyjnego nad ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych założono, iż w ogóle nie zachodzi potrzeba obejmowania nią sędziów, czy choćby wspomniania w niej o sędziach, bowiem ich sytuacja w zakresie zabezpieczenia społecznego była już w tym czasie kompleksowo uregulowana w art. 180 Konstytucji obowiązującej od 17 października 1997 r. oraz wydaną na podstawie 2 delegacji zawartych w art. 180 ust. 3 i 4 Konstytucji wypełniających te delegacje – ustawą z 28 sierpnia 1997 r. o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw⁴², która weszła – co nie jest bez znaczenia – w życie w tym samym dniu, co Konstytucja (za wyjątkiem przepisów, o których mowa w art. 8 pkt 1 i 2 teże ustawy wchodzących w życie od 1 stycznia 1998 r.). W ustawie systemowej nie wspomina się o sędziach wyłącznie z tego powodu, iż posiadali oni już w pełni uregulowany status zakotwiczony w Konstytucji, i w ustawie wykonującej delegacje zawarte w ustawie zasadniczej. Powyższe rozumowanie Sądu Apelacyjnego potwierdzają też prace legislacyjne nad uchwaleniem projektu ustawy systemowej (druk Sejmu RP III

³⁸ Postanowienie SA w B. z 6 maja 2014 r. (III AUa 1631/13).

³⁹ Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013, poz. 1442).

⁴⁰ Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r., poz. 1442).

⁴¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. nr 78, poz. 483 ze zm.).

⁴² Ustawa z 28 sierpnia 1997 r. o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 1997 Nr 124, poz. 782).

kadencji nr 338), w czasie których do końca trwał spór między Sejmem RP a Senatem RP, czy ustawą systemową nie objąć prokuratorów, o których pozycji Konstytucja w ogóle nie wspomina. W uchwale Senatu RP z 9 października 1998 r., w sprawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (druk Sejmu III Kadencji nr 641) Senat przyjął poprawkę skreślającą z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy wyrazy „z wyłączeniem prokuratorów”. Senat w uzasadnieniu swojej uchwały wskazał, iż jego wolą było, aby ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych objąć możliwie najszerszy zakres podmiotowy, stąd objął nią również prokuratorów. Poprawki tej jednak Sejm RP rozpatrując poprawki Senatu na posiedzeniu 31 października 1998 r. nie przyjął, co skutkowało ostatecznie wyłączeniem prokuratorów z obowiązkowych ubezpieczeń społecznych w art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy.

Powyższy wywód prowadzi do paradoksalnego wniosku, iż obecna wykładnia ustawy systemowej przeprowadzana przez organ rentowy w stosunku do sędziów, zgodnie z którą sędzia z tytułu zawartej umowy zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu na podstawie ustawy systemowej, jest pośrednio skutkiem tego, iż ich status przed wejściem ustawy systemowej w życie został uregulowany konstytucyjnie (w wypełnionych delegacjach konstytucyjnymi), w związku z czym w chwili prac nad ustawą systemową nie istniał problem podlegania sędziów ustawie systemowej. Problem ten istniał jedynie w stosunku do prokuratorów, których pozycja ustrojowa nie została ujęta w Konstytucji i konieczne było wyraźne określenie stosunku ustawy systemowej do tej grupy zawodowej. Stanowczo trzeba stwierdzić, iż gdyby nie Konstytucja – pozycja sędziów byłaby w tym zakresie nie gorsza niż prokuratorów – a niestety jest. Jak się zdaje nie jest to jedyny tego typu paradoks, gdzie zamierzenia Twórców Konstytucji podniesienia pozycji sędziów i sądownictwa poprzez wprowadzenie stosownych norm konstytucyjnych, skutek praktyki i wykładni tych norm konstytucyjnych niezadko normom tym nadano charakter bardziej

ozdobniczy, niż gwarancyjny. Szersze rozważania w tym zakresie wychodziłyby jednak poza zakres sformułowanego zagadnienia prawnego.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie ma istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sformułowanego zagadnienia prawnego przesądzenie tego czy sędzia pozostaje w stosunku pracy czy w stosunku służby. Zdaniem Sądu Apelacyjnego w nawiązaniu do powyższego wyводу ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych nie obejmuje sędziów, stąd zbędne jest rozważanie czy są oni pracownikami w rozumieniu art. 6 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy czy też należałoby ich traktować jako osoby pozostające w stosunku służby (art. 8 ust. 15 ustawy). Zagadnienie to jest niewątpliwie złożone, ale jak się zdaje w orzecznictwie i literaturze zdaje się dominować pogląd, iż sędzia jest pracownikiem⁴³, choć w jego stosunku pracy jest wiele elementów typowych dla stosunku służby.

Poza sporem jest, iż zgodnie z art. 91 § 9 ustawy z 27 lipca 2001 r. ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych⁴⁴ od wynagrodzenia sędziów nie odprowadza się składek na ubezpieczenie społeczne. W uzasadnieniu uchwały z 8 kwietnia 2004 r.⁴⁵, do której odwołuje się Sąd Okręgowy – Sąd Najwyższy przyjął, iż powyższe zwolnienie od składek ma charakter przedmiotowy, co oznacza, iż sędzia nie podlega ubezpieczeniu społecznemu z tytułu wykonywania swej funkcji. Wątpliwości zdaniem Sądu Apelacyjnego budzi już jednak to, czy w ogóle odnośnie do sędziego możliwe jest wykonywanie jakiejkolwiek działalności czy pełnienia funkcji bez ujawniania statusu sędziowskiego. Analiza przepisów ustawy z 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych prowadzi do wniosku, iż nie jest w istocie możliwym prowadzenie jakiejkolwiek działalności zarobkowej w oderwaniu

⁴³ Por. Monika Sowińska, *Stosunek pracy jako podstawa zatrudnienia sędziów – dylematy prawne*, Monitor Prawa Pracy z 2014 r., nr 3, s. 130–134.

⁴⁴ Ustawa z 27 lipca 2001 r. ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 2001 r. Nr 98, poz. 1070 ze zm.).

⁴⁵ Uchwała SN z 8 kwietnia 2004 r. (II UZP 1/04).

lub bez związku z pełnioną służbą czy statusem sędziego. Warto na wstępie przypomnieć, iż zgodnie z art. 82 § 2 prawa o ustroju sądów powszechnych sędzia powinien w służbie i poza służbą strzec powagi stanowiska sędziego i unikać wszystkiego, co mogłoby przynieść ujemną godności sędziego lub osłabić zaufanie do jego bezstronności. Podejmowana działalność przez sędziego nawet jeżeli jest dopuszczona przepisami ustawy nie zwalnia go z obowiązku wynikającego z art. 82 § 2. Jeżeli podjęta przez niego działalność uniemożliwia mu realizację obowiązków z art. 82 § 2 ustawy to poza sporem powinno być, iż sędzia niezwłocznie działalności takiej powinien zaniechać. Niejako doprecyzowaniem zakazów wynikających z art. 82 § 2 ustawy są regulacje art. 86 § 2 i 3 ustawy, w myśl których sędziemu nie wolno podejmować zajęcia ani sposobu zarobkowania, które przeszkadzałyby w pełnieniu obowiązków sędziego, mogło osłabiać zaufanie do jego bezstronności lub przynieść ujemną godności urzędu sędziego. Sędzia nie może przy tym prowadzić działalności gospodarczej na własny rachunek lub wspólnie z innymi osobami, a także zarządzać taką działalnością lub być przedstawicielem bądź pełnomocnikiem w prowadzeniu takiej działalności. Sędzia nie może też pełnić funkcji członka zarządu, rady nadzorczej spółki prawa handlowego bądź spółdzielni. Nawet jeżeli ustawa pozwala sędziemu na podjęcie dodatkowej działalności, to działalność ta w istocie podlega swoistemu koncesjonowaniu – stosownie do § 5 art. 86 ustawy prezes właściwego sądu w stosunku do sędziego, a Minister Sprawiedliwości w stosunku do prezesa sądu apelacyjnego i prezesa sądu okręgowego wydaje decyzję o sprzeciwie wobec zamiaru podjęcia zatrudnienia na stanowisku dydaktycznym, naukowo-dydaktycznym lub naukowym w szkole wyższej, jeżeli uzna, że będzie ono przeszkadzało w pełnieniu obowiązków sędziego, oraz wobec podejmowania lub kontynuowania innego zajęcia, które przeszkadza w pełnieniu obowiązków sędziego, osłabia zaufanie do jego bezstronności lub przynosi ujemną godności urzędu sędziego.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego analiza regulacji dotyczących aktywności zarobkowej sędziów uprawnia w istocie do sformułowania tezy, iż ustawodawca dopuszcza działalność sędziego poza służbą w istocie z dwóch zasadniczych powodów:

1. Gdy podejmowana przez sędziego działalność służy pośrednio realizacji przez sędziego obowiązku stałego podnoszenia kwalifikacji, czyli obowiązku aktualnie wyrażonego w art. 82a § 1 ustawy. Za taki typ działalności należy uznać podejmowanie przez sędziego zatrudnienia na stanowisku dydaktycznym, naukowo-dydaktycznym lub naukowym w łącznym wymiarze nieprzekraczającym pełnego wymiaru czasu pracy pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach, jeżeli wykonywanie tego zatrudnienia nie przeszkadza w pełnieniu obowiązków sędziego (art. 86 § 1 ustawy). Powinno być poza sporem, że z reguły podejmowana w tym zakresie działalność dotyczy przede wszystkim sędziów praktyków, którzy jednocześnie realizują się w pracy naukowo-dydaktycznej, co niewątpliwie służy realizacji obowiązku podnoszenia kwalifikacji. Trudno byłoby znaleźć sędziego, który łączyłby służbę sędziowską z pracą dydaktyczno-naukową w dziedzinie innej niż prawnicza.
2. Ustawodawca dopuszcza, czy nawet nakazuje sędziemu podjęcie takiej aktywności poza służbą, gdy chce skorzystać z aurytety sędziego, jego kwalifikacji albo zapewnić rzetelność jakiejś procedury. Tutaj przede wszystkim zaliczyć należy takie aktywności sędziów jak pełnienie różnych funkcji w procesie wyborczym np.: pełnienie funkcji komisarza wyborczego, czy przewodniczącego terytorialnej komisji wyborczej – art. 166 § 3 i 4 i 178 § 6 kodeksu wyborczego z 5 stycznia 2011 r.⁴⁶ Do tej samej grupy należy zaliczyć udział

⁴⁶ Kodeks wyborczy z 5 stycznia 2011 r. (Dz. U. z 2011 r. Nr 21, poz. 112).

sędziów w różnych komisjach np. przeprowadzających egzaminy w samorządach prawniczych⁴⁷.

Reasumując ten wątek rozważań, Sąd Apelacyjny skłania się (z przyczyn wyżej wskazanych) do poglądu, iż nie jest możliwe takie proste oddzielenie podejmowania przez sędziego jakiegokolwiek aktywności zarobkowej od zajmowanego stanowiska sędziego. Z samego statusu sędziego wynika wyraźnie sformułowany zakaz podejmowania takiej aktywności zarobkowej, w zakresie w jakim jest ona dopuszczalna jest ona w istocie koncesjonowana i to w oparciu o bardzo ocenne kryteria, a w pozostałych przypadkach potrzeba lub obowiązek podjęcia przez sędziego aktywności właśnie ze statusu sędziego.

Nawiązując do wspomnianej wyżej uchwały Sądu Najwyższego z 8 kwietnia 2004 r.⁴⁸ warto zauważyć, iż uchwała ta zapadła na tle stanu faktycznego z roku 2000 a więc z chwili, gdy brak było jeszcze szerokiego dorobku orzecznictwa na tle ustawy systemowej. Nie bez znaczenia jest też, iż sam ustawodawca zaczął przywiązywać istotną wagę – czyniąc ją jedną z głównych zasad ubezpieczeń społecznych – do zasady równego traktowania ubezpieczonych, na której opiera się ustawa systemowa, a co do której to zasady we wspomnianej uchwale brak zasadniczo rozważań. Marginalnie tylko Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż kwestia przestrzegania zasady równości ubezpieczonych, rozpatrywana przez pryzmat wzajemnej zależności między opłaceniem składek i uzyskiwaniem za nie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie istniała przed 1 października 2001 r., ponieważ przepis art. 71¹ § 6 ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych nie stanowił przeszkody do nabycia prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu dodatkowego zatrudnienia sędziego,

niezależnie od pobierania uposażenia sędziego w stanie spoczynku.

Jak wiadomo stosownie do art. 2a ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stoi ona na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan cywilny oraz stan rodzinny.

Stosownie do ust. 2 zasada równego traktowania dotyczy w szczególności:

- 1) warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych;
- 2) obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne;
- 3) obliczania wysokości świadczeń;
- 4) okresu świadczeń i zachowania prawa do świadczeń.

Gdyby przyjąć, iż sędziów nie można wyłączać z obowiązkowych ubezpieczeń (na podstawie art. 180 ust. 3 i 4 Konstytucji w związku z przepisami prawa o ustroju sądów powszechnych realizujących delegacje Konstytucyjne, tak jak prokuratorów), to trzeba byłoby uznać, iż w stosunku do sędziów wyłączono również obowiązek organu rentowego stosowania wspomnianej zasady równości ubezpieczonych. Taki pogląd trudno byłoby jednak zaakceptować.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie sposób odebrać czynione rozważania od istoty ubezpieczenia, którego sens polega przecież zawsze na tym, że istnieje określone ryzyko, od wystąpienia którego to ryzyka ubezpieczający się stara zabezpieczać (lub musi) uiszczając stosowną składkę. W przypadku ubezpieczeń społecznych tymi ryzykami są niezdolność do pracy (spowodowana chorobą lub wypadkiem), starość i śmierć ubezpieczonego, a walor społeczny tych ryzyk jest tak istotny, iż art. 67 Konstytucji RP nakłada obowiązek realizacji zabezpieczenia społecznego poprzez wprowadzenie stosownych regulacji na ustawodawcę zwykłego. Zgodnie z art. 67 ust. 1 zdanie 2 prawodawca konstytucyjny pozostawia określenie zakresu i form zabezpieczenia społecznego ustawie zwykłej. Określając zakres prawa do zabezpieczenia społecznego, ustawa nie może naruszyć jednak istoty danego prawa,

⁴⁷ Por. art. 33⁵ ust. 2 ustawy z 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2010 r. Nr 10, poz. 65; art. 75e ust. 2 ustawy z 26 maja 1982 r. – Prawo o adwokaturze (tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 146, poz. 1188; (tekst jednolity: art. 71f § 2 ustawy z 14 lutego 1991 r. – Prawo o notariacie Dz. U. z 2014 r., poz. 164).

⁴⁸ Uchwała SN z 8 kwietnia 2004 r. (II UZP 1/04).

która określa jego tożsamość. Ustawodawca nie dysponuje pełną swobodą, ani przy ustalaniu kręgu osób uprawnionych do nabycia świadczeń emerytalno-rentowych, ani przy ustalaniu treści i wysokości świadczeń. Zdaniem Sądu Apelacyjnego ustawodawca zwykły, czyniąc zadość obowiązkowi wynikającemu z art. 67 ust. 1 zd. 2 Konstytucji, tworzy regulacje, u podstaw których leży wykreowanie stosunku ubezpieczeniowego, który opiera się na zasadzie zaufania – ubezpieczony pozostaje bowiem w zaufaniu, że po spełnieniu określonych warunków i po upływie określonego czasu lub zaistnieniu innego ryzyka ubezpieczeniowego otrzyma określone świadczenia. Wpłacając do systemu środki (na ogół przymusowo) ubezpieczony pozostaje w uprawnionym przekonaniu gwarantowanym konstytucyjnie, że w wypadku powstania niezdolności do pracy czy osiągnięcia określonego wieku będzie mógł liczyć na określone środki z zabezpieczenia społecznego, lub w wypadku jego śmierci na takie świadczenia liczyć będą mogli jego najbliżsi. Wiąż między wkładem pracy ubezpieczonego, a gromadzonym funduszem ubezpieczeń społecznych stanowi podstawową przesłankę materialną prawa do świadczeń. Z zasadą wzajemności wiąże się ściśle wymóg zachowania proporcjonalności między wysokością opłacanych składek a wysokością świadczeń. Tak stosunek ubezpieczeniowy zdefiniował Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z 22 czerwca 1999 r.⁴⁹ Do orzeczenia tego, Trybunał Konstytucyjny odwołał się również w uzasadnieniu wyroku z 4 grudnia 2000 r.⁵⁰, podkreślając ponownie więź między wkładem pracy pracownika a gromadzonym funduszem ubezpieczeń społecznych, co stanowi podstawową przesłankę materialnoprawną do świadczeń, a zarazem zasadniczy argument na rzecz ochrony tych praw i zasadę proporcjonalności świadczeń. Podobne rozumienie stosunku ubezpieczeniowego polegającego na tym, iż obowiązkowi uiszczania

składki przez ubezpieczonego na ubezpieczenie społeczne odpowiada po drugiej stronie obowiązek realizowania określonego świadczenia przewidzianego w systemie wynika też z orzecznictwa Sądu Najwyższego⁵¹.

Prawdą jest, iż stosunek ubezpieczeniowy nie opiera się na zasadzie cywilistycznej ekwiwalentności świadczeń i istotna w tym stosunku jest zasada solidaryzmu ubezpieczonych, jednakże zdaniem Sądu Apelacyjnego warunkiem *sin qua non* do objęcia ubezpieczeniem społecznym koniecznym jest istnienie stosunku ubezpieczeniowego rozumianego jak wyżej, przede wszystkim istnienie określonego ryzyka, na poczet którego uiszczana jest składka do funduszu, z którego ubezpieczony będzie miał prawo skorzystać w razie ziszczenia się ryzyka. Tak rozumiany stosunek ubezpieczeniowy dotyczący sędziego w ogóle na podstawie przepisów ustawy systemowej nie istnieje. Niezależnie od tego, jaką składkę sędzia uiściłby do wspólnego funduszu (a odnośnie do np. sędziów dydaktyków pozostających w wieloletnich stosunkach pracy realizowanych kosztem życia prywatnego i w czasie wolnym od pełnienia obowiązków sędziego nie są to kwoty bagatelne) nie ma to znaczenia dla jakości jego zabezpieczenia na starość.

Podnoszony przez Sąd Okręgowy i organ rentowy na poparcie prezentowanego stanowiska art. 91 § 10 prawa o ustroju sądów powszechnych, w myśl którego w razie rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku służbowego sędziego w sposób, o którym mowa w art. 68, od wynagrodzenia wypłaconego sędziemu w okresie służby, od którego nie odprowadzano składki na ubezpieczenie społeczne, przekazuje się składkę do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przewidzianą za ten okres w przepisach o ubezpieczeniu społecznym – nie jest argumentem mającym istotne znaczenie. W istocie przepis ten w ogóle nie dotyczy sędziów, tylko osób które przestaną być sędziami, a zatem mowa o zdarzeniu przyszłym i niepewnym dotyczącym w istocie bardzo marginalnej grupy

⁴⁹ Wyrok TK z 22 czerwca 1999 r. (K 5/99), OTK z 1999 r., nr 5, poz. 100 (Dz. U. z 1999 r. Nr 61, poz. 678).

⁵⁰ Wyrok TK z 4 grudnia 2000 r. (K 9/00), OTK z 2000 r. nr 8, poz. 294 (Dz. U. z 2000 r. Nr 109, poz. 1164).

⁵¹ por. uchwała SN z 28 maja 2002 r. (III UZP 3/02), OSNP z 2002 r., nr 23, poz. 575.

(odejścia z zawodu lub wydalenia w trybie dyscyplinarnym). Gdyby ten argument organu rentowego podzielać to, obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym można by objąć każdego, kto obecnie mu nie podlega, ale może kiedyś mu podlegać i znaleźć się kiedyś w tym systemie w przyszłości (np. prokurator, co do którego w świetle przepisu art. 62 ust. 1h i 1i ustawy z 20 czerwca 1985 r.⁵² – obowiązuje podobna regulacja i w przypadku wygaśnięcia stosunku służbowego prokuratora od wypłaconego prokuratorowi w okresie służby wynagrodzenia, od którego nie odprowadzono składki na ubezpieczenie społeczne, przekazuje się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składkę przewidzianą za ten okres w przepisach o ubezpieczeniu społecznym).

Sąd Apelacyjny dostrzega, iż Sąd Najwyższy w nowszym orzecznictwie wychodzi na przeciw prezentowanym przez Sąd Apelacyjny poglądom nawiązującym do istoty stosunku ubezpieczeniowego i powiązania uiszczanej składki z prawem do świadczenia. Przykładem w tym zakresie jest uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 22 lutego 2012 r.⁵³, gdzie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego był obowiązek uiszczania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych przez pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Sąd Najwyższy przyjął, iż obowiązek taki dotyczy tylko pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (art. 35 ust. 1 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych⁵⁴), ponieważ ci którzy nie pracują w pełnym wymiarze czasu pracy emerytury takiej nie nabędą. Sąd Najwyższy wskazał, iż istotą prawa ubezpieczeń społecznych jest ścisła zależność między podleganiem ubezpieczeniu społecznemu a prawem do świadczenia z tego ubezpieczenia, stąd obowiązek ubezpieczenia nie może dotyczyć osoby, co do której od początku wiadomo, że nigdy świadczenia nie otrzyma. Nie

chodzi w tym przypadku o zasadę wzajemności składki i prawa do świadczenia w ubezpieczeniu społecznym, która nie ma charakteru absolutnego (nie ma prostej zależności między prawem do świadczeń i ich wysokością a okresem opłacania i rozmiarem składki), ale o konstrukcyjną cechę stosunku zobowiązaniowego ubezpieczenia społecznego, w którym obie strony są względem siebie zobowiązane. Sąd Najwyższy podkreślił, że całkowite oderwanie obowiązku odprowadzania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych od warunków, które muszą spełnić ubezpieczeni, aby uzyskać prawo do emerytury pomostowej, oznaczałoby, że składka na ten Fundusz nie miałaby charakteru składki na ubezpieczenie społeczne, ale stanowiłaby daninę publicznoprawną. Obciążenie nią pracodawców z tego tytułu, że zatrudniają oni pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, wymagałoby jednoznacznego uregulowania niepozostawiającego wątpliwości co do intencji ustawodawcy. Sąd Apelacyjny w pełni przychylił się do tego kierunku rozumienia stosunku ubezpieczeniowego, jednocześnie nie kwestionuje (mającej istotne znaczenie na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych) zasady solidaryzmu. Rozumienie jednak tej zasady na gruncie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych powinno zakładać, iż każdy kto uiszcza składkę na ubezpieczenie społeczne z tytułu podjętej aktywności zawodowej ma teoretyczną, ale prawnie zabezpieczoną możliwość uzyskania określonego świadczenia w razie wystąpienia ryzyka. Tak rozumiany solidaryzm zakłada, iż statystycznie rzecz biorąc pewna grupa ubezpieczonych faktycznie nie otrzyma nigdy żadnych świadczeń (bo nie ziści się żadne z ryzyk), inna grupa uzyska je w skali nieekwiwalentnej do uiszczonej składki, a jeszcze inna uzyska te świadczenia na poziomie zbliżonym do wielkości składki. Zasada solidaryzmu nie może jednak być rozumiana zdaniem Sądu Apelacyjnego tak, że pewna grupa ubezpieczonych jest *a priori* wyłączona z prawa do świadczeń mimo jednoczesnego objęcia tej grupy obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, i obciążenia obowiązkami składek na ubezpieczenie społeczne.

⁵² Ustawa z 20 czerwca 1985 r. (Dz. U. z 2011 r. Nr 270, poz. 1599).

⁵³ Wyrok SN z 22 lutego 2012 r. (II UK 130/11), OSNP z 2013 r., nr 3–4, poz. 40.

⁵⁴ Ustawa z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. Nr 237, poz. 1656 ze zm.).

Prawo kierowcy w międzynarodowym transporcie samochodowym do ryczałtu za noclegi w czasie podróży służbowej (II PZP 1/14)

Postanowieniem Sądu Najwyższego z 27 lutego 2014 r.⁵⁵, sąd zwrócił się do powiększonego składu Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„Czy stworzenie kierowcy możliwości spania w nocy (nocnego snu) w kabinie samochodu podczas odbywania podróży służbowych w transporcie międzynarodowym zapewnia bezpłatny nocleg, a w konsekwencji, czy pracownikowi nie przysługuje zwrot kosztów takich noclegów (§ 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 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 kraju⁵⁶, czy też takie należności przysługują i w jakiej wysokości (art. 21a ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców⁵⁷ w związku z § 9 ust. 1 bądź ust. 2 wymienionego rozporządzenia)?”

Potrzeba rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego i usunięcia rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego ujawniła się w następującym stanie sprawy. W pozwie powód M.D. domagał się od pozwanej zasądzenia kwoty 67.217,82 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty, a w tym: kwoty 1.293 zł tytułem niezapłaconych w całości diet za wyżywienie w okresie: od czerwca do września 2007 r. i od listopada

do grudnia 2007 r., od lutego do marca 2008 r. i od czerwca 2008 r. do lutego 2009 r.; kwoty 44.260,82 zł tytułem niewypłaconych ryczałtów za noclegi za okres od czerwca 2007 r. do marca 2009 r.; kwoty 12.995 zł tytułem wynagrodzenia za nadgodziny za okres od czerwca 2007 r. do marca 2009 r. oraz kwoty 8.669 zł tytułem wynagrodzenia za czas dyżuru także za czas od czerwca 2007 r. do marca 2009 r. oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w W. VII Wydział Pracy wyrokiem z 24 stycznia 2013 r. oddalił apelację strony pozwanej S. Poland Spółki z o.o. w K. od wyroku Sądu Rejonowego w W. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 18 października 2012 r., zasądzającego od pozwanej na rzecz powoda M.D. kwotę 48.112,95 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 8 lipca 2010 r. do dnia zapłaty, w tym: kwotę 335,36 zł netto tytułem zaległych diet, kwotę 3.516,77 zł brutto tytułem wynagrodzenia za dyżury oraz kwotę 44.260,82 zł netto tytułem ryczałtów za noclegi (punkt I wyroku), oddalającego dalej idące powództwo (punkt II wyroku), zasądzającego na rzecz powoda od pozwanej kwotę 1.917 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt III wyroku), nakazującego pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa kwoty 6.253,46 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (punkt IV wyroku) oraz nadającego wyrokowi w punkcie I-wszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000 zł brutto (punkt V wyroku), ponadto w punkcie 2 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym.

Sąd pierwszej instancji, posiłkując się opinią biegłego sądowego z zakresu finansów, uwzględnił roszczenia powoda w znacznej

⁵⁵ Postanowienie SN z 27 lutego 2014 r. (II PK 133/13).

⁵⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 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 (Dz. U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.).

⁵⁷ Ustawa z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jednolity: Dz. U. z 2012 r., poz. 1155).

części. W ocenie Sądu pierwszej instancji, diety za sporny okres były powodowi wypłacane, a stawki określone w regulaminie wynagradzania spełniały wymagania określone w przepisach, ale za luty 2009 r. pozwana przelała na konto powoda kwotę niższą niż należna o 72 euro (tj. 335,36 zł), którą Sąd zasądził na rzecz powoda, oddalając dalej idące powództwo w tym zakresie. Następnie Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana nie wypłaciła powodowi w całym okresie rozliczeniowym należnych mu ryczałtów za noclegi, a „diety i ryczałty za noclegi pełnią funkcje odrębne i powinny stanowić odrębne składniki wynagrodzenia kierowcy”. W ocenie tego Sądu, umożliwienie kierowcy spania w kabinie samochodu nie stanowi zapewnienia pracownikowi bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju⁵⁸. W szczególności, pozwana nie zapewniła powodowi „możliwości noclegów w innym miejscu niż kabina samochodowa, gdyż za takie miejsce nie można uznać kantyny znajdującej się w Holandii, wyposażonej jedynie w dwa łóżka, w której panowały skandaliczne warunki sanitarne”. Z tego tytułu Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę w wysokości 44.260,82 zł. Natomiast w całości oddalił żądanie powoda zasądzenia kwoty 12.995 zł tytułem nadgodzin, ponieważ w spornym okresie otrzymał od pozwanej ryczałt w kwocie 5.626 zł, a biorąc pod uwagę rzeczywisty czas pracy należne wynagrodzenie wraz z dodatkiem za nadgodziny wyniosłoby 835,60 zł. Ponadto Sąd Rejonowy

uznał, że powód otrzymywał od pozwanej wynagrodzenie za dyżury w formie ryczałtu, które za sporny okres wyniosło 3.894 zł brutto. Powód faktycznie przepracował na dyżurach 1.376 godzin i 27 minut, za co należało mu się wynagrodzenie w łącznej kwocie 7.410 zł brutto. W konsekwencji Sąd ten zasądził na rzecz powoda należną mu różnicę w kwocie 3.516,77 zł.

Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej, uznając, że Sąd Rejonowy, prawidłowo ustalił stan faktyczny oraz prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego w zakresie spornego wynagrodzenia w oparciu o rzeczową i kompleksową opinię biegłego. Sąd Rejonowy szczegółowo ustalił sposób wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych oraz sposób regeneracji sił w okresach odpoczynku. Pozwana początkowo wskazywała, że powodowi nie przysługują ryczałty za noclegi, gdyż zapewniła mu noclegi w kabinie samochodu ciężarowego, a dopiero w trakcie procesu twierdziła, że wypłacane kwoty mu „ryczałtowane diety” obejmowały również ryczałty za noclegi. Tymczasem „wypłata diet jest zupełnie inną sprawą niż zapłata za noclegi, a wpisanie w Regulaminie Wynagradzania, że kwoty wypłacane z tytułu diet dotyczą »diet i noclegów« jest nieprawidłowe”, ponieważ wskazane w regulaminie wynagradzania kwoty stanowiły diety, których celem było pokrycie kosztów żywienia i inne drobne wydatki, a nie kosztów noclegu. Skoro strona pozwana nie uregulowała zasad ustalania należności z tytułu zwrotu kosztów noclegów swoich pracowników za granicą, to „zastosowanie miały stawki określone w powołanym rozporządzeniu”.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zwrot kosztów za nocleg nie przysługuje pracownikowi, jeśli pracodawca lub strona zagraniczna zapewni mu bezpłatny nocleg. Tymczasem Sąd Rejonowy trafnie uznał, że pozwana nie zapewniła powodowi bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia o zagranicznych podróżach służbowych, gdyż za bezpłatny nocleg nie można uznać umożliwienia kierowcy spania w kabinie samochodu, „gdzie nie było stałej

⁵⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1991 ze zm., zwane dalej rozporządzeniem z 19 grudnia 2002 r. o zagranicznych podróżach służbowych).

temperatury czy urządzeń sanitarnych, gdyż nie są to warunki właściwe dla wypoczynku, po którym kierowca byłby zdolny do kontynuowania podróży. Również kantyna w Holandii nie spełniała odpowiednich warunków. Brak odpowiedniej liczby łóżek w stosunku do liczby przebywających tam kierowców, panujący brud i niedobór środków czystości uniemożliwiały właściwy odpoczynek”. W konsekwencji zasadne było ustalenie przez biegłego liczby noclegów według ewidencji czasu pracy oraz „średniej wartości ryczałtu tj. 30 euro”. Skoro pracodawca nie wypłacał powodowi kosztów noclegów, to zasądzenie ich przez sąd pierwszej instancji nie doprowadziło do dwukrotnego ich poniesienia przez pozwaną i nie doszło do niewłaściwego zastosowania art. 77^s § 1 k.p.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w jego punkcie 1 – w zakresie, w jakim Sąd oddalił jej apelację od pkt I wyroku Sądu Rejonowego w części zasądzającej na rzecz powoda kwotę 3.516,36 zł brutto tytułem wynagrodzenia za dyżury i kwotę 44.260,82 zł netto tytułem ryczałtów za noclegi, a także w punkcie 2 – w zakresie, w jakim Sąd Okręgowy zasądził od skarżącej na rzecz powoda kwotę 900 zł zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym. Skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności:

- 1) art. 77^s § 1 k.p., art. 77^s § 3 k.p. i art. 77^s § 4 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że pracodawca nie jest uprawniony do wprowadzenia w regulaminie wynagradzania ryczałtowego sposobu ustalania i naliczania należności z tytułu odbywania przez pracowników podróży służbowych, w których połączone są kwoty należne pracownikowi z tytułu diet oraz należności z tytułu noclegów odbywanych przez pracownika w podróży służbowej;
- 2) § 9 ust. 1 i 2 rozporządzenia o zagranicznych podróżach służbowych w związku z art. 77^s § 5 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na niezgodności pomiędzy ustalonym faktem uregulowania kwestii ustalania i naliczania pracownikom

należności z tytułu noclegów w podróży służbowej w regulaminie wynagradzania a hipotezą tej normy prawnej tj. obowiązkiem pracodawcy wypłacania pracownikom ryczałtów za noclegi w wysokości ustalonej w tym rozporządzeniu;

- 3) § 9 ust. 4 rozporządzenia o zagranicznych podróżach służbowych w związku z art. 8 ust. 8 Rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 i art. 77^s § 5 k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że „warunki noclegu w kabinie pojazdu zapewnione powodowi, przy uwzględnieniu umożliwienia mu wyboru parkingu, pokryciu kosztów odpowiedniego parkingu, korzystania z pomieszczeń socjalnych, kuchni i zaplecza sanitarnego w bazie pracodawcy, przy finansowej rekompensacie ewentualnych wyższych kosztów związanych z podróżą służbową nie spełnia warunków bezpłatnego noclegu”;
- 4) art. 13 ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców⁵⁹ przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie nieprawidłowych podstaw prawnych do ustalenia okresów dyżurów, co prowadziło do przyjęcia, że skarżąca nie wypłaciła powodowi pełnego wynagrodzenia za dyżury i zasądzenia na jego rzecz różnicy.

Skarżąca zarzuciła też naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. przez „przywołanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przebiegu postępowania z innej sprawy z powództwa kierowcy przeciwko skarżącej, nie wyjaśnienie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, a w szczególności brak wskazania podstawy

⁵⁹ Ustawa z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jednolity: Dz. U. z 2012 r., poz. 1155 ze zm.).

uznania nieskuteczności ustalenia przez pozwanego pracodawcę warunków ustalania należności z tytułu noclegów odbywanych przez pracowników w podróży służbowej poza granicami kraju w Regulaminie Wynagradzania obowiązującym w pozwanej spółce oraz brak wskazania podstaw prawnych ustalenia, że pozwany pracodawca nie wypłacił powodowi wynagrodzenia należnego za dyżury”.

Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oparty został na występujących w sprawie istotnych zagadnieniach prawnych, sprowadzających się do pytań:

1. Czy pracodawca jest uprawniony, w oparciu o art. 77⁵ § 3 k.p., przy zachowaniu wymagania co do minimalnej wysokości diety unormowanego art. 77⁵ § 4 k.p. do określenia w regulaminie wynagradzania obowiązującym w jego zakładzie pracy zryczałtowanej należności z tytułu odbywania przez pracowników podróży służbowych, w tym w szczególności łącznego określenia należności za diety z tytułu podróży służbowych oraz z tytułu kosztów noclegu?
2. Czy pracodawca, będący spółką prawa handlowego, zapewniający kierowcom odpowiednie warunki odpoczynku w kabinie samochodu w rozumieniu art. 8 ust. 8 Rozporządzenia (WE) nr 561/2006 oraz umożliwiając kierowcom samodzielny wybór miejsca na parking i odpowiednie warunki do wypoczynku przez kilka dni w tygodniu w swojej bazie, umożliwia tym samym kierowcy odpowiedni odpoczynek nocny, co w konsekwencji oznaczałoby zapewnienie kierowcom „bezpłatnego noclegu” i zwalniałoby pracodawcę od zobowiązania do wypłaty kierowcom ryczałtów za noclegi zgodnie z rozporządzeniem o zagranicznych podróżach służbowych, zwłaszcza że występują w tej kwestii rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych?

Ponadto skarga jest oczywiście uzasadniona ze względu na rażąco naruszenie:

- 1) art. 77⁵ § 1, art. 77⁵ § 3, art. 77⁵ § przez dokonanie ich wykładni *contra legem*

i uznanie „wbrew przepisom bezwzględnie obowiązującym, że pracownikom przysługuje prawo do ryczałtu za noclegi w wysokości ustalonej w/w Rozporządzeniem”, co rażąco narusza „podstawowe normy wykładni aktów prawnych”,

- 2) § 9 ust. 2 i 3 regulaminu wynagradzania w związku z art. 9 § 1 k.p. w kontekście art. 77⁵ § 4 k.p., „przyjęcie bowiem wbrew zapisom Regulaminu Wynagradzania, że pracodawca jest zobowiązany do zapłaty powodowi ryczałtów za noclegi w wysokości wynikającej” z rozporządzenia o zagranicznych podróżach służbowych stanowi rażące naruszenie przepisów, jest również sprzeczne z podstawowymi zasadami wykładni aktów prawnych i jako takie nie powinno się ostać.

Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona także „w świetle nie wywiązania się przez Sąd Okręgowy z obowiązku nałożonego nań przez art. 328 § 2” k.p.c. i nie wyjaśnienia rozstrzygnięcia w zakresie ryczałtów za noclegi podstawy prawnej uznania za nieprawidłowe ustalenia przez skarżącą warunków wypłacania pracownikom należności z tytułu podróży służbowych w formie zryczałtowanej diety obejmującej zarówno dietę na wyżywienie, jak i należność z tytułu noclegów oraz brak wskazania podstaw prawnych ustalenia, że pozwany pracodawca nie wypłacił powodowi wynagrodzenia należnego za dyżury.

W konsekwencji skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa ponad kwotę 335,36 zł netto tytułem zaległych diet oraz zasądzenie od powoda na rzecz skarżącej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kosztów zastępstwa procesowego za obydwie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, orzeczenie o zwrocie przez powoda na rzecz skarżącej świadczenia spełnionego na podstawie zaskarżonego wyroku tj. kwoty 47.777,59 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi w sposób określony w sentencji

wyroku Sądu pierwszej instancji, a także kwoty 8.659,46 zł tytułem zwrotu kosztów procesu i kwoty 2.817 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w przypadku wystąpienia przesłanek określonych w art. 415 k.p.c. w związku z art. 398¹⁶ k.p.c.

W odpowiedzi na skargę, powód wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od skarżącej na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W opisanym stanie sprawy Sąd Najwyższy uznał, że wyrokowanie w sprawie wymaga uprzedniego rozstrzygnięcia przedstawionego zagadnienia prawnego, którego przedstawienie wynikało z radykalnej rozbieżności judykatury Sądu Najwyższego w kwestii uznania stworzonych przez pracodawcę możliwości spędzania nocy i nocnego snu (spania w nocy) w kabinach samochodów kierowcom zatrudnionym w transporcie międzynarodowym podczas odbywania zagranicznych podróży służbowych za zapewnienie takim pracownikom bezpłatnego noclegu, a ponadto potrzeba usunięcia kontrowersji dotyczących rekompensowania kierowcom kosztów takich noclegów.

Według dominującej linii orzecznictwa Sądu Najwyższego, stworzenie kierowcy przez pracodawcę możliwości spędzania nocy i snu w kabinie samochodu nie oznacza zapewnienia pracownikowi bezpłatnego noclegu w pojęciu § 9 ust. 4 wyżej wymienionego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2002 r.⁶⁰ W motywach tych wyroków Sąd Najwyższy podnosił, że z tytułu podróży służbowych, odbywanych w terminie i w państwie określonym przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje zwrot kosztów noclegu, a stworzenie kierowcy przez pracodawcę możliwości nocowania w kabinie jego samochodu nie jest równoznaczne z zapewnieniem mu

przez jego pracodawcę bezpłatnego noclegu, gdyż „trudno sobie wyobrazić, aby w XXI wieku pracodawca mógł korzystne skutki prawne wywodzić z faktu zapewnienia pracownikowi «centrum życiowego» w kabinie samochodu”. Przy ocenie stanu uznawanego za równoznaczny z zapewnieniem przez pracodawcę pracownikowi bezpłatnego noclegu nie można pomijać rosnących wymagań i oczekiwań wynikających z postępu cywilizacyjnego, jak również tego, iż przebywanie kierowcy przez noc w samochodzie wzmacnia stopień zabezpieczenia tego samochodu i jego ładunku przed możliwymi zagrożeniami. Problemem wymagającym rozstrzygnięcia w takich sprawach bywa to, czy kierowca miał zapewnione przez pracodawcę bezpłatne noclegi podczas wyjazdów zagranicznych, jeżeli nocował w kabinie samochodu, a nie w hotelu lub motelu, co jest uzależnione od oceny, czy kabina umożliwiała odpowiedni nocny wypoczynek i swobodne poruszanie się wewnątrz niej, co w konsekwencji zwalniałoby pracodawców z obowiązku wypłaty ryczałtów za „bezpłatne” noclegi. W takich przypadkach pozwani pracodawcy argumentują, że kierowcy mają zapewnione bezpłatne noclegi w kabinach samochodów, dlatego nie przysługują im rekompensaty za „bezpłatne” noclegi. Przepisy prawa pracy, w tym rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2002 r., jaki i przepisy wewnątrzzakładowe obowiązujące u pozwanych pracodawców, na ogół nie definiują pojęcia „noclegu” ani nie precyzują wymagań oznaczających zapewnienie pracownikowi przez pracodawcę bezpłatnego noclegu. Jednocześnie § 9 ust. 1 tego rozporządzenia przewiduje zwrot kosztów noclegu hotelowego, co pozwala twierdzić, że według pracodawcy (w tym przypadku ministra właściwego do spraw pracy – art. 77⁵ § 2 k.p.) nocleg pracownika w hotelu jest optymalnym rodzajem wypoczynku dobowego, pozwalającym na optymalną regenerację sił fizycznych i psychicznych przed kolejnym dniem pracy. Z kolei § 9 ust. 2 wynika obowiązek pracodawcy wypłaty pracownikowi ryczałtu na pokrycie kosztów noclegu w razie nieprzedłożenia rachunku hotelowego za

⁶⁰ Wyroki SN z 19 marca 2008 r. (I PK 230/07), OSNP z 2009 r., nr 13–14, poz. 176; z 1 kwietnia 2011 r. (II PK 234/10), OSNP z 2012 r., nr 9–10, poz. 119, oraz z 10 września 2013 r. (I PK 71/13), dotychczas niepublikowany.

nocleg. Ryczałt ten przysługuje pracownikowi, który niewątpliwie gdzieś nocuje w czasie wyjazdów służbowych, i jest niezależny od tego, czy rzeczywiście poniósł on koszty noclegu oraz w jakich warunkach faktycznie nocował. Wyłącznie w razie zapewnienia pracownikowi bezpłatnego noclegu pracodawca jest zwolniony z obowiązku wypłacenia ryczałtu za nocleg (§ 9 ust. 4 rozporządzenia). Ocena, czy pracodawca zapewnia kierowcy bezpłatny nocleg powinna dotyczyć faktycznych warunków zapewnienia pracownikowi odpowiedniego miejsca do nocnego wypoczynku. Nie ogranicza się to tylko do „jakości miejsca do spania znajdującego się w samochodzie”, ale zapewnienia odpowiedniego standardu nocnego wypoczynku dorosłemu pracownikowi. Chodzi nie tylko o bezpieczeństwo samego kierowcy (choć i to jest istotne z punktu widzenia nienarażania pracownika na ryzyko wypadku przy pracy), ale również bezpieczeństwo innych uczestników ruchu drogowego. W tej opcji, pracodawca zapewnia pracownikowi bezpłatny nocleg (poza hotelem), „jeżeli umożliwi mu spędzenie nocy (przenocowanie) w warunkach podobnych do warunków hotelowych, czyli w budynku (także np. w domku kempingowym), ewentualnie w samochodzie, ale wówczas w odrębnej jego części odpowiednio przystosowanej do noclegu, a nie na leżance wstawionej do kabiny kierowcy (umieszczonej za siedzeniem kierowcy)”. Pracodawca powinien zapewnić pracownikowi wykonującemu stale zadania poza miejscem zamieszkania „nocleg w godziwych warunkach albo pokryć koszty takiego noclegu”. W taki sposób kwestię rozliczania dodatkowych kosztów związanych ze stałym przebywaniem kierowców transportu „w trasie” traktuje ustawa z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców⁶¹. Zgodnie z jej art. 21a, „kierowcy w podróży służbowej, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalane na zasadach określonych w przepisach art. 77⁵ § 3–5 ustawy

z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy”. Konsekwencją wykonywania pracy w podróży służbowej przez kierowcę przewozu drogowego jest obowiązek pokrycia przez jego pracodawcę kosztów związanych z tą podróżą, zwłaszcza gdy praca kierowców w transporcie międzynarodowym wymaga długotrwałej rozłąki z centrum życia osobistego i rodzinnego. Praca w przewozach międzynarodowych wpływa na koszty socjalne, w tym wywołuje wydatki na utrzymanie „w trasie” (posiłki, noclegi). Koszty wykonywania pracy i pobytu poza miejscem zamieszkania są zawsze wyższe od wydatków w miejscu zamieszkania, przeto kierowcy wykonujący zatrudnienie „w permanentnej podróży”, nie mogą być pozbawieni prawa do zrekompensowania tych zwiększonych kosztów socjalnych. Nie stanowi zapewnienia kierowcy przez pracodawcę bezpłatnego noclegu łóżko w kabine samochodu, które „może być miejscem do chwilowego odpoczynku – np. wtedy, gdy kierowca powinien zrobić obowiązkową przerwę w prowadzeniu pojazdu, gdy stoi kilkanaście albo kilkadziesiąt godzin w kolejce do odprawy granicznej, gdy samochód ulegnie awarii w drodze i konieczne jest oczekiwanie na pomoc drogową – ale nie dla celów regularnego nocnego wypoczynku, mającego zapewnić pełną regenerację sił fizycznych i psychicznych kierowcy samochodu ciężarowego w transporcie międzynarodowym”. Podobna argumentacja została zawarta w motywach wyroku Sądu Najwyższego z 10 września 2013 r.⁶², z którego wynika, że zapewnienie kierowcom międzynarodowego transportu samochodowego możliwości noclegu w przystosowanej do tych celów wydzielonej i homologowanej kabine samochodu ciężarowego nie stanowiło wypełnienia spoczywającego na pracodawcy obowiązku zapewnienia pracownikom bezpłatnego noclegu, zwłaszcza że „powodowie wykonywali swoje obowiązki pracownicze polegające na przewożeniu towarów, stale przez bardzo długi (wieloletni) okres. Nadto, przewozili ładunek szczególnego

⁶¹ Ustawa z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. Nr 92, poz. 879 ze zm.).

⁶² Wyrok SN z 10 września 2013 r. (I PK 71/13) dotychczas niepublikowany.

rodzaju (inwentarz żywy). To zaś wymagało zwiększonej liczby postojów w czasie jazdy, poddyktowanych choćby względami sanitarno-weterynaryjnymi oraz innymi wymaganiami dotyczącymi tego rodzaju przewozów”. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że kierowcy w transporcie międzynarodowym mają możliwości (z uwagi na charakter pracy) skorzystania z noclegów na parkingach i motelach położonych przy trasie, ale prawodawca uznaje nocleg w hotelu (motelu) za optymalny sposób nocnego odpoczynku, pozwalający pracownikowi na regenerację sił fizycznych i psychicznych przed podjęciem obowiązków służbowych w kolejnym dniu takiej pracy, którego koszty są zwracane w pełnej wysokości. W razie nieprzedłożenia rachunku za nocleg (w hotelu), pracownikowi przysługuje ryczałt, ale tylko w wysokości 25% limitu. Aktualnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej⁶³ nie przewiduje już przedstawiania rachunku za nocleg „w hotelu”, ale wysokość ustalonego limitu (przykładowo we Francji 180 EUR) świadczy, że o taki nocleg chodzi. Jedynie w przypadku, gdy pracodawca (strona zagraniczna) zapewnia bezpłatny nocleg, pracownikowi nie przysługuje zwrot kosztów noclegu ani w wysokości stwierdzonej rachunkiem, ani ryczałtowo. Problem sprowadza się do ustalenia znaczenia pojęcia „bezpłatny nocleg”, który ma być zapewniony przez pracodawcę, a w szczególności, czy za zapewnienie kierowcy transportu międzynarodowego takiego bezpłatnego noclegu może być uznane zapewnienie miejsca do spania w kabinie samochodu ciężarowego. Dominuje stanowisko, że umożliwienie kierowcy spania w kabinie samochodu nie zapewnia pracownikowi bezpłatnego noclegu,

ponieważ obowiązek zapewnienia przez pracodawcę pracownikowi noclegu nie może pomijać „rosnących wymagań i oczekiwań wynikających z postępu cywilizacyjnego, jak również tego, iż przebywanie kierowcy przez noc w samochodzie wzmacnia stopień zabezpieczenia tego samochodu i jego ładunku przed możliwymi zagrożeniami. Wskazuje się na trudności w precyzyjnym wskazaniu warunków noclegu, „jak traktować np. kabinę na promie, a jak inne miejsce na pokładzie”. Pojęcie „nocleg” samo w sobie jest wieloznaczne, zwłaszcza z uzupełnieniem tego określenia słowem „odpowiedni”. Tylko zapewnienie „odpowiedniego” (a nie jakiegokolwiek) miejsca do spania w kabinie samochodu może być uznane za zapewnienie „noclegu”. Żadne przepisy nie określają przy tym, jakie konkretnie warunki musiałyby być spełnione, aby miejsce do spania w kabinie samochodu mogło być uznane za zapewnienie kierowcy bezpłatnego noclegu (jakie wymiary powinno mieć miejsce do spania, czy niezbędna jest klimatyzacja lub co najmniej ogrzewanie, czy samochód powinien być wyposażony w urządzenia umożliwiające przygotowanie gorących napojów i posiłków, toaletę a może i prysznic). Warunki takie powinny być szczegółowo ustalone w przepisach, gdyż inaczej w każdej sprawie sądowej wymagana byłaby ocena, jakim warunkom powinno odpowiadać miejsce do spania w kabinie samochodu zapewniane przez pracodawcę jako bezpłatny nocleg oraz – po przeprowadzeniu szczegółowego postępowania dowodowego dotyczącego wieloletniego świadczenia pracy – czy warunki te były spełnione. Nie ma przy tym podstaw do utożsamiania pojęć „miejsce do spania” i „bezpłatny nocleg”. Nie chodzi tylko o wygodę pracownika, ale także (a może nawet przede wszystkim) o zapewnienie bezpieczeństwa wszystkim uczestnikom ruchu drogowego. Tylko kierowca, który po odpoczynku nocnym odpowiednio zregenerował siły fizyczne i psychiczne, może w sposób bezpieczny dla innych użytkowników dróg prowadzić samochód ciężarowy. Uwzględnić przy tym należy, że praca takiego kierowcy (prowadzenie pojazdu) ma charakter stały (permanentny) przez

⁶³ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. 2013, poz. 167).

długi (wieloletni) okres. Udostępnienie miejsca do spania w kabinie samochodu może więc służyć zapewnieniu odpoczynku, ale nie powinno być traktowane jako zapewnienie bezpłatnego noclegu w rozumieniu przepisów o zwrocie kosztów podróży służbowej.

W tym judykacie Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na potrzebę uwzględnienia nie tylko przepisów ustawy o czasie pracy kierowców, ale także regulacji rozporządzenia (WE) nr 561/06 Parlamentu Europejskiego i Rady z 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Dz. U. UE L Nr 102, s. 1 ze zm.). Zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców, w każdej dobie kierowcy przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Dobowy odpoczynek (z wyłączeniem odpoczynku kierowców, o których mowa w rozdziale 4a tej ustawy), może być wykorzystany w pojeździe, jeżeli pojazd znajduje się na postoju i jest wyposażony w miejsce do spania, przy czym dzienny okres odpoczynku oznacza dzienny okres, w którym kierowca może swobodnie dysponować swoim czasem (art. 2 pkt 6 ustawy o czasie pracy kierowców w związku z art. 4 lit. g rozporządzenia nr 561/06). Według art. 8 ust. 8 rozporządzenia nr 561/06, jeżeli kierowca dokona takiego wyboru,ienne okresy odpoczynku i skrócone tygodniowe okresy odpoczynku poza bazą można wykorzystywać w pojeździe, o ile posiada on odpowiednie miejsce do spania dla każdego kierowcy i pojazd znajduje się na postoju. Równocześnie jednak warunkiem uznania możliwości wykorzystywania przez kierowcę w pojeździe na postoju dziennych (skróconych tygodniowych) okresów odpoczynku poza bazą jest – poza jego zgodą (wyborem) – wyposażenie samochodu w „odpowiednie” (a nie jakiegokolwiek) miejsce do spania (dla każdego kierowcy). Wykładnia pojęcia „odpowiednie miejsce do spania” nie była dotychczas przedmiotem orzeczenia

Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, a byłoby to niezbędne. Przede wszystkim jednak przepisy rozporządzenia nr 561/06 oraz ustawy z 16 kwietnia 2004 r. dotyczą czasu pracy kierowców, niektórych przepisów socjalnych oraz pośrednio zmierzają do poprawy bezpieczeństwa drogowego, przy czym wyznaczają w tym zakresie minimalne wymagania⁶⁴. Jednoznacznie wynika to z art. 21a ustawy o czasie pracy kierowców, według którego kierowcy w podróży służbowej, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalane na zasadach określonych w przepisach art. 775 § 3–5 k.p. Oznacza to, że ustawa ta wprost nie reguluje zasad zwrotu kosztów podróży służbowych, a więc nie ma podstaw do utożsamiania uregulowanych w niej pojęć „odpoczynku” i „miejsca do spania” z pojęciem „bezpłatnego noclegu” (choć niewątpliwie występuje między nimi funkcjonalny związek). Ostatecznie Sąd Najwyższy potwierdził dominujący pogląd judykatury, że „zapewnienie przez pracodawcę kierowcy transportu międzynarodowego, odbywającego stale (przez wiele lat) długotrwałe przejazdy (podróże) zagraniczne, miejsca do spania w kabinie samochodu (niezależnie od warunków uznania tego miejsca za ‘odpowiednie’), nie może być uznane za ‘zapewnienie przez pracodawcę bezpłatnego noclegu’ w rozumieniu przepisów o zwrocie kosztów podróży służbowych. W razie nieprzedstawienia rachunku za hotel (motel) kierowcy przysługuje więc co najmniej (art. 775 § 5 k.p.) ryczałt w wysokości 25% limitu ustalonego w przepisach wydanych na podstawie art. 775 § 2 k.p., z czym w sprzeczności nie pozostaje możliwość ‘zaoszczędzenia’ przez niego wydatków i zwiększenia w ten sposób dochodu uzyskiwanego z tytułu zatrudnienia⁶⁵”.

⁶⁴ Por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 9 września 2004 r. w sprawie C-184/02 i C-223/02, Królestwo Hiszpanii i Republika Finlandii przeciwko Parlamentowi Europejskiemu i Radzie Unii Europejskiej, ECR 2004, s. I-7789.

⁶⁵ Por. wyrok SA w Ł. z 31 października 2012 r. (I ACa 1251/11), LEX Nr 1237037, a także uzasadnienie wyroku SN z 26 lipca 2012 r. (I PK 18/12), LexPolonica nr 5194297.

W opozycji do wyżej zaprezentowanej linii orzecznictwa pozostaje wyrok Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2013 r.⁶⁶, wedle którego „wyposażenie pojazdu w miejsce do spania, z którego korzysta kierowca w czasie nocnego wypoczynku, wyłącza możliwość dochodzenia jakiegokolwiek rekompensaty za brak hotelu, chyba że co innego wynika z umowy lub aktów wewnętrznych”. W uzasadnieniu tego judykatu Sąd Najwyższy argumentował, że „zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców w każdej dobie kierowcy przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Dobowy odpoczynek, z wyłączeniem odpoczynku kierowców o których mowa w rozdziale 4a, może być wykorzystany w pojeździe jeżeli pojazd znajduje się na postoju i jest wyposażony w miejsce do spania. W myśl ust. 2 powołanego przepisu w każdym tygodniu kierowcy przysługuje prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Tygodniowy nieprzerwany odpoczynek obejmuje odpoczynek dobowy, o którym mowa w ust. 1, przypadający w dniu, w którym kierowca rozpoczął odpoczynek tygodniowy. Z przepisu tego wynika zatem, iż dobowy odpoczynek może być wykorzystany w pojeździe. Nie ma natomiast mowy w tym przepisie o tym, by tygodniowy odpoczynek mógł być wykorzystany w pojeździe. Jedyny warunek, jaki musi spełniać pojazd to wyposażenie w miejsce do spania. Ustawodawca nie stawia żadnych dodatkowych wymagań w tym zakresie, zdając sobie sprawę z faktu, że jest to specyficzna praca i szczególny zawód, polegający na stałym przemieszczaniu się i postojach w miejscu wybranym przez pracownika po odpowiedniej liczbie godzin jazdy. Trzeba dodać, iż ustawa o czasie pracy kierowców precyzyjnie reguluje wypoczynek tych pracowników. Jednocześnie wprowadza do prawa polskiego przepisy dyrektywy 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących

czynności w trasie w zakresie transportu drogowego⁶⁷. Dyrektywa ta została uchwalona w celu poprawy bezpieczeństwa drogowego, zapobieżenia zakłócaniu konkurencji i zagwarantowania bezpieczeństwa i zdrowia pracowników wykonujących pracę w trasie objętych niniejszą dyrektywą. Taki też przedmiot regulacji został opisany w art. 1 dyrektywy. *Ratio* dyrektywy w ten sam sposób ocenia Trybunał Sprawiedliwości, uznając w jednym ze swych orzeczeń, że celem postanowień dyrektywy jest utrzymanie w rozsądnych granicach tygodniowego rytmu pracy kierowcy (tu: pracującego na własny rachunek), jeśli chodzi o czynności, które mogą wpływać na prowadzenie pojazdu ze względu na skutki, jakie mają na stan zmęczenia, oraz zobowiązanie kierowcy do przestrzegania minimalnych okresów odpoczynku. Środki te zmierzają zatem bez wątpienia do poprawy bezpieczeństwa drogowego, które może być zagrożone nie tylko przez zbyt długie okresy prowadzenia pojazdu, ale również nadmierne nagromadzenie czynności innych niż kierowanie⁶⁸. Analogicznie na tę kwestię „zapatruje się art. 8 ust. 8 rozporządzenia nr 561/2006, w myśl którego jeśli kierowca dokona takiego wyboru dniennie okresy odpoczynku i skrócone okresy tygodniowego odpoczynku poza bazą można wykorzystać w pojeździe, o ile posiada on odpowiednie miejsce do spania dla każdego kierowcy i pojazd znajduje się na postoju. To na jakim parkingu zatrzyma pojazd kierowca i z jakich wygód będzie korzystał zależy od niego, a pracodawca nie ma możliwości rzeczywistego wpływania na tę decyzję, ani jej kontrolowania⁶⁹. Stąd badanie warunków panujących na wybranych przez kierowcę postojach nie jest

⁶⁶ Wyrok SN z 4 czerwca 2013 r. (II PK 296/12), Monitor Prawa Pracy z 2013r., nr 11, s. 598–601; LEX Nr 1341269.

⁶⁷ Dyrektywa 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego (Dz. U. UE. L. z 23 marca 2002 r.).

⁶⁸ Wyrok TS C-184/02 z 9 września 2004 r.; Królestwo Hiszpanii i Republika Finlandii v. Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej, ZOTSiS 2004/8-/I-7789.

⁶⁹ Por. M. B. Rycak, *Ustawa o czasie pracy kierowców. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 77 oraz Ł. Prasolek, *Ustawa o czasie pracy kierowców. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 93.

potrzebne ani możliwe. Biorąc to wszystko pod uwagę trzeba uznać, że ustawodawca europejski nie postrzega spania kierowcy w kabinie, jeśli dokonał takiego wyboru, a kabina jest wyposażona w miejsce do spania, jako sytuacji zagrażającej życiu i zdrowiu jego i innych uczestników ruchu”. Przy orzekaniu istotne jest ustalenie, czy „kierowcy godzili się na taką formę i warunki odpoczynku. Aprobata takich warunków (istniejąca co do jednego z powodów – jak wynika z uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji) wyłącza możliwość dochodzenia jakiegokolwiek rekompensaty za brak hotelu, chyba że co innego wynika z umowy lub aktów wewnętrznych”. Takie „miejsce do spania musi oznaczać dla kierowcy transportu międzynarodowego – jeśli będziemy stosować jego przepisy do tego kierowcy – formę zapewnienie kierowcy bezpłatnego noclegu w rozumieniu § 9 ust. 4 rozporządzenia z 19 grudnia 2002 r. Wynika to z podkreślonej specyfiki pracy kierowcy oraz z faktu, że rozporządzenie dotyczy w powołanym przepisie § 9 podróży incydentalnej i konieczności udostępnienia pracownikowi hotelu, określając jedynie iż brak rachunku za hotel daje prawo do ryczałtu. Rozporządzenie nie reguluje sytuacji, w której pracownik wyraża zgodę na odpoczynek w samochodzie lecz jedynie sytuację, w których pracownik korzystający z hotelu legitymuje się lub nie rachunkiem za nocleg. Prawa do tego ryczałtu brakuje zatem, gdy pracownik mobilny godzi się na spanie w samochodzie i z góry wyklucza korzystanie z hotelu”.

W podobnych sprawach dostrzega się potrzebę dokładnego ustalenia, czy „noclegi

spędzane przez powoda w przystosowanej do spania i wyposażonej w ‘homologowane’ łóżko kabinie samochodu, które łączyły się z nadzorowaniem ładunku, lub możliwości nocowania w ‘kantynach’ w H. nie odpowiadały warunkom zapewnienia należytego („przyzwoitego”) noclegu, który stawiał do dyspozycji powoda pozwany pracodawca, gdy przepisy prawa nie ustanawiają prawem określonych wymagań ani nie precyzują sposobów zapewnienia bezpłatnego noclegu”. W takich sprawach, co czasu ustawowego uregulowania warunków zapewniających „bezpłatny nocleg” sądy powinny ustalić i ocenić konkretne warunki odbywania noclegów powoda w kabinie samochodu i wskazać jego niedostatki, które sprzeciwiają się takiej kwalifikacji prawnej, mając na uwadze, że cywilizowany „standard” nocnego odpoczynku pracownikowi w kabinie samochodu bywa spełniony tylko wtedy, gdy zapewnia regenerację sił fizycznych i psychicznych adekwatnych do wykonywania zawodu kierowcy. Ponadto nawet podczas snu w kabinie samochodu kierowca sprawuje bardziej skuteczną pieczę nad samochodem i przewożonym ładunkiem – niż pozostawienie tego mienia pracodawcy choćby na parkingu „strzeżonym”, co zasługuje na adekwatną, choćby ryczałtową rekompensatę tych kosztów w razie ustalenia niedogodności lub uciążliwości warunków nocowania w kabinie samochodu⁷⁰.

⁷⁰por. uzasadnienie wyroku SN z 12 września 2012 r. (II PK 44/12), niepublikowane

Ustalenie wartości przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną płatnika składek od wyroku obejmującego wiele decyzji ustalających jemu i wskazanym w nich pracownikom podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne (II UZP 1/14)

Postanowieniem Sądu Najwyższego z 29 stycznia 2014 r.⁷¹, sąd zwrócił się do powiększonego składu Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„Czy objęcie jednym wyrokiem wielu decyzji ustalających płatnikowi składek (pracodawcy) i wskazanym w tych decyzjach pracownikom podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oznacza, że w skardze kasacyjnej płatnika roszczenia z nich wynikające podlegają zsumowaniu przy ustalaniu wartości przedmiotu zaskarżenia (art. 21 k.p.c. w związku z art. 398⁴ § 3 k.p.c.), czy też wartość przedmiotu zaskarżenia należy liczyć odrębnie względem każdego ubezpieczonego pracownika?”

Wyrokiem z 29 czerwca 2012 r.⁷² Sąd Apelacyjny w G. oddalił apelację Przedsiębiorstwa PUHA Sp. z o.o. z siedzibą w W. od wyroku Sądu Okręgowego w W. z 26 maja 2011 r.⁷³ Przedmiotem sporu była wysokość podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne zainteresowanych: L.D., M.L., M.S., J.S. i W. 3 listopada 2012 r. skarżąca Spółka złożyła skargę kasacyjną od wyroku z 29 czerwca 2012 r. w sprawie III AUa 1262/11. Zarządzeniem z 7 listopada 2012 r. przewodniczący wydziału wezwał pełnomocnika skarżącej do określenia wartości przedmiotu zaskarżenia w terminie 7 dni pod rygorem odrzucenia skargi kasacyjnej. Pismem procesowym z 6 grudnia 2012 r. pełnomocnik skarżącej określił wartość

przedmiotu zaskarżenia na 27.884,92 zł. Kolejnym zarządzeniem z 21 czerwca 2013 r. przewodniczący wydziału wezwał pełnomocnika skarżącej do uzupełnienia braków skargi kasacyjnej przez wskazanie wartości przedmiotu zaskarżenia co do każdego z 5 zainteresowanych, biorąc za podstawę wysokość należnych składek obliczoną od przychodów ubezpieczonych osobno w każdej zaskarżonej decyzji w terminie 7 dni pod rygorem odrzucenia skargi kasacyjnej. Pełnomocnik skarżącej w piśmie procesowym z 20 lipca 2013 r. wskazał, że wartość przedmiotu zaskarżenia ustalona w oparciu o wysokość należnych składek obliczoną od przychodów ubezpieczonych wynosi w sprawach zainteresowanych: L.D. – 4.472,00 zł, M.L. – 3.475,00 zł, M.S. – 6.876,00 zł, J.S. – 2.218,00 zł i W.W. – 9.989,00 zł. Postanowieniem zaskarżonym rozpoznawanym zażaleniem Sąd Apelacyjny: 1) ustalił wartość przedmiotu zaskarżenia w sprawach zainteresowanych: L.D. na 4.472,00 zł, M.L. na 3.475,00 zł, M.S. na 6.876,00 zł, J.S. na 2.218,00 zł i W.W. na 9.989,00 zł; 2) odrzucił skargę kasacyjną w stosunku do tych zainteresowanych.

Sąd Apelacyjny uznał, że skarga kasacyjna w stosunku do zainteresowanych wymienionych w sentencji zaskarżonego postanowienia jest niedopuszczalna ze względu na wartość przedmiotu zaskarżenia, której nie można było aprobować jako sumy odrębnych wartości przedmiotów zaskarżenia, wynikających z indywidualnych decyzji. Sąd zaznaczył, że postępowania sądowe rozpoczęły się odwołaniami od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w T., który wobec każdego

⁷¹ Postanowienie SN z 29 stycznia 2014 r. (II UZ 68/13).

⁷² Wyrok SA w G. z 29 czerwca 2012 r. (III AUa 1262/11).

⁷³ Wyrok SO w W. z 26 maja 2011 r. (IV U 461/10).

pracownika (zainteresowanego w sprawie) wydał oddzielne decyzje, korygujące indywidualną podstawę wymiaru składek odrębnie względem każdego pracownika. W decyzjach dotyczących zainteresowanych różnica między zadeklarowaną przez płatnika podstawą wymiaru składek a należną według organu rentowego, liczoną od podstawy wymiaru nie niższej niż kwota prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, jest niższa niż dziesięć tysięcy złotych. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, decyzje organu określały przedmiot indywidualnych spraw ubezpieczonych pracowników. Odwołania od decyzji wniósł wprawdzie płatnik (pracodawca), lecz na etapie postępowania sądowego były to nadal odrębne sprawy sądowe wynikające z poszczególnych decyzji i zarejestrowane pod oddzielnymi sygnaturami. Późniejsze ich połączenie do łącznego rozpoznania na podstawie art. 219 k.p.c. nie zmieniło pierwotnej wartości przedmiotu sporu i zaskarżenia w każdej z tych spraw. Z chwilą połączenia nie powstaje jedna sprawa, lecz dalej istnieją oddzielne sprawy połączone tylko do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia. W takiej sytuacji, w sprawie o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, wartość przedmiotu zaskarżenia należy liczyć odrębnie względem każdego ubezpieczonego pracownika. To, że przedmiot spraw w warstwie faktycznej i prawnej innych ubezpieczonych w istocie się nie różni, nie oznacza, że wartość przedmiotu sporu w sprawie jednego ubezpieczonego zwiększa wartość przedmiotu sporu w sprawie drugiego (innego) ubezpieczonego⁷⁴.

W zażaleniu do Sądu Najwyższego strona skarżąca zaskarżyła powyższe postanowienie w całości, wnosząc o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w celu nadania biegu złożonej skardze kasacyjnej powoda. Skarżąca zarzuciła mające wpływ na treść postanowienia naruszenie: 1) art. 21 w związku z art. 398²¹ § 2 k.p.c., przez ich niezastosowanie i błędne przyjęcie, że wartość

przedmiotu zaskarżenia w złożonej skardze kasacyjnej powoda wynosi w stosunku do zainteresowanego L.D. – 4.472 zł, M.L. – 3.475 zł, M.S. – 6.876, J.S. – 2.218 zł i W.W. – 9.989 zł, a w konsekwencji jej niezasadne odrzucenie, jako niespełniającej wymogu określonego w art. 398² § 1 k.p.c.; (2) art. 72 § 1 pkt 2 k.p.c., przez niezasadne przyjęcie, że zainteresowani – pracownicy powoda występują w sprawie na zasadzie współuczestnictwa formalnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W dotychczasowym orzecznictwie ukształtowały się dwa stanowiska w kwestii określenia wartości przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną w sytuacjach analogicznych do rozpoznawanej w niniejszej sprawie, tj. w wypadkach gdy w sprawach o podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne połączonych do wspólnego rozpoznania na podstawie art. 219 k.p.c., dotyczących wymiaru składek od poszczególnych pracowników za ten sam sporny okres (najczęściej okres objęty kontrolą ZUS), łączna wartość przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną przekracza 10 tysięcy złotych, podczas gdy nie przekracza ona tej kwoty w żadnej z połączonych spraw z osobna.

Dla pierwszego z tych stanowisk, według którego, w sprawie o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wartość przedmiotu zaskarżenia należy liczyć odrębnie względem każdego ubezpieczonego pracownika, reprezentatywny jest wyrok Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2012 r.⁷⁵ W jego uzasadnieniu Sąd Najwyższy podkreślił, że postępowanie sądowe zostało wszczęte odwołaniem od decyzji pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który wobec każdego pracownika (zainteresowanego w sprawie) wydał oddzielne decyzje korygujące indywidualną podstawę wymiaru składek. W każdej z tych decyzji różnica między zadeklarowaną przez płatnika podstawą wymiaru składek a należną według pozwanego organu rentowego była niższa niż dziesięć

⁷⁴ Por. postanowienie SN z 7 kwietnia 2010 r. (I UZ 8/10).

⁷⁵ Wyrok SN z 26 czerwca 2012 r. (II UK 312/11), LEX Nr 1235842.

tysięcy złotych. Decyzje pozwanego określały przedmiot indywidualnych spraw ubezpieczonych pracowników. Odwołania od tych decyzji wniósł wprawdzie płatnik (pracodawca), lecz na etapie postępowania sądowego nadal były to odrębne sprawy sądowe wynikające z poszczególnych decyzji, zarejestrowane pod oddzielnymi sygnaturami. To, że później sprawy te zostały połączone do łącznego rozpoznania na podstawie art. 219 k.p.c. nie zmienia pierwotnej wartości przedmiotu sporu i zaskarżenia w każdej z odrębnych spraw. Z chwilą połączenia nie powstaje jedna sprawa, lecz są to nadal oddzielne sprawy, połączone tylko do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia. Dlatego w sprawie o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wartość przedmiotu zaskarżenia należy liczyć odrębnie względem każdego ubezpieczonego pracownika. To, że przedmiot spraw w warstwie faktycznej i prawnej innych ubezpieczonych w istocie się nie różni, nie oznacza, że wartość przedmiotu sporu w sprawie jednego ubezpieczonego zwiększa (składa się na) wartość przedmiotu sporu w sprawie drugiego (innego) ubezpieczonego. Sąd Najwyższy wskazał, że ubezpieczony pracownik nie jest stroną w sprawie wynikającej z decyzji pozwanego skierowanej do innego ubezpieczonego pracownika. Są oni współuczestnikami formalnymi, a przy współuczestnictwie formalnym, gdy dochodzone są roszczenia oparte na jednakowej podstawie faktycznej i prawnej, wartość przedmiotu zaskarżenia oblicza się oddzielnie dla każdego ze współuczestników⁷⁶. W innej podobnej sprawie (postanowienie z 2 lipca 2009 r.⁷⁷), odnosząc się bardziej szczegółowo do zarzutu skarżącego płatnika składek, dotyczącego niewłaściwego przyjęcia istnienia współuczestnictwa formalnego

zainteresowanych pracowników, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że współuczestnictwo formalne, w przeciwieństwie do współuczestnictwa materialnego (art. 72 § 1 pkt 1 k.p.c.), charakteryzuje się brakiem materialnoprawnej więzi między współuczestnikami, a ich współwystępowanie po jednej ze stron procesu ma charakter *stricte* procesowy. Współuczestnictwo formalne może być następstwem odpowiedniego sformułowania żądań pozwu (wniesienia go przez kilka lub przeciwko kilku podmiotom). Może także wynikać (tak, jak w rozpoznawanej sprawie) z postanowienia sądu, który kierując się względami ekonomiki procesowej, jest uprawniony połączyć do wspólnego rozpoznania kilka spraw, w których występują po stronie pozwanej lub powodowej te same podmioty (art. 219 k.p.c.). W takiej sytuacji mamy do czynienia z jedną sprawą wyłącznie w znaczeniu formalnym (technicznym). Przy współuczestnictwie formalnym występuje tyle różnych przedmiotów sporu (zaskarżenia), ilu jest współuczestników formalnych, ponieważ każdy z nich mógłby występować w procesie samodzielnie, tok postępowania w stosunku do każdego z nich jest niezależny (można wydać wyrok częściowy lub rozłączyć sprawę do oddzielnego rozpoznania), wreszcie różne mogą być rozstrzygnięcia w stosunku do każdego ze współuczestników⁷⁸. Następnie Sąd Najwyższy wskazał, że zgodnie z art. 477¹¹ § 1 k.p.c. stronami są ubezpieczony, inna osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja, organ rentowy i zainteresowany. Z kolei w myśl § 2 zainteresowanym jest ten, czyje prawa lub obowiązki zależą od rozstrzygnięcia sprawy. Kodeks postępowania cywilnego stanowi wyłącznie o tym, że w postępowaniu występują strony procesu, przy czym nie stanowi, że stronami procesu mogą być wyłącznie powód i pozwany. Innymi słowy w procesie występują zawsze dwie strony. Nie oznacza to jednak, że „pod” stronami procesu (czy to powodowej, czy pozwanej) nie może występować wielość

⁷⁶ Por. postanowienia SN: z 15 stycznia 2007 r. (I PZ 22/06), OSNP z 2008 r., nr 5–6, poz. 71; z 13 września 2006 r. (II PZ 31/06), OSNP z 2007 r., nr 19–20, poz. 280; z 12 marca 2003 r. (I PZ 155/02), LEX Nr 1130155; z 2 lipca 2009 r. (III PZ 5/09), LEX Nr 551888; z 14 stycznia 2009 r. (IV CZ 105/08), LEX Nr 784206.

⁷⁷ Postanowienie SN z 2 lipca 2009 r. (II UZ 21/09), LEX Nr 536853.

⁷⁸ Por. postanowienia SN z 15 kwietnia 1997 r. (I CKN 154/97), LEX Nr 153214 oraz z 26 maja 1998 r. (III CZ 69/98), Wokanda z 1998 r., nr 9, poz. 7.

osób, które w myśl przepisów procedury cywilnej mają status strony. W niniejszej sprawie „pod” stroną powodową występowało wiele osób, w tym płatnik, do którego skierowane były decyzje wymiarowe organu rentowego oraz zainteresowani ubezpieczeni, na rzecz których płatnik nie odprowadził należnych składek ubezpieczeniowych. Na podstawie art. 72 k.p.c. w związku z art. 477¹¹ § 1 k.p.c. po stronie powodowej występowało kilka osób, które charakteryzowały się brakiem materialnoprawnej więzi pomiędzy sobą, a ich współwystępowanie po jednej ze stron procesu miało wyłącznie charakter *stricte* procesowy. Tym samym nie jest zasadny zarzut, że w rozpoznawanej sprawie, na mocy art. 72 § 2 k.p.c., nie występowało współuczestnictwo formalne.

Należy dodać, że pogląd, iż w sprawach o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wartość przedmiotu zaskarżenia należy liczyć odrębnie względem każdego ubezpieczonego pracownika Sąd Najwyższy wyrażał także w sprawach, w których strona składająca zażalenie od postanowienia odrzucającego skargę kasacyjną ze względu na niedostateczną wartość przedmiotu zaskarżenia twierdziła, że wartość ta powinna być relatywizowana do ogólnej kwoty należności orzeczonej we wszystkich jednostkowych decyzjach wydanych w okresie objętym sporem (kontrolą ZUS), a nie tylko do ich łącznej wartości wynikającej z decyzji, od których odwołania zainicjowały sprawy połączone do łącznego rozpoznania na podstawie art. 219 k.p.c.⁷⁹

Drugie z wymienionych stanowisk zostało wyrażone w postanowieniu Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2009 r.⁸⁰ Zgodnie z tym orzeczeniem, objęcie jednym wyrokiem wielu decyzji ustalających płatnikowi składek (pracodawcy) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne zatrudnionych

pracowników oznacza, że w skardze kasacyjnej organu rentowego roszczenia z nich wynikające podlegają zsumowaniu przy ustalaniu wartości przedmiotu zaskarżenia (art. 21 k.p.c. w związku z art. 398⁴ § 2 k.p.c.). W jego uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że nie jest trafny pogląd, że wartość przedmiotu zaskarżenia powinna być obliczona jednostkowo w stosunku do poszczególnych zainteresowanych pracowników. Zdaniem Sądu Najwyższego w tego typu sprawach nie ma przeszkód do objęcia spornych składek wszystkich pracowników jedną decyzją zawierającą stosowne indywidualne wyliczenia w stosunku do poszczególnych pracowników i doręczenia jej wszystkim zainteresowanym. Wielość decyzji oznacza jedynie, że przy obliczeniu wartości przedmiotu zaskarżenia zastosowanie będzie miał art. 21 k.p.c. (w związku z art. 398⁴ § 2 k.p.c.), zgodnie z którym, jeżeli powód dochodzi pozwem kilku roszczeń, zlicza się ich wartość. Objęcie jednym wyrokiem wielu decyzji oznacza, że w skardze kasacyjnej organu rentowego roszczenia z nich wynikające podlegają zsumowaniu przy ustalaniu wartości przedmiotu zaskarżenia. Pogląd, że w rozważanej sytuacji występuje współuczestnictwo formalne Sąd Najwyższy uznał za błędny. Zgodnie z art. 72 § 1 pkt 2 k.p.c. może ono występować po stronie powodowej lub pozwanej. W materialnoprawnym natomiast znaczeniu współuczestnictwo procesowe może zachodzić w przypadku wielości wierzycieli i wielości dłużników. Zainteresowany, a więc ten, którego prawa lub obowiązki zależą od rozstrzygnięcia sprawy (art. 477¹¹ § 2 k.p.c.), chociaż jest stroną postępowania, nie ma takiego przymiotu. Sytuacja zainteresowanego w procesie jest podobna do sytuacji interwenienta ubocznego (art. 76 k.p.c. – Kto ma interes prawny w tym, aby sprawa została rozstrzygnięta na korzyść jednej ze stron, może w każdym stanie sprawy aż do zamknięcia rozprawy w drugiej instancji przystąpić do tej strony). To, że ma on prawo do popierania stanowiska odwołującego się lub organu rentowego, wnoszenia środków zaskarżenia, nie oznacza, iż staje się on wierzycielem lub dłużnikiem w sensie materialnoprawnym.

⁷⁹ Zob. np. postanowienia SN z: 7 kwietnia 2010 r. (I UZ 8/10); 18 maja 2010 r. (I UZ 29/10); 7 listopada 2013 r. (II UZ 59/13), LEX Nr 1391553.

⁸⁰ Postanowienie SN z 17 kwietnia 2009 r. (II UZ 12/09), OSNP z 2010 r., nr 23–24, poz. 301.

Roszczenie wynikające z decyzji organu rentowego zobowiązującej płatnika do zapłaty składek oparte jest na art. 46 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁸¹ i stanowi zobowiązanie wyłącznie płatnika składek, określane jako pobór składek, a nie zainteresowanego. Pracownik płatnika składek nie jest ani wierzycielem, ani dłużnikiem w tym stosunku prawnym. Rozstrzygnięcie o tym stosunku w wyroku sądu, tj. określenie podstawy wymiaru składek, ma jedynie wpływ na prawa i obowiązki tego pracownika, wynikające z jego własnego zobowiązania, jakim jest obowiązek zapłaty składki w prawem określonej wysokości wynikający z obowiązku ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. W pierwszej kolejności wyrok ten określa wysokość składki, w tym finansowanej z własnych środków płatnika, za sporne okresy, a w dalszej kolejności rozstrzygnięcie to będzie miało wpływ na wysokość przyszłego świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Z tych względów, jeśli istotą sporu jest wysokość należnych składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, wartość przedmiotu sporu, a co za tym idzie wartość przedmiotu zaskarżenia stanowi różnica między wysokością składek zapłaconych przez odwołującego się płatnika za sporne okresy a wysokością składek wyliczoną przez organ rentowy w zaskarżonych decyzjach objętych wyrokiem Sądu Apelacyjnego.

W pewnym zakresie argumenty wskazane w opisanym wyżej orzeczeniu zostały przyjęte w postanowieniu Sądu Najwyższego z 11 maja 2012 r.⁸² Sąd Najwyższy uznał w nim, że wydanie przez organ rentowy wielu decyzji dotyczących wysokości podstawy składek na ubezpieczenie społeczne osobno do każdego ubezpieczonego (pracownika tego samego pracodawcy) nie powinno przekładać się na zwielokrotnienie kosztów zastępstwa procesowego stron. W uzasadnieniu tego orzeczenia, Sąd

Najwyższy wyraził pogląd prawny dotyczący kosztów procesu w sprawach o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. W sprawie tej organ rentowy wniósł zażalenie na postanowienie w przedmiocie kosztów postępowania. Zarzucając naruszenie art. 102 k.p.c., wniósł o zmianę tego orzeczenia przez nieobciążanie go kosztami postępowania apelacyjnego. Skarżący wskazał, że gdyby wydał jedną decyzję wymiarową zamiast 663 to, koszty postępowania w sprawie z odwołania od jednej decyzji wydanej odnośnie do jednego płatnika i wszystkich jego pracowników zainteresowanych w sprawie wyniosłyby w przypadku przegranej tylko 7.200 zł. Jednakże Sąd Apelacyjny obciążał organ rentowy w każdej ze spraw z osobna kosztami w wysokości 120 zł. W uzasadnieniu omawianego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że wynikiem postępowania toczącego się w przedmiocie ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników jednego pracodawcy powinna być jedna decyzja skierowana do płatnika składek, jako jedyne go dłużnika. Wydanie wielu decyzji (dotyczących każdego zainteresowanego pracownika z osobna) jest zabiegiem czysto technicznym i nie powinno się przekładać na zwielokrotnienie kosztów pomocy prawnej udzielanej stronom, w szczególności dlatego, że stan faktyczny i prawny w każdej ze spraw jest identyczny. W takiej sytuacji nakład pracy pełnomocnika płatnika we wszystkich sprawach nie jest o wiele większy, niż gdyby prowadzona była jedna sprawa z udziałem wszystkich zainteresowanych.

W ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie, przedstawione wyżej orzeczenia ukazują zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, wymagające rozstrzygnięcia przez powiększony skład Sądu Najwyższego.

Za pierwszym z opisanych stanowisk przemawiają argumenty formalnoprawne.

1. W postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot i zakres rozpoznania sądowego wyznacza

⁸¹ Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2007 r. Nr, poz. 11.74 ze zm.).

⁸² Postanowienie SN z 11 maja 2012 r. (I UZ 17/12), OSNP z 2013 r., nr 11–12, poz. 141.

treść decyzji organu rentowego, a rozstrzygnięcie sądu odnosi się do zaskarżonej decyzji – art. 477 § 2, art. 477¹⁴ § 2 i art. 477^{14a} k.p.c.⁸³

2. Zarządzenie sądu „o połączeniu spraw” na podstawie art. 219 k.p.c. ma charakter techniczny (sprawy otrzymają jedną sygnaturę wcześniejszych akt) i nie prowadzi do skumulowania roszczeń w rozumieniu art. 191 k.p.c., czy do współuczestnictwa, jak również nie wpływa na właściwość sądu⁸⁴. W takiej sytuacji mamy do czynienia z jedną sprawą wyłącznie w znaczeniu formalnym (technicznym).
3. Wartość przedmiotu zaskarżenia w postępowaniu apelacyjnym i odpowiednio kasacyjnym (art. 368 § 2 k.p.c.) nie może być wyższa niż wartość przedmiotu sporu. Wartość ta pozostaje ściśle powiązana z konkretnym postępowaniem sądowym jako wypadkowa wartości dochodzonego roszczenia.

W rezultacie przemawia to za trafnością poglądu, że podział materii, rozstrzygniętej odrębnymi decyzjami, na kilka postępowań powoduje odpowiednie dostosowanie wartości przedmiotu sporu i zaskarżenia w każdym z nich. W konsekwencji indywidualne wartości przedmiotu sporu i zaskarżenia decydują o dopuszczalności bądź niedopuszczalności wniesienia skargi kasacyjnej w poszczególnych sprawach. Regulacja procesowa wartości przedmiotu zaskarżenia stanowi pochodną od wartości przedmiotu sporu⁸⁵.

Jednocześnie na uwagę zasługuje przemawiająca za drugim stanowiskiem argumentacja Sądu Najwyższego przedstawiona w powołanej wyżej sprawie II UZ 12/09. Przede wszystkim istotne jest odwołanie się przez Sąd Najwyższy do charakteru obowiązku będącego

przedmiotem rozpoznania w rozważanej kategorii spraw. Należy wskazać, że całość składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe za ubezpieczonych pracowników obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do organu ubezpieczeń społecznych pracodawcy jako płatnicy składek (art. 17 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 2 lit. a; art. 46 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁸⁶ i te podmioty ponoszą także odpowiedzialność za nieopłacenie, opłacenie w zaniżonej wysokości lub nieterminowe opłacenie należnych składek (art. 23 i 24 tej ustawy). Obowiązek pracodawcy (płatnika składek) obliczania, rozliczania i przekazywania co miesiąc do Zakładu całości należnych składek przybiera formę miesięcznych raportów imiennych, składanych po upływie każdego miesiąca kalendarzowego w terminie ustalonym dla rozliczenia składek i obejmuje konieczne indywidualne dane dotyczące także ubezpieczonych istotne dla ustalenia zakresu i wymiaru składek, które płatnik składek przekazuje także ubezpieczonym (art. 41 ust. 8 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Rzeczywisty majątkowy ciężar tego obowiązku (w tym obowiązku wyrównania różnicy między wysokością składki wskazywaną przez płatnika i należną za okres sporny) może wynikać tylko z decyzji łącznej, z wyszczególnieniem wszystkich zainteresowanych pracowników objętych raportami miesięcznymi. Taki wniosek ma również oparcie w art. 38 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który nakazuje organowi rentowemu wydanie, w razie sporu dotyczącego obowiązku ubezpieczenia (co dotyczy także wymiaru składek), decyzji osobie zainteresowanej oraz płatnikowi składek⁸⁷. Należy zauważyć, że łączne obciążenia z wydawanych decyzji częściowych, dotyczących rozważanego łącznego zobowiązania płatnika wynikającego z art. 46 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, są często

⁸³ Zob. np. postanowienie SN z 13 maja 1999 r. (II UZ 52/99), OSNP z 2000 r., nr 15, poz. 601.

⁸⁴ Zob. np.: postanowienie SN z 6 grudnia 1973 r. (I PZ 71/73), LEX Nr 7351; postanowienie SN z 22 czerwca 2012 r. (V CSK 291/11), niepubl.

⁸⁵ Zob. uzasadnienie cyt. wyżej postanowienia SN z 18 maja 2010 r. (I UZ 29/10).

⁸⁶ Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.).

⁸⁷ Zob. uzasadnienie uchwały SN z 6 września 2006 r. (III UZP 4/05), OSNP z 2007 r., nr 3–4, poz. 51.

bardzo poważne, co widać z wysokości tych obciążeń w wielu sprawach rozpatrywanego rodzaju. Tymczasem odnoszenie decyzji do każdego pracownika z osobna powoduje, że wartość przedmiotu sporu i w konsekwencji zaskarżenia jest z reguły nieduża i sprawy te tylko wyjątkowo mają charakter kasacyjny. Prowadzi to do zafałszowania rzeczywistego przedmiotu sprawy i niezgodnie z celami postępowania cywilnego pozbawia płatnika, organ rentowy lub zainteresowanego pracownika kontroli kasacyjnej w tej ważnej kategorii spraw. Jak w niektórych sprawach wskazuje sam organ rentowy, wydawanie decyzji częściowych ma charakter techniczny, a istota sprawy dotyczy łącznego zobowiązania płatnika (zob. np. uzasadnienia postanowień z 7 kwietnia 2010 r., I UZ 8/10 i z 20 września 2010 r., I UZ 116/10). Podobnie w tej kwestii wypowiedział się także, jak wyżej wskazano, Sąd Najwyższy (cyt. postanowienia z: 17 kwietnia 2009 r., II UZ 12/09 i 11 maja 2012 r., I UZ 17/12). Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje też czasem w rozważanych sytuacjach decyzje łączne⁸⁸.

Znatury rozpatrywanego obowiązku płatnika wynika, że jego realizacja powinna być przedmiotem jednej łącznej decyzji, od której odwołanie powinno być przedmiotem jednej sprawy sądowej. Warto przy tym dodać, że podział takiej, w istocie jednej sprawy, powodujący jej niekasacyjność, nie wynika z woli płatnika, zmuszonego do odwoływania się od „częściowych” decyzji, lecz z działania drugiej strony (organu rentowego), którego negatywne konsekwencje w postaci zamknięcia drogi do skargi kasacyjnej skarżący ponosi. Jest to sytuacja inna niż celowe rozdrobnienie przez powoda wierzytelności na większą liczbę roszczeń procesowych w celu częściowego dochodzenia świadczenia będącego przedmiotem jednej wierzytelności, które w razie połączenia spraw do łącznego rozpoznania na podstawie art. 219 k.p.c. nie daje, jak uznał Sąd Najwyższy, podstaw do zastosowania

art. 21 k.p.c.⁸⁹ Trafnie też podkreślił Sąd Najwyższy w powołanej wyżej sprawie II UZ 12/09, że obowiązek obliczania, potrącania z dochodów ubezpieczonych, rozliczania oraz opłacania należnych składki za każdy miesiąc kalendarzowy, będący przedmiotem rozważanej kategorii spraw, a tym samym zasadniczym przedmiotem sporu i zaskarżenia, jest wyłącznie obowiązkiem pracodawcy (płatnika), a nie ubezpieczonych pracowników. Pracownicy nie są podmiotami tego obowiązku, ani związanego z nim materialnoprawnego stosunku ubezpieczeń społecznych, a ich pozycja jako strony postępowania sądowego wynika z faktu, że od jego wyniku zależą ich prawa i obowiązki (zob. szczególnie uzasadnienie cyt. wyżej uchwały z 6 września 2006 r., III UZP 4/05). Występują oni po stronie powodowej jako zainteresowani w rozumieniu art. 477¹¹ § 2 k.p.c., a więc strona w znaczeniu materialnym, której prawa nawet bez jej udziału w procesie są chronione przed sądami i której dotyczą skutki procesu i zapadłego w nim wyroku. Nie są oni natomiast, o ile nie przystąpią do postępowania, stroną powodową w znaczeniu formalnym, występującą przed sądem we własnym imieniu⁹⁰. Także z tego względu za przedmiot sporu, decydujący o wartości przedmiotu sporu i wartości przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną (co nie oznacza ignorowania faktu objęcia ochroną sądową także praw zainteresowanych pracowników), należy uznać określony w art. 46 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązek pracodawcy. W każdym razie, za zamazujące istotę rozważanych spraw, należy uznać określanie ich jako spraw pracowników, z pominięciem pozycji płatnika, którego obowiązku bezpośrednio dotyczy postępowanie. Nie ma też podstaw do uznania pracowników w sprawach połączonych do łącznego rozpoznania w rozpatrywanej kategorii spraw za współuczestników formalnych w rozumieniu art. 72 § 1 pkt 2 k.p.c., skoro

⁸⁹ Por. postanowienie SN z 31 maja 2006 r. (IV CZ 41/06), LEX Nr 1101687.

⁹⁰ Zob. wyroki SN z: 8 grudnia 2000 r. (II UKN 128/00), OSNP z 2002 r., nr 15, poz. 368; 6 stycznia 2009 r. (I UK 157/08), OSNP z 2010 r., nr 13–14, poz. 172.

⁸⁸ Zob. np. uzasadnienie wyroku SN z 3 sierpnia 2012 r. (I UK 146/12), LEX Nr 1276210.

ich roszczenia i obowiązki nie są bezpośrednio przedmiotem postępowania i rozstrzygnięcia sądu. Bardziej odpowiednie jest określenie ich pozycji, jako „swoiste współuczestnictwo procesowe pracowników, wymagające wezwania każdego do udziału w sprawie”⁹¹.

Wobec powyższego, skoro podlegający rozpoznaniu i rozstrzygnięciu w rozważanych sprawach przedmiot sporu, związany z rzeczywistym interesem majątkowym podmiotu dochodzącego udzielenia ochrony prawnej w postępowaniu kasacyjnym, wiąże się z łączną wartością nieuiszczonych składek (części składek) na ubezpieczenia społeczne pracowników objętych poszczególnymi decyzjami wymierzającymi te składki za sporny okres, to istnieją istotne argumenty za uznaniem, że właśnie ta łączna wartość powinna determinować wartość przedmiotu zaskarżenia kasacyjnego w tych sprawach, nawet gdy są one inicjowane odwołaniami od decyzji „częstkowych”.

Bardziej umiarkowane stanowisko, wyrażone w omówionym wyżej postanowieniu Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2009 r., II UZ 12/09, ograniczające tę wartość do formalnego przedmiotu spraw połączonych do łącznego rozpoznania na podstawie art. 219 k.p.c., wyłącza drogę do postępowania kasacyjnego dla tych spraw inicjowanych odwołaniami od decyzji częstkowych, w których wartość przedmiotu zaskarżenia kasacyjnego, pomimo objęcia wyrokiem spraw z większej liczby decyzji, nie przekracza 10 tys. złotych. Pewne wątpliwości może też budzić przyjęcie przez Sąd Najwyższy w powyższym postanowieniu art. 21 w związku z art. 398⁴ § 2 k.p.c., jako podstawy obliczenia wartości przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną. Skoro żądania płatnika sformułowane w odwołaniach wynikają z tego samego stosunku prawnego i składają się na to samo zobowiązanie, to nie zachodzi kumulacja przedmiotowa z art. 191 k.p.c., do której nawiązuje art. 21 k.p.c. Bardziej uzasadnione wydaje się przyjęcie, że podstawę tego obliczenia powinien stanowić art. 19 § 2 k.p.c.

⁹¹Zob. cyt. wyżej wyrok SN z 6 stycznia 2009 r. (I UK 157/08).

Przesiedlenie – prawo do polskiej emerytury (II UZP 2/14)

Postanowieniem Sądu Najwyższego z 8 kwietnia 2014 r.⁹², sąd zwrócił się do powiększonego składu Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„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?”

Sąd Apelacyjny w W. wyrokiem z 17 stycznia 2013 r. oddalił apelację skarżącego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. od wyroku Sądu Okręgowego w O. z 7 sierpnia 2012 r., który zmienił decyzje skarżącego z 9 listopada 2011 r. i z 27 lutego 2012 r. i przyznał wnioskodawczyni D.P. prawo do emerytury od 14 kwietnia 2009 r. Ustalono, że wnioskodawczyni, urodzona w 1949 r., zamieszkała w Niemczech od 2 listopada 1990 r. Wniosek o emeryturę za pośrednictwem niemieckiego organu złożyła 28 kwietnia 2008 r. do ZUS Oddział w O. Pozwany decyzją z 16 grudnia 2009 r. odmówił jej prawa do emerytury z polskiego systemu ubezpieczeń społecznych na podstawie umowy między Polską Rzeczpospolitą a Republiką Federalną Niemiec o zaopatrzeniu emerytalnym i wypadkowym z 9 października 1975 r.⁹³ Negatywną przesłanką było przesiedlenie się wnioskodawczyni do Niemiec, dlatego zgodnie z tą umową to strona niemiecka przejęła obowiązki emerytalne. Sąd Apelacyjny w W., po apelacji wnioskodawczyni, wyrokiem z 21 lipca 2011 r. uchylił niekorzystny dla niej wyrok Sądu Okręgowego w O. i sprawę przekazał organowi rentowemu do ponownego rozpoznania. Stwierdził, że w sprawie nie mają

zastosowania przepisy umowy z 1975 r., gdyż wnioskodawczyni prawo do emerytury według prawa polskiego nabyła po osiągnięciu wieku emerytalnego w 2009 r. przy uwzględnieniu wyłącznie polskich okresów ubezpieczenia, tj. w czasie obowiązywania umowy między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Federalną Niemiec o zabezpieczeniu społecznym z 8 grudnia 1990 r.⁹⁴ Umowa ta odstąpiła od zasady terytorialności w zakresie przyznawania świadczeń emerytalnych, do których uprawnienia powstały po 31 grudnia 1990 r. Pozwany decyzjami z 9 listopada 2011 r. i z 27 lutego 2012 r. ponownie odmówił wnioskodawczyni prawa do emerytury ze względu na umowę z 1975 r. Ustalił przy tym, że posiada ona 28 lat, 5 miesięcy i 2 dni polskich okresów składkowych, nieskładkowych i uzupełniających. Sąd Okręgowy w O. uwzględnił odwołanie wnioskodawczyni, przyjmując, że umowa z 1975 r. nie ma do niej zastosowania, gdyż prawo do emerytury nabyła w czasie obowiązywania umowy z 1990 r., zatem należało zastosować art. 24 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS. W apelacji pozwany zarzucił naruszenie art. 6 i art. 7 ust. 2 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się po Wspólnocie⁹⁵ w związku z umową z 1975 r. Sąd Apelacyjny w uzasad-

⁹² Postanowienie SN z 8 kwietnia 2014 r. (II UK 427/13).

⁹³ Umowa między Polską Rzeczpospolitą a Republiką Federalną Niemiec o zaopatrzeniu emerytalnym i wypadkowym z 9 października 1975 r. (Dz. U. z 1976 r. Nr 16, poz. 101 ze zm.; niżej „umowa z 1975 r.”).

⁹⁴ Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Federalną Niemiec o zabezpieczeniu społecznym z 8 grudnia 1990 r. (Dz. U. z 1991 r. Nr 108, poz. 468; niżej „umowa z 1990 r.”).

⁹⁵ Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się po Wspólnocie (Dz.U.U.E.L.1971.149.2; niżej „rozporządzenie 1408/71”).

nieniu oddalenia apelacji stwierdził, że decyduje ukończenie przez wnioskodawczynię wieku emerytalnego 60 lat w 2009 r., dlatego wbrew stanowisku pozwanego zastosowanie w sprawie ma umowa z 1990 r. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2010 r.⁹⁶, w którym wskazano, że umowa z 1975 r. nie ma zastosowania do osób, które uprawnienia emerytalne nabyły po 31 grudnia 1990 r., choćby przed tą datą zamieszkały na terenie Niemiec. Zgodnie z art. 27 ust. 1 zdanie pierwsze umowy z 1990 r. decyduje o jej stosowaniu data nabycia uprawnień do świadczeń. Skoro spełnienie wymaganych przesłanek nastąpiło po 31 grudnia 1990 r., to nie ma znaczenia okoliczność, że wnioskodawczyni przesiadła się do Niemiec przed tą datą. Nie jest to sprzeczne z przepisami wspólnotowymi, gdyż zarówno z rozporządzenia nr 1408/71 – art. 7 ust. 2 lit. c (załącznik III), jak i z kolejnego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/04, wynika, że zachowuje moc umowa z 1975 r. w zakresie określonym w art. 27 ust. 2–4 umowy z 1990 r.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił:

- 1) naruszenie prawa materialnego
 - art. 6 rozporządzenia nr 1408/71 przez niezastosowanie, a w konsekwencji przyjęcie, iż pomimo zastąpienia postanowień wszystkich konwencji o zabezpieczeniu społecznym wiążących dwa Państwa Członkowskie, z zastrzeżeniem art. 7, postanowieniami tego rozporządzenia, przepisem obowiązującym, jest przepis art. 27 ust. 1 umowy z 1990 r., choć przepis ten nie obowiązuje od 1 maja 2004 r.;
 - art. 7 rozporządzenia nr 1408/71 przez niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, iż w odniesieniu do osoby posiadającej miejsce zamieszkania w Niemczech nieprzerwanie od 1990 r. nie ma zastosowania umowa z 1975 r.;
 - art. 4 ust. 1 umowy z 1975 r. przez niezastosowanie, a w konsekwencji przyjęcie, iż emeryturę dla osoby mieszkającej

w Niemczech nieprzerwanie od 1990 r. przyznaje organ rentowy na podstawie art. 24 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych; – art. 24 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych przez jego niewłaściwe zastosowanie, będące konsekwencją przyjęcia, iż w niniejszej sprawie dla oceny przesłanek dla nabycia prawa do emerytury właściwe są przepisy prawa polskiego;

- 2) naruszenie przepisów postępowania
 - art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku sądu drugiej instancji, a w szczególności nie odniesienie się do sformułowanego w apelacji organu rentowego zarzutu naruszenia art. 6 i art. 7 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71, na mocy których przepis art. 27 ust. 1 umowy przestał obowiązywać 1 maja 2004 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W ocenie składu przedstawiającego zagadnienie prawne uprawniona jest wykładnia prawa prowadząca do odpowiedzi negatywnej, czyli, że osoba, która przed 1 stycznia 1991 r. przesiadła się do Republiki Federalnej Niemiec i nadal tam mieszka nie ma prawa do polskiej emerytury. Wynika to umowy z 1975 r. Zasada ta nie uległa zmianie po przyjęciu umowy z 1990 r. i po wejściu Polski 1 maja 2004 r. do Unii Europejskiej. Ma rację skarżący, że przepisy umowy z 1975 r. zachowały moc na podstawie szczególnej regulacji art. 6 i 7 rozporządzenia nr 1408/71. W ocenie składu taka norma jest prawidłowa i powinna mieć zastosowanie w sprawie. Czyli o uprawnieniach emerytalnych wnioskodawczyni decyduje szczególna regulacja z umowy z 1975 r. Nie powinno budzić wątpliwości także zagadnienie korzystności regulacji tej umowy w relacji do przepisów unijnych – rozporządzenia nr 1408/71. Jeżeli chodzi o podstawę prawną takiej konstatacji to zasadnicze znaczenie ma stwierdzenie, że umowa

⁹⁶Wyrok SN z 20 stycznia 2010 r. (II UK 152/09), LEX Nr 8522271.

z 1975 r. w systemie źródeł prawa wyprzedza ustawę (art. 27 Konwencji wiedeńskiej o prawie traktatów z 23 maja 1969 r.⁹⁷; art. 241 ust. 1 w związku z art. 91, art. 89 ust. 1 i art. 87 ust. 1 Konstytucji). Zgodnie z umową z 1975 r. renty z zaopatrzenia emerytalnego przyznaje, według obowiązujących ją przepisów, instytucja ubezpieczeniowa Państwa, na którego terytorium osoba uprawniona mieszka. Przy ustalaniu renty uwzględnia według obowiązujących ją przepisów okresy ubezpieczenia, okresy zatrudnienia oraz okresy z nimi zrównane w drugim Państwie w taki sposób, jak gdyby zaistniały na terytorium pierwszego Państwa. Renty przysługują tylko przez okres zamieszkania na terytorium Państwa, którego instytucja ubezpieczeniowa ustaliła rentę. W okresie tym osoba pobierająca rentę nie ma roszczenia do instytucji ubezpieczeniowej drugiego Państwa z tytułu okresów ubezpieczenia, okresów zatrudnienia oraz okresów z nimi zrównanych w drugim Państwie (art. 4). Osoby, które mieszkają na terytorium Republiki Federalnej Niemiec, nie mają roszczeń o zwrot składek wpłaconych do instytucji ubezpieczeniowych Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Wzajemnie osoby, które mieszkają na terytorium Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, nie mają roszczeń o zwrot składek wpłaconych do instytucji ubezpieczeniowych Republiki Federalnej Niemiec (art. 6). Instytucje ubezpieczeniowe nie mogą żądać zwrotu już przekazanych składek.

Z kolei umowa z 1990 r. wprowadziła koordynację podobną do unijnej, jednak podmiotowo nie obejmowała osób, które przesiedlili się do drugiego państwa przed 1 stycznia 1991 r. (art. 27 ust. 2–4). Miała zastosowanie do osób, które przeniosły swoje miejsce zamieszkania po 31 grudnia 1990 r. (art. 27 ust. 1).

Umowa z 1975 r. nadal funkcjonuje w systemie prawnym z mocy art. 6 i art. 7 ust. 2 pkt c rozporządzenia nr 1408/71. Jej postanowienia pozostają w mocy i zastępują rozporządzenie, pod warunkiem, że są korzystniejsze dla

beneficjentów lub jeśli wynikają ze szczególnych okoliczności o charakterze historycznym, a ich skutek jest ograniczony w czasie, o ile postanowienia te są wymienione w załączniku III do rozporządzenia. Załącznik wymienia umowę z 1975 r. i potwierdza, że pozostaje w mocy pod warunkami i w zakresie określonym w art. 27 ust. 2–4 umowy z 1990 r. (załącznik III, A, pkt 19 – do rozporządzenia nr 1408/71). Nie inaczej przyjęto w kolejnym rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego⁹⁸ – załącznik II, pkt a. Powyższa wykładnia nie powinna budzić wątpliwości⁹⁹.

Przedstawienie mimo to powiększonemu składowi Sądu Najwyższego do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego wynika z konieczności wyeliminowania sytuacji, w której doszłoby do rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Otóż Sąd Najwyższy w wyroku z 20 stycznia 2010 r. (II UK 152/09), dokonał odmiennej wykładni prawa. Przyjęto w nim (syntetycznie wedle tezy publikacyjnej), że umowa z 1975 r. nie ma zastosowania do osób, które uprawnienie emerytalne nabyły po 31 grudnia 1990 r., choćby przed tą datą zamieszkały na terytorium Niemiec. Otóż jest całkiem przeciwnie, gdyż przesiedlenie się do Niemiec przed tą datą powoduje, że to strona niemiecka przyznaje emeryturę wedle prawa niemieckiego i zalicza do niej okresy przebyte w Polsce, tak jak przebyte w Niemczech (zasada terytorialności). Bez znaczenia jest data nabycia uprawnień emerytalnych oraz to czy cały wymagany staż emerytalny, czy tylko część, został wypracowany w Polsce. Zgodnie z umową z 1975 r. osoba, która przesiedliła się do Niemiec przed 1 stycznia 1991 r. i nadal tam zamieszkuje nie uzyska emerytury w Polsce. Wbrew wykładni przyjętej przez Sąd Najwyższy w wyroku z 20

⁹⁷ Konwencja wiedeńska o prawie traktatów z 23 maja 1969 r. (Dz. U. z 1990 r. Nr 74, poz. 439).

⁹⁸ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U.UE.L.1971.149.2).

⁹⁹ Por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 16 maja 2013 r., C-589/10 w sprawie J.W.

stycznia 2010 r. umowa z 1975 nie jest ograniczona podmiotowo tylko do tych osób, które uprawnie emerytalne nabyły w Polsce przed 1 stycznia 1991 r. Do osób, które przesiedliły się do Niemiec przed tą datą umowa z 1990 r. nie ma wówczas zastosowania (art. 27 ust. 2–4 umowy z 8 grudnia 1990 r.). Nieuprawnione są zatem normy na których oparto wyrok w sprawie objętej skargą kasacyjną. Rozpoznanie więc sprawy przez zwykły skład doprowadziłoby do odmiennych dwóch stanowisk równorzędnych składów Sądu Najwyższego.

Chodzi więc o to, aby nie doprowadzić do rozbieżności w orzecznictwie i to w sytuacji, gdy Sąd powszechny niezmiennie, w czasie niepotrzebnie długiego procesu, w pełni aprobował wyrok

Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2010 r. Innymi słowy wyrok ten przenosi się na orzecznictwo sądów powszechnych, o czym świadczy choćby obecna sprawa. W takiej sytuacji, to skład powiększony Sądu Najwyższego powinien rozstrzygnąć, która norma jest właściwa. W ocenie obecnego składu nie należy doprowadzać do rozbieżności w orzecznictwie, jako warunku wstępnego, uzasadniającego dopiero wystąpienie z zagadnieniem prawnym do składu powiększonego.

Sformułowane zagadnienie prawne ma walor uniwersalny i dotyczy wielu osób. Natomiast odpowiedź powinna rozstrzygnąć o prawidłowej wykładni mających w sprawie zastosowanie przepisów umów z 1975 r. i 1990 r. oraz rozporządzenia nr 1401/08.

Ustawa antykryzysowa – przekształcanie umów o pracę (III PZP 2/14)

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego na podstawie art. 60 § 1 ustawy z 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym¹⁰⁰ wystąpił z wnioskiem z 8 kwietnia 2014 r.¹⁰¹ o rozpoznanie przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego następującego zagadnienia prawnego:

„Czy skutkiem przekroczenia 24 miesięcznego okresu zatrudnienia określonego w art. 13 ust. 1 ustawy z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorstw¹⁰² jest rozwiązanie umowy o pracę na czas określony, a w razie kontynuowania zatrudnienia, nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony przez tzw. dopuszczenie do pracy, czy też przekształcenie umowy o pracę na czas określony już w dniu jej zawarcia w umowę na czas nieokreślony?”

Zgodnie z art. 60 § 1 ustawy z 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym¹⁰³ w wypadku gdy w orzecznictwie sądów powszechnych, sądów wojskowych lub Sądu Najwyższego „ujawnią się rozbieżności w wykładni prawa”, Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego może przedstawić wniosek o ich rozstrzygnięcie Sądowi Najwyższemu w składzie siedmiu sędziów lub innym odpowiednim składzie.

Pytania abstrakcyjne (*quaestiones in abstracto*) są środkami nadzoru judykacyjnego Sądu Najwyższego sprawowanego nad wszystkimi sądami. Wyjaśnienie przepisów prawnych w tym trybie nie jest dokonywane w związku z konkretną sprawą, lecz *in*

abstracto i ma głównie na celu ujednolicenie orzecznictwa, w tym także orzecznictwa Sądu Najwyższego. Chociaż dokonywana w tym trybie wykładnia nie ma zakotwiczenia w konkretnej sprawie, niemniej Sąd Najwyższy podejmuje ją dlatego, że ujawniły się rozbieżności w orzecznictwie.

Podstawową przesłanką przedmiotową zadania tzw. abstrakcyjnego pytania prawnego nie jest sama rozbieżność w orzecznictwie, a zwłaszcza rozbieżność wynikająca z odmiennego stosowania prawa, lecz rozbieżność wynikająca z odmienniej wykładni prawa.

Przedmiotowa rozbieżność w wykładni prawa dotycząca skutków prawnych zawierania umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24 miesiące pod rządami ustawy z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców¹⁰⁴ wyłoniła się na gruncie dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego sankcji wynikających z naruszenia art. 13 ust. 1 tej ustawy, zgodnie z którym okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie mógł przekraczać 24 miesięcy.

Oceniając przedmiotowe zagadnienie, Sąd Najwyższy w wyroku z 18 stycznia 2013 r.¹⁰⁵ uznał, że z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej wynika niedopuszczalność zatrudnienia pracownika na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony przez okres dłuższy niż 24 miesiące, licząc od dnia wejścia w życie ustawy (art. 35 ust. 2 tej ustawy).

¹⁰⁰Ustawa z 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U. Nr 240, poz. 2052 ze zm.).

¹⁰¹Wniosek do SN z 8 kwietnia 2014 r. (BSA III – 4110–2/14).

¹⁰²Ustawa z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorstw (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm.).

¹⁰³Ustawa z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r., poz. 499).

¹⁰⁴Ustawa z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 ze zm., dalej jako „ustawa antykryzysowa”).

¹⁰⁵Wyrok SN z 18 stycznia 2013 r. (II PK 149/12), OSNP z 2013 r., nr 21–22, poz. 246.

Sąd zauważył, że ustawa anty kryzysowa nie zawiera żadnego przepisu, z którego wynikałoby, że przekroczenie limitu czasowego przewidzianego w jej art. 13 ust. 1 powoduje przekształcenie zawartej między stronami umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Przepis art. 13 ust. 1 ustawy stanowi natomiast, że okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Z dyrektyw wykładni językowej i systemowej wypływa nakaz jednakowego rozumienia takich samych pojęć używanych w przepisach normujących materię, do której te pojęcia należą. „Okres zatrudnienia” to pojęcie prawa pracy oznaczające „czas przepracowany” u danego pracodawcy, czy też okres faktycznego zatrudnienia (por. np. art. 36 § 1 *in principio* k.p., zgodnie z którym okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, czy też art. 154¹ § 1 k.p., stanowiący o wliczaniu do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, okresu poprzedniego zatrudnienia). Sąd uznał, że należy zgodzić się z poglądem prezentowanym w doktrynie, że z art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej wynika „nie zakaz zawarcia umowy lub kolejnych umów o pracę na czas określony na okres dłuższy niż 24 miesiące, lecz niedopuszczalność zatrudniania pracownika na podstawie takiej umowy przez okres dłuższy niż 24 miesiące”. Do naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy dojdzie zatem „nie z chwilą zawarcia umowy o pracę na czas określony przewidującej przekroczenie maksymalnego 24 miesięcznego okresu zatrudnienia terminowego, lecz z momentem przekroczenia tego limitu czasowego”¹⁰⁶. W związku z tym, rozważając

skutki, do jakich prowadzi przekroczenie przewidzianego w art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej okresu zatrudnienia na podstawie umowy (umów) zawartych na czas określony, nie można przychylić się do stanowiska wyrażanego przez niektórych przedstawicieli doktryny, że na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów kodeksu cywilnego należy taką umowę uznać za nieważną w części zastrzegającej określony czas jej trwania (art. 58 § 3 k.c.), czy też przyjąć, że określony w umowie termin jej rozwiązania po upływie 24 miesięcy uważany jest za niezastrzeżony (art. 94 w związku z art. 116 § 2 k.c.). Sąd podkreślił, że nie ma możliwości dokonania w świetle tych przepisów oceny skutków przekroczenia zakazu wynikającego z art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej, ponieważ nie wiąże się on z terminem zakreślonym w umowie, a więc z dokonaniem tej czynności prawnej, lecz z faktycznym przekroczeniem limitu 24 miesięcy, a więc z realizacją tej umowy.

Nawiązując do wypowiedzi piśmiennictwa Sąd uznał, że umowa o pracę na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem 24 miesięcy zatrudnienia na jej podstawie (bądź na podstawie kolejnych umów na czas określony), licząc od dnia wejścia w życie ustawy anty kryzysowej (z wyjątkiem umowy zawartej na czas określony przed dniem wejścia w życie ustawy, której termin rozwiązania przypada po dniu 31 grudnia 2011 r. – por. art. 35 ust. 3 ustawy anty kryzysowej). Jeżeli natomiast pracownik nadal, po dniu rozwiązania stosunku pracy, kontynuuje to zatrudnienie, należy przyjąć, że doszło do nawiązania stosunku pracy poprzez tzw. dopuszczenie do pracy, przy czym wobec wyczerpania limitu czasowego, przez jaki strony mogą pozostawać w terminowym stosunku pracy, należy stwierdzić, że konkludentnie zawarta umowa jest umową na czas nieokreślony.

Natomiast w wyroku z 22 lipca 2013 r.¹⁰⁷ Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że sankcją naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy anty kryzysowej

¹⁰⁶Por. J. Stelina, M. Zieleniecki, *Regulacje anty kryzysowe z zakresu prawa pracy*, PiZS z 2009 r., nr 11, s. 21, a także M. Kłoda: *Ustawa anty kryzysowa a dotąd zawarte umowy o pracę*, *Monitor Prawniczy* z 2009 r., nr 23, s. 1300.

¹⁰⁷Wyrok SN z 22 lipca 2013 r. (III PK 75/12), LEX Nr 1402639.

jest powstanie umowy o pracę na czas nieokreślony i to już w dniu zawarcia umowy o pracę na czas określony, w której przewidziano okres zatrudnienia przekraczający 24 miesiące (umowa na czas określony przekształca się w umowę na czas nieokreślony).

Uzasadniając swoje stanowisko, Sąd odniósł się m.in. do poglądu wyrażonego w wyroku z 18 stycznia 2013 r.¹⁰⁸ uznając, że jest on nieprzekonujący i nasuwa trzy zastrzeżenia. Pierwsze dotyczy przyjęcia, że dopiero faktyczny upływ 24 miesięcy zatrudnienia, określonego w art. 13 ust. 1 ustawy antykrzysowej powoduje stan sprzeczności z tym przepisem. Sąd wskazał, że kodeks pracy oparty jest na zobowiązaniowej konstrukcji stosunku pracy. Dlatego zanim dojdzie do upływu tego okresu, musi uprzednio nastąpić zawarcie jednej lub kolejnych umów o pracę, na podstawie których doszło do przekroczenia tego limitu. Umowa o pracę zawarta na okres przekraczający go, lub – w przypadku kolejnych umów – ta z nich, w czasie obowiązywania której limit zostaje przekroczony, jest sprzeczna z art. 13 ust. 1 ustawy antykrzysowej. Umowa, której wykonanie prowadzi do skutku zakazanego przez prawo, jest umową z prawem sprzeczną, przy czym sprzeczność ta istnieje już w momencie jej zawarcia, a nie dopiero z chwilą nastąpienia tego skutku w przyszłości. Powstanie umownego stosunku pracy zawsze musi być poprzedzone zawarciem umowy o pracę, choćby w sposób dorozumiany. Stan sprzeczności z prawem umowy o pracę (lub kolejnej umowy) na czas przekraczający 24 miesiące powstaje z chwilą jej zawarcia. Jest to niezależne od tego, czy zaskarżony skutek tej umowy rzeczywiście nastąpi czy nie, co może zależeć od różnych okoliczności.

Drugie zastrzeżenie dotyczy przyjęcia w kwestionowanym wyroku II PK 149/12, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem 24 miesięcy faktycznego zatrudnienia pracownika. Nie wskazano, na jakiej podstawie prawnej następuje to rozwiązanie umowy. Skutek ten nie jest przecież przewidziany w art. 13

ust. 1 ustawy antykrzysowej, nie wynika on też z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. Według tego przepisu umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta. Do rozwiązania takiej umowy w innym terminie może dojść na mocy oświadczenia woli stron umowy albo na podstawie przepisu przewidującego taki skutek (np. przedłużenie umowy z pracownicą ciężarną – art. 177 § 3 k.p.).

Trzecie zastrzeżenie wobec wyroku II PK 149/12 związane jest z zakresem ochrony pracownika przed nadużywaniem przez pracodawcę umów na czas określony. Przyjęta w nim koncepcja nie zapewnia pracownikom skutecznej ochrony w niektórych sytuacjach, w których strony zawarły umowę lub kolejne umowy na czas określony przekraczający 24 miesiące. Jej skuteczność zależy od znajomości tej wykładni przez pracodawcę, a także od jego zamiaru, co do dalszego zatrudnienia pracownika. Sąd przypomniał, że mamy tu do czynienia z sytuacją, w której upłynął okres, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykrzysowej, a umowa o pracę przewiduje jej rozwiązanie w przyszłym oznaczonym terminie. Jeżeli pracodawca nie zna kwestionowanej tu koncepcji, to nadal umożliwia pracownikowi wykonywanie pracy, przez co pierwszego dnia po upływie 24 miesięcy zostaje zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony w drodze czynności konkludentnych (przez tzw. dopuszczenie pracownika do pracy). Ostateczny skutek jest podobny do rezultatu konstrukcji przyjętej na podstawie art. 94 i art. 116 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. W obu przypadkach sankcją naruszenia art. 13 ust. 1 ustawy antykrzysowej jest powstanie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym według wyroku II PK 149/12 następuje to po upływie 24 miesięcy, a według niniejszego wyroku III PK 75/12 umowa o pracę na czas nieokreślony powstaje w dniu zawarcia umowy o pracę na czas określony, w której przewidziano okres zatrudnienia przekraczający 24 miesiące. Jedyną istotną odrębnością ich następstw jest stosowanie w okresie do upływu 24 miesięcy odmiennych przepisów regulujących wypowiedzenie tych umów i roszczeń

¹⁰⁸Wyrok SN z 18 stycznia 2013 r. (II PK 149/12).

pracowników (odpowiednio przepisy dotyczące umowy na czas określony lub dotyczące umowy na czas nieokreślony).

Jednakże w razie znajomości przez pracodawcę poglądu o rozwiązaniu umowy z upływem 24 miesięcy (a był to jeden z poglądów wyrażonych w okresie obowiązywania ustawy), różnica między nim a stanowiskiem przedstawionym w niniejszym wyroku ma charakter kategoryjny. Wraz z upływem 24 miesięcy pracodawca może odmówić dalszego zatrudnienia pracownika, gdyż zgodnie z kwestionowanym poglądem umowa ulega rozwiązaniu. Pracownik pozostaje wówczas bez ochrony przed nadużyciem przez pracodawcę stosowania umów o pracę na czas określony, co narusza obowiązek skutecznej implementacji dyrektywy Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. 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)¹⁰⁹. Natomiast wykładnia, według której oznaczony w umowie o pracę termin jej rozwiązania uważa się za niezastrzeżony, jeżeli przekracza on 24 miesiące, odpowiednio chroni pracownika od dnia zawarcia tej umowy.

¹⁰⁹Dyrektywa Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. 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. Urz. WE L 175 z 10 lipca 1999 r., s. 43; Dz. Urz. UE – sp. 05, t. 3, s. 368).

Zasada równego traktowania w pakiecie gwarancji socjalnych (III PZP 1/14)

Postanowieniem Sądu Okręgowego w L. z 15 stycznia 2014 r.¹¹⁰, sąd zwrócił się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„Czy przepis art. 25 ust. 2 Pakietu Gwarancji Pracowniczych zawartego 10 lipca 2009 r. pomiędzy związkami zawodowymi działającymi w W.S.K. S.A. a W.S.K. S.A. oraz A. W. NV – spółką prawa holenderskiego (który wszedł w życie 29 stycznia 2010 r.) pozbawiający prawa do kolejnych rat świadczenia prywatyzacyjnego pracowników niepozostających w stosunku pracy w dacie ich wypłaty stanowi dyskryminację ze względu na datę ustania stosunku pracy?”

Zdaniem Sądu Okręgowego w spornym przepisie strony Pakietu ustanowiły warunek pozostawania w zatrudnieniu w dniu wypłaty kolejnych rat świadczenia, od którego uzależniły ich wypłatę. Problem polega na rozstrzygnięciu, czy tak ustanowiony warunek nabycia prawa do części przedmiotowego świadczenia można uznać za dopuszczalny. Według Sądu rejonowego uzależnienie prawa do kolejnych rat spornego świadczenia od kryterium pozostawania w zatrudnieniu w czasie upływu terminu wypłaty poszczególnych rat było dyskryminujące.

Przepisy prawa pracy, w tym w szczególności przepisy antidyskryminacyjne, nie zawierają ogólnego zakazu różnicowania sytuacji pracowników, nie mogą być też interpretowane w ten sposób, że każde różnicowanie świadczy o dyskryminacji.

Dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników w szczególności ze względu na wymienione w przepisie art. 18^{3a} § 1 k.p. kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie

z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza natomiast zasady równości, usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną. Nie budzi wątpliwości, że uzasadnionymi przyczynami dyferencjacji pracowników mogą być odrębności związane z ciężącymi na pracownikach obowiązkami, sposobem ich realizacji, bądź kwalifikacjami¹¹¹. Jak również wskazuje Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 10 maja 2012 r.¹¹², nie można ograniczać katalogu przyczyn zróżnicowania uprawnień pracowniczych tylko do tych, które dotyczą indywidualnych cech pracownika ujawniających się w realizacji obowiązków pracowniczych. Moment, tryb, i okoliczności rozwiązania umowy o pracę (dotyczące tak pracodawcy jak i pracownika) mogą przykładowo rzutować na uprawnienia pracownicze do niebędących wynagrodzeniem za pracę świadczeń związanych z zakończeniem stosunku zatrudnienia. Podobnie w odniesieniu do nieodpłatnego nabycia akcji prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 16 listopada 2001 r.¹¹³

Wprowadzenie warunku pozostawania w zatrudnieniu co do nawet szeroko pojętego wynagrodzenia (jakiegoś rodzaju premii za wykonywanie określonych zadań) byłoby oczywiście niedopuszczalne, jednak świadczenie regulowane w art. 25 PGP, o ile niewątpliwie pozostaje w pewnym związku ze stosunkiem pracy łączącym strony, to w żadnym wypadku nie

¹¹¹ Zob. wyrok SN z 5 października 2007 r. (II PK 14/07), OSNP z 2008 r., nr 21–22, poz. 311.

¹¹² Wyrok SN z 10 maja 2012 r. (II PK 227/11), OSNP z 2013 r., nr 9–10, poz. 107.

¹¹³ Wyrok SN z 16 listopada 2001 r. (I PKN 696/00), OSNP z 2003 r., nr 20, poz. 486.

¹¹⁰ Postanowienie SO w L. z 15 stycznia 2014 r. (VII Pa 165/13).

ma charakteru wynagrodzenia za pracę, nawet w najszerszym znaczeniu tego pojęcia. Jest to nadzwyczajne świadczenie, powiązane z przystąpieniem do pozwanej spółki inwestora i uzależnione, mocą woli stron porozumienia, od przeprowadzenia w pozwanej spółce wskazanego okresu.

W tych okolicznościach orzecznictwo dotyczące dyskryminacji polegającej na pominięciu byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym był on zatrudniony, wydaje się być co najmniej wątpliwe.

Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowa ocena przedstawionej kwestii nie może zostać dokonana w oderwaniu od charakteru i celu samego spornego świadczenia prywatyzacyjnego. Jest to o tyle utrudnione, że prawo do takiego świadczenia nie jest regulowane ustawą i jego ukształtowanie zależy wyłącznie od woli stron ustanawiających je porozumień.

Rozważając, czy art. 25 PGP w ust. 2 wprowadza dyskryminujące powodów kryterium daty ustania stosunku pracy można z jednej strony uznać, że skoro przyznanie prawa do świadczenia prywatyzacyjnego, jak sama jego nazwa wskazuje, związane jest z faktem prywatyzacji (nabycia akcji przez inwestora), czyli zdarzeniem jednorazowym, to wyłączna dopuszczalna przesłanka jego nabycia realizuje się wraz z tymże nabyciem akcji, a wszelkie zastrzeżenia co do dalszego trwania stosunku pracy są niedopuszczalne i w konsekwencji prowadzą do dyskryminacji pracowników, których stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu we wcześniejszym okresie (niezależnie od tego, w jakich okolicznościach i z czyjej inicjatywy lub winy doszłoby do jego rozwiązania).

Z drugiej zaś strony wypada zwrócić uwagę, że analizując ogólnie kwestię charakteru porozumień socjalnych w uchwale z 23 maja 2006 r.¹¹⁴, Sąd Najwyższy wskazał, iż praktyka zawierania tak zwanych paktów (pakietów) socjalnych ma (miała) niewątpliwie charakter powszechny, przy czym powstają one nie tylko przy okazji prywatyzacji przedsiębiorstw

państwowych (tak zwane porozumienia okołoprywatyzacyjne), często połączonej z przejmowaniem zakładu pracy, ale także przy zwykłym przejęciu zakładu (niepołączonym z prywatyzacją). Zawierane są też tego typu porozumienia bez powiązania z tymi zdarzeniami – w celu stabilizacji warunków zatrudnienia. W literaturze stwierdza się, że służą one „ulożeniu stosunków między pracą a kapitałem”, przynosząc korzyści wszystkim układającym się stronom. Pracownicy uzyskują m.in. dodatkowe świadczenia czy gwarancję wzrostu wynagrodzeń, związki zawodowe zwiększają swój autorytet, inwestor, choć ponosi dodatkowe koszty, uzyskuje w ten sposób poparcie pracowników i związków zawodowych oraz zapewnia sobie pokój społeczny.

Niewątpliwie świadczenia (premie) prywatyzacyjne przyznawane w takich porozumieniach mają na celu stworzenie pozytywnej atmosfery przyszłej współpracy pracowników z nowym właścicielem (inwestorem). Można przyjąć, że celem przyznania pracownikom świadczenia prywatyzacyjnego jest wzmocnienie więzi między pracownikiem a inwestorem i nabywanym przez inwestora przedsiębiorstwem, co w zamierzeniu przełożyć się ma na lepszą, efektywniejszą pracę pracownika. Przy takim ujęciu celu przyznania świadczenia prywatyzacyjnego uzależnienie wypłaty kolejnych rat od warunku trwania zatrudnienia nie wydaje się być nieusprawiedliwione.

Jak ponadto wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z 29 czerwca 2005 r.¹¹⁵ system premii, do którego pracownik przystąpił dobrowolnie, uzależniający od przeprowadzenia ustalonego okresu nabycie prawa do premii niezwiązanej z wykonywaniem konkretnych zadań pracowniczych, nie jest sprzeczny z zasadą wolności pracy oraz z zasadami współzycia społecznego. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy zwraca uwagę na to, że umowy, w których pracownik zobowiązuje się do przeprowadzenia ustalonego okresu, a w razie niespełnienia tego warunku ponosi

¹¹⁴Uchwała SN z 23 maja 2006 r. (III PZP 2/06).

¹¹⁵Wyrok SN z 29 czerwca 2005 r. (I PK 272/04), OSNP z 2006 r., nr 5–6, poz. 80.

negatywne tego konsekwencje, od dawna występują w praktyce. Są to umowy dotyczące kosztów szkolenia lub innych szczególnych świadczeń pracodawców, np. dotyczących mieszkań. Orzecznictwo Sądu Najwyższego, co do możliwości zawierania takich umów i ich zgodności z prawem, jest utrwalone. Choć uwagi te dotyczą umów zawieranych między pracownikiem a pracodawcą i nie odnoszą się do kwestii dyskryminacji, a szeroko do zasad

współzycia społecznego, mogą stanowić również punkt odniesienia dla interpretacji Pakietu Gwarancji Pracowniczych zawartego między pozwaną spółką (pracodawcą), inwestorem i związkami zawodowymi działającymi na rzecz pracowników, chodzi bowiem o samą zasadę pozwalającą dopuścić tego rodzaju warunek dla świadczeń niemających charakteru wynagrodzenia za pracę, nie zaś podstawę świadczeń tych przyznania.

Roszczenia przysługujące nauczycielowi mianowanemu odwołującemu się od wypowiedzenia złożonego na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, który w toku procesu został przeniesiony w stan nieczynny – podstawy oceny zasadności tych roszczeń (III PZP 3/14)

Postanowieniem Sądu Okręgowego w L. z 28 maja 2014 r.¹¹⁶, Sąd zwrócił się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

1. „Czy roszczenie o przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem nauczycielowi stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, przekształca się po upływie okresu pozostawania w stanie nieczynnym w roszczenie o przywrócenie do pracy związane z wygaśnięciem stosunku pracy (art. 20 ust. 5C ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela)?”
2. „Czy niezgodne z prawem wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, stanowi jednocześnie naruszenie przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy w związku z przeniesieniem w stan nieczynny?”

B.B., nauczycielka, w pozwie skierowanym przeciwko Szkole Podstawowej w L., domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, wręzonego jej 30 maja 2012 r., względnie – w razie rozwiązania umowy o pracę wskutek upływu terminu wypowiedzenia – przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Kwestionowała zasadność wypowiedzenia – jego przyczynę oraz zastosowane w stosunku do niej kryteria doboru do zwolnienia, a nadto wskazała, że w chwili wręczenia wypowiedzenia przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia,

co czyniło niedopuszczalnym rozwiązanie z nią stosunku pracy w tym trybie.

Już w toku procesu powódka, będąc pouczoną o takiej możliwości, wniosła o przeniesienie jej w stan nieczynny i została w ten stan przeniesiona. 28 lutego 2013 r. jej stosunek pracy wygasł. Powódka podjęła decyzję w tym przedmiocie, z uwagi na chęć utrzymania jakichkolwiek świadczeń finansowych i nadzieję na ponowny powrót do pracy, o ile będzie to możliwe.

Sąd Rejonowy, oceniając żądanie powódki w świetle art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela¹¹⁷ uznał je za zasadne, zaznaczając na wstępie, że zarówno odwołanie od wypowiedzenia, jak i wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, zostały przez powódkę złożone w przepisanych terminach.

Sąd pierwszej instancji zazaczył, że w jego ocenie nie budzi wątpliwości, iż z chwilą złożenia przez powódkę wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, złożone jej wypowiedzenie stało się bezskuteczne.

Niemniej jednak, w ocenie tego Sądu, powyższe nie mogło pozbawiać powódkę do kwestionowania złożonego jej wypowiedzenia w świetle art. 45 k.p. Roszczenie o przeniesienie w stan nieczynny należało uznać za swoistą kontynuację tego roszczenia, jakie powstało po stronie powódki już z chwilą wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę. Jednocześnie

¹¹⁶Postanowienie SO w L. z 28 maja 2014 r. (VII Pa 253/13).

¹¹⁷Ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), dalej jako „K.N.”

Sąd Rejonowy podkreślił, że bezskuteczność wypowiedzenia zaistniała już w toku procesu zmierzającego do jego zakwestionowania.

Sąd Rejonowy nie stracił przy tym z pola widzenia, że swoje przejście w stan nieczynny powódka uzasadniała brakiem perspektywy na znalezienie innego zatrudnienia oraz potrzebą pozyskania środków do życia. Obecna sytuacja na polskim rynku pracy jest faktem powszechnie znanym i nie wymaga dowodzenia. Wobec braku realnych szans powódki na znalezienie nowego miejsca pracy nie można było od niej zasadnie oczekiwać, że przez cały czas trwania postępowania zmierzającego do zakwestionowania wypowiedzenia – zwłaszcza mając na względzie czas trwania postępowania – pozostanie ona bez źródła utrzymania. Przeniesienie w stan nieczynny gwarantowało powódce możliwość korzystania z dotychczasowych świadczeń pracowniczych przez czas potrzebny w jej przekonaniu na rozpatrzenie odwołania i przywrócenie jej do pracy. Nie bez znaczenia jest przy tym okoliczność, że zwolnienie powódki nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy, których powódka nie musiała, a wręcz nie mogła przewidzieć. Jednocześnie, w okresie stanu nieczynnego, mogła liczyć na to, że w przypadku zmiany stanu faktycznego, będzie mogła wrócić do pracy.

W świetle powyższego, w ocenie Sądu Rejonowego, nie sposób podzielić stanowiska, że bezskuteczność złożonego pracownikowi wypowiedzenia, będąca następstwem skutecznego złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, wykluczała możliwość dochodzenia roszczeń, związanych z wypowiedzeniem stosunku pracy przez pracodawcę. Nietrudno bowiem wyobrazić sobie sytuację, w której nauczyciel, mimo całkowicie bezzasadnego rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N., rezygnuje z drogi sądowego dochodzenia swoich praw w obawie przed utratą źródła dochodu na czas trwania procesu, a przy tym nie mając pewności, czy w momencie wyrokowania przywrócenie go do pracy wciąż będzie możliwe i celowe. Powyższe oznaczałoby niejako udzielenie pracodawcy przyzwolenia

na nieuzasadnione lub sprzeczne z prawem rozwiązywanie stosunków pracy, skoro działanie tego rodzaju nie wiązałoby się dla niego z żadnymi konsekwencjami. To z kolei należy uznać za niedopuszczalne z punktu widzenia zasad demokratycznego państwa prawnego. Pozbawienie nauczyciela możliwości kwestionowania prawidłowości złożonego mu wypowiedzenia, spowodowane jedynie faktem jego późniejszego przejścia w stan nieczynny, mogłoby zostać ocenione jako złamanie konstytucyjnego prawa obywatela do sądu.

W tym zakresie Sąd pierwszej instancji w pełni podzielił argumentację przyjętą przez Sąd Najwyższy w wyroku z 2 grudnia 2004 r.¹¹⁸, w którym stwierdzono, że w przypadku przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny w toku procesu wszczętego odwołaniem od wypowiedzenia złożonego na podstawie art. 20 ust. 1 K.N. powoduje, że przedmiotem rozpoznania stają się roszczenia związane z przeniesieniem w stan nieczynny. Wprawdzie orzeczenie to zapadło na gruncie wówczas obowiązującego brzmienia art. 477¹ k.p.c., jednak, zdaniem Sądu Rejonowego, zachowuje ono swoją aktualność z uwagi na zaprezentowany tok myślenia, który w istocie nie zależy od brzmienia przywołanego przepisu procesowego. Sąd Najwyższy stwierdził, że przedmiotowa sytuacja jest podobna do swoistej konwersji roszczenia, która zachodzi w przypadku, gdy pracownik zgłasza roszczenie o uznaniu za bezskuteczne wręczonego mu wypowiedzenia, a następnie skutek upływu okresy wypowiedzenia, roszczenie to ulega przekształceniu w roszczenie o przywrócenie do pracy.

Na poparcie tego poglądu, Sąd Rejonowy przywołał również wyrok Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2009 r.¹¹⁹

W tym kontekście, w ocenie sądu pierwszej instancji, istotne jest również to, że powódka wskazała na okoliczności, z których wywodzi

¹¹⁸Wyrok SN z 2 grudnia 2004 r. (III PK 54/04), OSNP z 2005 r., nr 13, poz. 192.

¹¹⁹Wyrok SN z 14 stycznia 2009 r. (III PK 52/08), OSNP z 2010 r., nr 13–14, poz. 164.

swoje roszczenie, powołując się na fakt ustania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy nie podzielił natomiast stanowiska Sądu Najwyższego, zawartego w uzasadnieniu wyroku z 12 grudnia 2011 r.¹²⁰, że roszczenie nauczyciela o przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem dokonany na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. nie jest roszczeniem alternatywnym w stosunku do roszczenia o przywrócenie do pracy związanego z wygaśnięciem stosunku pracy na skutek upływu sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym. To nauczyciel, już w momencie złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, dokonuje wyboru swego statusu w ewentualnym procesie o przywrócenie do pracy.

Polemizując z ostatnio powołanym orzeczeniem, Sąd pierwszej instancji wskazał, że podstawę uwzględnienia roszczeń pracownika odwołującego się od stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy mógłby stanowić jedynie brak samej przyczyny wypowiedzenia w trybie art. 20 ust. 1 K.N., przekładający się z kolei na brak podstaw przeniesienia w stan nieczynny. Sąd ten zauważył również, że powódka, podobnie jak inni nauczyciele, nie mają wiedzy na temat wszystkich skutków złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Żaden przepis wprost nie stanowi o nich, poza stwierdzeniem, że wypowiedzenie staje się wówczas bezskuteczne, a stan nieczynny zawsze wiąże się z wypowiedzeniem – czynnością z zakresu prawa pracy dokonaną przez pracodawcę, która inicjuje kolejne stany faktyczne i prawne.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powódka, mimo bezskuteczności wręczonego jej wypowiedzenia, mogła w niniejszej sprawie skutecznie dochodzić roszczeń z tytułu jego niezgodności z prawem, za czym służy ustalenia tego Sądu, czy wypowiedzenie było uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p. w związku z art. 91c K.N., a więc, czy zachodziły przesłanki wskazane w art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N.. W myśl tych kryteriów,

a konkretnie z uwagi na niewłaściwe kryteria doboru powódki do zwolnienia, Sąd pierwszej instancji uznał roszczenie powódki, oparte na tych przepisach, za zasadne. Sąd ten dodatkowo wskazał na niezgodność przedmiotowego wypowiedzenia z prawem, wynikającą z tego, że zostało ono wręczone w czasie, gdy powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia.

Sąd Okręgowy uzasadniając zwrócenie się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym wskazał, że istota zagadnienia sprowadza się do tego, w jaki sposób sąd rozpoznający sprawę z odwołania nauczyciela od wypowiedzenia dokonanego w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. winien zakwalifikować zgłoszone przez niego roszczenie, a tym samym wydać co do niego rozstrzygnięcie, w sytuacji przeniesienia powoda w stan nieczynny, wygaśnięcia jego stosunku pracy i konsekwentnego kwestionowania przez niego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu.

Dotychczas powyższa kwestia była przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego w trzech, powołanych wyrokach, ale rozstrzygnięcia te podążały w różnych kierunkach i oparte były na odmiennej wykładni tych samych przepisów, chociażby więc z tego względu przedstawiony problem nasuwa poważne wątpliwości orzecznicze. Również przeciwne rozstrzygnięcia sądów I instancji w omawianej materii były dotychczas poddawane kontroli tutejszego sądu.

Jak zauważył Sąd Rejonowy, nie ulega wątpliwości, że wypowiedzenie umowy o pracę w wyżej wskazanym trybie staje się bezskuteczne wskutek złożenia przez nauczyciela, w przepisany terminie, wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

Jasne jest również to, że zarówno oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu, jak też wygaśnięcie stosunku pracy wskutek upływu okresu pozostawania w stanie nieczynnym rodzi dla nauczyciela odmienne roszczenia – oparte odpowiednio: na art. 45 k.p. w zw. z art. 91c K.N. oraz na art. 56 § 1 w związku z art. 67 k.p. w zw. z 91c K.N.

Problem dotyczący zbiegu tych roszczeń powstaje jednak zarówno na płaszczyźnie

¹²⁰Wyrok SN z 12 grudnia 2011 r. (IPK 33/11), OSNP z 2012 r., nr 21–22, poz. 261.

procesowej, jak i w zakresie ewentualnej oceny ich wzajemnego bytu z punktu widzenia przepisów materialnoprawnych.

W ocenie Sądu Okręgowego nie bez znaczenia jest to, że na gruncie obecnie obowiązującego brzmienia art. 477¹ k.p.c. sąd jest władny wydać rozstrzygnięcie co do jednego z roszczeń pozostających w zbiegu jedynie w przypadku, gdy są to roszczenia alternatywne, a nadto pracownik dokonał wyboru jednego z nich, z tym, że okazało się ono bezzasadne.

W świetle literalnego brzmienia powyższego przepisu k.p.c. oraz biorąc pod uwagę wspomniane skutki, jakie jasno wynikają z wcześniej powołanych przepisów prawa materialnego, powództwo o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia z art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. (względnie przywrócenie do pracy), zgłoszone jako jedyne przez nauczyciela, przeniesionego w stan nieczynny, podlegałoby oddaleniu.

Za takim rozstrzygnięciem przemawia dodatkowo teza wyrażona przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego już wyroku z 12 grudnia 2011 r.¹²¹ o braku alternatywności obydwu orzeczeń, pozostających we wspomnianym zbiegu.

Dlatego też, w ocenie sądu odwoławczego, istotne jest rozstrzygnięcie losów obydwu przedmiotowych roszczeń w oparciu o odpowiednią wykładnię przepisów art. 20 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 5c K.N.

Przyjęcie w przedmiotowym stanie faktycznym, że roszczenie o przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem nauczycielowi stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. przekształca się po upływie okresu pozostawania w stanie nieczynnym w roszczenie o przywrócenie do pracy, związane z wygaśnięciem stosunku pracy, prowadziłoby do poddania ocenie sądu roszczenia niezgłoszonego przez powoda, jednak uchroniłoby go przed oddaleniem powództwa z uwagi na bezprzedmiotowość rozstrzygania w przedmiocie bezskuteczności wypowiedzenia.

Przedstawione zagadnienie dotyczy jednak również samej istoty instytucji przejścia w stan nieczynny. Rzecz jasna jest ona nierozzerwalnie związana z wypowiedzeniem z art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N., niemniej problematyczna może być ocena samej decyzji nauczyciela o posłużeniu się nią, dokonywana na gruncie konkretnej sprawy.

W niniejszej sprawie, jak i na gruncie sporu, który był podstawą wydania przez Sąd Najwyższy ostatnio powołanego orzeczenia, powódka wskazywała na niejako instrumentalne posłużenie się wnioskiem o przejście w stan nieczynny – jedynie jako remedium na negatywne skutki złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia (w sprawie rozstrzyganej przez Sąd Najwyższy powoływała się na błąd co do tego, że „unie czynnienie” wykluczy możliwość badania przez sąd zasadności wypowiedzenia).

Tymczasem wniosek o przejście w stan nieczynny może się jawić jedynie jako dodatkowa korzyść dla nauczyciela, łagodząca skutki wypowiedzenia mu stosunku pracy, a nie stanowiąca środek zaradczy wobec jej czynności. Jednocześnie uprawnione jest oczekiwanie, że nauczyciel z takiego wniosku skorzysta świadomie, wykazując akceptację co do samego faktu ustania zatrudnienia.

W tym sensie wątpliwości budzi oparcie przez Sąd Rejonowy rozstrzygnięcia w szczególności na art. 45, zwłaszcza, że w powołanym i zaaprobowanym przez ten Sąd uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 2 grudnia 2004 r.¹²² mowa jest właśnie o konwersji roszczenia ze stosowanego odpowiednio art. 45 k.p. w roszczenie związane z wygaśnięciem stosunku pracy, a więc uruchamiające kontrolę, o jakiej mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 67 k.p.

Tak więc w sytuacji konwersji, jaką przyjął Sąd Najwyższy w ostatnio powołanym orzeczeniu, kontrola sądu dotyczyłaby innego roszczenia i innych okoliczności niż te, jakie pierwotnie legły u podstaw wystąpienia przez nauczyciela z powództwem.

¹²¹Wyrok SN z 12 grudnia 2011 r. (I PK 33/11), OSNP z 2012 r., nr 21–22, poz. 262.

¹²²Wyrok SN z 2 grudnia 2004 r. (III PK 54/04), OSNP z 2005 r., nr 13, poz. 192.

Z kolei – jak wspomniano – brak opisanej konwersji skutkowałby oddaleniem powództwa.

W przypadku przyjęcia koncepcji konwersji roszczenia o przywrócenie do pracy związanego z wypowiedzeniem stosunku pracy w roszczenie o przywrócenie do pracy związane z wygaśnięciem stosunku pracy z powodu upływu okresu pozostawania w stanie nieczynnym pojawia się dalsza wątpliwość dotycząca wykładni art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. mianowicie, czy niezgodne z prawem wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy na podstawie tego przepisu stanowi jednocześnie naruszenie przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy w związku z przeniesieniem w stan nieczynny.

Nie budzi, w ocenie Sądu Okręgowego wątpliwości, że w procesie o przywrócenie do pracy z powodu naruszenia przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy badaniu podlegać będzie istnienie przyczyny wskazanej w art. 20 ust. 1 pkt 2 K.N. Przeniesienie w stan nieczynny będzie zgodne z prawem tylko wtedy, gdy zaistniały przyczyny uzasadniające przeniesienie nauczyciela w ten stan. Możliwa jest jednak również wykładnia wskazująca na związek złożenia oświadczenia o przeniesienie w stan nieczynny z uprzednio dokonany wypowiedzeniem stosunku pracy. Zgodnie z art. 20 ust. 5c K.N. wypowiedzenie

jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Nauczyciel zatem składa w/w oświadczenie dlatego, że uprzednio wręczono mu wypowiedzenie stosunku pracy.

Rodzi się w związku z tym pytanie, czy w procesie o przywrócenie do pracy, badaniu powinna podlegać także zgodność z prawem wypowiedzenia stosunku pracy i czy – jak wskazano wyżej – naruszenie przepisów prawa w tym zakresie stanowi jednocześnie naruszenie przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego skoro w momencie złożenia przez nauczyciela wniosku o przeniesienie w stan nieczynny wypowiedzenie stosunku pracy jest bezskuteczne, to brak jest podstaw do badania jego zgodności z prawem w procesie o przywrócenie do pracy w związku z przeniesieniem w stan nieczynny. Wypowiedzenie bowiem nie może być bezskuteczne (t.j. nie powodować rozwiązania stosunku pracy) i jednocześnie być oceniane jako niezgodne z prawem, co z kolei miałyby stanowić naruszenie przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy. Prowadziłoby to w istocie do obejścia art. 20 ust. 5c K.N.

Michał Raczkowski

Sprawy z zakresu prawa pracy

Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE

1. Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w 2013 r. i pierwszej połowie roku 2014 dominowało zdecydowanie zagadnienie równego traktowania – problemy z dyskryminacją ze względu na różnorodność podstawy.

Z polskiej perspektywy wypadła w pierwszej kolejności przywołać wyrok z 13 marca 2014 r., C-38/13 (Nierodzik). Trybunał uznał, że różnicowanie pracowników zatrudnionych na czas określony i nieokreślony pod względem długości okresu wypowiedzenia, w przypadku jednakowego stażu pracy, nie znajduje uzasadnienia w świetle klauzuli 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/WE. Jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia, klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustanawia zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują oni na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Długość okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony należy do zakresu znaczeniowego pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu tego przepisu (p. 29 uzasadnienia). Jak zauważa dalej Trybunał (p. 39 uzasadnienia) odmienne pod względem warunków zatrudnienia traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony nie może zostać

uzasadnione kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia. Przyznanie, że sam tymczasowy charakter stosunku zatrudnienia wystarcza do uzasadnienia tego odmiennego traktowania, podważyłoby cele dyrektywy 99/70 oraz porozumienia ramowego. Zamiast poprawiać warunki pracy na czas określony i promować równość traktowania, do czego dążą zarówno dyrektywa 99/70, jak i porozumienie ramowe, odwołanie do takiego kryterium sprowadzałoby się do utrwalenia sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony (postanowienie z 9 lutego 2012 r. w sprawie C-556/11 Lorenzo Martínez, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo).

W wyroku z 11 kwietnia 2013 r., C-335/11 (sprawa połączona ze sprawą C-337/11) Trybunał zajmował się zagadnieniem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. W pierwszej kolejności, odnosząc się do przyczyn takiego stanu zdrowia stwierdził, że jeżeli uleczalna lub nieuleczalna choroba powoduje ograniczenie wynikające w szczególności z osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu społecznym na równych zasadach z innymi pracownikami, i jeżeli ograniczenie to ma charakter długotrwały, to taka choroba może mieścić się w zakresie pojęcia niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy 2000/78 (p. 41 uzasadnienia). W obu sprawach skutkiem niepełnosprawności pracownic była niemożliwość wykonywania przez nie pracy w pełnym, tygodniowym wymiarze czasu pracy. Zdaniem Trybunału nie wyklucza to możliwości uznania, że mamy do czynienia z osobami niepełnosprawnymi w rozumieniu dyrektywy. Niepełnosprawność niekoniecznie musi oznaczać całkowite wyłączenie z wykonywania pracy

lub z życia zawodowego (p. 43 uzasadnienia). Trybunał uznał także, że w rozumieniu art. 5 dyrektywy środkiem, który ma umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy może być zmniejszenie wymiaru czasu pracy.

Specyficzna i medialnie popularna sprawa, zakończona wyrokiem z 25 kwietnia 2013 r., C-81/12 dotyczyła dyskryminacji piłkarza ze względu na orientację seksualną. Ocenie podlegało zagadnienie ciężaru dowodu – możliwość przyjęcia, że dyskryminacja została uprawdopodobniona w ujęciu art. 10 ust. 1 dyrektywy 2000/78 w sytuacji, gdy jeden z głównych udziałowców klubu piłkarskiego wypowiadał się medialnie o swojej niechęci do zatrudnienia sportowca-homoseksualisty. W ocenie Trybunału zachowania te wypełniają hipotezę wspomnianego przepisu. Za niewystarczającą w rozumieniu art. 17 dyrektywy uznał Trybunał karę w postaci upomnienia.

Problem orientacji seksualnej pojawił się także w wyroku z 12 grudnia 2013 r., C-267/12. Ocenie podlegało uregulowanie autonomicznego źródła prawa pracy, w którym pracodawca przyznaje określone uprawnienia w związku z zawarciem związku małżeńskiego. Uprawnień takich domagał się w tym przypadku pracownik, który zawarł z osobą tej samej płci tzw. PACS. Trybunał uznał, że pracownik zawierający PACS z osobą tej samej płci jest wyłączony z prawa do uzyskania korzyści, takich jak urlop okolicznościowy i dodatek płacowy, przyznawanych pracownikom z okazji zawarcia przez nich związku małżeńskiego, jeśli przepis krajowy danego państwa członkowskiego nie zezwala na zawarcie związku małżeńskiego osobom tej samej płci, ponieważ z uwagi na przedmiot tych korzyści i przesłanki ich przyznania wspomniany pracownik znajduje się w sytuacji porównywalnej do sytuacji pracownika wstępującego w związek małżeński.

Z kolei w wyroku z 26 września 2013 r., C-546/11 pojawił się problem dyskryminacji ze względu na wiek. Sprawa dotyczyła urzędnika państwowego, którego stanowisko pracy zostało zlikwidowane 8 maja 2006 r. ze skutkiem na 31 grudnia 2006 r. Przepisy duńskiej ustawy

o służbie cywilnej przewidywały, że pracownik w przypadku likwidacji stanowiska pracy ma prawo do wynagrodzenia za 3 lata, jednak z zastrzeżeniem m.in., że nie osiągnął wieku 65 lat. W wieku tym urzędnik może – lecz nie musi – przejść na emeryturę, która obowiązkowo przysługuje od 70 roku życia. Przypadek ten nie spełniał wymagania, przewidzianego w art. 6 ust. 2 dyrektywy 2000/78. Wskutek tego Trybunał uznał, że artykuły 2 i art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78 stoją na przeszkodzie istnieniu uregulowania krajowego, na podstawie którego urzędnicy, którzy osiągnęli wiek umożliwiający im pobieranie świadczenia emerytalnego, nie mogą (z tego wyłącznie powodu) korzystać z wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy przeznaczonego dla urzędników zwolnionych z powodu likwidacji ich stanowiska.

Podobnie o dyskryminacji ze względu na wiek traktuje wyrok z 12 września 2013 r., C-614/11. Regulacja austriacka przewidywała, że stosunek pracy rozwiązuje się z końcem tego roku kalendarzowego, w którym pracownik osiąga wiek emerytalny. Ponieważ jednak wiek ten został ustalony odmiennie dla kobiet i mężczyzn, regulacja stanowi dyskryminację w rozumieniu dyrektywy 76/207. Nie ma też znaczenia fakt, że umowę o pracę zawarto przed przystąpieniem Austrii do Unii Europejskiej. Ponieważ postanowienia Aktu przystąpienia nie zawierają żadnych szczególnych regulacji tej kwestii, dyrektywa ma zastosowanie do przyszłych skutków sytuacji zaistniałych przed przystąpieniem tego państwa członkowskiego do Unii.

Z kolei wyrok z 28 lutego 2013 r., C-427/11 dotyczył ciekawego i trudnego zawsze do wykazania zjawiska dyskryminacji pośredniej – w tym przypadku ze względu na płeć. Skarżącymi były pracownice irlandzkiej policji, zatrudnione na stanowiskach o charakterze administracyjnym; stanowiska te zajmowały w przeważającej mierze kobiety. Porównywały się one do stanowisk tzw. zastrzeżonych/zarezerwowanych, zajmowanych przez funkcjonariuszy płci męskiej i lepiej opłacanych, choć ich obowiązki – jak twierdziły skarżące – także miały

charakter administracyjny. Trybunał wskazuje, że w ramach porównania, którego dokonuje sąd krajowy, należy brać pod uwagę wartości względnie stałe, statystycznie istotne a nie przypadkowe lub tymczasowe. Trybunał nakazuje także uwzględnianie faktu, że warunki placowe stanowiły przedmiot uzgodnień z partnerami społecznymi. O ile sam ten fakt nie uzasadnia samodzielnie dyskryminującego ukształtowania warunków pracy lub płacy, to jednak nie można go nie uwzględniać w ocenie całokształtu sytuacji prawnej z perspektywy dyskryminacji.

Podobnie zobiektywizowane kryteria wymagają uwzględnienia w ocenie dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, korzystającym z urlopu rodzicielskiego. Kwestią tą zajmował się Trybunał w wyroku z 20 czerwca 2013 r., C-7/12. Potwierdził, że pracownica, przebywająca na urlopie rodzicielskim, może podlegać ocenie wraz z innymi pracownikami, w kwestii likwidacji stanowiska pracy. W ramach takiej oceny nie można oczywiście stosować kryteriów, uwarunkowanych bytnością w pracy. Wprawdzie pracownik, obecny w pracy, ma możliwość zwiększenia swych umiejętności, jednak jest to tylko stan potencjalny. Zwrócił także uwagę, że dane, stanowiące podstawę oceny, w stanie faktycznym sprawy uwzględniono częściowo dla innych celów, niż zostały pobrane. Ocena dotycząca skarżącej, którą uwzględniono, z okresu, kiedy nie korzystała z urlopu, miała na celu ocenę jakości pracy i pobudzenie aktywności zawodowej a nie dobór do zwolnienia. Trybunał nakazuje zatem sądowi krajowemu weryfikację, czy ocenie podlegają wszyscy pracownicy, których może dotyczyć likwidacja stanowiska, czy ocena opiera się na kryteriach ściśle identycznych z kryteriami stosowanymi do pracowników czynnych zawodowo i czy zastosowanie tych kryteriów nie wymaga fizycznej obecności pracowników przebywających na urlopie rodzicielskim.

Na koniec rozważań poświęconych nierównemu traktowaniu ze względu na płeć wypada przywołać wyrok z 6 marca 2014 r., C-595/12. Trybunał uznał, że artykuł 15 dyrektywy

2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które wyklucza z powodów związanych z interesem publicznym kobietę przebywającą na urlopie macierzyńskim ze szkolenia zawodowego, stanowiącego nieodłączną część jej zatrudnienia i obowiązkową przesłankę ubiegania się o definitywne mianowanie na stanowisko urzędnicze oraz korzystania z poprawy warunków jej zatrudnienia, jednocześnie gwarantując jej prawo udziału w kolejnym szkoleniu, które zostanie zorganizowane, ale którego data jest niepewna. Rozstrzygnięcie to budzi pewne wątpliwości. Nie chodzi o kwestionowanie uprawnień pracownicy do odbycia szkolenia, a o fakt, że nie może go odbyć ze względu na urodzenie dziecka. Rozumiejąc jej oczekiwania, że będzie mogła odbyć szkolenie, taki udział pozostaje niemożliwy ze względu na zobiektywizowane okoliczności.

Wyrok z 16 stycznia 2014 r., C-429/12 dotyczył merytorycznie problematyki równego traktowania, niemniej jednak sprawa została zakończona ze względu na przedawnienie roszczenia pracownika. Trybunał uznał, że prawo Unii, a w szczególności zasada skuteczności, nie stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który do prawa pracownika o ponowną ocenę okresów zatrudnienia, jakie należy uwzględnić w celu ustalenia daty odniesienia do celów awansu w ramach widełek płacowych, stosuje trzydziestoletni termin przedawnienia, rozpoczynający bieg w dniu zawarcia porozumienia zbiorowego, na podstawie którego ustalono tę datę odniesienia, lub w dniu błędnego zaszeregowania. Orzeczenie to zapadło na tle ciekawego – w punktu widzenia polskiego – uregulowania paragrafu 1480 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (austriackiego kodeksu cywilnego) stanowiącego, że roszczenia o zaległe świadczenia roczne, w szczególności odsetki, [...] ulegają przedawnieniu z upływem trzech

lat; samo prawo jako takie podlega przedawnieniu poprzez nieskorzystanie z niego z upływem trzydziestu lat. Polskie uregulowania (art. 291 i nast. k.p.) przewidują jedynie przedawnienie roszczeń a nie samego prawa.

Z kolei zagadnienia umów terminowych, z perspektywy ograniczeń w dopuszczalności ich zawierania dotyczył wyrok z 11 kwietnia 2013 r., C-290/12. W stanie faktycznym sprawy dochodziło do powtarzalnego (trzykrotnie) zatrudnienia listonosza przez agencję pracy tymczasowej na rzecz poczty. Trybunał, miał na uwadze dość oczywistą treść norm, że umowy zawierane z agencjami wyłączone są z zakresu stosowania dyrektywy 99/70 (akapit 4 preambuły do porozumienia ramowego, załącznik do dyrektywy).

Dyrektywa podlega natomiast zastosowaniu do umów o pracę na czas określony zawartych bezpośrednio z pracodawcą. Sytuacji takiej dotyczył wyrok z 12 grudnia 2013 r., C-361/12. Pracownica pozostawała w tym przypadku w sporze z włoską pocztą. Trybunał potwierdził, że w świetle jego orzecznictwa, klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego może być stosowana bezpośrednio wobec Poste Italiane. Zasadnicze wątpliwości sądu pytającego spowodował natomiast przepis, sankcjonujący obowiązkiem odszkodowawczym zawarcie umowy na czas określony wbrew regulacjom wewnętrznym. Jakkolwiek Trybunał wskazał na różnice, jakie występują w sankcjach odszkodowawczych za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy, to uznał, że nie jest wykluczone uregulowanie w porządku wewnętrznym sankcji odszkodowawczej także za wadliwe nawiązanie terminowego stosunku pracy. Odpowiada to klauzuli 8 pkt 1 porozumienia ramowego, jako rozwiązanie korzystniejsze dla pracowników.

Dopuszczalnością stosowania wyjątków od ograniczeń w stosowaniu umów na czas określony zajmował się natomiast Trybunał w wyroku z 13 marca 2014 r., C-190/13. Sprawa dotyczyła wykładowcy uniwersyteckiego, aczkolwiek prowadzącego zajęcia w specyficznym charakterze. Antonio Márquez Samohano zawarł umowę o pracę w celu podjęcia nauczania w niepełnym

wymiarze czasu pracy na stanowisku wykładowcy stowarzyszonego w okresie od 30 września 2008 r. do 29 września 2009 r. Następnie zawarto z nim ponownie trzy kolejne umowy, najpierw do 21 września 2010 r., następnie do 21 września 2011 r. i w końcu do 28 lipca 2012 r. W trakcie spornego (w postępowaniu głównym) stosunku pracy zwiększano liczbę godzin pracy zainteresowanego, która w ostatniej umowie o pracę wyniosła 6 tygodniowo. Kategoria wykładowców stowarzyszonych obejmowała osoby spoza uczelni, które dzięki doświadczeniu praktycznemu mogły istotnie uzupełniać proces dydaktyczny. Trybunał uznał, że klauzula 5 porozumienia ramowego nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, takiemu jak sporne w postępowaniu krajowym, które pozwala uniwersytetom na ponowne zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony z wykładowcami stowarzyszonymi, bez żadnych ograniczeń dotyczących maksymalnego łącznego czasu trwania tych umów i liczby takich ponownie zawieranych umów, o ile umowy te (czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego) są uzasadnione przez obiektywny powód w rozumieniu pkt 1 lit. a) tej klauzuli. Na sądzie tym spoczywa jednakże również obowiązek konkretnego sprawdzenia, czy ponowne zawieranie kolejnych spornych umów o pracę na czas określony miało na celu zaspokojenie tymczasowego zapotrzebowania i czy uregulowanie takie jak sporne w postępowaniu głównym nie jest w gruncie rzeczy wykorzystywane do zaspokajania zwykłych i stałych potrzeb uniwersytetów w dziedzinie zatrudnienia wykładowców. Trybunał (p. 45 uzasadnienia) przypomniał, że pod pojęciem „obiektywnych powodów” należy rozumieć powody odnoszące się do ściśle określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, do wykonania których zawarto umowy, oraz ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji

slusznym celom polityki społecznej państwa członkowskiego.

Ciekawe sprawy pojawiły się na tle Dyrektywy 2001/23, a zatem w kontekście przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Pierwsza z nich zakończyła się wyrokiem z 18 lipca 2013 r., C-426/11. Jedna z rad gminnych Londynu przekazała spółce z ograniczoną odpowiedzialnością część swej działalności włącznie z pracownikami. Objęci oni byli postanowieniami układu zbiorowego dla lokalnego sektora publicznego. Do tego układu odsyłały umowy o pracę. Przejście nastąpiło w 2002 r., nowy układ został dla lokalnego sektora publicznego zawarty w 2004 r. Pracodawca uznał, że nie ma on zastosowania do przejętych pracowników. Trybunał uznał, że dynamiczna klauzula odsyłająca do układów zbiorowych wynegocjowanych i przyjętych po dniu przejścia danego przedsiębiorstwa, mających regulować ewolucję stosunków pracy w sektorze publicznym, może znacząco ograniczyć zakres swobody koniecznej dla wprowadzenia przez prywatnego przejmującego rzeczonych dostosowań i zmian (pkt 28 uzasadnienia). Przejmujący, jak trafnie podkreślił Trybunał, nie miał żadnej możliwości bycia częścią podmiotu rokowań zbiorowych. W tych okolicznościach przejmujący nie miał możliwości ani skutecznego powołania się na swoje interesy w toku procesu zmierzającego do zawarcia umowy, ani negocjowania elementów mających decydujący wpływ na warunki pracy jego pracowników w kontekście przyszłej działalności gospodarczej (pkt 34 uzasadnienia). W konsekwencji Trybunał orzekł, że art. 3 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie wprowadzeniu przez państwo członkowskie uregulowania, zgodnego z którym, w razie przejścia przedsiębiorstwa, wobec przejmującego można powoływać się na klauzule dynamiczne odsyłające do układów zbiorowych wynegocjowanych i przyjętych po dniu przejścia, jeżeli przejmujący nie miał możliwości uczestniczenia w procesie negocjowania takich układów zbiorowych zawartych po dniu przejścia.

Druga natomiast sprawa (wyrok z 6 marca 2014 r., C-458/12) dotyczyła zagadnień przejścia zakładu pracy między podmiotami powiązanymi w ramach grupy kapitałowej. Ten właśnie aspekt uważam za ciekawy, albowiem pracownicy kwestionowali fakt przejścia właśnie powołując się za zależność podmiotu, na który przeszła część zakładu pracy od podmiotu transferującego. Trybunał stwierdził, że nie ma uzasadnienia, by w celu zastosowania omawianej dyrektywy jedność zachowania na rynku spółki dominującej i jej spółek zależnych brała górę nad formalnym rozdziałem między tymi spółkami, które mają odrębne osobowości prawne. Takie rozwiązanie, które prowadziłyby do wyłączenia przejęć pomiędzy spółkami z tej samej grupy z zakresu stosowania dyrektywy, byłoby właśnie sprzeczne z celem tej dyrektywy, jakim jest zapewnienie, w najszerszym możliwym zakresie, zachowania praw pracowników w wypadku zmiany kierującego przedsiębiorstwem, umożliwiając im pozostanie w służbie nowego kierującego na takich samych warunkach jak uzgodnione ze zbywającym (p. 49). W rezultacie sytuacja taka jak rozpatrywana w niniejszej sprawie w postępowaniu głównym, w której przedsiębiorstwo zbywające wykonuje względem przejmującego silne zwierzchnictwo przejawiające się w formie ścisłych więzi zleceniodawcy i wykonawcy oraz podziału ryzyka gospodarczego, nie może sama w sobie stanowić przeszkody w stosowaniu dyrektywy 2001/23. (p. 50)

2. Wyroki Trybunału Konstytucyjnego

Spośród orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego w roku 2013 i 2014 w sprawach z zakresu prawa pracy dwa dotyczyły statusu prawnego sędziów. Oznacza to, że problemy, jakie wiążą się ze statusem prawnym sędziów wymagają refleksji i aktywności ustawodawcy.

W wyroku z 7 maja 2013 r. (SK 11/11) analizowany był problem czasu pracy sędziego, uregulowany w art. 83 ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych. Mimo wskazania szeregu wzorców kontroli konstytucyjności, najwięcej

miejsca Trybunał poświęcił analizie kwestionowanego przepisu pod kątem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz dni wolnych od pracy (art. 66 Konstytucji).

Wstępem do rozważań było podkreślenie roli sędziów jako funkcjonariuszy publicznych, sprawujących szczególną rolę w wymiarze sprawiedliwości. Trybunał zaznaczył, że przepisów konstytucyjnych dotyczących sędziów nie można traktować jako przywilejów grupy funkcjonariuszy publicznych, są to przepisy ustrojowe służące dobru państwa i realizacji konstytucyjnego prawa do sądu.

Podkreślona została równość sędziów (jedynie przez pryzmat szczebla, na którym orzekają) w aspekcie płacowym, niezależnie od rzeczywistego rozmiaru obowiązków. Brak uzależnienia wysokości wynagrodzenia od liczby spraw, szybkości, sposobu orzekania czy jakkolwiek rozumianych sukcesów w pracy nie stanowi jednak mankamentu istniejących regulacji, zapewnia natomiast szacunek dla urzędu sędziego i gwarantując jego niezawisłość.

Trybunał wskazał także, że w zakresie kształtowania czasu pracy sędziowie są bardziej niezależni od innych funkcjonariuszy publicznych, w szczególności urzędników.

Trybunał stwierdził, że wynikający z art. 66 ust. 2 Konstytucji obowiązek wiąże się bezpośrednio z obowiązkiem zapewnienia odpowiedniego czasu wolnego, który jest elementem prawa do wypoczynku. Nie dotyczy on natomiast rekompensaty za nadgodziny. Normy zamieszczone w art. 66 ust. 2 Konstytucji chronią warunki pracy, a nie przysługujące z tego tytułu wynagrodzenie.

Generalnie Trybunał wysoko stawia poprzeczkę sędziom, uznając ich status za szczególny. Wyrazem tego ujęcia jest wyrażona w końcowej części uzasadnienia teza, iż możliwość różnych interpretacji istotnych elementów stosunku służbowego sędziego dowodzi pilnej potrzeby nadania temu stosunkowi, w sposób konsekwentny i kompletny, wszystkich cech stosunku publicznoprawnego.

W wyroku z 13 czerwca 2013 r. (P 35/12) Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 22 ustawy

z 22 grudnia 2011 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją ustawy budżetowej jest zgodny z art. 7, art. 32 ust. 1 i 2 i art. 186 ust. 1 Konstytucji i nie jest niezgodny z art. 10 ust. 1 i 2, art. 21 ust. 1, art. 64 ust. 3, art. 110 ust. 3, art. 112, art. 123 ust. 1 i 2, art. 173, art. 183 ust. 2 i art. 187 ust. 4 Konstytucji. Trybunał uznał za adekwatne wzorce kontroli jedynie art. 7 Konstytucji, art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji oraz art. 186 Konstytucji. Żadna z tych norm nie została jednak w jego ocenie naruszona.

Zarzuty te (art. 7 i art. 186 Konstytucji) obejmowały pominięcie Krajowej Rady Sądownictwa przy opiniowaniu regulacji ustawy o budżetowej. W ocenie Trybunału stanowisko KRS było jasne, ponieważ „zamrożenie” wynagrodzeń sędziów w 2012 r. zostało zapowiedziane przez Rząd w kwietniu 2011 r. i już wtedy spotkało się z kategorycznym sprzeciwem KRS. Nie było zatem potrzeby ponownego zasięgania opinii KRS, stanowiłoby to zbytek formalizmu.

Nieuzasadniony pozostawał także zarzut naruszenia zasady równości wobec pracy. Trybunał Konstytucyjny przypomniał, że nakazuje ona identyczne traktowanie podmiotów znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji prawnie istotnej. Przypomniał, że wynagrodzenia ogółu pracowników i funkcjonariuszy sfery budżetowej ulegają zamrożeniu już od 2008 r. Wynagrodzenia sędziów wzrastają i tylko incydentalnie zostały „zamrożone” w 2012 r.

Wyrokiem z 22 maja 2013 r. (P 46/11) Trybunał wypowiedział się w przedmiocie wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy. Sprawa trafiła na wokandę wskutek pytania prawnego na tle konkretnej sprawy o przywrócenie do pracy. Sąd rozpatrujący sprawę powziął wątpliwość, czy ograniczenie prawa do wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy, wynikającego dla pracownika z art. 57 § 1 k.p. z wyłączeniem przepisów prawa cywilnego, jest zgodne z konstytucyjnymi zasadami ochrony własności i innych praw majątkowych (art. 64 ust. 1 Konstytucji), sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji) oraz ochrony pracy (art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji). Trybunał

uznał zakwestionowany przepis za zgodny z wymienionymi normami ustawy zasadniczej.

W niezwykle szerokim uzasadnieniu Trybunał analizuje konstrukcje odpowiedzialności występujące w prawie pracy i prawie cywilnym. Krytycznie zapatruje się na traktowanie odpowiedzialności, występującej w prawie pracy, jako reżimu czysto penalnego, uznając jego odszkodowawczy charakter. Upatruje odpowiedzialności za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy przede wszystkim w reżimie kontraktowym. W konsekwencji w uzasadnieniu odrzucono zgłaszane w doktrynie stanowiska, w świetle których odszkodowania stanowią „swoistą ustawową karę majątkową” za bezprawie, którego dopuścił się pracodawca względem pracownika czy też są wyłącznie „sankcją za niewykonanie obowiązku publicznoprawnego” (poglądy T. Liszcz i A. Sobczyk).

Odnosząc się do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, potwierdza jego kompensacyjny charakter, a jednocześnie znajduje uzasadnienie dla ograniczenia w wysokości odszkodowania. Zwraca uwagę, że – w świetle art. 20 Konstytucji – podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej stanowi „społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych”. Zaznacza, że obowiązujące przepisy o ochronie pracowników przed wadliwym rozwiązaniem z nimi stosunku pracy muszą uwzględniać nie tylko interes pracownika, ale też kontraktowy charakter stosunku pracy oraz warunki gospodarki rynkowej, w których działa typowy pracodawca, a które chronione są przez art. 22 Konstytucji. Akcentuje zasadniczą rolę przywrócenia do pracy jako istoty, która pozwala na zadośćuczynienie zasadniczemu interesowi pracownika, jakim jest odzyskanie pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w swej ograniczonej postaci stanowi kompromis między interesami obu stron stosunku pracy i nie można mu zarzucić niekonstytucyjności. Niemniej jednak w sytuacji rozwiązania stosunku pracy w sposób, który uzasadniałby odpowiedzialność deliktową, jej

zakres nie podlega limitowaniu nawet przez przyzmat art. 57 § 1 k.p.

Także kwestie finansowe stanowiły przedmiot analizy w wyroku z 16 lipca 2013 r. (K 13/10). Wnioskodawcy – jednostki samorządu terytorialnego – zakwestionowali konstytucyjność art. 30a ust. 3 Karty Nauczyciela, przewidującego obowiązek jednostek samorządowych corocznego jednorazowego wypłacania dodatku uzupełniającego nauczycielom należącym do stopnia awansu zawodowego, na którym nauczyciele, w danym roku kalendarzowym nie osiągnęli ustawowego (średniego) poziomu wynagrodzenia. Uzasadniając zarzut niezgodności art. 30a ust. 3 Kart Nauczyciela z art. 167 ust. 1 i 4 Konstytucji, wnioskodawcy stwierdzili, że obowiązek wypłaty dodatku uzupełniającego bez równoczesnego zwiększenia ich dochodów narusza zasadę adekwatności udziału w dochodach publicznych do wykonywanych przez nich zadań publicznych. Wydatki ponoszone na wypłatę dodatków sprawiają, że, w ich ocenie, niemożliwe jest prawidłowe i efektywne wykonywanie innych przypisanych im zadań. Trybunał uznał jednak, że zaskarżony przepis jest zgodny z art. 167 ust. 1 i 4 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Sprawy finansowe stanowią, jak widać, poważną bolączkę podmiotów, zwracających się do Trybunału Konstytucyjnego o badanie zgodności regulacji zwykłych z ustawą zasadniczą. Potwierdzeniem trafności tej tezy pozostaje również wydane w 2014 r. orzeczenie dotyczące uprawnień urzędników samorządowych. Wyrokiem z 21 stycznia 2014 r. (P 26/12) Trybunał stwierdził, że art. 42 ust. 4 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach w zakresie, w jakim dotyczy pracowników samorządowych zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, jest zgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz z art. 4 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej, sporządzonej w Turynie 18 października 1961 r.

Trybunał ferował wyrok zakresowy, ze względu na zakres pytania, aczkolwiek w uzasadnieniu odnosił się do wszystkich pracowników samorządowych. Występujące

w art. 42 ust. 4 kontrolowanej pragmatyki pojęcie „wynagrodzenia” uznał za normalne wynagrodzenie, przyjmując, że za pracę nadliczbową urzędnik nie ma prawa do dodatku za taką pracę. Trybunał dokonuje analizy porównawczej regulacji ze sfery publicznej, z której wywodzi wniosek, że brak dodatku za pracę ponadwymiarową stanowi regułę w tej grupie unormowań. Nie można porównywać grupy

zawodowej pracowników samorządowych z pracownikami sfery „prywatnej”, choćby dlatego, że w kwestionowanym przepisie prawo wyboru sposobu kompensaty pracy nadliczbowej przysługuje pracownikowi. W sferze gospodarczej, gdzie oddziałują regulacje kodeksu pracy, prawo wyboru sposobu kompensaty (czas wolny czy wynagrodzenie z dodatkiem) zależy od pracodawcy.

Dawid Miąsik

Sprawy publiczne

1. Wyroki Trybunału Sprawiedliwości
Unii Europejskiej**Wyrok TSUE z 15 maja 2014 r. w sprawie
C-90/13 I.Garantovana a.s.**

Wyrok dotyczy wykładni art. 23 ust. 2 rozporządzenia 1/2003 i problemu roku obrotowego, który Komisja Europejska może uwzględnić przy nakładaniu kar pieniężnych (kar grzywny) za stwierdzone naruszenia reguł konkurencji. Przepis art. 23 ust. 2 rozporządzenia 1/2003 stanowi, że Komisja może nałożyć karę pieniężną w wysokości nieprzekraczającej 10% całkowitego przychodu karanego przedsiębiorstwa w „poprzednim roku obrachunkowym”. W sprawie tej, decyzja Komisji została wydana w 2009 r., jednakże na użytek wymiaru kary pieniężnej uwzględniono poziom przychodów karanego przedsiębiorstwa za rok 2007 zamiast za rok 2008.

Wypowiadając się w przedmiocie dopuszczalności takiego stosowania art. 23 rozporządzenia 1/2003 TSUE przypomniał, że przepis art. 23 ust. 2 określa górną granicę kary pieniężnej, jednakże nie wiąże tego poziomu w sposób bezwzględny z rokiem poprzedzającym rok wydania decyzji. Ustalając „poprzedni rok obrachunkowy” na użytek wymiaru kary pieniężnej Komisja powinna uwzględnić okoliczności faktyczne sprawy oraz funkcje kar pieniężnych i ich wpływ na karane przedsiębiorstwo. Dlatego powinna kierować się przychodem, który odzwierciedla rzeczywistą sytuację przedsiębiorstwa w okresie, kiedy dopuściło się ono naruszenia reguł konkurencji (pkt 15). W sytuacji, gdy w roku poprzedzającym rok wydania decyzji dochodzi do znaczącego spadku przychodów, nieuzasadnionych zdarzeniami na rynku oraz decyzjami gospodarczymi przedsiębiorstwa,

które można by określić mianem „zwyczajnych” (radikalny spadek przychodów przedsiębiorstwa w tej sprawie spowodowany był podjęciem decyzji o zbyciu aktywów, na których prowadzona była działalność gospodarcza), Komisja może wykorzystać jako podstawę do wymiaru kary pieniężnej przychód za wcześniejszy rok kalendarzowy.

W realiach polskich omawiane orzeczenie może mieć znaczenie przede wszystkim dla rozwoju praktyki w zakresie miarkowania kar pieniężnych w sytuacji, gdy przychody przedsiębiorstwa w okresie naruszenia były niższe, natomiast w roku uwzględnianym zgodnie z dyspozycją art. 106 uokik były znacząco wyższe, przy czym wzrost ten pozostaje bez związku z zachowaniami leżącymi u podstaw przypisania przedsiębiorcy praktyki sprzecznej z ustawodawstwem o ochronie konkurencji i konsumentów.

**Wyrok TSUE z 10 kwietnia 2014 r.
w sprawach połączonych C-231–233/11 KE
przeciwko Siemens AG i in.**

W tym wyroku TSUE odniósł się do kilku zasad dotyczących wymiaru kar pieniężnych dla przedsiębiorstw powiązanych ze sobą kapitałowo. Jeżeli naruszenia reguł dopuszcza się przedsiębiorstwo w rozumieniu prawa unijnego złożone z kilku osób prawnych, osoba prawna niebędąca sprawcą naruszenia może zostać ukarana za naruszenie, jakiego dopuściła się inna osoba prawna, jeżeli wchodzi wraz z nią w skład tego samego podmiotu gospodarczego tworzącego przedsiębiorstwo (pkt 45). Zachowanie spółki zależnej można przypisać spółce dominującej, gdy ta pierwsza nie określa swojego zachowania w autonomiczny sposób, lecz stosuje instrukcje dawane jest przez spółkę dominującą (pkt 46). Pozwala to z kolei uznać

spółkę dominującą za solidarnie odpowiedzialną za zapłatę kary pieniężnej (pkt 48). Komisja Europejska nie może jednak określić w jakim zakresie ta solidarna odpowiedzialność przekłada się na wewnętrzne rozliczenia z tytułu uiszczenia kary między przedsiębiorstwami odpowiadającymi solidarnie za jej zapłatę (pkt 57–58).

W wyroku tym TSUE wypowiedział się także w kwestii respektowania przez Sąd zasady równego traktowania proporcjonalności przy wymierzeniu kar pieniężnych. TSUE przypomniał, że przy wymierzaniu kary nie może dochodzić do dyskryminacji przedsiębiorstw uczestniczących w porozumieniu niezgodnym z art. 101 TFUE (pkt 105). Zasada równego traktowania zostaje jednak naruszona tylko w przypadku traktowania porównywalnych sytuacji w różny sposób bądź traktowania różnych sytuacji tak samo (pkt 106).

Powyższe zapatrywania i przedstawiona w ich uzasadnieniu argumentacja nie podważają w żaden sposób poglądów Sądu Najwyższego w przedmiocie dopuszczalności skorygowania kary pieniężnej nałożonej na przedsiębiorcę uczestniczącego w porozumieniu ograniczającym konkurencję w ten sposób, że ostateczna wysokość kary nałożonej na przedsiębiorcę nie będzie – pod względem procentowej relacji do poziomu przychodów – na tym samym poziomie, co kary nałożone na pozostałych uczestników porozumienia (wyrok SN z 15 maja 2014 r., III SK 44/13).

Wyrok TSUE z 22 maja 2014 r. w sprawie C-35/12 *Plásticos Espanoles p. Komisji Europejskiej*

Wyrok potwierdza możliwości stosowania domniemań faktycznych w unijnym postępowaniu antymonopolowym. Zgodnie

ze stanowiskiem TSUE „wniosek, że doszło do mającego znamiona naruszenia zachowania” może zostać wyciągnięty na podstawie „zbieżnych okoliczności oraz poszlak, które w swym całokształcie mogą stanowić, wobec braku innego spójnego wytłumaczenia, dowód naruszenia reguł konkurencji” (pkt 22).

Powyższy pogląd odpowiada stanowisku wyrażonemu przez Sąd Najwyższy w wyroku z 9 sierpnia 2006 r. (II SK 6/06).

Wyrok TSUE z 25 czerwca 2014 r. w sprawie C-37/13 *Nexans SA przeciwko Komisji Europejskiej*

Omawiane orzeczenie dotyczy niektórych aspektów standardów, jakim powinny odpowiadać kontrole przeprowadzane przez Komisję na użytek prowadzonego postępowania antymonopolowego. TSUE podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko, zgodnie z którym: „Komisja nie ma obowiązku przekazania adresatowi decyzji w sprawie kontroli wszystkich informacji, jakie posiada na temat domniemanych naruszeń, ani dokonania ścisłej kwalifikacji prawnej tych naruszeń”, lecz jedynie ma obowiązek „jasno wskazać domniemania, jakie zamierza zweryfikować” (pkt 35). W konsekwencji, podczas gdy Komisja ma obowiązek „możliwie dokładnie” wskazać czego poszukuje w czasie kontroli, nie musi dokładnie określać rynku właściwego, ani dokonywać precyzyjnej kwalifikacji prawnej zarzucanych naruszeń, bądź okresu naruszenia (pkt 36). Kontrole są jedną z czynności podejmowanych z reguły na początkowym etapie postępowania, co powoduje że w chwili ich przeprowadzenia Komisja może nie dysponować materiałem pozwalającym na przedstawienie kompletnego uzasadnienia przesłanek zastosowania unijnych reguł konkurencji (pkt 37).

dr Jacek Skoczyński

Odpowiedzialność członka zarządu spółki kapitałowej za zaległe składki – zarząd wieloosobowy – odpowiedzialność solidarna – treść decyzji (Notatka do sprawy I UZP 2/13)

Sąd Najwyższy w składzie zwykłym postanowieniem z 3 grudnia 2013 r.¹, wydanym w sprawie z odwołania A.U. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych – Oddział w C., z udziałem zainteresowanych E.M. i J.D., o składki przedstawił na podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c. do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego następujące zagadnienie prawne:

„Czy na podstawie art. 116 § 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa² w związku z art. 31 i 32 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych³ dopuszczalne jest pominięcie w decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ustalającej odpowiedzialność członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością za zaległości składkowe spółki wskazania, że odpowiedzialność ta jest solidarna z innymi członkami zarządu, co do których zostały wydane odrębne decyzje?”

I

Na początku, analizy zagadnienia prawnego przedstawionego do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższemu, należy wskazać przede wszystkim, że treść postawionego pytania nie ujmuje istoty problemu,

którego rozstrzygnięcie spowodowało powstanie rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego w stosunku do rozstrzygnięcia zagadnienia, czy decyzja ustalająca odpowiedzialność członka zarządu spółki za zaległości składkowe spółki musi wskazywać, że jest to odpowiedzialność solidarna z innymi członkami zarządu, gdy zarząd jest wieloosobowy, jest przede wszystkim wynikiem rozbieżnego rozstrzygnięcia zagadnienia, czy w sprawie odpowiedzialności za zaległości składkowe spółki członków jej wieloosobowego zarządu istnieje konieczność prowadzenia jednego postępowania w stosunku do nich wszystkich, czy też mogą być prowadzone odrębne postępowania w stosunku do każdego z nich, pod warunkiem że zostaną nimi objęci wszyscy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 3 marca 2011 r.⁴ stwierdził, że: „(...) doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego w postaci art. 116 § 1 i 2 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa⁵ w związku z art. 108 tej ustawy oraz w związku z art. 31 i 32 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁶, poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że decyzja rozstrzygająca

¹ Postanowienie SN z 3 grudnia 2013 r. (I UK 183/13).

² Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (tekst jednolity: Dz. U. z 2012 r., poz. 749 ze zm.).

³ Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.).

⁴ Wyrok SN z 3 marca 2011 r. (II UK 307/10), M. Pr. P. z 2011 r., nr 4, s. 170.

⁵ Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (tekst jednolity: Dz. U. z 2005 r. Nr 8, poz. 60 ze zm.).

⁶ Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 ze zm.).

o odpowiedzialności członków zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne oraz składek na Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i na ubezpieczenie zdrowotne nie musi być wydana wobec wszystkich członków zarządu spółki, jak również poprzez przyjęcie, iż w przedmiotowej sprawie członkowie zarządu mogą ponosić odpowiedzialność za zobowiązania spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne oraz składek na Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i na ubezpieczenie zdrowotne, pomimo niewydania decyzji rozstrzygającej o ich odpowiedzialności, której adresatami byłiby wszyscy członkowie zarządu”.

Podobnie w wyroku z 6 marca 2012 r.⁷ Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w sytuacji, gdy zarząd spółki jest wieloosobowy, decyzja w sprawie odpowiedzialności za zaległości składkowe spółki powinna dotyczyć wszystkich jego członków i wskazywać, że ich odpowiedzialność jest solidarna.

Sąd Najwyższy w wyrokach z 5 czerwca 2012 r.⁸, z 13 lutego 2013 r.⁹, i z 6 czerwca 2013 r.¹⁰ przede wszystkim stwierdził, że nie jest konieczne prowadzenie jednego postępowania w sprawie odpowiedzialności członków zarządu spółki i wydanie jednej decyzji w stosunku do wszystkich z nich. Możliwe jest prowadzenie odrębnych postępowań w stosunku do poszczególnych członków zarządu, pod warunkiem że te postępowania obejmą wszystkich członków zarządu. W kontekście tego ustalenia Sąd Najwyższy stwierdził, że w decyzji orzekającej o odpowiedzialności członka zarządu nie jest konieczne stwierdzenie,

że jest to odpowiedzialność solidarna z innymi członkami zarządu. To, że członkowie zarządu, których odpowiedzialność została orzeczona w odrębnych decyzjach, odpowiadają solidarnie wynika z przepisów prawa (art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej w związku z art. 31 i art. 32 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Pytanie prawne, które zostało przedstawione do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego, zostało skonstruowane w taki sposób, że sporne zagadnienie, czy konieczne jest prowadzenie jednego postępowania i wydanie decyzji w stosunku do wszystkich członków zarządu spółki, jest rozstrzygnięte. Pytanie prawne opiera się na założeniu, że możliwe jest orzekanie o odpowiedzialności poszczególnych członków zarządu w odrębnych postępowaniach, pod warunkiem że te postępowania obejmą wszystkich członków zarządu. Zagadnienie przedstawione do rozstrzygnięcia dotyczy bowiem tylko tego, czy w decyzji ustalającej odpowiedzialność jednego z członków zarządu za zaległości składkowe spółki konieczne jest stwierdzenie, że ta odpowiedzialność jest solidarna z innymi członkami zarządu, w stosunku do których zostały wydane odrębne decyzje.

Analiza zagadnienia prawnego musi rozpoczynać się od rozpatrzenia problemu, czy jest konieczne prowadzenie jednego postępowania w sprawie odpowiedzialności członków zarządu spółki i wydanie jednej decyzji w stosunku do wszystkich z nich. Odpowiedź twierdząca wykluczałaby możliwość udzielenia przez powiększony skład Sądu Najwyższego negatywnej lub pozytywnej odpowiedzi na postawione pytanie prawne.

W analizie konieczne jest ponadto zwrócenie uwagi na niespójność drugiej tezy uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 15 października 2009 r.¹¹, z jej uzasadnieniem.

Druga teza tej uchwały ma następujące brzmienie: „Decyzja, o której mowa w punkcie 1 (tzn. decyzja orzekająca o odpowiedzialności za zaległości składkowe spółki z ograniczoną

⁷ Wyrok SN z 6 marca 2012 r. (I UK 318/11), OSNP z 2013 r., nr 3–4, poz. 41.

⁸ Wyrok SN z 5 czerwca 2012 r. (II UK 269/11), LEX Nr 1360192.

⁹ Wyrok SN z 13 lutego 2013 r. (I UK 483/12), Internetowa Baza Orzeczeń Sądu Najwyższego: <http://www.sn.pl/orzecznictwo>.

¹⁰ Wyrok SN z 6 czerwca 2013 r. (II UK 329/12), Internetowa Baza Orzeczeń Sądu Najwyższego: <http://www.sn.pl/orzecznictwo>.

¹¹ Uchwała składu siedmiu sędziów SN z 15 października 2009 r. (I UZP 3/09), OSNP z 2011 r., nr 1–2, poz. 13.

odpowiedzialnością – przyp. J.S.), powinna być wydana wobec wszystkich członków zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością”. Z brzmienia powołanej tezy wynikałoby więc, że o odpowiedzialności członków zarządu spółki orzeka się w jednej decyzji wydanej w stosunku do nich wszystkich.

W uzasadnieniu powyższej tezy, Sąd Najwyższy mówi natomiast o obowiązku organu prowadzenia postępowania w stosunku do wszystkich członków zarządu mogących ponosić odpowiedzialność za zaległości składkowe spółki. Zaznacza przy tym, że prowadzenie jednego postępowania wobec wszystkich członków zarządu jest pożądane, ale niekonieczne. Możliwe jest prowadzenie odrębnych postępowań w stosunku do poszczególnych członków zarządu, pod warunkiem że te postępowania obejmą ich wszystkich.

Uzasadnienie drugiej tezy powołanej wyżej uchwały powołuje się na uchwałę składu siedmiu sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z 9 marca 2009 r.¹² Teza tej uchwały jest następująca: „Przepis art. 116 § 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa¹³ nakłada obowiązek na organ podatkowy do prowadzenia postępowania w przedmiocie odpowiedzialności za zaległości podatkowe spółki z o.o. wobec wszystkich osób mogących ponosić taką odpowiedzialność”. W uzasadnieniu tej uchwały Naczelny Sąd Administracyjny wskazał, że zagadnienie, czy powinno być prowadzone jedno postępowanie w stosunku do wszystkich członków zarządu, czy też mogą być prowadzone odrębne postępowania w stosunku do poszczególnych członków zarządu, jest kwestią mającą w gruncie rzeczy charakter techniczny. Chociaż pożądane byłoby prowadzenie jednego postępowania przeciwko wszystkim osobom zobowiązanym, do czego podstawy dostarcza art. 166 § 1 Ordynacji podatkowej, to w świetle regulacji procesowych nie może

być poczytywane za błąd prowadzenie odrębnych postępowań, pod warunkiem że obejmą wszystkie te osoby.

Druga teza uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 15 października 2009 r.¹⁴ poza tym, że jest niespójna z jej uzasadnieniem, różni się od tezy uchwały składu siedmiu sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z 9 marca 2009 r.¹⁵

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 15 października 2009 r.¹⁶ jest powoływana w wymienionych wyżej wyrokach Sądu Najwyższego, w których wystąpiła rozbieżność w wykładni prawa, na poparcie przedstawionych w nich stanowisk. Do tych wyroków przeniesiona została w ten sposób niespójność między brzmieniem drugiej tezy wyżej wskazanej uchwały a jej uzasadnieniem.

Rozstrzygnięcie zagadnienia, czy istnieje konieczność prowadzenia jednego postępowania w stosunku do wszystkich członków zarządu, zależy przede wszystkim od uprzedniego rozstrzygnięcia, czy odpowiedzialność członków zarządu za zaległości składkowe spółki stanowi jedną sprawę administracyjną, w której stroną są wszyscy członkowie zarządu (wielopodmiotowość strony i konieczność prowadzenia jednego postępowania w stosunku do wszystkich podmiotów), czy też odpowiedzialność każdego z członków zarządu za te zaległości stanowi oddzielną sprawę administracyjną, a te oddzielne sprawy mogą lub muszą być połączone w celu wszczęcia i prowadzenia jednego postępowania (wielość stron w postępowaniu) (Na temat sprawy administracyjnej szerzej zob.: T. Kielkowski¹⁷).

Jeżeli odpowiedzialność członków zarządu za zaległości składkowe spółki stanowiłaby jedną sprawę administracyjną, w której

¹² Uchwała składu siedmiu sędziów NSA z 9 marca 2009 r. (I FPS 4/08), ONSAiWSA z 2009 r., nr 3, poz. 47.

¹³ Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. Nr 137 poz. 926 ze zm.).

¹⁴ Uchwała składu siedmiu sędziów SN z 15 października 2009 r. (I UZP 3/09).

¹⁵ Uchwała składu siedmiu sędziów NSA z 9 marca 2009 r. (I FPS 4/08).

¹⁶ Uchwała składu siedmiu sędziów SN z 15 października 2009 r. (I UZP 3/09).

¹⁷ T. Kielkowski *Sprawa administracyjna*, Wydawnictwo „Zakamycze”, Kraków 2001.

występowałyby strona składająca się z wielu podmiotów, to oczywiście musiałoby być wszczęte i prowadzone jedno postępowanie w stosunku do wszystkich członków zarządu mogących ponosić tę odpowiedzialność i musiałaby być wydana jedna decyzja w stosunku do nich wszystkich. Decyzja, która nie zawierałaby rozstrzygnięcia w stosunku do nich wszystkich, naruszałaby prawo materialne (art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej w związku z art. 31 i art. 32 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Jeżeli natomiast odpowiedzialność każdego z członków zarządu za zaległości składkowe spółki stanowiłaby odrębną sprawę administracyjną, to nawet gdyby było wszczęte i prowadzone jedno postępowanie w stosunku do wszystkich członków zarządu, to w stosunku do każdego z nich byłaby wydawana oddzielna decyzja. Przy przyjęciu tego stanowiska wszczęcie i prowadzenie jednego postępowania, w którym występowałyby kilka stron, lub odrębnych postępowań w stosunku do każdego z członków zarządu byłoby zagadnieniem proceduralnym. Podstawę prawną do prowadzenia przez organ rentowy jednego postępowania o zapłatę zaległości składkowych spółki przez członków jej zarządu w stosunku do nich wszystkich stanowiłby art. 62 k.p.a. w związku z art. 123 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Przepis art. 62 k.p.a. stanowi: „W sprawach, w których prawa lub obowiązki stron wynikają z tego samego stanu faktycznego oraz z tej samej podstawy prawnej i w których właściwy jest ten sam organ administracji publicznej, można wszcząć i prowadzić jedno postępowanie dotyczące więcej niż jednej strony”. Przepis art. 62 k.p.a. ma taką samą treść jak art. 166 § 1 Ordynacji podatkowej, powołany w uchwale składu siedmiu sędziów NSA 9 marca 2009 r.¹⁸ i w innych orzeczeniach dotyczących odpowiedzialności członków zarządu za zaległości podatkowe spółki.

Na podstawie orzeczeń Sądu Najwyższego, które zostały powołane w uzasadnieniu pytania,

można stwierdzić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie zostało wyraźnie ustalone, czy odpowiedzialność członków zarządu za zaległości składkowe spółki, gdy zarząd jest wieloosobowy, stanowi jedną sprawę administracyjną, czy też odpowiedzialność każdego z członków zarządu za te zaległości jest odrębną sprawą administracyjną.

Z rozstrzygnięć i uzasadnień wyroków Sądu Najwyższego z 3 marca 2011 r.¹⁹ i z 6 marca 2012 r.²⁰ można by wnioskować, że Sąd Najwyższy przyjął, że odpowiedzialność członków zarządu za zaległości składkowe spółki stanowi jedną sprawę administracyjną. Natomiast z rozstrzygnięć i uzasadnień wyroków Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2012 r.²¹, z 13 lutego 2013 r.²² i z 6 czerwca 2013 r.²³ bez wątplenia wynika, że Sąd Najwyższy przyjął, że odpowiedzialność każdego z członków zarządu stanowi odrębną sprawę administracyjną.

W analizowanej sprawie potrzeba jednoznacznego ustalenia powyższej kwestii ujawnia się w sposób szczególnie wyraźny. Sąd Apelacyjny w K. w zaskarżonym skargą kasacyjnym wyroku z 3 października 2012 r.²⁴ zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza ona, iż odwołujący się od tej decyzji nie jest odpowiedzialny za zobowiązania składkowe spółki. Takie rozstrzygnięcie jest prawidłowe tylko wówczas, gdy uzna się, że odpowiedzialność członków zarządu spółki stanowi jedną sprawę administracyjną, w której występuje wielopodmiotowa strona. W sytuacji, gdyby wadą zaskarżonej decyzji było tylko to, że nie zawiera stwierdzenia o tym, że odwołujący ponosi solidarną odpowiedzialność za zaległości składkowe spółki z innymi członkami zarządu, w stosunku do których zostały wydane odrębne decyzje ustalające tę odpowiedzialność, to zaskarżona decyzja powinna zostać zmieniona przez zamieszczenie w niej takiego stwierdzenia.

¹⁹ Wyrok SN z 3 marca 2011 r. (II UK 307/10).

²⁰ Wyrok SN z 6 marca 2012 r. (I UK 318/11).

²¹ Wyrok SN z 5 czerwca 2012 r. (II UK 269/11).

²² Wyrok SN z 13 lutego 2013 r. (I UK 483/12).

²³ Wyrok SN z 6 czerwca 2013 r. (II UK 329/12).

²⁴ Wyrok SA w K. z 3 października 2012 r. (III AUa 1662/11).

¹⁸ Uchwała składu siedmiu sędziów NSA 9 marca 2009 r. (I FPS 4/08).

W celu jasności i precyzji dalszego wyводу jest potrzebne wyraźne zaznaczenie, że stwierdzenie, iż art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej nakłada obowiązek na organ podatkowy do prowadzenia postępowania w przedmiocie odpowiedzialności za zaległości podatkowe spółki kapitałowej wobec wszystkich osób mogących ponosić taką odpowiedzialność²⁵ i stwierdzenie, iż na podstawie art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej decyzja orzekająca o odpowiedzialności za zaległości składkowe spółki kapitałowej musi być wydana wobec wszystkich członków zarządu spółki kapitałowej (teza 2 uchwały składu siedmiu sędziów SN z 15 października 2009 r.²⁶ oraz m. in. wyroki Sądu Najwyższego z 3 marca 2011 r.²⁷ i z 6 marca 2012 r.²⁸), nie mają takiego samego znaczenia i nie mogą być używane zamiennie. Oba stwierdzenia mają takie samo znaczenie tylko w powiązaniu z uzasadnieniami uchwał.

Uchwała składu siedmiu sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z 9 marca 2009 r.²⁹ nigdy nie była w doktrynie kwestionowana, gdy chodzi o ustalenie, że art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej nakłada obowiązek na organ podatkowy do prowadzenia postępowania w przedmiocie odpowiedzialności za zaległości podatkowe spółki kapitałowej wobec wszystkich osób mogących ponosić taką odpowiedzialność i ten organ nie ma jakiegokolwiek dyskrejonalnej możliwości wyboru osoby, wobec której wszczyna postępowanie. Nie ma natomiast jednolitości poglądów doktryny, gdy chodzi o dokonane w tej uchwale ustalenie, że nie jest konieczne prowadzenie jednego postępowania w stosunku do wszystkich członków zarządu spółki kapitałowej i mogą być prowadzone odrębne postępowania w stosunku do każdego z nich.

²⁵ Uchwała składu siedmiu sędziów NSA z 9 marca 2009 r. (I FPS 4/08).

²⁶ Uchwała składu siedmiu sędziów SN z 15 października 2009 r. (I UZP 3/09).

²⁷ Wyrok SN z 3 marca 2011 r. (II UK 307/10).

²⁸ Wyrok SN z 6 marca 2012 r. (I UK 318/11).

²⁹ Uchwała składu siedmiu sędziów NSA z 9 marca 2009 r. (I FPS 4/08).

Stanowisko doktryny można przedstawić, odwołując się do trzech glos do powyższej uchwały Naczelnego Sądu Administracyjnego: Justyny Siemieniako³⁰, Adama Mariańskiego³¹ i Sławomira Saltariusza³².

J. Siemieniako aprobuje oba ustalenia powyższej uchwały Naczelnego Sądu Administracyjnego. W stosunku do ustalenia, że nie jest konieczne prowadzenie jednego postępowania, zaznaczyła, iż prowadzenie jednego postępowania lub kilku postępowań odrębnych postępowań jest wyłącznie kwestią techniczną. Niezależnie od tego, czy będzie prowadzone jedno postępowanie, czy kilka postępowań w stosunku do każdego z członków zarządu, wydawana będzie odrębna decyzja. Każda kolejna decyzja powinna, zdaniem Autorki glosy, zawierać zapis, że odpowiedzialność danej osoby ma charakter solidarny z odpowiedzialnością tych członków zarządu, o których odpowiedzialności już orzeczono.

W dalszej części glosy J. Siemieniako stwierdziła, że podstawą prawną do prowadzenia jednego postępowania w stosunku do wszystkich członków zarządu wieloosobowego może być jedynie przepis art. 166 Ordynacji podatkowej, który nie ustanawia obowiązku organu podatkowego połączenia postępowań, a tylko uprawnia ten organ do dokonania ich połączenia. Postępowanie w stosunku do każdego z nich i orzeczenie o odpowiedzialności każdego z nich jest odrębną sprawą podatkową. Między członkami zarządu zachodzi w razie połączenia postępowań jedynie współuczestnictwo formalne. Nie można tu mówić

³⁰ J. Siemieniako, *Glosa do uchwały NSA z 9 marca 2009 r. [sygn. akt I FPS 4/08]*, *Zeszyty Naukowe Sądownictwa Administracyjnego z 2009 r.* nr 6, s. 156 i n.

³¹ A. Mariański, *Odpowiedzialność członków zarządu spółki z o.o. za zaległości podatkowe [glosa do uchwały NSA z 9 marca 2009 r., I FPS 4/08]*, *Przegląd Podatkowy z 2009 r.*, nr 9, s. 47 i nast.

³² S. Saltarius, *Orzeczenie o odpowiedzialności podatkowej osób trzech – tylko w ramach jednego postępowania prowadzonego przeciwko wszystkim członkom zarządu spółki [glosa do uchwały NSA z 9 marca 2009 r., I FPS 4/08]*, *Jurysdykcja Podatkowa z 2010 r.*, nr 4, s. 74–82.

o współuczestnictwie materialnym, gdyż nie mamy tu do czynienia z solidarnym obowiązkiem podatkowym spoczywającym na kilku osobach. W stosunku do członków zarządu odpowiedzialność solidarna pojawia się dopiero na etapie postępowania egzekucyjnego – możliwość wyboru dłużnika, od którego wierzyciel podatkowy będzie dochodził należności, może być utożsamiana wprawie podatkowym jedynie z prawem wyboru podmiotu, w stosunku do którego będzie prowadzona egzekucja.

Drugie ustalenie powyższej uchwały Naczelnego Sądu Administracyjnego zostało skrytykowane w głosach A. Mariańskiego i S. Saltarius, ale z częściowo odmiennym uzasadnieniem.

S. Saltarius w dość obszernym wywodzie zakwestionował stanowisko, że orzekanie o odpowiedzialności każdego z członków wieloosobowego zarządu spółki stanowi odrębną sprawę administracyjną. Orzekanie o odpowiedzialności członków zarządu spółki, gdy zarząd jest wieloosobowy, stanowi, jego zdaniem, jedną sprawę administracyjną, w której występuje jedna strona składająca się z kilku podmiotów. Między tymi podmiotami występuje współuczestnictwo materialne. Wielość podmiotów będących stroną w jednej sprawie występuje wówczas, gdy sprawa jest tożsama pod względem przedmiotowym, a jej rozstrzygnięcie kształtuje (ustala) sytuację prawną wielu podmiotów. Jeżeli występuje kilku członków zarządu spółki kapitałowej mogących ponosić odpowiedzialność za określoną zaległość podatkową tej spółki, należy stwierdzić, że istnieje tożsamość przedmiotowa takiej sprawy. Te osoby będą odpowiadały za tę samą zaległość podatkową (tożsamość obowiązku), ich odpowiedzialność oparta jest na tej samej podstawie faktycznej i prawnej. Wątpliwości może budzić jedynie tożsamość podmiotowa takiej sprawy, tj. ustalenie, czy te osoby mają interes prawny lub obowiązek legitymujący je łącznie do uczestnictwa w jednym prowadzonym przez organ podatkowy postępowaniu.

S. Saltarius przedstawił pogląd, że istnienie odpowiedzialności solidarnej między kilkoma członkami zarządu ponoszącymi wspólną

odpowiedzialność za zaległości składkowe spółki przesądza o tym, że istnieje także tożsamość podmiotowa sprawy. Każdy z członków zarządu ma w tym postępowaniu interes prawny wynikający z przepisów prawa cywilnego (możliwość regresu). Musi być zatem prowadzone jedno postępowanie w stosunku do wszystkich członków zarządu i musi być wydana jedna decyzja rozstrzygająca o ich sytuacji prawnej.

S. Saltarius podniósł także zarzut, że uznanie możliwości traktowania wszystkich członków zarządu jako stron odrębnych postępowań niweczy argumentację, która była podstawą rozstrzygnięcia zawartego w tezie uchwały Naczelnego Sądu Administracyjnego. Prowadzenie odrębnych postępowań w stosunku do poszczególnych członków zarządu nie zapewnia im możliwości obrony swoich interesów i może w praktyce uniemożliwić wykonanie prawa podmiotowego członka zarządu, który wykonał zobowiązanie, w stosunku do innych członków zarządu. O obowiązku zapłaty orzeka się w drodze decyzji. Jeżeli została wydana decyzja w stosunku do jednego z członków zarządu w odrębnym postępowaniu i nastąpiło jej wykonanie, to nie będzie można wydać decyzji o odpowiedzialności w toczącym się postępowaniu przeciwko innemu członkowi zarządu ze względu na wygaśnięcie zaległości.

A. Mariański przedstawił pogląd, że organ podatkowy ma obowiązek prowadzenia jednego postępowania i orzekania w stosunku do wszystkich osób mogących ponosić odpowiedzialność. W uzasadnieniu tego poglądu nie powołał się jednak na to, że orzekanie o odpowiedzialności członków zarządu spółki, gdy zarząd jest wieloosobowy, stanowi jedną sprawę administracyjną, w której występuje jedna strona składająca się z kilku podmiotów.

A. Mariański podniósł, że tylko w razie wszczęcia i prowadzenia jednego postępowania w stosunku do wszystkich członków zarządu spółki kapitałowej każdy z nich ma możliwość podnoszenia zarzutu braku orzeczenia o odpowiedzialności ich wszystkich. Uznanie za „kwestię techniczną”, czy orzeczenie o odpowiedzialności nastąpi w jednym lub w kilku

postępowaniach, prowadzi do pogorszenia sytuacji procesowej tych osób. Tylko wówczas, gdy organ podatkowy jest zobowiązany do podjęcia i prowadzenia jednego postępowania, istnieje gwarancja, że wykona obowiązek orzeczenia o odpowiedzialności w stosunku do wszystkich członków zarządu spółki kapitałowej. To z kolei umożliwia ochronę interesu prawnego tych osób przez otworzenie możliwości dochodzenia roszczeń regresowych.

Podzielał pogląd wyrażony w glosach A. Mariańskiego i S. Saltariusa, że ustalenie powyższej uchwały Naczelnego Sądu Administracyjnego, iż nie ma konieczności prowadzenia jednego postępowania, jest wadliwe. Uważam, że niebudzące zastrzeżeń ustalenia, które stanowiły podstawę twierdzenia, iż przepis art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej nakłada na organ podatkowy obowiązek prowadzenia postępowania w przedmiocie odpowiedzialności za zaległości podatkowe spółki kapitałowej wobec wszystkich osób mogących ponosić taką odpowiedzialność, uzasadniają uznanie, iż ta odpowiedzialność stanowi jedną sprawę administracyjną.

Problemy wynikające z przyjęcia wykładni, że orzekanie o odpowiedzialności członków zarządu może następować w odrębnych postępowaniach, są poważne i bardzo wyraźne. Ich istnienie podważa poprawność takiej wykładni. Te problemy uwidoczniły się w sprawie zakończonej wyrokiem Naczelnego Sądu Administracyjnego z 29 czerwca 2011 r.³³ W tej sprawie wyłonił się problem, czy po wyegzekwowaniu zaległości podatkowych osoby prawnej z majątku jednego z członków jej zarządu, którzy ponoszą solidarną odpowiedzialność za te zaległości podatkowe na podstawie art. 116a Ordynacji podatkowej, możliwe jest wydawanie odrębnych decyzji rozstrzygających o odpowiedzialności w stosunku do innych członków zarządu tej osoby prawnej. Naczelny Sąd Administracyjny uznał, że taka możliwość istnieje.

Takie rozstrzygnięcie jest nielogiczne, gdyż trudno orzekać o odpowiedzialności za zaległość podatkową, która wygasła. Argumentacja uzasadniająca przedstawione stanowisko jest mało przekonująca. Naczelny Sąd Administracyjny sam stworzył możliwość powstania sytuacji, która wywołała powyższy problem, uznając w uchwale z 9 marca 2009 r. (I FPS 4/08), że nie jest konieczne prowadzenie jednego postępowania w stosunku do wszystkich członków zarządu spółki kapitałowej w przedmiocie odpowiedzialności podatkowej tej spółki. Tą wykładnią i koniecznością ochrony interesów dłużników solidarnych w ich stosunkach wewnętrznych uzasadnia w powyższym wyroku możliwość orzekania o odpowiedzialności członka zarządu spółki kapitałowej za jej zaległość podatkową w sytuacji, gdy ta zaległość wygasła wskutek jej wyegzekwowania od innego członka zarządu tej spółki.

Jak wcześniej wskazałem, w orzecznictwie Sądu Najwyższego wydaje się istnieć rozbieżność w wykładni prawa, gdy chodzi o ustalenie, czy konieczne jest prowadzenie jednego postępowania w stosunku do członków zarządu spółki kapitałowej za jej zaległości składkowe, gdy zarząd jest wieloosobowy. Nawet gdyby uznać, że takiej rozbieżności nie ma, a różnice w treści uzasadnień orzeczeń mają wyłącznie charakter werbalny, to stanowisko, że możliwe jest prowadzenie odrębnych postępowań w stosunku do poszczególnych członków zarządu spółki kapitałowej, jest dyskusyjne. Postępowania odrębne nie mogą być, moim zdaniem, wszczęte i prowadzone.

II

Analiza byłaby niepełna, gdybym zakończył ją powyższym stwierdzeniem. Do jej pełności potrzebne jest rozważenie, czy decyzja orzekająca o odpowiedzialności członka zarządu spółki kapitałowej za jej zaległości musi zawierać stwierdzenie, że odpowiada on solidarnie z innymi członkami zarządu tej spółki, jeżeli orzekanie następuje w odrębnych postępowaniach. Analiza będzie więc opierać się

³³ Wyrok NSA z 29 czerwca 2011 r. (II FSK 366/10), Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych: <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>.

na wyjściowym twierdzeniu, że prowadzenie odrębnych postępowań jest dopuszczalne. Taką tezę wyjściową przyjął Sąd Najwyższy w składzie zwykłym w swoim pytaniu, a ja uważam, iż jest co najmniej dyskusyjna.

Przede wszystkim należy zaznaczyć, że w sytuacji, gdy są prowadzone odrębne postępowania, decyzje będą zazwyczaj wydawane w różnym czasie. Obowiązek zamieszczenia w decyzji stwierdzenia o odpowiedzialności solidarnej danej osoby z innymi dłużnikami solidarnymi musiałby być relatywizowany do momentu, w którym ta decyzja została wydana. W pierwszej z decyzji wydawanych w postępowaniach odrębnych organ rentowy nie ma podstaw faktycznych i prawnych do zamieszczenia takiego stwierdzenia. Można by więc mówić tylko, że istnieje obowiązek, aby każda kolejna decyzja zawierała stwierdzenie, że odpowiedzialność danej osoby ma charakter solidarny z odpowiedzialnością tych członków zarządu, o których odpowiedzialności już orzeczono (taki pogląd przedstawiła J. Siemieniako³⁴). Trudno jest jednak znaleźć podstawę normatywną dla takiej relatywizacji obowiązku zamieszczenia w decyzji stwierdzenia o odpowiedzialności solidarnej z innymi osobami. Usunięcie przedstawionej relatywizacji obowiązku byłoby możliwe tylko wówczas, gdyby odrębne postępowania musiały kończyć się w tym samym czasie. Dla takiego twierdzenia trudno jednak także znaleźć podstawę normatywną, a ponadto podważa ono sens prowadzenia odrębnych postępowań.

W sytuacji, gdy uznaje się za pewne twierdzenie, że mogą być prowadzone odrębne postępowania, to jedynym możliwym do przyjęcia wnioskiem jest to, że nie istnieje obowiązek zamieszczenia w decyzji zapisu o odpowiedzialności solidarnej z innymi osobami. Odpowiedzialność solidarna członków zarządu spółki kapitałowej, gdy zarząd jest wieloosobowy, za zaległości podatkowe i składkowe

spółki wynika z mocy prawa (art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej). Nie ulega to wątpliwości. W prawie podatkowym i w prawie ubezpieczeń społecznych nie może być innej solidarności niż powstająca z mocy prawa (ustawy).

Jakakolwiek relatywizacja w stosunku do istnienia lub nieistnienia obowiązku zamieszczenia w decyzji orzekającej o odpowiedzialności członka zarządu za zaległości składkowe spółki zapisu, że jest to odpowiedzialność solidarna z innymi członkami zarządu, gdy prowadzone są odrębne postępowania, nie ma żadnych podstaw prawnych. Twierdzenie, że taki obowiązek istnieje zawsze, niezależnie od okoliczności, byłoby w istocie pośrednim zakwestionowaniem tezy, że mogą być prowadzone postępowania odrębne, przyjętej uprzednio jako dowiedziona podstawa wnioskowań.

W orzecznictwie sądów administracyjnych jest utrwalone stanowisko, że decyzja orzekająca o odpowiedzialności członka zarządu spółki kapitałowej za jej zaległości podatkowe nie musi zawierać stwierdzenia, że jest to odpowiedzialność solidarna z innymi członkami zarządu tej spółki. W nielicznych orzeczeniach występuje zastrzeżenie, że w pewnych okolicznościach brak omawianego stwierdzenia mógłby zostać uznany za wadę decyzji. To zastrzeżenie jest jednak umieszczane jako wątek uboczny, z zaznaczeniem, że w rozpatrywanej sprawie takie okoliczności nie występują. Na podstawie takiego zastrzeżenia, przedstawionego w uzasadnieniu orzeczenia jako wątek uboczny i szerzej nieuzasadnionego, trudno konstruować rozważania i formułować wnioski.

Uchwała składu siedmiu sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z 9 marca 2009 r.³⁵ nie zawiera żadnych wyjaśnień, czy decyzje wydawane w odrębnych postępowaniach w stosunku do poszczególnych członków zarządu spółki kapitałowej muszą zawierać stwierdzenie, że dana osoba odpowiada solidarnie z innymi osobami,

³⁴J. Siemieniako, *Glosa do uchwały NSA z 9 marca 2009 r. [sygn. akt I FPS 4/08]*, *Zeszyty Naukowe Sądownictwa Administracyjnego* z 2009 r., nr 6, s. 160.

³⁵Uchwała składu siedmiu sędziów NSA z 9 marca 2009 r. (I FPS 4/08).

o odpowiedzialności których już orzeczono. Powyższa uchwała została podjęta w następstwie pytania prawnego zwykłego składu Naczelnego Sądu Administracyjnego. Skład sądowny Naczelnego Sądu Administracyjnego w wydanym w sprawie wyroku z 21 maja 2009 r.³⁶ wskazał, powołując się na uzasadnienie powyższej uchwały, że solidarność odpowiedzialności członków zarządu spółki kapitałowej za zaległości podatkowe tej spółki istnieje z mocy prawa (art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej), i stwierdził: „Skoro zatem solidarność wynika wyraźnie z przepisu prawa, to wskazanie jej w decyzji orzekającej o odpowiedzialności członka zarządu spółki, o której mowa w art. 116 Ordynacji podatkowej, ma wyłącznie charakter informacyjny. Dlatego brak wyraźnego stwierdzenia w rozstrzygnięciu decyzji, że dany członek zarządu spółki odpowiada solidarnie z pozostałymi członkami tego zarządu (i ze spółką) za zaległości spółki nie może stanowić wystarczającej podstawy uchylecia tej decyzji”. Ponadto wskazał, że w końcowej części uzasadnienia zaskarżonej decyzji znajduje się informacja o solidarnej odpowiedzialności z innym członkiem zarządu spółki kapitałowej, ale uczynił to, uznając za zasadny zarzut skargi kasacyjnej sąd pierwszej instancji przepisu art. 141 § 4 prawa o postępowaniu przed sądami administracyjnymi przez niewłaściwe przedstawienie stanu sprawy. W treści omawianego wyroku nie ma żadnych sformułowań, które dawałyby podstawę do wysuwania wniosku, że istnieją wyjątki od tego, iż decyzja nie musi zawierać stwierdzenia o solidarnej odpowiedzialności z innym członkiem zarządu spółki kapitałowej.

Naczelny Sąd Administracyjny w większości z orzeczeń wydanych w sprawach, w których został podniesiony zarzut, że decyzja nie zawiera stwierdzenia, iż dany członek zarządu spółki kapitałowej odpowiada solidarnie z innymi członkami tego zarządu za zaległości podatkowe spółki, uznał ten zarzut za niezasadny

z przedstawionym wyżej uzasadnieniem prawnym³⁷.

Naczelny Sąd Administracyjny w wyrokach z 13 stycznia 2012 r.³⁸, powołał się na swój wyrok z 21 maja 2009 r.³⁹ Podzielając w zasadzie pogląd wyrażony w tym wyroku, zaznaczył jednak, że jeżeli są prowadzone odrębne postępowania w stosunku do poszczególnych członków zarządu spółki kapitałowej w sprawie odpowiedzialności za zaległości podatkowe tej spółki, wynikający z ustawy solidarny charakter ich odpowiedzialności może w pewnych, wyjątkowych okolicznościach nie stanowić wystarczającej gwarancji skorzystania przez członka zarządu, o którego odpowiedzialności orzeczono w odrębnym postępowaniu, z możliwości dochodzenia roszczeń regresowych od odpowiadających solidarnie z nim innych członków zarządu. Niewskazanie w decyzji, że ten członek zarządu ponosi solidarną odpowiedzialność z innymi, wymienionymi imiennie, członkami zarządu, może powodować, iż nie będzie on wiedział o istnieniu osób ponoszących z nim odpowiedzialność solidarną i nie wystąpi w stosunku do nich z roszczeniami regresowymi. W dalszej części uzasadnień, powołanych wyroków, Naczelny Sąd Administracyjny stwierdził, że: „rzeczą pożądaną jest, aby informacja w tym zakresie była w sposób jednoznaczny oznajmiona adresatowi decyzji w sprawie przeniesienia odpowiedzialności za cudzy dług”. Zaznaczył jednak, że w rozpatrywanej sprawie skarżący miał pełną świadomość, że za zaległości podatkowe spółki odpowiada solidarnie z innym członkiem zarządu tej spółki.

Na marginesie należy dodać, że pogląd przedstawiony w wyrokach Naczelnego Sądu

³⁶ Wyrok NSA z 21 maja 2009 r. (I FPS 4/08).

³⁷ Zob. w szczególności wyroki NSA: z 6 maja 2011 r. (I FSK 662/10) i FSK 663/10), z 28 września 2011 r. (I FSK 495/10) i (I FSK 528/10), z 14 marca 2013 r. (I GSK 1353/11), z 11 czerwca 2013 r. (I GSK 670/12), z 5 września 2013 r. (II FSK 2502/11), Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych: <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>.

³⁸ Wyroki NSA z 13 stycznia 2012 r. (I FSK 408/11) i (I FSK 928/11), Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych: <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>.

³⁹ Wyrok NSA z 21 maja 2009 r. (I FPS 4/08).

Administracyjnego z 13 stycznia 2012 r.⁴⁰ jest niespójny logicznie. Istnienie lub nieistnienie obowiązku zamieszczenia w decyzji orzekającej o odpowiedzialności danego członka zarządu spółki kapitałowej za zaległości podatkowe tej spółki informacji o tym, że odpowiedzialność jest solidarna z innymi członkami zarządu, nie może być uzależniane od świadomości adresata decyzji o tym fakcie. Przepis art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej nie daje żadnych podstaw do wprowadzenia takiej relatywizacji istnienia omawianego obowiązku.

Można by jedynie twierdzić z logicznego punktu widzenia, że na podstawie art. 116 § 1 Ordynacji podatkowej obowiązek zamieszczenia wyżej wskazanej informacji w decyzji orzekającej o odpowiedzialności istnieje zawsze. Niezamieszczenie tej informacji jest wadą decyzji. W sytuacji, gdyby adresat decyzji miał świadomość, że odpowiada solidarnie z innymi osobami, można by uznać, że ta wada jest nieistotna i nie powoduje wzruszenia decyzji.

Trzeba przy tym dodać, że w sytuacji, gdy zarząd spółki kapitałowej jest wieloosobowy, każdy z jego członków ma świadomość, że jego odpowiedzialność będzie solidarna z innymi, gdy zgodnie z art. 108 § 1 Ordynacji podatkowej w stosunku do innych członków zarządu zostaną wydane decyzje orzekające o ich odpowiedzialności. Zarzut niezamieszczenia w decyzji omawianej informacji byłby zatem w istocie rzeczą zarzutem, że były wszczęte i prowadzone odrębne postępowania.

Pogląd, że decyzja musi zawierać omawianą informację, nawet jeżeli miałyby się odnosić do wyjątkowych sytuacji, podważałby pośrednio możliwość prowadzenia odrębnych postępowań i wydawania decyzji w różnym czasie.

Z porównania orzecznictwa Naczelnego Sądu Administracyjnego i orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego analizowanego zagadnienia prawnego wynika przede wszystkim, że pogląd wyrażony w wyrokach Sądu

Najwyższego z 3 marca 2011 r.⁴¹ i z 6 marca 2012 r.⁴² zgodnie z którym decyzja orzekająca o odpowiedzialności danego członka zarządu spółki kapitałowej za jej zaległości składkowe, gdy zarząd jest wieloosobowy, musi zawierać stwierdzenie, iż ta odpowiedzialność jest solidarna z innymi członkami zarządu, spowodował powstanie rozbieżności w wykładni prawa nie tylko w orzecznictwie Sądu Najwyższego, ale także w orzecznictwie Sądu Najwyższego i Naczelnego Sądu Administracyjnego.

Gdyby przyjąć postawione na wstępie tej części analizy założenie, że twierdzenie, iż nie jest konieczne prowadzenie jednego postępowania w sprawie odpowiedzialności za zaległości podatkowe lub składkowe spółki kapitałowej w stosunku do wszystkich członków jej zarządu, jest pewne i zostało udowodnione w uchwale składu siedmiu sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z 9 marca 2009 r. oraz w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 15 października 2009 r., to należałoby uznać, że pogląd wyrażony we wskazanych wyżej wyrokach przede wszystkim nie został uzasadniony. Uzasadnia się go bowiem z powołaniem na uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 15 października 2009 r. a tymczasem w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 15 października 2009 r.⁴³ i powołanej w niej w uchwale składu siedmiu sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z 9 marca 2009 r.⁴⁴ nie jest w ogóle rozważane zagadnienie, czy decyzja orzekająca o odpowiedzialności członka zarządu spółki kapitałowej za zaległości podatkowe lub składkowe spółki, gdy zarząd jest wieloosobowy, musi zawierać stwierdzenie, iż odpowiada on solidarnie z innymi, wskazanymi imiennie, członkami zarządu. Powyższe uchwały nie mogą

⁴⁰Wyroki NSA z 13 stycznia 2012 r. (I FSK 408/11) i (I FSK 928/11)

⁴¹Wyrok SN z 3 marca 2011 r. (II UK 307/10).

⁴²Wyrok SN z 6 marca 2012 r. (I UK 318/11).

⁴³Uchwała składu siedmiu sędziów SN z 15 października 2009 r. (I UZP 3/09).

⁴⁴Uchwała składu siedmiu sędziów NSA z 9 marca 2009 r. (I FPS 4/08).

uzasadniać ani pozytywnej, ani negatywnej odpowiedzi na takie pytanie.

W uchwałach rozstrzygnięte zostało tylko to, że nie jest konieczne prowadzenie jednego postępowania w sprawie odpowiedzialności za zaległości podatkowe lub składkowe spółki kapitałowej w stosunku do wszystkich członków jej zarządu i mogą być prowadzone odrębne postępowania w stosunku do każdego z nich,

pod warunkiem że wszyscy zostaną objęci tymi postępowaniami.

W sytuacji, gdy uznaje się za pewne twierdzenie, że mogą być prowadzone odrębne postępowania, to jedynym możliwym do przyjęcia wnioskiem jest to, że nie istnieje obowiązek zamieszczenia w decyzji zapisu o odpowiedzialności solidarnej z innymi osobami, jak to wyżej wykazałem.

dr Michał Raczkowski

Zasada równego traktowania w pakiecie gwarancji socjalnych (Notatka do sprawy III PZP 1/14)

I. Przedmiot zagadnienia prawnego

Sąd Okręgowy w L. postanowieniem z 15 stycznia 2014 r.¹ na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, wyrażające się w następującym pytaniu:

„Czy przepis art. 25 ust. 2 Pakietu Gwarancji Pracowniczych zawartego w dniu 10 lipca 2009 roku pomiędzy związkami zawodowymi działającymi w Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego a Wytwornią Sprzętu Komunikacyjnego oraz A W NV – spółką prawa holenderskiego (który wszedł w życie 29 stycznia 2010 r.) pozbawiający prawa do kolejnych rat świadczenia prywatyzacyjnego pracowników niepozostających w stosunku pracy w dacie ich wypłaty stanowi dyskryminację ze względu na datę ustania stosunku pracy?”

Zagadnienie zrodziło się przy rozpoznawaniu apelacji pozwanej spółki w sprawie z powództwa K.L. i innych pracowników przeciwko Wytwórni SK.

Sąd Rejonowy wyrokiem z 27 czerwca 2013 r.² w sprawie o świadczenie prywatyzacyjne zasądził od pozwanej W SK na rzecz powodów po 8000 zł wraz z ustawowymi odsetkami płatnymi od kwot wynoszących 4000 zł od 1 lutego 2011 roku i od 1 sierpnia 2011 roku do dnia zapłaty oraz koszty procesu po 900 zł na rzecz każdego z powodów; ponadto nakazał pobrać od pozwanego kwotę 4800 zł tytułem opłat od pozwów.

W uzasadnieniu wyroku Sąd pierwszej instancji wskazał, że powodowie byli zatrudnieni przez WSK PZL w oparciu o umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony. Powodowie pracowali w ostatnim okresie w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy powodów: K.L., E.Ś., L.W., H.P., A.R., K.K. i J.M. został rozwiązany z 31 października 2010 r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Pozostali powodowie rozwiązali stosunki pracy za porozumieniem stron albo na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę z 31 sierpnia 2010 r.

W 2009 roku pomiędzy Związkami Zawodowymi działającymi w Wytwórni SK, Wytwornią SK oraz AW N.V. został podpisany Pakiet Gwarancji Pracowniczych. W dacie zawierania Pakietu AW N.V. była inwestorem zamierzającym nabyć akcje WSK (art. 1 pkt 1 Pakietu). W art. 1 pkt 2 Pakietu wskazano, że wchodzi on w życie wraz ze skutecznym nabyciem akcji WSK. Pakiet ten wszedł w życie z 29 stycznia 2010 roku. W art. 1 pkt 1 Pakietu wskazano, że niniejszy pakiet jest podstawą prawną dochodzenia przez pracowników spółki w sądzie pracy roszczeń wynikających postanowień w nim zapisanych, bezpośrednio od spółki lub od inwestora w zakresie, w jakim roszczenia te nie zostaną zaspokojone przez spółkę.

Przepis art. 25 ust. 1 Pakietu stanowi, że inwestor zobowiązuje się każdemu pracownikowi zatrudnionemu w spółce, bez względu na wymiar czasu pracy w dniu wejścia w życie umowy sprzedaży akcji oraz pracownikom nieświadczącym pracy z przyczyn usprawiedliwionych wypłacić świadczenie prywatyzacyjne w wysokości 12.000 złotych, które będzie

¹ Postanowienie SO w L. z 15 stycznia 2014 r. (VII Pa 165/13).

² Wyrok SR z 27 czerwca 2013 r. (VII P 1283/12).

płatne zgodnie z ustalonym harmonogramem, tj. 4.000 złotych w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia Pakietu w życie, 4.000 złotych w terminie 12 miesięcy od dnia wejścia Pakietu w życie i 4.000 złotych w terminie 18 miesięcy od dnia wejścia Pakietu w życie. Z kolei ust. 2 tego przepisu przewiduje, że świadczenie to będzie płatne niezależnie od normalnego wynagrodzenia i podwyżek płac, i będzie przysługiwało wyłącznie tym pracownikom, którzy byli zatrudnieni w spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie Pakietu oraz pozostają w zatrudnieniu w spółce w dniu wypłaty. W przypadku zaś ustania z pracownikiem stosunku pracy po dniu wypłaty pierwszej lub drugiej części świadczenia prywatyzacyjnego pracownik traci prawo do otrzymania tych części lub tej części świadczenia prywatyzacyjnego, których termin wypłaty przypada po dniu ustania stosunku pracy.

Powodowie otrzymali pierwszą transzę świadczenia prywatyzacyjnego w kwocie 4 tysięcy złotych, którą wypłacono im do 31 lipca 2010 r. Powodowie zwrócili się o wypłacenie drugiej i trzeciej transzy tego świadczenia, jednak zostali poinformowani, że w związku z niepozostawaniem w zatrudnieniu w dacie wypłaty, zgodnie z Pakietem, a więc po kolejnych 6 i 12 miesiącach od dnia wejścia Pakietu w życie, utracili prawo do otrzymania pozostałych kwot – łącznie w zakresie kwot po 8 tysięcy złotych (niesporne).

Według Sądu pierwszej instancji przepis art. 25 pkt 1 Pakietu przyznaje pracownikom prawo do jednego świadczenia prywatyzacyjnego, z tym, że wypłacanego w 3 częściach (transzach). W ocenie Sądu Rejonowego postanowienia art. 25 pkt 1 i 2 Pakietu są ze sobą wzajemnie sprzeczne. Z jednej strony inwestor zobowiązuje się bezwarunkowo wypłacić świadczenie prywatyzacyjne każdemu pracownikowi spółki, zatrudnionemu w dniu wejścia w życie umowy sprzedaży akcji, bez względu na wymiar czasu pracy, z tym, że w częściach, a z drugiej strony tworzy dodatkowe warunki wypłaty drugiej i trzeciej części świadczenia.

Według Sądu pierwszej instancji także podnoszony przez stronę powodową zarzut sprzeczności regulacji zawartej w punkcie 2 art. 25 Pakietu z zasadą równego traktowania pracowników w zatrudnieniu również zasługuje na uwzględnienie (art. 9 § 4 i art. 18^{3a} k.p.). Sąd powołał się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z 23 października 1996 r.³, z którego wynika, że pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia, będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym był on zatrudniony, narusza zasadę wynagradzania za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), wynagradzania według ilości i jakości pracy (78 k.p.) oraz równego traktowania pracowników (art. 11 k.p.). Pozwany pracodawca nie udowodnił, że stosując kryterium pozostawania pracownika w zatrudnieniu na potrzeby przyznania świadczenia prywatyzacyjnego, kierował się obiektywnymi powodami. Z uwagi na to Sąd pierwszej instancji uznał, zgodnie z twierdzeniami strony powodowej, że postanowienie punktu 2 art. 25 Pakietu Gwarancji Pracowniczych jest postanowieniem naruszającym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i jako takie należy je uznać za nieważne i wobec tego za nieobowiązujące.

Rozpoznając apelację pozwanego od tego wyroku, Sąd Okręgowy powziął wątpliwości, czy możliwa jest tak radykalna ocena spornej regulacji pakietowej. Strony Pakietu (w tym związki zawodowe działające niewątpliwie na rzecz pracowników) nie ustaliły, by wszystkim pracownikom zatrudnionym w dniu wejścia w życie umowy sprzedaży akcji bezwarunkowo przysługiwało świadczenie prywatyzacyjne w kwocie 12.000 zł. Artykuł 25 ust. 2 nie jest, jak to przyjął Sąd Rejonowy, sprzeczny z art. 25 ust. 1 w ten sposób, że doszło do przyznania na rzecz pracowników pełnego świadczenia po 12.000 zł, a następnie pracodawca uzależnił realizację nabytego już przez nich prawa od własnej decyzji, co w konsekwencji doprowadziło

³ Wyrok SN z 23 października 1996 r. (I PRN 94/96), OSNAP z 1997 r., nr 8, poz. 131.

do pozbawienia powodów części należnego im świadczenia. Zdaniem Sądu Okręgowego w obecnym składzie w spornym przepisie strony Pakietu ustanowiły warunek pozostawania w zatrudnieniu w dniu wypłaty kolejnych rat świadczenia, od którego uzależniły ich wypłatę. Problem polega na rozstrzygnięciu, czy tak ustanowiony warunek nabycia prawa do części przedmiotowego świadczenia można uznać za dopuszczalny.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy dochodzi do wniosku, że świadczenie regulowane w art. 25 Pakietu, o ile niewątpliwie pozostaje w pewnym związku ze stosunkiem pracy łączącym strony, to w żadnym wypadku nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę, nawet w najszerszym znaczeniu tego pojęcia. Z tego względu za wątpliwe uważa dokonywanie jego oceny tak, jak ocenia się składniki wynagrodzenia za pracę, w szczególności wątpliwość w dopuszczalność sięgania do argumentacji zaprezentowanej przez Sąd Najwyższy w wyroku w sprawie I PRN 94/96.

Sąd podejmuje dalej próbę interpretacji spornego postanowienia na podstawie okoliczności jego wprowadzenia. Skoro przyznanie prawa do świadczenia prywatyzacyjnego, jak sama jego nazwa wskazuje, związane jest z faktem prywatyzacji (nabycia akcji przez inwestora), czyli zdarzeniem jednorazowym, to wyłączna dopuszczalna przesłanka jego nabycia realizuje się wraz z tymże nabyciem akcji, a wszelkie zastrzeżenia co do dalszego trwania stosunku pracy są niedopuszczalne i w konsekwencji prowadzą do dyskryminacji pracowników. Z drugiej jednak strony, uznaje, że celem przyznania pracownikom świadczenia prywatyzacyjnego jest wzmocnienie więzi między pracownikiem a inwestorem i nabywanym przez inwestora przedsiębiorstwem, co w zamierzeniu przełożyć się ma na lepszą, efektywniejszą pracę pracownika. Przy takim ujęciu celu przyznania świadczenia prywatyzacyjnego uzależnienie wypłaty kolejnych rat od warunku trwania zatrudnienia nie wydaje się być nieusprawiedliwione.

II. Analiza prawna

A. Aspekty formalne i sformułowanie zagadnienia

Przedstawione niniejszym do oceny w trybie art. 390 § 1 k.p.c. zagadnienie prawne budzi szereg wątpliwości, odnoszących się do sposobu jego sformułowania i uzasadnienia.

Sąd Okręgowy pyta o wykładnię konkretnego postanowienia konkretnego porozumienia (Pakietu socjalnego zawartego między związkami zawodowymi, pracodawcą i inwestorem). W orzecznictwie Sądu Najwyższego uważa się natomiast, że zagadnienie prawne stanowiące przedmiot pytania powinno być sformułowane ogólnie, w oderwaniu od okoliczności faktycznych danej sprawy w tym sensie, że nie może chodzić o sposób rozstrzygnięcia tej sprawy ani w sposób bezpośredni, ani pośredni. Zagadnienie to nie może sprowadzać się do postawienia pytania, które wymagałoby dokonania przez Sąd Najwyższy subsumcji. Innymi słowy, rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego przedstawionego w trybie art. 390 § 1 k.p.c. nie może polegać na podciągnięciu ustalonego stanu faktycznego pod wskazany w pytaniu przepis prawa, gdyż prowadziłoby to do rozstrzygnięcia sprawy⁴.

Powołanie się w sentencji postanowienia na treść konkretnego aktu (Pakiet) bez próby generalizacji może w niniejszej sprawie stanowić skutek trudności w ocenie charakteru prawnego tego aktu prawnego. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu pytania (s. 7, k. 182) kwituje tę kwestię stwierdzeniem, że charakter prawny Pakietu „nie nasuwa wątpliwości”. Wręcz przeciwnie, wątpliwości na tym tle istnieją. Poczynione przez sądy powszechne ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie pomijają fakt, że Pakiet został zawarty w toku prywatyzacji, jednak zbywcą akcji nie był Skarb Państwa ale Agencja Rozwoju Przemysłu SA (por. wykaz

⁴ Np. postanowienie SN z 22 października 2002 r. (III CZP 64/02).

akcjonariuszy – k. 46v akt sprawy). Warto podkreślić, że o ile większość postanowień Pakietu została włączona do obowiązującego w pozwanej spółce układu zbiorowego pracy, o tyle nie uczyniono tak z postanowieniami o świadczeniu prywatyzacyjnym (por. protokół dodatkowy do układu nr 20, k. 49 i n.).

Ustalenie charakteru prawnego Pakietu byłoby wskazane ze względów metodologicznych. Otóż Sąd Okręgowy podejmuje próbę oceny, czy postanowienie pakietowe ma charakter dyskryminujący, nie podejmując jednak uprzednio próby ustalenia rzeczywistego znaczenia tego postanowienia i motywów jakimi kierowały się strony przy jego ukształtowaniu w takiej a nie innej treści.

Niezależnie od tego, czy pakiet w niniejszej sprawie uznać za źródło prawa czy umowę, w obu przypadkach konieczne wydaje się sięgnięcie do metod wykładni przewidzianych dla umów. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, że chociaż przy interpretacji postanowień układów zbiorowych pracy jako rodzaju umów społecznych mają zastosowanie ogólne zasady interpretacji norm prawnych, jednak szczególne znaczenie ma w tym przypadku wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron układu⁵. Co więcej – według judykatury, wprawdzie zaliczenie porozumień zbiorowych zawieranych na podstawie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych do źródeł prawa pracy (aktów normatywnych) a nie czynności prawnych (umów) oznacza, że nie ma podstaw, aby stosować do nich w sposób bezpośredni art. 65 § 2 k.c., jednak nie wyłącza to dopuszczalności posiłkowego stosowania wskazanych w tym przepisie reguł wykładni umów w zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu. Znaczenie wykładni subiektywnej porozumień zbiorowych zaliczanych do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9

§1 k.p., innych niż układy zbiorowe pracy, jest większe niż w przypadku układów zbiorowych, co wynika z faktu mniejszego sformalizowania procesu ich tworzenia i braku sprawowanej przez organy publiczne kontroli rejestracyjnej, w rezultacie czego akty te są bliższe „zwykłej” umowie niż układy zbiorowe⁶.

W kontekście niniejszej sprawy, jakkolwiek rola zastosowania art. 65 § 2 k.c., będzie różna w zależności od uznania, czy mamy do czynienia ze źródłem prawa czy z umową, to jednak nie wydaje się możliwe pominięcie tego rodzaju oceny dla rozstrzygnięcia sprawy.

Ustaień faktycznych w tym zakresie w sprawie nie poczyniono. Wobec tego dalsza analiza sprawy opatrzona jest dość istotnymi trudnościami. Trudności te uwidoczniają się także w uzasadnieniu postanowienia z 15 stycznia 2014 r. Sąd Okręgowy podejmuje próbę interpretacji postanowień art. 25 Pakietu, domyślając się motywów wprowadzenia świadczenia prywatyzacyjnego (por. uwagi na str. 9–10 uzasadnienia, k. 183–183v akt sprawy). Domyślnie takie byłyby zbędne, gdyby w tym zakresie poczynione zostały niezbędne ustalenia. Ich brak skazuje sąd na dowolność interpretacyjną, niedopuszczalną w niniejszym przypadku. Jak na przykład wskazuje Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z 26 marca 2002 r.⁷ nie jest właściwe, ażeby Sąd Najwyższy zastąpił Sąd *meriti* w określeniu i ocenie podstawy prawnej rozpatrywanej sprawy.

Wątpliwości interpretacyjne Sądu Okręgowego nie zostały także, w mojej ocenie, w jakikolwiek sposób podsumowane. Sąd przedstawia jedynie dwa warianty interpretacyjne, nie określając własnego poglądu na sprawę. W niektórych rozstrzygnięciach Sądu Najwyższego⁸ akcentuje się konieczność prezentacji własnego poglądu na sprawę. Poglądu takiego w uzasadnieniu pytania nie przedstawiono. Nie

⁵ Wyroki SN z 4 lutego 2011r. (II PK 187/10) i z 26 lipca 2011 r. (I PK 27/11).

⁶ Wyroki SN z 19 marca 2008 r. (I PK 232/07); z 19 marca 2008 r. (I PK 234/07); z 19 marca 2008 r. (I PK 226/07); z 19 marca 2008 r. (I PK 235/07).

⁷ Postanowienie SN z 26 marca 2002 r. (III PZP 3/02).

⁸ Por. np. postanowienie SN z 8 czerwca 2000 r. (III ZP 14/00).

przedstawiono także w uzasadnieniu pytania niemal w ogóle orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego problematyki równego traktowania i dyskryminacji. Zostanie ono zaprezentowane w dalszej części analizy. Sąd Okręgowy zdaje się go w ogóle nie dostrzegać, co skutkuje przedstawieniem pytania o dyskryminację, której przyczynę ma stanowić „moment ustania stosunku pracy”.

Niezależnie od powyższych, krytycznych uwag, wypada z pewnością docenić fakt, że Sąd Okręgowy w składzie kierującym pytaniem, nie sięgnął automatycznie do innych rozstrzygnięć tego samego Sądu, ferowanych w analogicznych sprawach a zamiast tego zdecydował się wystąpić z niniejszym pytaniem.

B. Charakter prawny świadczenia prywatyzacyjnego

Ustalenie charakteru prawnego świadczenia prywatyzacyjnego, przewidzianego w art. 25 Pakietu, napotyka na trudności o tyle, o ile można jedynie domyślać się jego założeń na podstawie treści spornego postanowienia oraz faktu jego pominięcia w ramach zmiany zakładowego układu zbiorowego pracy.

Przesłanki jego przyznania (fakt prywatyzacji oraz pozostawanie w zatrudnieniu w tym momencie oraz datach wypłaty poszczególnych części świadczenia) wskazują, że nie ma ono charakteru wynagrodzeniowego, stanowi natomiast – w czym trzeba zgodzić się z Sądem Okręgowym – inne świadczenie związane z pracą. Świadczy o tym choćby treść art. 25 ust. 2 Pakietu, z którego wynika, że świadczenie płatne jest niezależnie od normalnego wynagrodzenia i podwyżek płac. Nie ma ono także powiązania z wynagrodzeniem poszczególnych pracowników a jego wysokość została ustalona w sposób jednolity dla każdego zatrudnieniowego.

Z tego względu z pewnością nie znajduje uzasadnienia sięganie do dorobku judykatury dotyczącego wynagrodzenia za pracę. Skoro świadczenie prywatyzacyjne nie zostaje odzwajemnione w pracy pracowników i nie

wynika z powszechnie obowiązujących regulacji prawa pracy, uzasadniona pozostaje znaczna swoboda w określaniu warunków jego przyznania.

Treść art. 25 ust. 1 Pakietu wydaje się przewidywać jedno świadczenie (o którym mówi się w liczbie pojedynczej), płatne w częściach. Pakiet posługuje się pojęciem harmonogramu wypłat. Sądy obu instancji zinterpretowały owe częściowe wypłaty jako raty, którym to pojęciem pakiet się nie posługuje. Gdyby uznać je za raty, to w istocie miałyby chodzić o jedno świadczenie, spełniane w częściach⁹.

Z drugiej strony art. 25 ust. 2 Pakietu wyraźnie przewiduje, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy przed upływem terminu płatności poszczególnych części świadczenia, pozostałe części nie będą należne. Jakkolwiek brak jest uwag na ten temat w ustaleniach faktycznych, to wypada zwrócić uwagę, że brak taki rekompensowany był innymi świadczeniami na rzecz pracowników, którzy kończyli zatrudnienie w tym okresie w pozwanej spółce. Składały się na nie odprawy, m. in. w ramach programu dobrowolnych odejść, na co wskazuje pozwana spółka w sprzeciwie od nakazu zapłaty. Można ostrożnie przyjmować, że brak części świadczenia prywatyzacyjnego za okres po ustaniu stosunku pracy rekompensowany był w inny, znacznie korzystniejszy dla pracowników sposób. Nieco wybiegając przed tok wyводу, który dopiero w dalszej części poświęcony będzie dyskryminacji, wypada powołać w tym miejscu wyrok Sądu Najwyższego z 22 listopada 2012 r.¹⁰ Oceniając, czy ma miejsce dyskryminacja Sąd Najwyższy nakazuje (odwołując się do treści art. 18^{3c} § 2 k.p.) uwzględnić – dla oceny sytuacji „płacowej” pracownika – zarówno wynagrodzenie jak i inne świadczenia związane z pracą. Takiego badania nie przeprowadzono jednak w sprawie, co uniemożliwia dokonanie oceny w perspektywie całokształtu sytuacji powodów.

⁹ Por. np. A. Klein, *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, Wrocław 2005, s. 129.

¹⁰ Wyrok SN z 22 listopada 2012 r. (I PK 100/12)

C. Stan nierównego traktowania

Sformułowane przez Sąd Okręgowy pytanie dotyczy dyskryminacji ze względu na datę rozwiązania stosunku pracy. Analizę wypada jednak rozpocząć od oceny, czy sporne postanowienie pakietowe narusza zasadę równego traktowania w ujęciu prawa pracy. Znajduje to uzasadnienie z kilku względów.

Po pierwsze dyskryminacja stanowi zawsze przejaw nierównego traktowania pracowników (art. 18^{3a} § 1 i § 2 k.p.). Po drugie, w stanie faktycznym sprawy, Sąd Okręgowy podejmuje się oceny Pakietu socjalnego, który kwalifikuje jako źródło prawa pracy. W związku z tym należy uwzględnić nie tylko postanowienia działu I rozdziału IIa kodeksu pracy, kreującego ochronę przed dyskryminacją, ale także regulacje określające zasady kształtowania treści autonomicznych źródeł prawa pracy. W tym zakresie niezbędne okazuje się odwołanie do art. 9 § 4 k.p., zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Także w katalogu podstawowych zasad prawa pracy zasada równego traktowania wymieniana jest przez ustawodawcę przed zasadą niedyskryminacji. I tak w art. 11² k.p. przewiduje się, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Natomiast kolejny art. 11³ k.p. zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W literaturze prawa pracy, zasadę równego traktowania interpretuje się tak, jak to się

odbywa generalnie w literaturze prawniczej i judykaturze Trybunału Konstytucyjnego. Wyjaśnia się, że chodzi o jednakowe traktowanie osób należących do tej samej kategorii czyli reprezentującej się tą samą cechą relewantną¹¹. Należałoby sobie zatem zadać pytanie, czy w ogóle dochodzi, a jeśli tak – ze względu na jaką – do zróżnicowania sytuacji prawnej pracowników z perspektywy świadczenia prywatyzacyjnego.

Do wniosku, że istnieje różnicowanie, prowadzić może jedynie wyrwykowa analiza treści art. 25 Pakietu, tj. jego ustępu 1. Zakłada się, że prawo do świadczenia prywatyzacyjnego ma charakter jednolity i jego jedyną przesłankę stanowi fakt pozostawania w zatrudnieniu w dacie prywatyzacji. W takim ujęciu rzeczywiście następcze „odebranie” takiego prawa z mocy postanowienia art. 25 ust. 2 Pakietu stanowi zróżnicowanie sytuacji pracowników ze względu na rozwiązanie stosunku pracy.

Jeśli jednak analizować całość tego przepisu Pakietu (a zatem cały art. 25), to jego celem pozostaje nie tyle zróżnicowanie sytuacji pracowników, ile określenie szeregu przesłanek nabycia prawa do określonego świadczenia, czy raczej trzech świadczeń prywatyzacyjnych. W takim ujęciu zróżnicowanie stanowi naturalny element kształtowania przesłanek nabycia uprawnienia. Prawo do świadczenia mają zatem wszyscy aktualni pracownicy, natomiast osoby, których stosunki pracy ustały, tracą do niego prawo. W obrębie żadnej z tych grup nie dochodzi do zróżnicowania, natomiast każda z nich charakteryzuje się inną cechą relewantną, która uniemożliwia ich porównanie.

Porównanie to okazuje się trudne w świetle przywołanych już regulacji prawnych statuujących zasadę równego traktowania. Treść podstawowej w tym zakresie normy, art. 11² k.p., odnosi się do równości praw z tytułu wykonywania jednakowych obowiązków. Prawo do świadczenia prywatyzacyjnego (w ujęciu art. 25) Pakietu abstrahuje co do zasady

¹¹ Por. np. T. Zieliński, G. Goździewicz w: *Kodeks pracy. Komentarz*, L. Florek (red.), Warszawa 2009, s. 94.

od wykonywania obowiązków pracowniczych, przysługuje bowiem w równym stopniu wszystkim pracownikom. Samo pozostawanie w stosunku pracy trudno zaś traktować jako obowiązek pracowniczy.

Także art. 9 § 4 k.p., jeśli w ogóle bywa interpretowany jako wyrażenie zasady równego traktowania różnej od zasady niedyskryminacji to właśnie przez pryzmat regulacji art. 11² k.p.¹². Częściej w literaturze odwołuje się tu nawet do unormowań antydyskryminacyjnych¹³ co generalnie stanowi wyraz utożsamiania równego traktowania z niedyskryminacją.

Reasumując tę część rozważań nie wydaje się, by obecni i byli pracownicy reprezentowali się tą samą cechą relewantną, co uprawniałoby ich wszystkich do jednakowego traktowania z perspektywy prawa do świadczenia prywatyzacyjnego. Jego charakter i brak związku z jakimikolwiek obowiązkami pracowniczymi wydaje się je pozostawiać także poza hipotezą norm prawa pracy wyrażających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

D. Data rozwiązania stosunku pracy jako przyczyna dyskryminacji

Powyższe ustalenia co do zasady wyłączają konieczność oceny, czy wystąpiła dyskryminacja. Niemniej jednak dyskryminacja może przyjmować zarówno formę bezpośrednią jak i pośrednią. Z tą ostatnią formą mamy do czynienia, gdy wskutek zastosowania kryterium pozornie neutralnego dochodzi do dyskryminacji wszystkich lub znacznej części osób, należących do grupy wyodrębnionej według określonych kryteriów (art. 18^{3a} § 4 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Można sobie wyobrazić, że wskutek zastosowania pozornie neutralnego kryterium daty rozwiązania stosunku pracy dochodzi do dyskryminacji określonej grupy pracowników. Nie wskazuje co prawda na to stan faktyczny

niniejszej sprawy, jednak dla pełnego obrazu problematyki prawnej wypada się odnieść także do kryteriów dyskryminacji, tym bardziej że i w tym świetle odpowiedź na wątpliwości Sądu Okręgowego pozostaje negatywna.

W judykaturze Sądu Najwyższego od kilku lat postrzega się dyskryminację jako szczególną postać nierównego traktowania. W wyroku z 18 sierpnia 2009 r.¹⁴ Sąd Najwyższy zauważa, że normatywne wyróżnienie dyskryminacji, jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym i szkodliwym społecznie przejawom nierównego traktowania. Wynika stąd jednocześnie, że przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.

Katalog przyczyn dyskryminacji może wprawdzie wydawać się otwarty ze względu na treść art. 18^{3a} § 1 k.p. (zwrot „w szczególności”). Jego interpretację wypada jednak przeprowadzić w sposób odpowiadający istocie regulacji antydyskryminacyjnych. W uzasadnieniu wyroku z 2 października 2012 r.¹⁵ Sąd Najwyższy podkreśla, że katalog przyczyn dyskryminacji nie ma charakteru jednorodnego. Równe traktowanie w ujęciu tego przepisu obejmuje po pierwsze cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) cechy takie jak zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym,

¹² T. Zieliński, G. Goździewicz, *Kodeks pracy. Komentarz*, L. Florek (red.), Warszawa 2009, s. 71.

¹³ Np. J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, uwaga 9 do art. 9 oraz K. W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. Autora, uwaga 8.1 do art. 9.

¹⁴ Wyrok SN z 18 sierpnia 2009 r. (I PK 28/09).

¹⁵ Wyrok SN z 2 października 2012 r. (III PK 82/12).

że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania. Kryterium wyglądu jako przyczyny dyskryminacji zostało zaakceptowane we wcześniejszym wyroku z 4 października 2007 r.¹⁶

Odmienne, a przez to szerzej, zrównując nierówne traktowanie z dyskryminacją, wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 12 września 2006 r.¹⁷ Godzi się jednak przywołać specyficzne elementy stanu faktycznego, stanowiącego podstawę tego rozstrzygnięcia. Jak zauważa Sąd Najwyższy postanowienia układowe przyznają w okresie gwarantowanego zatrudnienia wyższą odprawę pracownikowi zwalnianemu z pracy później niż pracownikowi zwalnianemu wcześniej, albowiem przez okres trzech lat (od 18 września 2000 r. do 18 września 2003 r.) występuje stan, według którego wysokość dodatkowej odprawy obniża się od odpowiadającej wynagrodzeniu za 24

miesiące do zera w dniu 18 września 2002 r., aby w następnym roku wzrosnąć do poziomu odpowiadającego wynagrodzeniu za 12 miesięcy.

Kilkukrotnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w przedmiocie aspektów czasowych funkcjonowania regulacji prawa pracy. I tak w wyroku z 4 czerwca 2008 r.¹⁸ uznał, że kryterium daty nawiązania stosunku pracy przed lub po wejściu w życie kodeksu pracy (1 stycznia 1975 r.) nie stanowi dyskryminującej przyczyny zróżnicowania sytuacji pracowników (art. 18^{3a} § 4 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Podobnie w wyroku z 20 maja 2011 r.¹⁹ uznano, że w świetle 18^{3a} § 1 k.p. zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników z uwagi na początkową datę obowiązywania aktu normatywnego regulującego daną problematykę nie jest przejawem nierównego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu tegoż unormowania. W niniejszej sprawie mamy do czynienia z sytuacją podobną, aczkolwiek na skutek upływu czasu nie tyle powstać ma, ile zgasnąć określone uprawnienie. Oba te orzeczenia dotyczyły przesłanek ukształtowania prawa do nagrody jubileuszowej, podkreślając – za wcześniejszym wyrokiem Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2002 r.²⁰ – znaczną swobodę pracodawcy w kształtowaniu przesłanek prawa do takiej gratyfikacji.

¹⁶ Wyrok SN z 4 października 2007 r. (I PK 24/07).

¹⁷ Wyrok SN z 12 września 2006 r. (I PK 87/06).

¹⁸ Wyrok SN z 4 czerwca 2008 r. (II PK 292/07).

¹⁹ Wyrok z 20 maja 2011 r. (II PK 288/10).

²⁰ Wyrok SN z 22 stycznia 2002 r. (I PKN 820/00).

dr Jacek Skoczyński

Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu – odszkodowanie – przedawnienie roszczeń (Notatka do sprawy I PZP 1/14)

Na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. postanowieniem z 20 marca 2014 r.¹ wydanym w sprawie z powództwa P. T. przeciwko X Polska sp. z o.o. w S. o odszkodowanie, przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości:

„Czy bieg przedawnienia roszczenia o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu, poprzez niedopuszczalne z punktu widzenia dyspozycji art. 18^{3c} § 1 k.p. zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości, rozpoczyna się z dniem dowiedzenia się przez pracownika o stosowaniu przez pracodawcę w stosunku do niego tego rodzaju niedozwolonych praktyk, a w takim przypadku, czy podlegają one przedawnieniu w odniesieniu do całej żądanej w oparciu o dyspozycję art. 18^{3d} k.p. kwoty, względnie czy przedawnienie roszczenia biegnie oddzielnie co do każdej z kwot jednomiesięcznego wynagrodzenia, niezależnie od daty dowiedzenia się pracownika o stosowaniu wobec niego dyskryminujących praktyk?”

I. Przedmiot i uzasadnienie pytania prawnego.

Powyzsze zagadnienie prawne wyłoniło się w sprawie, w której powód P.T. 13 sierpnia 2010 r. wystąpił z powództwem przeciwko pozwanej X Polska sp. z o.o. w S. o zapłatę

odszkodowania w kwocie 100.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty z tytułu wypłacania mu przez pozwaną zaniżonego wynagrodzenia w porównaniu z pracownikami wykonującymi pracę o jednakowej wartości w okresie od czerwca 2006 r. do stycznia 2008 r. W trakcie postępowania przed sądem pierwszej instancji powód pismem procesowym z 10 listopada 2010 r. dokonał zmiany powództwa, poszerzając zakres żądania do kwoty 158.000 zł z ustawowymi odsetkami od kwoty 108.000 zł od 29 grudnia 2009 r. oraz od kwoty 50.000 zł od dnia rozszerzenia powództwa do dnia zapłaty.

Pozwana X Polska sp. z o.o. w pisemnej odpowiedzi na pozew z 23 września 2010 r. podniosła zarzut bezzasadności powództwa z przyczyn merytorycznych, a w stosunku do roszczeń obejmujących okres sprzed 13 sierpnia 2007 r. – ponadto zarzut przedawnienia roszczeń, i wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu zarzutu przedawnienia roszczeń obejmujących okres sprzed 13 sierpnia 2007 r. pozwana wskazała, że zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Należy uznać, iż roszczenia dotyczące świadczeń z okresu wcześniejszego niż trzy lata przed dniem wniesienia pozwu uległy przedawnieniu.

Powód w pisemnej replice na odpowiedź na pozew, wniesionej 28 października 2010 r., ustosunkowując się do zarzutu przedawnienia roszczeń obejmujących okres sprzed

¹ Postanowienie SA w K. z 20 marca 2014 r. (III APA 54/13).

13 sierpnia 2007 r., stwierdził, że roszczenia będące przedmiotem sporu nie uległy przedawnieniu. Powód przedstawił następującą argumentację tego stanowiska: „Roszczenie powoda ma charakter odszkodowawczy i jako takie podlega zasadom ustalania wymagalności określonym w przepisach kodeksu cywilnego, w szczególności dotyczących czynów niedozwolonych. A zatem roszczenie powoda co do zasady stało się wymagalne, gdy dowiedział się on o szkodzie oraz o osobie zobowiązanej do jej naprawienia”. Powód powziął wiadomość o wypłacaniu mu przez pozwaną zaniżonego wynagrodzenia w porównaniu z pracownikami wykonującymi pracę o jednakowej wartości na początku października 2007 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w K. wyrokiem z 9 maja 2013 r.² zasądził od pozwanej X Polska sp. z o.o. w S. na rzecz powoda P.T. tytułem odszkodowania kwotę 102.700,70 zł i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w K. uznał, że podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia roszczeń obejmujących okres sprzed 13 sierpnia 2007 r. jest bezzasadny. W uzasadnieniu tego stanowiska wskazał, że roszczenie zgłoszone przez powoda ma charakter odszkodowawczy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 22 lutego 2007 r.³ rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego (art. 18 § 3 k.p. *in fine*) może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. W razie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w stosunku do wysokości wynagrodzenia w przeszłości pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym (art. 18^{3d} k.p.). Tym samym nie jest uzasadniony zarzut pozwanej, że roszcze-

nie powoda przedawniło się za okres do 13 sierpnia 2007 r. Powód nie zgłosił roszczenia o powtarzające się świadczenia wynagrodzenia za pracę za kolejne miesiące.

Pozwana X Polska sp. z o.o. w S. wniosła apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w części zasądzonej odszkodowanie (pkt 1 wyroku) oraz w częściach obciążających pozwaną kosztami sądowymi i obowiązkiem zwrotu powodowi kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3 i 5 wyroku). Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi zarówno naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, tj. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. i art. 321 k.p.c., jak i naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 291 § 1 k.p. i art. 292 k.p. oraz art. 61 k.c. i art. 455 k.c. w związku z art. 6 k.c. i w zw. z art. 481 k.c., wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu.

Zarzut naruszenia przepisów art. 291 § 1 k.p. i art. 292 k.p. pozwana sprecyzowała w ten sposób, że naruszenie tych przepisów nastąpiło poprzez ich niezastosowanie prowadzące do uwzględnienia roszczeń powoda, które w dniu wystąpienia z powództwem były przedawnione, mimo że pozwana zgłosiła zarzut przedawnienia roszczeń powoda i nie zrzekła się korzystania z przedawnienia.

Pozwana wyraziła pogląd, że roszczenie powoda, którego podstawę prawną stanowią, jak wskazał sąd w uzasadnieniu wyroku, przepisy art. 18^{3d} i art. 18^{3c} w związku z art. 11² k.p., jest roszczeniem ze stosunku pracy, do którego ma zastosowanie art. 291 § 1 k.p. Przepis art. 291 § 1 k.p. stanowi, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Zgodnie z art. 292 k.p. roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia.

Dzień, w którym staje się wymagalne roszczenie o wypłatę odszkodowania z tytułu dyskryminacji w wynagrodzeniu, zdaniem pozwanej, powinien być ustalany w stosunku do każdego

² Wyrok SR w K. z 9 maja 2013 r. (IX P 110/10).

³ Wyrok SN z 22 lutego 2007 r. (I PK 242/06), OSNP z 2008 r., nr 7–8, poz. 98.

z wynagrodzeń wypłacanych w zaniżonej wysokości w ustalonych terminach płatności.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K., rozpatrując apelację pozwaną, uznał, że w rozpoznawanej sprawie wyłoniło się zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości o treści ujętej w powołanym na wstępie pytaniu prawnym.

W uzasadnieniu przedstawienia powyższego zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu wskazał, że „problematyczna pozostaje kwestia określenia daty wymagalności dla roszczeń odszkodowawczych w sprawach dyskryminacyjnych”. Należy zauważyć, iż regulacja przedawnienia roszczeń w dziale czternastym kodeksu pracy, nawiązująca w treści i sformułowaniach do regulacji przedawnienia tytułu VI księgi pierwszej kodeksu cywilnego, nie zawiera odpowiednika art. 120 § 1 k.c. określającego początek biegu przedawnienia. Nawet zastosowanie tego przepisu w prawie pracy na podstawie art. 300 k.p., nie pozwala na ustalenie w jednoznaczny sposób daty wymagalności roszczenia ustanowionego w art. 18^{3d} k.p.

Jak to jest wskazywane w doktrynie prawa cywilnego, rozpoczęcie biegu przedawnienia ustawodawca uzależnia w zasadzie od wymagalności roszczenia. W licznych przepisach znajdujemy jednak inne oznaczenie początku biegu przedawnienia. W samym art. 120 k.c. także przewidziano odstępstwa od zasady. Trzeba podkreślić, że niezależnie od tego, z jakim zdarzeniem ustawodawca związał w danym wypadku początek biegu przedawnienia, bieg przedawnienia rozpoczyna się – co do zasady – w oderwaniu od świadomości uprawnionego o istnieniu roszczenia. Wyjątkowo ustawodawca może wprowadzić liczenie okresu przedawnienia od chwili powzięcia przez uprawnionego wiadomości o określonym zdarzeniu.

Roszczenie uregulowane w art. 18^{3d} k.p. jest roszczeniem odszkodowawczym. W związku z tym pojawia się zagadnienie, czy dyskryminacja w zatrudnieniu może być oceniana jako *sui generis* czyn niedozwolony w prawie pracy. Przyjęcie takiego stanowiska pozwalałoby

uznać, iż w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 18^{3d} k.p. ma odpowiednie zastosowanie art. 442¹ § 1 k.c. i datą wymagalności roszczenia jest powzięcie wiadomości przez osobę uprawnioną o podleganiu dyskryminacji.

Nie ma jednak jednoznacznych argumentów prawnych przemawiających za odrzuceniem koncepcji, że odpowiedzialność z tytułu dyskryminacji, której podstawę normatywną stanowi art. 18^{3d} k.p., nie może podlegać ocenie poprzez odpowiednie zastosowanie przepisów kodeksu cywilnego regulujących odpowiedzialność kontraktową. W takim wypadku określenie wymagalności roszczenia, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., następowałoby na zasadach określonych przez stosowany odpowiednio art. 120 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a więc niezależnie od wiedzy pracownika o szkodzie.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. podniósł, że przyjęcie powyższego poglądu powodowałoby rozpoczęcie biegu przedawnienia roszczenia, zanim dyskryminowany pracownik dowiedziałby się lub mógłby się dowiedzieć o szkodzie. Regulacja służąca ochronie pracowników przed niedopuszczalnym zróżnicowaniem warunków pracy i płacy zapewniałaby w wielu wypadkach jedynie iluzoryczną ochronę i nie spełniałaby swego celu.

II. Analiza zagadnienia prawnego

W analizie zagadnienia prawnego trzeba na wstępie zaznaczyć, że Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. zapytał się o początek biegu przedawnienia roszczenia pracownika o odszkodowanie z tytułu ustalenia i wypłacania przez pracodawcę wynagrodzenia z naruszeniem zasady równości wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} k.p.), podczas gdy wątpliwości w rozpatrywanej sprawie dotyczą przede wszystkim podstawy prawnej, na której następuje przedawnienie roszczeń odszkodowawczych z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równości w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.). Sąd pytający w uzasadnieniu pytania prawnego

przedstawił dość obszerne rozważania dotyczące podstawy prawnej przedawnienia roszczeń odszkodowawczych uregulowanych w art. 18^{3d} k.p. Nie znalazło to jednak żadnego odzwierciedlenia w treści postawionego pytania prawnego. W szczególności w jego treści nie są powoływane przepisy, na podstawie których wskazane roszczenia ulegałyby przedawnieniu.

Pytanie prawne, które postawił Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K., nie daje się przekształcić do takiej postaci, aby było możliwe rozstrzygnięcie występującego w sprawie zagadnienia prawnego podstawy prawnej przedawnienia dochodzonego przez powoda roszczenia odszkodowawczego. Nawet gdyby próbować dokonać modyfikacji pytania przez wstawienie podstaw prawnych przedawnienia dochodzonego przez powoda roszczenia, to wątpliwość prawna, której rozstrzygnięcie chciałby uzyskać sąd pytający, dotyczyłaby tylko tego, czy na podstawie art. 300 k.p., do tych roszczeń mają odpowiednie zastosowanie ogólne przepisy kodeksu cywilnego o przedawnieniu roszczeń (art. 117 i nast. k.c.), czy też przepisy szczególne kodeksu cywilnego o przedawnieniu roszczeń o odszkodowanie za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym (art. 442¹ k.c.) Sąd pytający w uzasadnieniu pytania prawnego w ogóle nie rozpatruje zagadnienia, czy do roszczeń odszkodowawczych dochodzonych na podstawie art. 18^{3d} k.p. ma zastosowanie art. 291 § 1 k.p., czy też nie ma. Z całości wyводу zawartego w uzasadnieniu pytania prawnego, a zwłaszcza z jego rozpoczęcia od rozważania odpowiedniego zastosowania na podstawie 300 k.p. przepisów kodeksu cywilnego o przedawnieniu do przedawnienia roszczeń uregulowanych w art. 18^{3d} k.p., zdaje się wynikać, że sąd pytający przyjmuje za niewątpliwie, iż do tych roszczeń nie ma zastosowania art. 291 § 1 k.p. Twierdzenie, że art. 291 § 1 k.p. nie ma zastosowania do przedawnienia roszczeń odszkodowawczych dochodzonych na podstawie art. 18^{3d} k.p., jest bardzo wątpliwe. Nie może ono tym samym zostać przyjęte jako punkt wyjściowy pytań o przedawnienie tych roszczeń.

Nawet próba sprecyzowania postawionego pytania prawnego przy wykorzystaniu jego uzasadnienia nie daje pozytywnego rezultatu polegającego na nadaniu mu takiej postaci, aby można było udzielić na nie odpowiedzi, nie rozpatrując zagadnień nim nieobjętych.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. w istocie rzeczy przekazał Sądowi Najwyższemu do rozpatrzenia zasadność podniesionego przez pozwaną zarzutu przedawnienia, a nie określone zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości. Przesądził przy tym, że art. 291 § 1 k.p. nie może stanowić podstawy prawnej tego zarzutu, nie uzasadniając w żaden sposób swojego stanowiska.

Konieczne jest zbadanie, czy przy rozpatrywaniu zagadnienia przedawnienia roszczeń odszkodowawczych pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, pojawiają się rzeczywiście poważne wątpliwości dotyczące wykładni prawa.

Rozpatrywanie zagadnienia przedawnienia roszczeń odszkodowawczych pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.) należy rozpocząć od postawienia pytania, czy te roszczenia są roszczeniami ze stosunku pracy, których przedawnienie jest uregulowane w art. 291 § 1 k.p. Na podstawie art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Powyższy przepis podobnie jak art. 120 § 1 k.c. wskazuje jako początek biegu przedawnienia „dzień, w którym roszczenie stało się wymagalne”.

Wymagalność roszczenia jest zagadnieniem, które ma bogate orzecznictwo i piśmiennictwo zarówno z dziedziny prawa cywilnego, jak i z prawa pracy⁴.

⁴ Zob.: D. Duda, *Przedawnienie roszczeń w prawie pracy*, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2007, w szczególności ss. 107–137, oraz powołane tam piśmiennictwo i orzecznictwo.

Odpowiedź pozytywna na pytanie, czy roszczenia odszkodowawcze pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.) są roszczeniami ze stosunku pracy, pozwalałyby stwierdzić, że w sprawie nie występują żadne zagadnienia prawne budzące poważne wątpliwości. Zagadnienia prawne, które mogłyby wystąpić w analizowanej sprawie, sprowadzałyby się bowiem do określenia, kiedy te roszczenia stają się wymagalne. Ustalenia orzecznictwa i doktryny dotyczące wymagalności roszczeń są wystarczające, aby bez większych trudności to określić.

Roszczeniami ze stosunku pracy, najogólniej rzecz ujmując, są roszczenia mające swe źródło w obowiązkach należących do treści stosunku pracy, który istnieje lub który istniał, ale tylko gdy chodzi o roszczenia powstałe w czasie jego istnienia, i przysługują pracownikowi (byłemu pracownikowi) lub pracodawcy (byłemu pracodawcy) wobec drugiej strony⁵.

Nie powinno nasuwać wątpliwości, że roszczenia odszkodowawcze pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania zatrudnienia (art. 18^{3d} k.p.) spełniają wyżej wskazane warunki. Nie może być uznane za przeszkodę do ich kwalifikacji jako roszczeń ze stosunku pracy to, że powstają one także w razie odmowy nawiązania stosunku pracy na podstawie kryterium uznanego za dyskryminujące (art. 18^{3b} pkt 1 k.p.).

Sąd Najwyższy w wyroku z 3 lutego 2009 r.⁶ wyraźnie i jednoznacznie wskazał, że art. 291 § 1 k.p. stanowi podstawę prawną przedawnienia roszczeń odszkodowawczych pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu (w tym wypadku roszczenia pracownika o zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną wskutek rozstroju zdrowia wywołanego działaniami

dyskryminacyjnymi pracodawcy). Sąd Najwyższy stwierdził w tym wyroku: „Słuszne są zarzuty naruszenia art. 291 § 1 k.p. i art. 18^{3d} k.p. (...). Ustanie stosunku pracy nie stanowi daty wymagalności roszczenia o odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. w rozumieniu art. 291 § 1 k.p., a zatem dzień rozwiązania umowy o pracę nie rozpoczyna biegu trzyletniego terminu przedawnienia określonego w tym przepisie. (...) Zdaniem Sądu Najwyższego, termin przedawnienia roszczenia wywodzonego z art. 18^{3d} k.p. nie może rozpocząć biegu przed ujawnieniem się szkody na osobie, co może mieć miejsce po ustaniu stosunku pracy”. Jest to jedyne dotychczas orzeczenie Sądu Najwyższego dotyczące przedawnienia roszczeń odszkodowawczych z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W doktrynie prawa pracy wypowiedzi dotyczące przedawnienia roszczeń odszkodowawczych z tytułu naruszenia zasady równego zatrudnienia w zatrudnieniu również ograniczają się do stwierdzenia, że podstawę prawną przedawnienia tych roszczeń stanowi art. 291 § 1 k.p., i wyjaśnienia początku biegu ich przedawnienia (wymagalności roszczenia), jeżeli dotyczą kompensaty szkody na osobie⁷.

W wypowiedziach doktryny prawa pracy dotyczących roszczeń odszkodowawczych z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu zagadnienie przedawnienia w ogóle nie jest poruszane. Nie są bowiem podnoszone żadne wątpliwości, że są to roszczenia ze stosunku pracy.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. nie przedstawił żadnych argumentów, które przemawiałyby za tym, że roszczenia odszkodowawcze z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie są roszczeniami ze stosunku pracy i nie ma do nich zastosowania art. 291 § 1 k.p. Ja takich argumentów nie widzę.

Jeżeli nawet istniałyby argumenty pozwalające uznać, że roszczenia określone w art. 18^{3d} k.p. nie są roszczeniami ze stosunku pracy, to roz-

⁵ Por.: D. Duda, *Przedawnienie roszczeń w prawie pracy*, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska Warszawa 2007, ss. 66–67.

⁶ Wyrok SN z 3 lutego 2009 r. (I PK 156/08), Monitor Prawa Pracy z 2009 r., nr 6, ss. 311–314.

⁷ Zob. np.: R. Sadlik, *Przedawnienie roszczeń pracowniczych*, Monitor Prawa Pracy z 2010 r., nr 7, s. 357.

patrywanie ich charakteru nie mogłoby się skończyć na tym negatywnym ustaleniu. Trzeba byłoby ustalić, jaki charakter mają.

Twierdzenie, że są to roszczenia ze stosunku związanego ze stosunkiem pracy ulegające przedawnieniu na podstawie przepisów kodeksu cywilnego (art. 117 i nast. k.c.), raziłoby sztucznością.

Twierdzenie, że naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu stanowi czyn niedozwolony (delikt) w rozumieniu prawa cywilnego i podlega przedawnieniu na podstawie przepisów art. 442¹ k.c. byłoby niegodne z istotą czynu niedozwolonego, będącego samoistnym źródłem powstania zobowiązania. Nie można z istoty rzeczy dopuścić się czynu niedozwolonego w postaci naruszenia zasady równego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości poza stosunkiem pracy.

Pozostawałoby tylko uznanie, że ustawodawca stworzył swoisty dla prawa pracy czyn naruszenia przez pracodawcę w stosunku do pracownika zasady równości w zatrudnieniu, niepodlegający kwalifikacji ani jako niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania, ani jako czyn niedozwolony. Można by ten czyn nazywać swoistym deliktem prawa pracy. Konsekwencją takiego poglądu musiałoby być uznanie, że roszczenia pracownika w stosunku do pracodawcy wynikające z tego

czynu nie podlegają w ogóle przedawnieniu. Ustawodawca nie uregulował w kodeksie pracy przedawnienia roszczeń z tego czynu. Odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego o przedawnieniu do tych roszczeń jest niemożliwe ze względu na to, że zostały wywołane czynem swoistym dla prawa pracy.

Taki wynik wykładni prawa przeczy założeniu racjonalnego ustawodawcy i wskazuje, że zostały popełnione przy jej dokonywaniu. Błąd może tkwić tylko w uznaniu, że roszczenia uregulowane w art. 18^{3d} k.p. nie są roszczeniami ze stosunku pracy.

Z ustalenia, że roszczenia odszkodowawcze pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu są roszczeniami ze stosunku pracy i podlegają przedawnieniu na podstawie art. 291 k.p. wynika dla analizowanej sprawy jednoznaczny wniosek, iż podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia jest zasadny. Roszczenia odszkodowawcze powoda powstawały w stosunku do każdego z wynagrodzeń wypłaconego w terminie płatności w zaniżonej wysokości wskutek naruszenia zasady równego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Roszczenia odszkodowawcze z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania powstają i stają się wymagalne w terminie, w którym powinno być wykonane zobowiązanie.

dr Eliza Maniewska

Ustalanie wartości przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną płatnika składek od wyroku obejmującego wiele decyzji ustalających jemu i wskazanym w nich pracownikom podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne) (Notatka do sprawy II UZP 1/14)

I. Przedmiot zagadnienia prawnego.

Sąd Najwyższy postanowieniem z 29 stycznia 2014 r.¹ wydanym w sprawie z wniosku Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowo-Handlowego „X” spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W (dalej powoływana jako Spółka) przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w T. (dalej powoływanemu jako ZUS O. w T.) z udziałem zainteresowanych: L.D., M.L., M.S., J.S. i W.W. o ustalenie podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne, przedstawił powiększonemu składowi Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne:

„Czy objęcie jednym wyrokiem wielu decyzji ustalających płatnikowi składek (pracodawcy) i wskazanym w tych decyzjach pracownikom podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oznacza, że w skardze kasacyjnej płatnika roszczenia z nich wynikające podlegają zsumowaniu przy ustalaniu wartości przedmiotu zaskarżenia (art. 21 k.p.c. w związku z art. 398⁴ § 3 k.p.c.), czy też wartość przedmiotu zaskarżenia należy liczyć odrębnie względem każdego ubezpieczonego pracownika?”

II. Stan faktyczny

Przedstawione zagadnienie prawne wyłoniło się przy rozpoznawaniu zażalenia wnioskodawcy na postanowienie Sądu Apelacyjnego w G. z 3 września 2013 r.², którym Sąd Apelacyjny:

- 1) ustalił wartość przedmiotu zaskarżenia w sprawach zainteresowanych: L.D. na 4.472,00 zł, M.L. na 3.475,00 zł, M. S. na 6.876,00 zł, J. S. na 2.218,00 zł i W.W. na 9.989,00 zł;
- 2) odrzucił skargę kasacyjną wnioskodawcy w stosunku do tych zainteresowanych.

Spółka 18 czerwca 2010 r. wniosła 4 odwołania od 4 pokontrolnych decyzji ZUS O. w T. przy czym 3 z nich zostały wydane z 17 maja 2010 r. a jedna 19 maja 2010 r. Adresatami każdej z tych decyzji jest Spółka oraz jej pracownik – odpowiednio owe cztery decyzje dotyczyły oddzielnie pracowników: M.L., W.W., M.S. oraz J.S. Dodatkowo termin odwołania od decyzji dotyczącej M.L. upływał 24 czerwca 2010 r. (decyzja ta została doręczona Spółce 24 maja 2010 r.). 25 czerwca 2010 r. Spółka wniosła odwołanie od pokontrolnej decyzji ZUS O. w T. z 7 czerwca 2010 r., doręczonej jej 9 czerwca

¹ Postanowienie SN z 29 stycznia 2014 r. (II UZ 68/13).

² Postanowienie Sądu Apelacyjnego w G. z 3 września 2013 r. (III AUa 1262/11).

2010 r. Jej adresatem była Spółka oraz jej pracownik: L.D. Wszystkie 5 decyzji dotyczyło ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zostały wydane w zbliżonych stanach faktycznych, z tym że dotyczyły różnych okresów. W stosunku do M.L. był to okres od sierpnia do listopada 2008 r.; w stosunku do W.W.: od września 2007 r. do czerwca 2008 r.; w stosunku do M.S.: od listopada 2007 r. do maja 2008 r.; w stosunku do J.S.: od września do listopada 2008 r.; w stosunku do L.D.: od grudnia 2007 r. do kwietnia 2008 r. W odniesieniu do każdego z tych pracowników spór dotyczył tego, czy należy stosować pkt 15 czy pkt 16 § 2 ust. 1 rozporządzenia 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.). Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 15 i pkt 16 tego rozporządzenia, podstawy wymiaru składek nie stanowią następujące przychody: diety i inne 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, z zastrzeżeniem pkt 17 (pkt 15); część wynagrodzenia pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, z wyłączeniem osób wymienionych w art. 18 ust. 12 ustawy – w wysokości równoważności 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 (pkt 16). Według organu rentowego wobec wszystkich

wymienionych w decyzjach pracowników miał zastosowanie § 2 ust. 1 pkt 16 tego rozporządzenia, a nie, jak utrzymywała Spółka, jego § 2 ust. 1 pkt 15, gdyż pracownicy ci w okresach wymienionych w decyzjach nie przebywali w podróży służbowej, ale ogólnie świadczyli pracę za granicą.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. postanowił połączyć sprawy ze wskazanych odwołań do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia i wyrokiem z 26 maja 2011 r.³ oddalił odwołania.

Sąd Apelacyjny uznał, że skarga kasacyjna od tego wyroku jest niedopuszczalna ze względu na wartość przedmiotu zaskarżenia, której nie można było aprobować jako sumy odrębnych wartości przedmiotów zaskarżenia, wynikających z indywidualnych decyzji. Sąd zaznaczył, że postępowania sądowe rozpoczęły się odwołaniami od decyzji ZUS O. w T., który wobec każdego pracownika (zainteresowanego w sprawie) wydał oddzielne decyzje, korygujące indywidualną podstawę wymiaru składek odrębnie względem każdego pracownika. W decyzjach dotyczących zainteresowanych różnica między zadeklarowaną przez płatnika podstawą wymiaru składek a należną według organu rentowego, liczoną od podstawy wymiaru nie niższej niż kwota prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, jest niższa niż dziesięć tysięcy złotych. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, decyzje organu określały zatem przedmiot indywidualnych spraw ubezpieczonych pracowników. Odwołania od decyzji wniósł wprawdzie płatnik (pracodawca), lecz na etapie postępowania sądowego były to nadal odrębne sprawy sądowe wynikające z poszczególnych decyzji i zarejestrowane pod oddzielnymi sygnaturami. Późniejsze ich połączenie do łącznego rozpoznania na podstawie art. 219 k.p.c. nie zmieniło pierwotnej wartości przedmiotu sporu i zaskarżenia w każdej z tych spraw. Z chwilą połączenia nie powstaje bowiem jedna sprawa,

³ Wyrok SO – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. z 26 maja 2011 r. (IV U 461/10).

lecz dalej istnieją oddzielne sprawy połączone tylko do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia. W takiej sytuacji, w sprawie o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, wartość przedmiotu zaskarżenia należy liczyć odrębnie względem każdego ubezpieczonego pracownika. To, że przedmiot spraw w warstwie faktycznej i prawnej innych ubezpieczonych w istocie się nie różni, nie oznacza, że wartość przedmiotu sporu w sprawie jednego ubezpieczonego zwiększa wartość przedmiotu sporu w sprawie drugiego (innego) ubezpieczonego. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Apelacyjny powołał się na postanowienie Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2010 r.⁴

W zażaleniu na to postanowienie strona skarżąca zarzuciła naruszenie:

- 1) art. 21 w związku z art. 398²¹ § 2 k.p.c., przez ich niezastosowanie i błędne przyjęcie, że wartość przedmiotu zaskarżenia w złożonej skardze kasacyjnej wynosi w stosunku do zainteresowanego L.D. – 4.472 zł, M. L. – 3.475 zł, M.S. – 6.876, J.S. – 2.218 zł i W.W. – 9.989 zł, a w konsekwencji jej niezasadne odrzucenie, jako niespełniającej wymogu określonego w art. 398² § 1 k.p.c.;
- 2) art. 72 § 1 pkt 2 k.p.c., przez niezasadne przyjęcie, że zainteresowani – pracownicy powoda występują w sprawie na zasadzie współuczestnictwa formalnego.

III. Uzasadnienie zagadnienia prawnego

Sąd Najwyższy przedstawił zagadnienie do rozstrzygnięcia składowi powiększonemu uzasadnił rozbieżnością orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przedmiotu ujętego w tym zagadnieniu. W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtowały się bowiem dwa stanowiska w kwestii określenia wartości przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną w sytuacjach analogicznych do rozpoznawanej w niniejszej sprawie, tj. w wypadkach gdy w sprawach o podstawę wymiaru

składek na ubezpieczenia społeczne połączonych do wspólnego rozpoznania na podstawie art. 219 k.p.c., dotyczących wymiaru składek od poszczególnych pracowników za ten sam sporny okres (najczęściej okres objęty kontrolą ZUS), łączna wartość przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną przekracza 10 tysięcy złotych, podczas gdy nie przekracza ona tej kwoty w żadnej z połączonych spraw z osobna.

Dla pierwszego z tych stanowisk, według którego, w sprawie o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, wartość przedmiotu zaskarżenia należy liczyć odrębnie względem każdego ubezpieczonego pracownika, reprezentatywny jest wyrok Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2012 r.⁵ W jego uzasadnieniu Sąd Najwyższy podkreślił, że postępowanie sądowe zostało wszczęte odwołaniem od decyzji pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który wobec każdego pracownika (zainteresowanego w sprawie) wydał oddzielne decyzje korygujące indywidualną podstawę wymiaru składek. W każdej z tych decyzji różnica między zadeklarowaną przez płatnika podstawą wymiaru składek a należną według pozwanego organu rentowego była niższa niż dziesięć tysięcy złotych. Decyzje pozwanego określały zatem przedmiot indywidualnych spraw ubezpieczonych pracowników. Odwołania od tych decyzji wniósł wprawdzie płatnik (pracodawca), lecz na etapie postępowania sądowego nadal były to odrębne sprawy sądowe wynikające z poszczególnych decyzji, zarejestrowane pod oddzielnymi sygnaturami. To, że później sprawy te zostały połączone do łącznego rozpoznania na podstawie art. 219 k.p.c. nie zmienia pierwotnej wartości przedmiotu sporu i zaskarżenia w każdej z odrębnych spraw. Z chwilą połączenia nie powstaje jedna sprawa, lecz są to nadal oddzielne sprawy, połączone tylko do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia. Dlatego w sprawie o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wartość przedmiotu zaskarżenia należy liczyć odrębnie względem każdego

⁴ Postanowienie SN z 7 kwietnia 2010 r. (I UZ 8/10), niepubl.

⁵ Wyrok SN z 26 czerwca 2012 r. (II UK 312), LEX Nr 1235842.

ubezpieczonego pracownika. To, że przedmiot spraw w warstwie faktycznej i prawnej innych ubezpieczonych w istocie się nie różni, nie oznacza, że wartość przedmiotu sporu w sprawie jednego ubezpieczonego zwiększa (składa się na) wartość przedmiotu sporu w sprawie drugiego (innego) ubezpieczonego. Sąd Najwyższy wskazał, że ubezpieczony pracownik nie jest stroną w sprawie wynikającej z decyzji pozwanej skierowanej do innego ubezpieczonego pracownika. Są oni współuczestnikami formalnymi, a przy współuczestnictwie formalnym, gdy dochodzone są roszczenia oparte na jednakowej podstawie faktycznej i prawnej, wartość przedmiotu zaskarżenia oblicza się oddzielnie dla każdego ze współuczestników⁶.

W innej podobnej sprawie (postanowienie z 2 lipca 2009 r.⁷), odnosząc się bardziej szczegółowo do zarzutu skarżącego płatnika składek, dotyczącego niewłaściwego przyjęcia istnienia współuczestnictwa formalnego zainteresowanych pracowników, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że współuczestnictwo formalne, w przeciwieństwie do współuczestnictwa materialnego (art. 72 § 1 pkt 1 k.p.c.), charakteryzuje się brakiem materialnoprawnej więzi między współuczestnikami, a ich współwystępowanie po jednej ze stron procesu ma charakter *stricte* procesowy. Współuczestnictwo formalne może być następstwem odpowiedniego sformułowania żądań pozwu (wniesienia go przez kilka lub przeciwko kilku podmiotom). Może także wynikać (tak, jak w rozpoznawanej sprawie) z postanowienia sądu, który kierując się względami ekonomiki procesowej, jest uprawniony połączyć do wspólnego rozpoznania kilka spraw, w których występują po stronie pozwanej lub powodowej te same podmioty (art. 219 k.p.c.). W takiej sytuacji mamy do czynienia z jedną

sprawą wyłącznie w znaczeniu formalnym (technicznym). Przy współuczestnictwie formalnym występuje tyle różnych przedmiotów sporu (zaskarżenia), ilu jest współuczestników formalnych, bowiem każdy z nich mógłby występować w procesie samodzielnie, tok postępowania w stosunku do każdego z nich jest niezależny (można wydać wyrok częściowy lub rozłączyć sprawę do oddzielnego rozpoznania), wreszcie różne mogą być rozstrzygnięcia w stosunku do każdego ze współuczestników⁸. Następnie Sąd Najwyższy wskazał, że zgodnie z art. 477¹¹ § 1 k.p.c. stronami są ubezpieczony, inna osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja, organ rentowy i zainteresowany. Z kolei w myśl § 2 zainteresowanym jest ten, czyje prawa lub obowiązki zależą od rozstrzygnięcia sprawy. Kodeks postępowania cywilnego stanowi wyłącznie o tym, że w postępowaniu występują strony procesu, przy czym nie stanowi, że stronami procesu mogą być wyłącznie powód i pozwany. Innymi słowy w procesie występują zawsze dwie strony. Nie oznacza to jednak, że „pod” stronami procesu (czy to powodowej, czy pozwanej) nie może występować wielość osób, które w myśl przepisów procedury cywilnej mają status strony. W niniejszej sprawie „pod” stroną powodową występowało wiele osób, w tym płatnik, do którego skierowane były decyzje wymiarowe organu rentowego oraz zainteresowani ubezpieczeni, na rzecz których płatnik nie odprowadził należnych składek ubezpieczeniowych. Na podstawie art. 72 k.p.c. w związku z art. 477¹¹ § 1 k.p.c. po stronie powodowej występowało kilka osób, które charakteryzowały się brakiem materialnoprawnej więzi pomiędzy sobą, a ich współwystępowanie po jednej ze stron procesu miało wyłącznie charakter procesowy. Tym samym nie jest zasadny zarzut, że w rozpoznawanej sprawie, na mocy art. 72 § 2 k.p.c., nie występowało współuczestnictwo formalne.

Drugie, odmienne stanowisko zostało wyrażone w postanowieniu Sądu Najwyższego

⁶ Por. postanowienia SN: z 15 stycznia 2007 r. (I PZ 22/06), OSNP z 2008 r., nr 5–6, poz. 71; z 13 września 2006 r. (II PZ 31/06), OSNP z 2007 r., nr 19–20, poz. 280; z 12 marca 2003 r. (I PZ 155/02), LEX Nr 1130155; z 2 lipca 2009 r. (III PZ 5/09), LEX Nr 551888; z 14 stycznia 2009 r. (IV CZ 105/08), LEX Nr 784206.

⁷ Postanowienie SN z 2 lipca 2009 r. (II UZ 21/09), LEX Nr 536853.

⁸ Por. postanowienia SN z 15 kwietnia 1997 r. (I CKN 154/97), LEX Nr 153214 oraz z 26 maja 1998 r. (III CZ 69/98), Wokanda 1998 nr 9, poz. 7.

z 17 kwietnia 2009 r.⁹ Zgodnie z tym orzeczeniem, objęcie jednym wyrokiem wielu decyzji ustalających płatnikowi składek (pracodawcy) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne zatrudnionych pracowników oznacza, że w skardze kasacyjnej organu rentowego roszczenia z nich wynikające podlegają zsumowaniu przy ustalaniu wartości przedmiotu zaskarżenia (art. 21 k.p.c. w związku z art. 398⁴ § 2 k.p.c.). W jego uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że nie jest trafny pogląd, że wartość przedmiotu zaskarżenia powinna być obliczona jednostkowo w stosunku do poszczególnych zainteresowanych pracowników. Zdaniem Sądu Najwyższego w tego typu sprawach nie ma przeszkód do objęcia spornych składek wszystkich pracowników jedną decyzją zawierającą stosowne indywidualne wyliczenia w stosunku do poszczególnych pracowników i doręczenia jej wszystkim zainteresowanym. Wielość decyzji oznacza jedynie, że przy obliczeniu wartości przedmiotu zaskarżenia zastosowanie będzie miał art. 21 k.p.c. (w związku z art. 398⁴ § 2 k.p.c.), zgodnie z którym, jeżeli powód dochodzi pozwem kilku roszczeń, zlicza się ich wartość. Objęcie jednym wyrokiem wielu decyzji oznacza, że w skardze kasacyjnej organu rentowego roszczenia z nich wynikające podlegają zsumowaniu przy ustalaniu wartości przedmiotu zaskarżenia. Pogląd, że w rozważanej sytuacji występuje współuczestnictwo formalne, Sąd Najwyższy uznał za błędny. Zgodnie z art. 72 § 1 pkt 2 k.p.c. może ono występować po stronie powodowej lub pozwanej. W materialnoprawnym natomiast znaczeniu współuczestnictwo procesowe może zachodzić w przypadku wielości wierzycieli i wielości dłużników. Zainteresowany, a więc ten, którego prawa lub obowiązki zależą od rozstrzygnięcia sprawy (art. 477¹¹ § 2 k.p.c.), chociaż jest stroną postępowania, nie ma takiego przymiotu. Sytuacja zainteresowanego w procesie jest podobna do sytuacji interwenienta ubocznego (art. 76 k.p.c. – Kto ma interes prawny w tym,

aby sprawa została rozstrzygnięta na korzyść jednej ze stron, może w każdym stanie sprawy aż do zamknięcia rozprawy w drugiej instancji przystąpić do tej strony). To, że ma on prawo do popierania stanowiska odwołującego się lub organu rentowego, wnoszenia środków zaskarżenia, nie oznacza, iż staje się on wierzycielem lub dłużnikiem w sensie materialnoprawnym. Roszczenie wynikające z decyzji organu rentowego zobowiązującej płatnika do zapłaty składek oparte jest na art. 46 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych¹⁰ i stanowi zobowiązanie wyłącznie płatnika składek, określane jako pobór składek, a nie zainteresowanego. Pracownik płatnika składek nie jest ani wierzycielem, ani dłużnikiem w tym stosunku prawnym. Rozstrzygnięcie o tym stosunku w wyroku sądu, tj. określenie podstawy wymiaru składek, ma jedynie wpływ na prawa i obowiązki tego pracownika, wynikające z jego własnego zobowiązania, jakim jest obowiązek zapłaty składki w prawem określonej wysokości wynikający z obowiązku ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. W pierwszej kolejności wyrok ten określa wysokość składki, w tym finansowanej z własnych środków płatnika, za sporne okresy, a w dalszej kolejności rozstrzygnięcie to będzie miało wpływ na wysokość przyszłego świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Z tych względów, jeśli istotą sporu jest wysokość należnych składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, wartość przedmiotu sporu, a co za tym idzie wartość przedmiotu zaskarżenia stanowi różnica między wysokością składek zapłaconych przez odwołującego się płatnika za sporne okresy a wysokością składek wyliczoną przez organ rentowy w zaskarżonych decyzjach objętych wyrokiem Sądu Apelacyjnego.

W pewnym zakresie argumenty wskazane w opisanym wyżej orzeczeniu zostały przyjęte w postanowieniu Sądu Najwyższego

⁹ Postanowienie SN z 17 kwietnia 2009 r. (II UZ 12/09), OSNP z 2010 r., nr 23–24, poz. 301.

¹⁰ Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2007 r. Nr, poz. 11.74 ze zm.).

z 11 maja 2012 r.¹¹ Sąd Najwyższy uznał w nim, że wydanie przez organ rentowy wielu decyzji dotyczących wysokości podstawy składek na ubezpieczenie społeczne osobno do każdego ubezpieczonego (pracownika tego samego pracodawcy) nie powinno przekładać się na zwielokrotnienie kosztów zastępstwa procesowego stron. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wyraził pogląd prawny dotyczący kosztów procesu w sprawach o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. W sprawie tej organ rentowy wniósł zażalenie na postanowienie w przedmiocie kosztów postępowania. Zarzucając naruszenie art. 102 k.p.c., wniósł o zmianę tego orzeczenia przez nieobciążanie go kosztami postępowania apelacyjnego. Skarżący wskazał, że gdyby wydał jedną decyzję wymiarową zamiast 663 to, koszty postępowania w sprawie z odwołania od jednej decyzji wydanej odnośnie do jednego płatnika i wszystkich jego pracowników zainteresowanych w sprawie wyniosłyby w przypadku przegranej tylko 7.200 zł. Jednakże Sąd Apelacyjny obciążał organ rentowy w każdej ze spraw z osobna kosztami w wysokości 120 zł. W uzasadnieniu omawianego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że wynikiem postępowania toczącego się w przedmiocie ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników jednego pracodawcy powinna być jedna decyzja skierowana do płatnika składek, jako jedyne dłużnika. Wydanie wielu decyzji (dotyczących każdego zainteresowanego pracownika z osobna) jest zabiegiem czysto technicznym i nie powinno się przekładać na zwielokrotnienie kosztów pomocy prawnej udzielanej stronom, w szczególności dlatego, że stan faktyczny i prawny w każdej ze spraw jest identyczny. W takiej sytuacji nakład pracy pełnomocnika płatnika we wszystkich sprawach nie jest o wiele większy, niż

gdyby prowadzona była jedna sprawa z udziałem wszystkich zainteresowanych.

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie przedstawiającym zagadnienie prawne do rozstrzygnięcia składowi powiększonemu, za pierwszym z opisanych stanowisk przemawiają argumenty formalnoprawne. Po pierwsze, w postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot i zakres rozpoznania sądowego wyznacza treść decyzji organu rentowego, a rozstrzygnięcie sądu odnosi się do zaskarżonej decyzji – art. 477 § 2, art. 477¹⁴ § 2 i art. 477^{14a} k.p.c.¹² Po drugie, zarządzenie sądu „o połączeniu spraw” na podstawie art. 219 k.p.c. ma charakter techniczny (sprawy otrzymają jedną sygnaturę wcześniejszych akt) i nie prowadzi do skumulowania roszczeń w rozumieniu art. 191 k.p.c., czy do współuczestnictwa, jak również nie wpływa na właściwość sądu¹³. W takiej sytuacji mamy do czynienia z jedną sprawą wyłącznie w znaczeniu formalnym (technicznym). Po trzecie, wartość przedmiotu zaskarżenia w postępowaniu apelacyjnym i odpowiednio kasacyjnym (art. 368 § 2 k.p.c.) nie może być wyższa niż wartość przedmiotu sporu. Wartość ta pozostaje ściśle powiązana z konkretnym postępowaniem sądowym jako wypadkowa wartości dochodzonego roszczenia. W rezultacie przemawia to za trafnością poglądu, że podział materii, rozstrzygniętej odrębnymi decyzjami, na kilka postępowań powoduje odpowiednie dostosowanie wartości przedmiotu sporu i zaskarżenia w każdym z nich. W konsekwencji indywidualne wartości przedmiotu sporu i zaskarżenia decydują o dopuszczalności bądź niedopuszczalności wniesienia skargi kasacyjnej w poszczególnych sprawach. Regulacja procesowa wartości przedmiotu zaskarżenia stanowi bowiem pochodną od wartości przedmiotu sporu¹⁴.

¹¹ Postanowienie SN z 11 maja 2012 r. (I UZ 17/12), OSNP z 2013 r., nr 11–12, poz. 141.

¹² Zob. np. postanowienie SN z 13 maja 1999 r. (II UZ 52/99), OSNP z 2000 r., nr 15, poz. 601.

¹³ Zob. np.: postanowienie SN z 6 grudnia 1973 r. (I PZ 71/73), LEX nr 7351; postanowienie z 22 czerwca 2012 r. (V CSK 291/11), niepubl.

¹⁴ Zob. uzasadnienie powołanego wyżej postanowienia SN z 18 maja 2010 r. (I UZ 29/10).

Odnosząc się zaś do argumentacji Sądu Najwyższego przedstawionej w sprawie II UZ 12/09, Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne wskazał, że istotne jest w niej przede wszystkim odwołanie się przez Sąd Najwyższy do charakteru obowiązku będącego przedmiotem rozpoznania w rozważanej kategorii spraw. Podniósł, że całość składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe za ubezpieczonych pracowników obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do organu ubezpieczeń społecznych pracodawcy jako płatnicy składek (art. 17 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 2 lit. a; art. 46 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych¹⁵) i te podmioty ponoszą także odpowiedzialność za nieopłacenie, opłacenie w zaniżonej wysokości lub nieterminowe opłacenie należnych składek (art. 23 i 24 tej ustawy). Obowiązek pracodawcy (płatnika składek) obliczania, rozliczania i przekazywania co miesiąc do Zakładu całości należnych składek przybiera formę miesięcznych raportów imiennych, składanych po upływie każdego miesiąca kalendarzowego w terminie ustalonym dla rozliczenia składek i obejmujące konieczne indywidualne dane dotyczące także ubezpieczonych istotne dla ustalenia zakresu i wymiaru składek, które płatnik składek przekazuje także ubezpieczonym (art. 41 ust. 8 u.s.u.s.). Rzeczywisty majątkowy ciężar tego obowiązku (w tym obowiązku wyrównania różnicy między wysokością składki wskazywaną przez płatnika i należną za okres sporny) może wynikać tylko z decyzji łącznej, z wyszczególnieniem wszystkich zainteresowanych pracowników objętych raportami miesięcznymi. Taki wniosek ma również oparcie w art. 38 ust. 1 u.s.u.s., który nakazuje organowi rentowemu wydanie, w razie sporu dotyczącego obowiązku ubezpieczenia (co dotyczy także wymiaru składek),

decyzji osobie zainteresowanej oraz płatnikowi składek¹⁶. Sąd Najwyższy w składzie przedstawiającym do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne zauważył, że łączne obciążenia z wydawanych decyzji częściowych, dotyczących rozważanego łącznego zobowiązania płatnika wynikającego z art. 46 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, są często bardzo poważne, co widać z wysokości tych obciążeń w wielu sprawach rozpatrywanego rodzaju. Tymczasem odnoszenie decyzji do każdego pracownika z osobna powoduje, że wartość przedmiotu sporu i w konsekwencji zaskarżenia jest z reguły nieduża i sprawy te tylko wyjątkowo mają charakter kasacyjny. Prowadzi to do zafałszowania rzeczywistego przedmiotu sprawy i niezgodnie z celami postępowania cywilnego pozbawia płatnika, organ rentowy lub zainteresowanego pracownika kontroli kasacyjnej w tej ważnej kategorii spraw. Jak w niektórych sprawach wskazuje sam organ rentowy, wydawanie decyzji częściowych ma charakter techniczny, a istota sprawy dotyczy łącznego zobowiązania płatnika¹⁷. Podobnie w tej kwestii wypowiedział się także, jak wyżej wskazano, Sąd Najwyższy (powołane postanowienia z: 17 kwietnia 2009 r., II UZ 12/09 i 11 maja 2012 r., I UZ 17/12). Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje też czasem w rozważanych sytuacjach decyzje łączne¹⁸.

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie przedstawiającym do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne, z natury rozpatrywanego obowiązku płatnika wynika więc, że jego realizacja powinna być przedmiotem jednej łącznej decyzji, od której odwołanie powinno być przedmiotem jednej sprawy sądowej. Warto przy tym dodać, że podział takiej, w istocie jednej sprawy, powodujący jej niekasacyjność, nie wynika z woli płatnika, zmuszonego do odwoływania się od „częściowych” decyzji, lecz

¹⁵ Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.).

¹⁶ zob. uzasadnienie uchwały SN z 6 września 2006 r. (III UZP 4/05), OSNP z 2007 r., nr 3–4, poz. 51.

¹⁷ Zob. np. uzasadnienia postanowień SN z 7 kwietnia 2010 r. (I UZ 8/10) i z 20 września 2010 r. (I UZ 116/10).

¹⁸ Zob. np. uzasadnienie wyroku SN z 3 sierpnia 2012 r. (I UK 146/12), LEX Nr 1276210.

z działania drugiej strony (organu rentowego), którego negatywne konsekwencje w postaci zamknięcia drogi do skargi kasacyjnej ponosi skarżący. Jest to więc sytuacja inna niż celowe rozdrobnienie przez powoda wierzytelności na większą liczbę roszczeń procesowych w celu cząstkowego dochodzenia świadczenia będącego przedmiotem jednej wierzytelności, które w razie połączenia spraw do łącznego rozpoznania na podstawie art. 219 k.p.c. nie daje, jak uznał Sąd Najwyższy, podstaw do zastosowania art. 21 k.p.c.¹⁹ Trafnie też podkreślił Sąd Najwyższy w powołanej wyżej sprawie II UZ 12/09, że obowiązek obliczania, potrącania z dochodów ubezpieczonych, rozliczania oraz opłacania należnych składek za każdy miesiąc kalendarzowy, będący przedmiotem rozważanej kategorii spraw, a tym samym zasadniczym przedmiotem sporu i zaskarżenia, jest wyłącznie obowiązkiem pracodawcy (płatnika), a nie ubezpieczonych pracowników. Pracownicy nie są zatem podmiotami tego obowiązku, ani związanego z nim materialnoprawnego stosunku ubezpieczeń społecznych, a ich pozycja jako strony postępowania sądowego wynika z faktu, że od jego wyniku zależą ich prawa i obowiązki (zob. szczególnie uzasadnienie powołanej wyżej uchwały z 6 września 2006 r., III UZP 4/05). Występują oni po stronie powodowej jako zainteresowani w rozumieniu art. 477¹¹ § 2 k.p.c., a więc strona w znaczeniu materialnym, której prawa nawet bez jej udziału w procesie są chronione przed sądami i której dotyczą skutki procesu i zapadłego w nim wyroku. Nie są oni natomiast, o ile nie przystąpią do postępowania, stroną powodową w znaczeniu formalnym, występującą przed sądem we własnym imieniu²⁰. Także z tego względu za przedmiot sporu, decydujący o wartości przedmiotu sporu i wartości przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną (co nie oznacza ignorowania faktu objęcia

ochroną sądową także praw zainteresowanych pracowników), należy uznać określony w art. 46 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązek pracodawcy. W każdym razie za zamazujące istotę rozważanych spraw należy uznać określanie ich jako spraw pracowników, z pominięciem pozycji płatnika, którego obowiązku bezpośrednio dotyczy postępowanie. Nie ma też podstaw do uznania pracowników w sprawach połączonych do łącznego rozpoznania w rozpatrywanej kategorii spraw za współuczestników formalnych w rozumieniu art. 72 § 1 pkt 2 k.p.c., skoro ich roszczenia i obowiązki nie są bezpośrednio przedmiotem postępowania i rozstrzygnięcia sądu. Bardziej odpowiednie jest określenie ich pozycji, jako „swoiste współuczestnictwo procesowe pracowników, wymagające wezwania każdego do udziału w sprawie”²¹.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu Najwyższego w składzie przedstawiającym do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne, skoro podlegający rozpoznaniu i rozstrzygnięciu w rozważanych sprawach przedmiot sporu, związany z rzeczywistym interesem majątkowym podmiotu dochodzącego udzielenia ochrony prawnej w postępowaniu kasacyjnym, wiąże się z łączną wartością nieuiszczonych składek (części składek) na ubezpieczenia społeczne pracowników objętych poszczególnymi decyzjami wymierzającymi te składki za sporny okres, to istniejące istotne argumenty za uznaniem, że właśnie ta łączna wartość powinna determinować wartość przedmiotu zaskarżenia kasacyjnego w tych sprawach, nawet gdy są one inicjowane odwołaniami od decyzji „cząstkowych”. Bardziej umiarkowane stanowisko, wyrażone w omówionym wyżej postanowieniu Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2009 r. (II UZ 12/09), ograniczające tę wartość do formalnego przedmiotu spraw połączonych do łącznego rozpoznania na podstawie art. 219 k.p.c., wyłącza drogę do postępowania kasacyjnego dla tych spraw inicjowanych odwołaniami od decyzji

¹⁹ Por. postanowienie SN z 31 maja 2006 r. (IV CZ 41/06), LEX Nr 1101687.

²⁰ Zob. wyroki SN z: 8 grudnia 2000 r. (II UKN 128/00), OSNP z 2002 r., nr 15, poz. 368; 6 stycznia 2009 r. (I UK 157/08), OSNP z 2010 r., nr 13–14, poz. 172.

²¹ Zob. powołany wyżej wyrok SN z 6 stycznia 2009 r. (I UK 157/08).

częstkowych, w których wartość przedmiotu zaskarżenia kasacyjnego, pomimo objęcia wyrokiem spraw z większej liczby decyzji, nie przekracza 10 tys. złotych. Pewne wątpliwości może też budzić przyjęcie przez Sąd Najwyższy w powyższym postanowieniu art. 21 w związku z art. 398⁴ § 2 k.p.c., jako podstawy obliczenia wartości przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną. Skoro bowiem żądania płatnika sformułowane w odwołaniach wynikają z tego samego stosunku prawnego i składają się na to samo zobowiązanie, to nie zachodzi kumulacja przedmiotowa z art. 191 k.p.c., do której nawiązuje art. 21 k.p.c. Bardziej uzasadnione wydaje się więc przyjęcie, że podstawę tego obliczenia powinien stanowić art. 19 § 2 k.p.c.

IV. Analiza zagadnienia prawnego

1. Charakter prawny stosunku ubezpieczenia społecznego, charakter prawny sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych i struktura stosunku ubezpieczenia społecznego a charakter prawny i strony decyzji o ustaleniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

Legalną definicję strony w postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych formułuje art. 477¹¹ § 1 k.p.c. Stronami postępowania w tego rodzaju sprawach są: ubezpieczony, inna osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja, organ rentowy i zainteresowany.

Uznaje się, że pojęcie strony przyjęte w powołanym przepisie jest unikalną konstrukcją prawną właściwą tylko dla niektórych postępowań odrębnych uregulowanych w kodeksie postępowania cywilnego. Jest ona właściwa wyłącznie dla postępowań sądowych, które poprzedzone są wstępnym, „administracyjnym etapem” postępowania²². Taka definicja strony

postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych pozostaje również w bezpośrednim związku z charakterem prawnym materialno-prawnego stosunku ubezpieczenia społecznego, charakterem spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych, a przede wszystkim ze strukturą stosunku ubezpieczenia społecznego.

Wyprzedzając zreferowanie różnych koncepcji dotyczących struktury stosunku ubezpieczenia społecznego należy wskazać, że różne są także poglądy na temat charakteru prawnego tego stosunku. Warto jednak zaznaczyć, że choć zdarzają się głosy przypisujące temu stosunkowi charakter zobowiązaniowy (cywilnoprawny) – tak przykładowo:²³, to większość przedstawicieli doktryny zalicza stosunek ubezpieczenia społecznego do stosunków o charakterze administracyjnym²⁴. Pośrednie stanowisko zdaje się zajmować J. Jończyk²⁵. Konsekwentnie, podobnie rzecz się ma w odniesieniu do kwestii charakteru prawnego spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych. Także tu należy odnotować, że część autorów traktuje je jako sprawy o charakterze zobowiązaniowym; dominujący jest jednak pogląd, że są to sprawy cywilne w znaczeniu formalnym²⁶.

Przedstawione wyżej większościowe stanowisko doktryny, zaliczające sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych do spraw cywilnych w znaczeniu formalnym a stosunek ubezpieczenia

²³ C. Jackowiak, *Zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy*, Poznań 1965, s. 134; K. Kolasiński, *Charakter prawny stosunku zaopatrzenia pracowniczego*, RPEiS 1970, z. 2, s. 113; Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2006, s. 337; T. Zieliński, *Ubezpieczenia społeczne pracowników. Zarys systemu prawnego – część ogólna*, Warszawa-Kraków 1994, s. 172; K. Antonów, *Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 78.

²⁴ Por. literatura powołana przez M. Klimas, *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013, s. 99 i 103 oraz przez K. Antonowa, *Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 76 i n.

²⁵ J. Jończyk *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Zakamycze 2001, s. 9 i n.

²⁶ Por. literatura powołana przez M. Klimas, *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013, s. 103–104.

²² Por. M. Cholewa-Klimek, *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2006, s. 99.

społecznego do stosunków o charakterze administracyjnym znajduje także odzwierciedlenie w orzecznictwie. W ten sposób Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie, między innymi w postanowieniach: z 3 czerwca 1998 r.²⁷; z 19 marca 1999 r.²⁸; z 6 kwietnia 2000 r.²⁹ oraz uchwale z 5 grudnia 2007 r.³⁰ W uchwale składu siedmiu sędziów z 26 marca 1982 r.³¹ Sąd Najwyższy stwierdził, że prawo ubezpieczeń społecznych nie ma charakteru prawa cywilnego ani prawa pracy i z tego też względu stosunek prawny z zakresu ubezpieczeń społecznych nie ma charakteru cywilnoprawnego. Mogące z niego wypływać świadczenia nie mają również charakteru cywilnoprawnego. Na uwagę zasługuje także uchwała z 4 września 1992 r.³², w której Sąd Najwyższy stwierdził, że świadczenia z ubezpieczenia społecznego nie są świadczeniami cywilnoprawnymi. Przepis art. 1 k.p.c. zalicza wprawdzie sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych do spraw cywilnych, jednak unormowanie to przesądza jedynie o stosowaniu w czasie sporów wynikłych na tle tych rozszczeń przepisów zawartych w kodeksie postępowania cywilnego, a więc reguluje zasady i tryb postępowania przed sądami w tych sprawach, nie ma natomiast znaczenia dla oceny charakteru świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Stanowisko to podzielił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 30 czerwca 1994 r.³³

Jeżeli zaś chodzi o strukturę stosunku ubezpieczenia społecznego, to w polskim piśmiennictwie prawniczym prezentowane są cztery

koncepcje. Należy przy tym dodać, że badaniom poddawano przede wszystkim pracownicz stosunek ubezpieczenia społecznego, jako cechujący się największą powszechnością.

Wedle pierwszej koncepcji, stosunek ubezpieczenia społecznego jest złożonym stosunkiem prawnym, obejmującym całokształt praw i obowiązków trzech podmiotów: instytucji ubezpieczeniowej, osoby ubezpieczonej oraz płatnika składek. Na jego strukturę składają się trzy powiązania, z których jedno zachodzi między instytucją ubezpieczeniową a osobą ubezpieczoną, drugie – między instytucją ubezpieczeniową a płatnikiem składek, natomiast trzecie – między osobą ubezpieczoną a płatnikiem składek. Jest to zatem trójpodmiotowy stosunek prawny, dlatego też koncepcja ta zwana jest „teorią trójstronnego stosunku ubezpieczeniowego”.³⁴

Drugi pogląd głosi, że stosunek ubezpieczenia społecznego jest stosunkiem prawnym złożonym z dwóch powiązań, zachodzących pomiędzy osobą ubezpieczoną a instytucją ubezpieczeniową oraz pomiędzy płatnikiem składek a instytucją ubezpieczeniową.³⁵

Zgodnie z trzecim stanowiskiem, stosunek ubezpieczeniowy zachodzi wyłącznie między osobą ubezpieczoną a instytucją ubezpieczeniową³⁶. Zbliżone do tego nurtu jest stanowisko T. Zielińskiego, który – ujmując pracownicz stosunek ubezpieczenia społecznego w kategoriach relacji dwupodmiotowej (pomiędzy ZUS a pracownikiem-ubezpieczonym) – eksponował, jako więź centralną, świadczeniowy stosunek prawny, pozostałe zaś relacje (pomiędzy ubezpieczonym-pracownikiem a pracodawcą oraz instytucją ubezpieczeniową a pracodawcą) zaliczał do stosunków odrębnych, towarzyszących ubezpieczeniu pracownika i jego rodziny na wypadek zajścia ryzyk życiowych. W konsekwencji badania nad licznymi stosunkami prawa

²⁷ Postanowienie SN z 3 czerwca 1998 r. (I CKN 1078/97), OSNC z 1999 r., nr 2, poz. 28.

²⁸ Postanowienie SN z 19 marca 1999 r. (II CKN 984/98), OSNC z 1999 r., nr 10, poz. 180.

²⁹ Postanowienie SN z 6 kwietnia 2000 r. (II CKN 285/00), OSNC z 2000 r., nr 10, poz. 188.

³⁰ Uchwała SN z 5 grudnia 2007 r. (II UZP 4/07), OSNP z 2008 r., nr 5–6, poz. 74.

³¹ Uchwała składu siedmiu sędziów SN z 26 marca 1982 r. (III CZP 61/80), OSNCP z 1982 nr 11–12, poz. 61.

³² Uchwała SN z 4 września 1992 r. (II UZP 17/92), OSNC z 1993 r., nr 6, poz. 91.

³³ Uchwała składu siedmiu sędziów SN z 30 czerwca 1994 r. (II UZP 15/94), OSNP z 1994 r., nr 8, poz. 131.

³⁴ E. Modliński, *Podstawowe zagadnienia prawne ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 1968, s. 180 i n.

³⁵ Por. Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2006, s. 336.

³⁶ Por. K. Kolasiński, *Charakter prawny stosunku zaopatrzenia pracowniczego*, RPEiS 1970, z. 2 s. 129 i n.

ubezpieczeń społecznych skoncentrował głównie na relacji pomiędzy pracownikiem-ubezpieczonym a instytucją ubezpieczeniową, umiejscawiając ją nawet w systemie prawa pracy (jako stosunek „życiowo” związany ze stosunkiem pracy podporządkowanej i będący jego koniecznym następstwem) oraz nadając tej więzi prawnej większe znaczenie wobec innych (ubocznych, pochodnych) stosunków prawnych³⁷.

Czwarte stanowisko reprezentuje K. Antonów. Stwierdza on, że bliższa jest mu w tej sprawie (opracowana przez E. Modlińskiego) teoria trójstronnego stosunku ubezpieczeniowego, wedle której na treść tej więzi prawnej składają się trzy dwustronne relacje: pomiędzy pracownikiem-ubezpieczonym a instytucją ubezpieczeniową (prawo do świadczeń), pomiędzy instytucją ubezpieczeniową a pracodawcą (opłacanie składki) oraz pomiędzy pracownikiem-ubezpieczonym a pracodawcą (obowiązki w zakresie zgłoszenia do ubezpieczenia, wypłaty niektórych świadczeń czy dochodzenia roszczeń). Według K. Antonowa, trafnie tu założono, że istotę wielu równoprawnych (wyróżnionych ze względu na przedmiot) ubezpieczeniowych stosunków prawnych można ustalić tylko w wyniku analizy praw i obowiązków stron tych relacji. Jednak i w tym wypadku jest mowa o jednym, złożonym z wielu podmiotowych powiązań, stosunku ubezpieczenia społecznego. W ocenie K. Antonowa, takie ujęcie nie odpowiada charakterystyce stosunków zabezpieczeniowych. Wprawdzie posiadają one złożoną konstrukcję prawną, gdyż w ramach poszczególnych relacji występują cząstkowe (elementarne) stosunki prawne składające się na całość podstawowych więzi to jednak, inaczej niż wyjaśniono w doktrynie, tworzą (każdy z osobna) naturalną jedność ze względu na ściśle wyodrębnioną podstawę przedmiotową³⁸. W nawiązaniu do tego, Autor ten wyróżnia

cztery stosunki prawne zaliczane przez niego do stosunków fazy gwarancyjnej: 1. podlegania ubezpieczeniom, 2. pozostawania w służbie, 3. członkostwa w OFE, 4. opłacania składek oraz dwa stosunki prawne tzw. fazy realizacyjnej: 1. stosunek ustalania prawa do świadczeń i ich wysokości, 2. stosunek wypłaty świadczeń³⁹.

Charakteryzując bliżej, związany ściśle z materiałem analizowanego zagadnienia prawnego, stosunek opłacania składki, K. Antonów wskazuje, że bez wątpienia wśród stosunków składkowych największym ciężarem gatunkowym odznacza się relacja płatnik – ZUS. Wykonywanie obowiązków składkowych powinno być jednak również rozpatrywane w relacji ubezpieczony-płatnik. Wyraźne ku temu podstawy znajdują się w przepisach art. 17 u.s.u.s., który stanowi o dwóch podstawowych obowiązkach płatników. W ust. 1 jest mowa o comiesięcznym obliczaniu, rozliczaniu i przekazywaniu do ZUS składek za ubezpieczonych, a w ust. 2 – obliczaniu części składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz chorobowe finansowanych przez ubezpieczonych i po potrąceniu ich ze środków ubezpieczonych przekazywaniu do ZUS. W tym zakresie ubezpieczonemu, podobnie jak w stosunku podlegania ubezpieczeniom, przysługują środki prawne w postaci składania wniosków do płatnika, pisemnych lub do protokołu, o sprostowanie:

- 1) informacji zawartych w imiennym raporcie miesięcznym (i korygującym) zawierającym m.in. zestawienie należnych składek na ubezpieczenia społeczne z podziałem na rodzaje ubezpieczeń i podaniem tytułu ubezpieczenia czy podstawy wymiaru składek (art. 41 ust. 11 u.s.u.s.) oraz
- 2) danych przekazanych do ZUS (zwłaszcza deklaracji rozliczeniowych), na podstawie których – ze względu na niezewidencjonowanie należnych składek na ubezpieczenie emerytalne lub ich zewidencjonowanie w niewłaściwej wysokości – przesłano

³⁷ Por. T. Zieliński, *Ubezpieczenia społeczne pracowników. Zarys systemu prawnego – część ogólna*, Warszawa-Kraków 1994, s. 171–173.

³⁸ K. Antonów, *Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 45–46.

³⁹ Por. K. Antonów, *Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 51 i n.

ubezpieczonemu błędną informację o stanie jego konta (art. 50 ust. 2e u.s.u.s.).

Podsumowując tę część analizy, przyjmując perspektywę traktowania stosunku ubezpieczenia społecznego jako stosunku administracyjnoprawnego i traktowania spraw z zakresu ubezpieczenia społecznego jako spraw cywilnych w znaczeniu formalnym, należy wskazać, że nawet gdyby podzielić pogląd odnośnie struktury stosunku ubezpieczenia społecznego, zgodnie z którym w jego ramach występują cząstkowe (elementarne) stosunki prawne składające się na całość podstawowych więzi, które tworzą (każdy z osobna) naturalną jedność ze względu na ściśle wyodrębnioną podstawę przedmiotową, to wyodrębniany w ramach tej koncepcji stosunek opłacania składek nie jest stosunkiem dwupodmiotowym pomiędzy płatnikiem i ZUS-em, ale występuje w nim jeszcze trzeci podmiot – ubezpieczony.

Konstatację tę w pełni potwierdza treść art. 38 ust.1 u.s.u.s., zamieszczonego w rozdziale czwartym ustawy zatytułowanym: „Zgłoszenia do ubezpieczenia, prowadzenie kont i rejestrów oraz zasady rozliczania składek i zasiłków”. Zgodnie z tym przepisem, w razie sporu dotyczącego obowiązku ubezpieczeń społecznych Zakład wydaje decyzję osobie zainteresowanej oraz płatnikowi składek. Ponieważ jedną ze stron (adresatem tej decyzji) jest ubezpieczony, decyzja ta nie może obejmować innego ubezpieczonego, nawet jeżeli jest on pracownikiem tego samego płatnika składek (por. także art. 1 k.p.a. w związku z art. 180 k.p.a. w związku z art. 123 u.s.u.s. i art. 83 ust. 1 u.s.u.s.). W konsekwencji oznacza to, że nawet wydanie „łącznej decyzji” w przedmiocie ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, w której wymienionych jest kilku pracowników płatnika (ubezpieczonych), to w istocie mamy do czynienia z odrębnymi w sensie prawnym decyzjami administracyjnymi. Nie jest to jedna „łączna” decyzja, ale wielość decyzji indywidualnych wydanych w formie zbiorowej (w tym kontekście na uwagę zasługuje wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie

z 30 stycznia 2007 r.⁴⁰, w którym przyjęto, że rozkaz personalny jest decyzją administracyjną. Przepis § 124 rozporządzenia wykonawczego z 19 grudnia 1996 r. w sprawie służby wojskowej żołnierzy zawodowych nakazuje organowi doręczyć stronie decyzję administracyjną (rozkaz personalny) lub wyciąg z tej decyzji (w sytuacji, gdy sporządzona została w formie zbiorowej). Należy przez to rozumieć, że stronie, o ile decyzja nie została sporządzona w formie zbiorowej, doręcza się oryginał decyzji. Każda „kopia” decyzji, która zostaje doręczona stronie musi być podpisana przez osobę (osoby) upoważnioną do wydania decyzji. Każdy egzemplarz jest decyzją na prawach oryginału.). Wydanie tych indywidualnych decyzji w formie zbiorowej, niezależnie od możliwości wniesienia odwołania przez płatnika, uprawnia do tego również każdego ubezpieczonego i to także wówczas, gdy płatnik nie złożył odwołania. Oczywiście jest, że odwołanie pracownika może dotyczyć tylko tego fragmentu rozstrzygnięcia organu rentowego, które dotyczy tego pracownika. Także odwołanie płatnika od omawianej tu decyzji w sprawie ustalenia podstawy wymiaru składek wydanej w formie zbiorowej w istocie nie stanowi jednego odwołania, ale jest sumą odwołań indywidualnych także złożonych w formie zbiorowej. Wszak, jak należy wnosić z art. 83 ust. 2 w związku z art. 83 ust. 1 u.s.u.s. odwołanie od decyzji organu rentowego przysługuje od decyzji wydanej w indywidualnej sprawie. Choć przyjmuje się, że odwołanie od decyzji Zakładu pełni rolę pozwu, wątpliwe jest, aby złożenie kilku odwołań mogło być potraktowane jako jeden pozew zgodnie z art. 191 k.p.c.

Ponieważ w przypadku wydania przez organ rentowych decyzji w formie zbiorowej, w istocie mamy do czynienia z wieloma decyzjami indywidualnymi, których adresatami są różne podmioty (bo każda z tych decyzji jest adresowana obok płatnika do różnych pracowników) a co za tym idzie, w odniesieniu do których

⁴⁰Wyrok WSA w W. z 30 stycznia 2007 r. (II SA/Wa 1729/06), LEX Nr 299545.

w razie sporu mamy do czynienia z różnymi stronami postępowania, to rozważenia wymaga, czy zbiorcze odwołanie się od takiej decyzji przez płatnika (w jednym piśmie), w istocie upoważnia do zastosowania art. 21 k.p.c., a więc zsumowania różnicy między wysokością składki na ubezpieczenie społeczne wskazywaną przez płatnika a ustaloną w zaskarżonej decyzji organu rentowego za okres sporny (lub gdy jest on dłuższy niż 12 miesięcy, za 1 rok – art. 22 k.p.c.) względem każdego ubezpieczonego pracownika. Wszak na takim założeniu w dużej mierze opierają się wątpliwości składu przedstawiającego zagadnienie prawne do rozstrzygnięcia składowi powiększonemu Sądu Najwyższego. Tym bardziej zatem wymaga rozważenia możliwość zastosowania art. 21 k.p.c. w przypadku wydania wielu (oddzielnych) decyzji przez organ rentowy i zaskarżenia ich oddzielnymi odwołaniami przez płatnika i połączenia zainicjowanych tymi odwołaniami spraw do wspólnego rozpoznania.

2. Pozycja procesowa pracownika i płatnika w sprawie o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych pojęcie strony zostało zdefiniowane wyłącznie na potrzeby tego postępowania. Należy powtórzyć, że zgodnie z art. 477¹¹ k.p.c. stronami postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych są: ubezpieczony, inna osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja, organ rentowy i zainteresowany.

Na potrzeby analizy, bliższego wyjaśnienia wymagają pojęcia: ubezpieczony, inna osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja i zainteresowany. Chodzi przy tym o znaczenie tych terminów w rozumieniu ustawy procesowej, a nie w rozumieniu prawa materialnego, gdyż znaczenia te się nie pokrywają. Wyjaśnienia te mają służyć określeniu pozycji procesowej pracownika i płatnika w sprawie o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

W kodeksie postępowania cywilnego, legalną definicję ubezpieczonego zawiera art. 476 § 5. Zgodnie z tym przepisem ubezpieczonym jest osoba ubiegająca się o:

- 1) świadczenie z ubezpieczeń społecznych lub z ubezpieczenia rodzinnego albo o emeryturę lub rentę,
- 2) ustalenie istnienia bądź nieistnienia obowiązku ubezpieczenia, jego zakresu lub wymiaru składki z tego tytułu,
- 3) świadczenia w sprawach należących do właściwości Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
- 4) odszkodowanie przysługujące w razie wypadku i choroby pozostającej w związku ze służbą wojskową albo służbą w Policji lub w Służbie Więziennej.

Pojęcie „ubezpieczonego” przyjęte w kodeksie postępowania cywilnego na użytek postępowania w sprawach ubezpieczeń społecznych odbiega zatem od pojęcia ubezpieczonego, jakie można spotkać w prawie materialnym. Podkreślić jednak należy, że w prawie materialnym nie ma pełnej, generalnej definicji ubezpieczonego, a występujące w ustawach z zakresu ubezpieczeń społecznych definicje zostały sformułowane na potrzeby tych ustaw. Z pojęciem ubezpieczonego mamy do czynienia w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁴¹. Przykładowo, w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych definicja ubezpieczonego znajduje się w art. 4 pkt 1. Stosownie do tego przepisu ubezpieczony to osoba podlegająca chociaż jednemu z ubezpieczeń wymienionych w art. 1 tej ustawy, tzn. ubezpieczeniu emerytalnemu, ubezpieczeniu rentowym, ubezpieczeniu chorobowemu lub ubezpieczeniu wypadkowemu.

⁴¹ Por. szerzej M. Klimas, *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013, s. 147 i n.

Kodeks postępowania cywilnego zdefiniował natomiast ubezpieczonego jako osobę ubiegającą się o świadczenia z ubezpieczenia społecznego, wymienione w art. 476 § 5 pkt 2 lit. a, c, d k.p.c. lub o ustalenie istnienia lub nieistnienia obowiązku ubezpieczenia, jego zakresu lub wymiaru składki z tego tytułu. A zatem, ubezpieczony z znaczeniu materialnym stanie się ubezpieczonym w rozumieniu przepisów kodeksu postępowania cywilnego dopiero, gdy wystąpi z żądaniem o jedno z ww. świadczeń lub o ustalenie istnienia lub nieistnienia obowiązku ubezpieczenia, jego zakresu lub wymiaru składki z tego tytułu. Należy stąd wnioskować, że pracownik, który jest adresatem pokontrolnej decyzji organu rentowego w przedmiocie ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne (a więc wydanej z urzędu) nie jest ubezpieczonym w rozumieniu art. 476 § 5 pkt 2 k.p.c. Konkluzję tę potwierdza stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu wyroku z 2 października 2008 r.⁴², zgodne z którym ubezpieczonym w rozumieniu przytoczonego przepisu jest ten, kto występował o wydanie decyzji, a więc swoim wnioskiem spowodował wydanie decyzji organu rentowego.

Pojęcie „innej osoby, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja” nie zostało zdefiniowane w przepisach kodeksu postępowania cywilnego. Z określenia tego podmiotu, użytego w art. 477¹¹ k.p.c. wynika, że chodzi o osobę, na której sferę prawną zaskarżona decyzja oddziałuje bezpośrednio, przy czym jest to podmiot inny od ubezpieczonego oraz od zainteresowanego.

Zarówno w literaturze⁴³, jak i w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uzasadnienie wyroku I UK 79/08) przyjmuje się, że osoba ta w postępowaniu przed organem rentowym występuje jako strona i jest ona adresatem

decyzji wydanej przez ten organ. W odróżnieniu od zainteresowanego jest nią osoba, w stosunku do której decyzja organu rentowego wywołuje bezpośrednie skutki prawne. Osoba ta nie jest jednak inicjatorem postępowania przed tym organem, który wydaje względem niej decyzję, działając bez jej wniosku (z urzędu, w wyniku kontroli uprawnień).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku I UK 79/09, ubezpieczonego (wnioskodawcę, czyli osobę ubiegającą się o świadczenie lub ustalenie) oraz „inną osobę, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja” łączy to, że podmioty te są z reguły wymienione w decyzji jako strony postępowania przed organem ubezpieczeń społecznych⁴⁴. Podmioty te należy wyraźnie odróżnić od zainteresowanego. O ile w pierwszym przypadku mamy do czynienia z osobami, które są adresatami decyzji organu rentowego (których praw i obowiązków decyzja dotyczy), o tyle zainteresowanym jest ten, czyje prawa lub obowiązki zależą od rozstrzygnięcia sprawy. Zainteresowany nie jest więc adresatem decyzji organu rentowego, ale od rozstrzygnięcia sprawy (wyznaczonego zakresem decyzji) zależą jego prawa lub obowiązki. Sąd Najwyższy w judykacie tym wyjaśnił dodatkowo, że w postępowaniu sądowym z odwołania od decyzji organu rentowego ubezpieczony i „inna osoba, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja” są stronami z mocy prawa i nie jest potrzebna żadna szczególna czynność sądu w tym zakresie, a zwłaszcza wezwanie ich do udziału w sprawie.

W związku z powyższym, już samo to, że pracownik jest adresatem pokontrolnej decyzji organu rentowego w przedmiocie ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne daje podstawę do rozważenia, czy nie należy go uznać za „inną osobę, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja” w rozumieniu art. 477¹¹ § 1 k.p.c., a nie jako zainteresowanego w rozumieniu tego przepisu, choć tak zakwalifikował taką osobę

⁴² Wyrok SN z 2 października 2008 r. (I UK 79/08), OSNP z 2010 r., nr 7–8, poz. 99.

⁴³ Por.: M. Klimas, *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013, s. 150 i n.; M. Cholewa-Klimek, *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2006, s. 107 i n. oraz powołana tam dalsza literatura.

⁴⁴ Por. także uzasadnienie wyroku SN z 15 lipca 1999 r., II UKN 52/99, OSNAPiUS z 2000 r., nr 22, poz. 826.

Sąd Najwyższy w postanowieniu II UZ 12/09, które zainicjowało rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego w kwestii przedstawionej do rozpoznania składowi powiększonemu i choć mianem zainteresowanego określa go ustawa systemowa (por. przytaczany art. 38 ust. 1). To, że taką osobę należy uznać za zainteresowanego w rozumieniu art. 477¹¹ § 1 k.p.c. przyjęto także w postanowieniu Sądu Najwyższego II UZ 21/09 (przytoczonym przez skład Sądu Najwyższego zadający pytanie prawne) oraz w wyroku Sądu Najwyższego z 6 stycznia 2009 r.⁴⁵ W tym kontekście wart odnotowania jest również wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2000 r.⁴⁶, w którym Sąd przyjmując, że zainteresowanym jest osoba, która w postępowaniu rentowym nie występowała w charakterze strony i wobec której nie została wydana decyzja w sprawie z odwołania pracodawcy od decyzji ustalającej składki za zainteresowanych, uznał pracowników niewymienionych w decyzji o ustaleniu składki na ubezpieczenie społeczne (dotyczyło to decyzji o wymierzeniu tych składek) za zainteresowanych w rozumieniu art. 477¹¹ § 1 k.p.c.

Za tym, że pracownik – adresat pokontrolnej decyzji organu rentowego w przedmiocie ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne jest „inną osobą, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja” w rozumieniu art. 477¹¹ § 1 k.p.c. przemawia także rozstrzygnięcie i uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z 15 lipca 2011 r.⁴⁷ W uzasadnieniu tego judykatu przyjęto że zleceńbiorca jako adresat decyzji organu rentowego o ustaleniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne jest „inną osobą, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja” w rozumieniu art. 477¹¹

§ 1 k.p.c. W tezie tego postanowienia wyjaśniono zaś, że w przypadku sporu sądowego o wymiar i pobór składek między płatnikiem składek i osobą, na rzecz której nie odprowadził należnych składek (będącymi adresatami decyzji) i organem rentowym, po stronie „powodowej” występuje współuczestnictwo materialne. W takim wypadku przedmiot sporu stanowią prawa i obowiązki wspólne obu tym podmiotom, związane z podstawą wymiaru składek (art. 72 § 1 pkt 1 k.p.c.). Takie stanowisko Sądu Najwyższego koresponduje z okolicznością, że od podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zależy nie tylko wysokość składki w części finansowanej przez płatnika, ale także wysokość składki w części finansowanej przez ubezpieczonego, co w konsekwencji przekłada się na wysokość netto otrzymywanego przez niego wynagrodzenia.

Warto także podkreślić, że przyjęcie, iż pracownik jest „inną osobą, której praw i obowiązków dotyczy zaskarżona decyzja” a nie zainteresowanym w rozumieniu art. 477¹¹ § 1 k.p.c. oraz, że między nim a płatnikiem zachodzi współuczestnictwo materialne implikuje także, że trudne do zaakceptowania byłoby uznanie, że jego sytuacja w procesie jest podobna do sytuacji interwenienta ubocznego (art. 76 k.p.c.). Wniosek ten potwierdza okoliczność, że zarówno w literaturze jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądy o przyrównaniu do sytuacji interwenienta ubocznego odnoszą się jedynie do zainteresowanego.⁴⁸

To, że w przypadku sporu sądowego, pomiędzy płatnikiem i każdym z poszczególnych pracowników, których dotyczą indywidualne decyzje o ustaleniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne (wydane w formie zbiorczej) zachodzi w współuczestnictwo materialne (art. 72 § 1 pkt 1 k.p.c.) w żaden sposób nie determinuje także rodzaju współuczestnictwa procesowego pomiędzy poszczególnymi

⁴⁵ Wyrok SN z 6 stycznia 2009 r. (I UK 157/08), OSNP z 2010 r., nr 13–14, poz. 172; OSP z 2011 r., z. 5, poz. 51 z glosą M. Cholewy-Klimek.

⁴⁶ Wyrok SN z 8 grudnia 2000 r. (II UKN 128/00), OSNP z 2002 r., nr 15, poz. 368; OSP z 2003 r., z. 3, poz. 30 z glosą M. Cholewy-Klimek.

⁴⁷ Postanowienie SN z 15 lipca 2011 r. (I UZ 15/11), LEX Nr 1413498.

⁴⁸ Por.: M. Klimas, *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013, s. 153 i n. oraz uzasadnienie postanowienia SN II UZ 12/09 i uzasadnienie postanowienia SN z 20 października 2009 r. (III UZ 9/09), LEX Nr 560878.

pracownikami. Jeżeli odnoszące się do nich decyzje zostały wydane w zbieżnych stanach faktycznych i w oparciu o te same przepisy prawne, to są oni współuczestnikami formalnymi. Ich prawa i obowiązki wynikające z wydanej decyzji nie są bowiem obowiązkami wspólnymi, ale prawami i obowiązkami opartymi na jednakowej podstawie faktycznej i prawnej (art. 72 § 1 pkt 2 k.p.c.). Jedynie dla porządku warto przy tym zaznaczyć, że spór o podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne pomiędzy płatnikiem i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych może dotyczyć za ten sam okres rozliczeniowy kilku takich pracowników, w odniesieniu do których stany faktyczne się różnią, a co za tym idzie w odniesieniu do których będą miały zastosowanie różne przepisy prawne.

To wszystko przekłada się na potrzebę rozważenia, że nawet w sprawie, w której odwołanie dotyczy jednej zbiorczej decyzji w przedmiocie ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odnoszącej się do kilku pracowników płatnika, wartość przedmiotu sporu (zaskarżenia) powinno się ustalać odrębnie względem każdego pracownika. Tym bardziej zasada ta powinna mieć zastosowanie w przypadku wydania kilku „pojedynczych” decyzji tego rodzaju i połączenia spraw zainicjowanych odwołaniami od nich do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia na podstawie art. 219 k.p.c. Stanowisko, że w takim

przypadku wartość przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną należy określać oddzielnie względem każdego ubezpieczonego dominuje w orzecznictwie Sądu Najwyższego⁴⁹. Uzasadniając to stanowisko w postanowieniu II UZ 59/13 Sąd Najwyższy zaznaczył, że przedmiotowe ograniczenie dopuszczalności wnoszenia skarg kasacyjnych ze względu na kodeksowe wskazanie minimalnej wartości przedmiotu kasacyjnego zaskarżenia (art. 398² § 1 k.p.c., który przewiduje, że skarga kasacyjna jest niedopuszczalna w sprawach o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu zaskarżenia jest niższa niż dziesięć tysięcy złotych, jeżeli przedmiotem sprawy nie jest objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego, przyznanie lub wstrzymanie emerytury lub renty), nie narusza art. 6 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności ani konstytucyjnego prawa do sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), ponieważ takie prawa w rozpoznanej sprawie zostały wystarczająco zagwarantowane i zachowane w dwuinstancyjnym toku sądowych instancji.

⁴⁹ Poza wymienionymi już orzeczeniami zostało ono zawarte przykładowo w wyroku z 29 czerwca 2012 r. (II UK 290/11), OSNP z 2013 r., nr 13–14, poz. 161 oraz w postanowieniach: z 7 kwietnia 2010 r. (I UZ 12/10), niepubl.; z 7 listopada 2013 r. (II UZ 59/13), LEX Nr 1391553; z 29 stycznia 2014 r. (II UZ 66/13), niepubl.

