



Sąd Najwyższy
Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych

3/2015

BIULETYN
SĄDU NAJWYŻSZEGO
Izba Pracy Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych

REDAKCJA
Eliza Maniewska

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

SEKRETARZ REDAKCJI
Hanna Elba
tel. 22 530 83 28

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

Spis treści

I. UCHWAŁY

Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę – umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (IIIPZP 2/15).....	5
Przejście sędziego w stan spoczynku – wykładnia art. 69 § 1a w związku z art. 69 § 3 p.u.s.p (III PZP 3/15)	5
Rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 55 § 11 k.p. a prawo do odprawy z art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach (III PZP 4/15)...	6
Zawieszenie prawa do emerytury (III UZP 3/15).....	6
Umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym – uznanie okresów zatrudnienia – związanie zaświadczeniami wydanymi przez instytucję innego państwa (III UZP 6/15).....	7
Zasady zaliczania zasadniczej służby wojskowej do okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (III UZP 4/15).....	8
Umowa o zarządzanie w ramach działalności gospodarczej (III UZP 2/15).....	8
Koordynacja – Delegowanie – Kryterium obrotu 25 % (III UZP 5/15).....	9

II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Procedura grupowych wypowiedzeń zmieniających (III PZP 1/15).....	10
Rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 55 § 11 k.p. a prawo do odprawy z art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach (III PZP 4/15)..	16
Umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym – uznawanie okresów zatrudnienia – związanie zaświadczeniami wydanymi przez instytucje innego państwa (III UZP 6/15).....	22
Emerytury pomostowe – praca w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze – praca rybka morskiego (III UZP 7/15).....	28
Koszty postępowania – postanowienie Prezesa UOKiK – zażalenie na postanowienie (III SZP 3/15).....	36

III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA

Sprawy z zakresu zabezpieczenia społecznego (dr hab. D.E. Lach)	
Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.....	42
Wyroki Trybunału Konstytucyjnego.....	44
Sprawy z zakresu prawa pracy (dr Michał Raczkowski)	
Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.....	48
Sprawy z zakresu konkurencji	
Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.....	51

IV. OPRACOWANIA I ANALIZY

prof. dr hab. Inetta Jędrasik - Jankowska	
Kwestia zasad zaliczania zasadniczej służby wojskowej do okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Analiza do sprawy III UZP 4/15).....	53
dr Jacek Skoczyński	

Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę – Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (Notatka do sprawy III PZP 2/15).....	59
dr Eliza Maniewska	
Przejście sędziego w stan spoczynku; wykładnia art. 69 § 1 w związku z art. 69 § 1a w związku z art. 69 § 3 p.u.s.p. (Notatka do sprawy III PZP 3/15).....	65
dr Michał Raczkowski	
Umowa o zarządzanie w ramach działalności gospodarczej (Notatka do sprawy III UZP 2/15).....	76
dr hab. Daniel Lach	
Ubezpieczenie społeczne rolników a prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej – niezłożenie w terminie zaświadczenia organu podatkowego a ustanie ubezpieczenia społecznego rolników (Analiza do postanowienia Sądu Najwyższego I UK 176/14).....	85

I. UCHWAŁY

Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę – umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Uchwała Sądu Najwyższego z 6 maja 2015 r. (III PZP 2/15)

Artykuł 23¹ § 1 k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.), zawartej z poprzednim pracodawcą.

B. Cudowski, D. Miąsik, K. Staryk

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. postanowieniem z 31 października 2014 r. (VI Pa 239/14):

„Czy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa (art. 23¹ k.p.) stroną w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.), która została zawarta z poprzednim pracodawcą?”

Przejście sędziego w stan spoczynku – wykładnia art. 69 § 1a w związku z art. 69 § 3 p.u.s.p.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 7 maja 2015 r. (III PZP 3/15)

Odmówiono podjęcia uchwały.

J. Strusińska – Żukowska, Z. Hajn, R. Kuczyński

Sąd Najwyższy wydał postanowienie po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy w L. postanowieniem z 19 grudnia 2014 r. (II Ca 768/14):

„Czy sędzia (kobieta urodzona do dnia 30 września 1973 r. lub mężczyzna urodzony do dnia 30 września 1953 r.), który przed upływem 6 miesięcy od ukończenia wieku określonego w art. 69 § 1a ustawy z 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (w brzmieniu nadanym art. 7 ustawy z 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw Dz. U. z 2012 r., poz. 637) nie oświadczył Ministrowi Sprawiedliwości woli dalszego zajmowania stanowiska i nie przedstawił zaświadczenia stwierdzającego, że jest zdolny, ze względu na stan zdrowia, do pełnienia obowiązków sędziego, przechodzi z mocy prawa – na podstawie art. 69 § 1 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych – w stan spoczynku z dniem osiągnięcia wieku określonego w art. 69 § 1a tej ustawy, czy też powinnośc złożenia

stosownego oświadczenia i zaświadczenia o stanie zdrowia dotyczy jedynie sytuacji, w której sędzia ma zamiar nadal zajmować stanowisko po ukończeniu 67 lat życia?”

Rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. a prawo do odprawy z art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach

Uchwała Sądu Najwyższego z 2 lipca 2015 r. (III PZP 4/15)

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jedn. tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.), jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy.

J. Iwulski, Z. Hajn, K. Staryk

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. postanowieniem z 6 marca 2015 r. (IV Pa 12/15):

„Czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy uprawnia do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r., poz. 192)?

Zawieszenie prawa do emerytury

Uchwała Sądu Najwyższego z 7 maja 2015 r. (III UZP 3/15)

Przepis art. 103a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jedn. tekst: Dz. U. z 2013 r., poz. 1440 ze zm.) ma zastosowanie do osób, które przed dniem 8 stycznia 2009 r. nabyły prawo do emerytury w obniżonym wieku a następnie w okresie od 8 stycznia 2009 r. do 31 grudnia 2010 r. nabyły (i zrealizowały) prawo do emerytury po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego.

J. Strusińska – Żukowska, R. Kuczyński, J. Kuźniar

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Apelacyjny w Ł. postanowieniem z 25 września 2014 r. (III AUa 2317/13):

„Czy ubezpieczona, która nabyła pod rządem art. 103 ust. 2a ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (w brzmieniu nadanym art. 2 pkt 2 ustawy z 21 stycznia 2000 r. Dz. U. Nr 9, poz. 118) prawo do emerytury na podstawie art. 29 w zw. z art. 46 tejże ustawy, a następnie w okresie od 8 stycznia 2009 r. do 31 grudnia 2010 r. została jej przyznana i naliczona emerytura z art. 24 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227) jest objęta dyspozycją art. 103a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w brzmieniu nadanym ustawą z 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o finansach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2010 r. Nr 257, poz. 1726) znosząc możliwość pobierania emerytury bez uprzedniego rozwiązania stosunku pracy?”

Umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym – uznanie okresów zatrudnienia – związanie zaświadczeniami wydanymi przez instytucję innego państwa

Postanowienie Sądu Najwyższego z 2 lipca 2015 r. (III UZP 6/15)

Odmówiono podjęcia uchwały

J. Iwulski, Z. Hajn, K. Staryk

Sąd Najwyższy wydał postanowienie po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Apelacyjny w B. postanowieniem z 12 lutego 2015 r. (III AUa 1259/14):

1. „Czy w świetle art. 4 ust. 1, art. 9 ust. 1 i art. 17 ust. 1 – Umowy o ubezpieczeniu społecznym między Rządem Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej a Rządem Federacyjnej Ludowej Republiki Jugosławii podpisanej w Warszawie 16 stycznia 1958 r. (Dz. U. z 1959 r. Nr 19, poz. 114 ze zm.) – sąd w postępowaniu z odwołania od decyzji organu rentowego odmawiającej prawa do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach związany jest zaświadczeniem uprawnionej instytucji ubezpieczeniowej Federacji Bośni i Hercegowiny potwierdzającym wykonywanie pracy w szczególnych warunkach?

2. W razie braku związania sądu przedmiotowym zaświadczeniem – czy do oceny charakteru pracy ubezpieczonego wykonywanej na terytorium byłej Jugosławii (następnie Bośni i Hercegowiny) sąd stosuje przepisy prawa miejsca jej wykonywania, czy też oceny takiej dokonuje w odniesieniu do Wykazu A stanowiącego załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. z 1983 r. Nr 8, poz. 43 ze zm.)?”

Zasady zaliczania zasadniczej służby wojskowej do okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r. (III UZP 4/15)

Okres zasadniczej lub okresowej służby wojskowej odbytej w czasie od 29 listopada 1967 r. do 31 grudnia 1974 r. zalicza się do okresu pracy w szczególnych warunkach wymaganego do nabycia prawa do emerytury w niższym wieku emerytalnym (art. 184 w związku z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jedn. tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 1440 ze zm.) także w sytuacji, gdy ubezpieczony bezpośrednio przed powołaniem do służby wojskowej pracował w warunkach szczególnych oraz po zwolnieniu z tej służby podjął w innym zakładzie pracy zatrudnienie niestanowiące pracy w szczególnych warunkach, jeżeli zostały spełnione przesłanki, o których mowa w art. 108 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz.U. Nr 44, poz. 220, w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 1974 r.) oraz w § 2-5, 7 i 8 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 listopada 1968 r. w sprawie szczególnych uprawnień żołnierzy i ich rodzin (Dz.U. Nr 44, poz. 318, w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 1974 r.).

Z. Hajn, J. Iwulski, K. Staryk

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Apelacyjny w K. postanowieniem z 3 grudnia 2014 r. (III AUa 240/14):

„Czy w sprawie o emeryturę z art. 184 w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych okres odbywania służby wojskowej od 25 października 1971 r. do 16 października 1973 r. zalicza się do okresu pracy w warunkach szczególnych na podstawie art. 108 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony PRL (DZ.U. nr 44. poz. 220) w sytuacji, gdy ubezpieczony bezpośrednio przed służbą wojskową pracował w warunkach szczególnych, natomiast po zakończeniu służby w terminie 30 dni podjął w innym zakładzie pracy zatrudnienie nie stanowiące pracy w warunkach szczególnych?”

Umowa o zarządzanie w ramach działalności gospodarczej

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2015 r., III UZP 2/15

Tytułem do podlegania ubezpieczeniom społecznym przez członka zarządu spółki akcyjnej, który zawarł z tą spółką umowę o świadczenie usług w zakresie

zarządzania w ramach prowadzonej przez siebie pozarolniczej działalności gospodarczej, jest umowa o świadczenie usług (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – jedn. tekst: Dz.U. z 2015 r. poz. 121) i nadał uchwale moc zasady prawnej oraz ustalił, że przedstawiona wykładnia wiąże od dnia podjęcia uchwały.

T. Flemming-Kulesza, J. Iwulski, J. Kuźniar, M. Pacuda, R. Spyt, K. Staryk, M. Wrębiakowska-Marzec

Sąd Najwyższy podjął uchwałę po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Najwyższy postanowieniem z 20 stycznia 2015 r. (I UK 207/14):

„Czy tytułem do podlegania ubezpieczeniom społecznym przez członka zarządu spółki akcyjnej, który zawarł z tą spółką umowę o świadczenie usług w zakresie zarządzania (kontrakt menedżerski) w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, jest prowadzeniem tej działalności (art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm.) czy umowa o świadczenie usług (art. 6 ust. 1 pkt 4 tej ustawy)?”

Koordinacja – Delegowanie – Kryterium obrotu 25 %

Postanowienie siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2015 r. (III UZP 5/15)

1. przejmuje sprawę do rozpoznania,
2. odracza posiedzenie.

T. Flemming-Kulesza, Z. Hajn, J. Iwulski, J. Kuźniar, M. Pacuda, R. Spyt, M. Wrębiakowska-Marzec

Sąd Najwyższy wydał postanowienie po rozpoznaniu zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Najwyższy postanowieniem z 24 lutego 2015 r. (II UK 100/14):

„Czy prowadzenie normalnej działalności w Polsce przez pracodawcę, który także deleguje pracowników do pracy w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE. L. 2004.166.1), wymaga oceny wszystkich kryteriów charakteryzujących prowadzenie zazwyczaj znacznej działalności w Polsce, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym, czy też „w najistotniejszym” stopniu zależy od ustalenia co najmniej 25 % proporcji obrotu krajowego w porównaniu do wielkości obrotu uzyskiwanego z kontraktów i pracy delegowanych pracowników do pracy w innych państwach członkowskich UE?”

II. ZAGADNIENIA PRAWNE DO ROZSTRZYGNIĘCIA

Procedura grupowych wypowiedzeń zmieniających (III PZP 1/15)

Sąd Najwyższy postanowieniem z 11 lutego 2015 r.¹ zwrócił się do powiększonego składu z pytaniem prawnym:

"Czy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, mający zamiar wypowiedzenia warunków umowy pracownikom, których liczba odpowiada liczbie pracowników określonej w art. 1 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników² ma obowiązek stosować procedury określone w przedmiotowej ustawie, a w szczególności w przepisach artykułów: 2, 3, 4 i 6 ?"

Przedstawione składowi powiększonemu Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne wynika z wątpliwości powziętych przy rozpoznaniu zagadnienia przedstawionego Sądowi Najwyższemu przez Sąd Okręgowy w Ł. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych o następującej treści: „Czy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, mający zamiar wypowiedzenia warunków umowy pracownikom, których liczba odpowiada liczbie pracowników określonej w art. 1 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników³, ma obowiązek stosować procedury określone w przedmiotowej ustawie, a w szczególności w przepisach artykułów: 2, 3, 4 i 6?”

Zagadnienie to ujawniło się w następującym stanie faktycznym. Powodowie w pozwie skierowanym przeciwko II Miejskiemu Szpitalowi im. L. R. w Ł. wnieśli o uznanie za bezskuteczne wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy.

Sąd Rejonowy dla Ł. oddalił powództwa. Sąd ustalił, że powodowie są pracownikami pozwanego szpitala zatrudnionymi na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany od 2009 r. generuje coraz większe straty. Organ założycielski pozwanego nie potwierdził pokrycia ujemnego wyniku finansowego za 2012 rok, w związku z czym zdecydowano o przekształceniu pozwanego w spółkę prawa handlowego. Alternatywą dla przekształcenia była likwidacja szpitala, co pociągnęłoby za sobą zlikwidowanie ponad 100 miejsc pracy. Przy podejmowaniu decyzji nie zakładano redukcji zatrudnienia z uwagi na konieczność utrzymania kontraktu z NFZ, który wymagał zachowania określonego poziomu zatrudnienia w zakresie usług świadczonych przez szpital w ramach tego kontraktu. Wobec wyczerpania możliwości oszczędności poza sferą wynagrodzeń pracowniczych wszystkim pracownikom pozwanego zaproponowano dobrowolne obniżenie ich wynagrodzeń o 15%. Część pracowników

¹ Postanowienie SN z 11 lutego 2015 r. (I PZP 7/14).

² Ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.).

³ Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.

(około 20%) wyraziła zgodę na obniżenia na rok ich wynagrodzeń, podpisując stosowne porozumienia. Pozostali, w tym powodowie, otrzymali wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Jako przyczynę wypowiedzeń wskazano „konieczność przeprowadzenia restrukturyzacji kosztów osobowych w Szpitalu, podyktowaną trudną sytuacją finansową pracodawcy”. Po upływie okresów wypowiedzenia zaproponowano powodom obniżone wynagrodzenie za pracę przez czas określony do 1 lutego 2015 roku. Pozostałe warunki nie ulegały zmianie. Tylko jedna osoba odmówiła przyjęcia zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków płacy. Pozwany wyczerpał tryb konsultacji indywidualnej wypowiedzeń złożonych powodom będącym członkami zakładowej organizacji związkowej działającej na terenie pozwanego szpitala. Nie zastosowano procedury przewidzianej dla zwolnień grupowych, ponieważ pozwany nie przewidywał takich zwolnień.

Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniach zmieniających doręczonych powodom są rzeczywiste i konkretne i w pełni uzasadniają dokonane wypowiedzenia zmieniające. Uznał, iż pozwany nie miał obowiązku stosować ustawowej procedury przewidzianej dla zwolnień grupowych. W uzasadnieniu wyroku argumentował, że przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zdaniem Sądu Rejonowego nieuprawnionym jest stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym, gdyż głównym celem wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym - jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. Sąd stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy w znaczeniu, w jakim posługuje się nim ustawa dotycząca zwolnień grupowych, nie można utożsamiać z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Sąd Rejonowy podkreślił, że konieczne jest dokonanie oceny czy w danym stanie faktycznym wypowiedzenie zmieniające zmierza, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Według Sądu Rejonowego, w tej sprawie, z uwagi na potrzebę utrzymania niezmiennego poziomu zatrudnienia (konieczność utrzymania kontraktu z NFZ) zamiarem pracodawcy nie było doprowadzenie do ustania (rozwiązania, wygaśnięcia - w rozumieniu dyrektywy) istniejących stosunków pracy. Pracodawca nie miał zatem obowiązku stosowania procedury przewidzianej dla zwolnień grupowych.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia złożyła strona powodowa. Apelujący zarzucił naruszenia prawa materialnego poprzez naruszenie art. 1 ust. 1, art. 2 ust. 1-6, art. 3 ust. 1-4, art. 4 ust. 1-2, art. 5 ust. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 42 k.p. poprzez ich niezastosowanie i

błędne przyjęcie, że w przypadku, gdy pracodawca wręcza wypowiedzenia zmieniające liczbę pracowników określonej w art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. nie jest zobligowany do przeprowadzenia procedury stosowanej przy grupowych zwolnieniach, podczas, gdy prawidłowa wykładnia ww. przepisów prowadzi do wniosku, iż przy wypowiedzeniach zmieniających stosuje się przepisy dotyczące wypowiedzeń definitywnych - w tym również ustawę o zwolnieniach grupowych, a zatem pracodawca wręczający wypowiedzenia zmieniające określonej w art. 1 ww. ustawy liczbie pracowników powinien przeprowadzić procedurę zwolnień grupowych. Nadto zarzucono naruszenie art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji, gdy w przedmiotowej sprawie dokonano pracownikom zmiany warunków pracy i płacy z naruszeniem procedury, oraz naruszenia przepisów postępowania, które miały wpływ na treść orzeczenia, tj. art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c.

Przy rozpoznawaniu apelacji Sąd Okręgowy w Ł. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powziął sformułowane w zagadnieniu prawnym poważne wątpliwości prawne. Stawiając pytanie o konieczność uzależnienia zastosowania procedury zwolnień grupowych wyłącznie od „zamiaru” pracodawcy – to jest czy pracodawca chce doprowadzić „tylko” do modyfikacji stosunku pracy czy też faktycznie zmierza do rozwiązania stosunku, a instytucja wypowiedzenia zmieniającego jest zastosowana tylko dla pozorów, wskazał na dwa możliwe rozwiązania tego zagadnienia. Według pierwszego, przyjętego przez Sąd Rejonowy, pracodawca nie ma obowiązku stosowania procedury zwolnień grupowych przy składaniu wypowiedzeń zmieniających pracownikom. Sąd Okręgowy zauważył, że stanowisko to argumentuje się celem wypowiedzenia zmieniającego – zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia. Ponadto, jako uzasadnienie tego stanowiska powołuje się przepisy dyrektywy Rady Europy 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych⁴, twierdząc, że łączą one obowiązek zachowania procedury zwolnień grupowych ze zdarzeniem w postaci ustania stosunku pracy i tego zdarzenia ma dotyczyć zamiar pracodawcy. Sąd Okręgowy wskazał również, że powyższy pogląd znajduje oparcie w wyroku Sądu Najwyższego z 30 września 2011 r.⁵ Według drugiego stanowiska, za którym opowiada się Sąd Okręgowy, po stronie pracodawcy, który wręcza wypowiedzenia zmieniające grupie pracowników, których liczba odpowiada liczbie wskazanej w art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. istnieje bezwzględny obowiązek zastosowania instytucji przewidzianych w art. 2, 3, 4 i 6 ww. ustawy niezależnie od tego, czy jego zamiarem jest doprowadzenie tylko do modyfikacji warunków pracy i płacy czy też obejście przepisów prawa i doprowadzenie do rozwiązania stosunku pracy. Jako argument za takim rozwiązaniem Sąd Okręgowy wskazał na naturę wypowiedzenia

⁴ Dyrektywa Rady nr 98/59/WE w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. Urz. WE L 225 z 12.08.1998 r., ss. 16 i n.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, ss. 327 i n.; sprostowanie: Dz. Urz. UE L 59 z 27.02.2007 r., s. 84 – dalej dyrektywa).

⁵ Wyrok SN z 30 września 2011 r. (III PK 14/11), OSNP 2012 nr 21-22, poz. 256.

zmieniającego, w którą wpisana jest możliwość przekształcenia wypowiedzenia zmieniającego w wypowiedzenie definitywne. Ponadto wskazał na ochronny dla pracowników cel ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zauważył, że stanowisko to znalazło potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z 17 maja 2007 r.⁶

Zdaniem składu orzekającego potrzeba rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego przez skład powiększony Sądu Najwyższego wynika z następujących okoliczności.

Wstępnie należy zauważyć, że sformułowane przez Sąd Okręgowy zagadnienie prawne odnosi się w istocie do tego, czy wypowiedzenie zmieniające mieści się w pojęciu „zwolnienia” zawartego w art. 1 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁷. Rozstrzygnięcie tego problemu decyduje w konsekwencji o obowiązku pracodawcy stosowania trybu zwolnienia grupowego przewidzianego w ustawie. Można zatem uznać, że w obu powyższych przypadkach problem jest w istocie tożsamy.

Przedstawiony problem prawny ma również związek z prawem unijnym, tj. z postanowieniami dyrektywy Rady nr 98/59/WE⁸. Ustawa o zwolnieniach grupowych wdraża bowiem w prawie polskim postanowienia tej dyrektywy. W art. 1 ust. 1 lit. a dyrektywy 98/59 zostały zamieszczone dwie definicje zwolnienia grupowego. Państwa członkowskie mogą dokonać wyboru, którą definicję przyjmą w prawie krajowym. W rozumieniu dyrektywy 98/59 „zwolnienia grupowe” oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w razie gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi:

i) bądź, w okresie trzydziestu dni:

- co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników,
- co najmniej 10% liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników,
- co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;

ii) bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach.

Do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

W art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych została przyjęta pierwsza z podanych w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 możliwości definiowania zwolnienia

⁶ Wyrok SN z 17 maja 2007 r. (III BP 5/07), OSNP 2008 nr 13-14, poz. 188 (glosa aprobująca Ł. Pisarczyk, OSP 2009/3/28, glosa krytyczna, W. Cajsels, Monitor Prawniczy 2009/17/961-968).

⁷ Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm. – dalej ustawa o zwolnieniach grupowych.

⁸ Dalej powoływanej jako dyrektywa.

grupowego. Przepis art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowi: „Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników - zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

Zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Rozstrzygnięcie zagadnienia, czy liczba zwolnień, która została określona w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, obejmuje wypowiedzenia zmieniające niezależnie od tego, czy pracownik przyjął czy odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków pracy, obejmuje wypowiedzenia zmieniające, gdy pracownik odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków pracy, albo nie obejmuje w ogóle wypowiedzeń zmieniających, zależy więc przede wszystkim od wykładni pojęcia „zwolnienie” w dyrektywie.

W związku z powyższym konieczne jest wstępne rozstrzygnięcie, czy w świetle dotychczasowego orzecznictwa TSUE pojęcie zwolnienia w dyrektywie jest na tyle jasne, że nie zachodzi potrzeba występowania z pytaniem prawnym do Trybunału. W przeciwnym przypadku należałoby odmówić udzielenia odpowiedzi. W tej sytuacji sądem właściwym do zadania pytania Trybunałowi byłby Sąd Okręgowy w Ł.

Natomiast w razie przyjęcia, że nie jest konieczne zwracanie się do Trybunału pierwszoplanowym problemem staje się odniesienie do dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego w tej kwestii.

Powoływana w uzasadnieniu postanowienia Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. o przedstawieniu zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu rozbieżność w wykładni prawa polskiego, która wystąpiła w orzecznictwie Sądu Najwyższego, gdy chodzi o wliczanie do liczby zwolnień, od których zależy kwalifikowanie zwolnienia jako grupowego, dokonywanych przez pracodawcę wypowiedzeń zmieniających, jest następstwem przyjęcia odmiennej wykładni pojęcia „zwolnienie” w dyrektywie.

Sąd Najwyższy w wyroku z 17 maja 2007 r.⁹ orzekł, że pracodawca ma obowiązek przestrzegania trybu postępowania ustanowionego w przepisach art. 2 - 4 ustawy o zwolnieniach grupowych nie tylko w razie dokonywania wypowiedzeń

⁹ Wyrok SN z 17 maja 2007 r. (III BP 5/07).

definitywnych, ale także w razie wypowiedzeń zmieniających. Wynika to z art. 42 § 1 k.p., zgodnie z którym przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Za tym poglądem przemawia także obowiązek sądów stosowania wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem unijnym. W art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 jest mowa o „innych formach wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy”. Złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego powoduje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przyjmie propozycji. Bez wątplenia to rozwiązanie stosunku pracy następuje nie z inicjatywy pracownika, lecz pracodawcy, gdyż to on złożył oświadczenie woli, którego celem głównym na ogół jest co prawda zmiana treści stosunku pracy, ale zawsze może ono prowadzić do ustania stosunku pracy.

Odmienne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 30 września 2011 r.¹⁰ uznając, że ustawa o zwolnieniach grupowych nie ma zastosowania do dokonywanych przez pracodawcę wypowiedzeń zmieniających. W uzasadnieniu tego stanowiska Sąd Najwyższy stwierdził m. in.: „Z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy „koniecznością”. Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1 - 3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy. Rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, jakim operują nim unormowania ustawy o zwolnieniach grupowych, nie można utożsamiać z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia warunków przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika”.

Sąd Najwyższy w wyroku z 30 września 2011 r.¹¹ nie rozpatrywał zagadnienia wykładni pojęcia „zwolnienie” w dyrektywie 98/59 i obejmowania lub nieobjęwania przez to pojęcie wypowiedzeń zmieniających. Jedynie z całości uzasadnienia tego wyroku, a zwłaszcza z krytyki stanowiska wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z 17 maja 2007 r.¹² można wnioskować, że art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wykładany w ten sposób, iż wypowiedzenia zmieniające nie są wliczane

¹⁰ Wyrok SN z 30 września 2011 r. (III PK 14/11).

¹¹ Wyrok SN z 30 września 2011 r. (III PK 14/11).

¹² Wyrok SN z 17 maja 2007 r. (III BP 5/07).

do liczby zwolnień, od których zależy zakwalifikowanie zwolnienia jako grupowego, jest zgodna z wykładnią pojęcia „zwolnienie” w dyrektywie 98/59.

Należy w tym miejscu także zauważyć, że w omawianej kwestii wyrażano również sprzeczne poglądy w literaturze prawa pracy¹³.

Identyczny problem był rozstrzygany przez Niemiecki Federalny Sąd Pracy (*Bundesarbeitsgericht*).

Wniosek, że do liczby zwolnień należy wliczać wszystkie wypowiedzenia zmieniające, niezależnie od ich skutku, Sąd ten wywiódł z wyroku Trybunału z 27 stycznia 2005 r.¹⁴. Są one „zwolnieniami” niezależnie od tego, czy pracownik przyjął, czy odrzucił, złożoną mu w powiązaniu z wypowiedzeniem propozycję zmiany warunków zatrudnienia.

Zdaniem składu orzekającego w sprawie występuje niewątpliwie złożony i istotny problem prawny. Z uwagi na występującą rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazane byłoby więc jego jak najszybsze rozstrzygnięcie przez skład powiększony. Wydaje się, że mając na uwadze dotychczasowe orzecznictwo Trybunału oraz Sądu Najwyższego, jak i poglądów doktryny prawa pracy więcej argumentów przemawia za tym, by wypowiedzenia zmieniające były kwalifikowane jako zwolnienia w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych, a więc były również objęte trybem tej ustawy niezależnie, czy doszło do rozwiązania stosunku pracy.

Rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. a prawo do odprawy z art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach (III PZP 4/15)

Sąd Okręgowy w T. postanowieniem z 6 marca 2015 r.¹⁵ zwrócił się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„Czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy uprawnia do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników¹⁶?”

Sąd Okręgowy uzasadniając przedstawienie zagadnienia prawnego sformułowanego w sentencji pytania wskazał, że przepis art. 55 § 1¹ k.p. uprawnia pracownika do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w

¹³ Zob. E. Maniewska: *Procedura grupowych wypowiedzeń zmieniających*, maszynopis, s. 2 i nast.

¹⁴ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 27 stycznia 2005 r. w sprawie C-188/03, Irmtraud Junk, (w wyroku z 20 lutego 2014 r., sygn. akt 2 AZR 346/12 (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2014, nr 19, ss. 1069 i n.; wyrok dostępny jest również na stronach internetowych Bundesarbeitsgericht: <http://www.bundesarbeitsgericht.de>).

¹⁵ Postanowienie Sądu Okręgowego w T. z 6 marca 2015 r. (IV PA 12/15).

¹⁶ Ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jedn. tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 192; zwaną dalej ustawą o zwolnieniach grupowych).

takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. W orzecznictwie słusznie nie budzi wątpliwości, iż niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie podlega kwalifikacji jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy (art. 94 pkt 5 k.p.), wywodzących się z istoty stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) i jako takie stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p.¹⁷. W niniejszej sprawie zarzucane pozwanemu tak określone naruszenie podstawowych obowiązków nie było kwestionowane i stanowiło bezsporne podłoże dla sądów orzekających dla określenia konsekwencji prawnych i uprawnień powódki.

Konsekwencji tych upatrywać należało natomiast nie tylko bezpośrednio w treści art. 55 § 1¹ k.p. przyznającej pracownikowi prawo do wskazanej w nim odprawy, ale również w treści art. 55 § 3 k.p. stanowiącym, iż rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. *Ratio legis* tej regulacji to ochrona pracownika przed niekorzystnymi skutkami, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracownika. Fikcja prawna ustanowiona w art. 55 § 3 k.p. ma przy tym wymiar uniwersalny i odnosi się nie tylko do ustawodawstwa pracy, ale do całego systemu prawa. Wniosek taki wynika nie tylko z literalnej wykładni tej normy, ale i argumentu *lege non distinguente* użytego do zwrotu "przepisy prawa". W praktyce ma więc ona na przykład zastosowanie do regulacji administracyjnoprawnych dotyczących zatrudnienia i rynku pracy.¹⁸

W powyższym katalogu mieszczą się również niewątpliwie przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych.

Poddając powyższy akt prawny krótkiej charakterystyce w kontekście zagadnienia prawnego będącego przedmiotem pytania prawnego, Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności wskazał, iż jej przepisy - w przeciwieństwie do poprzednio obowiązującej ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy¹⁹ - wprowadziły istotne zmiany w definicji pojęć zwolnień grupowych i indywidualnych, w kierunku rezygnacji ze ścisłego określenia podstaw decyzji pracodawcy, kwalifikowanych jako niedotyczące pracowników (zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także zmianami mającymi na celu poprawę warunków pracy bądź warunków środowiska naturalnego - art. 1 ust. 1 ustawy). Aktualnie kryterium kwalifikacyjnym zwolnień grupowych i indywidualnych przestało być zmniejszenie zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po

¹⁷ Por. przykładowo wyrok SN z 5 lipca 2005 r. (I PK 276/04), Wokanda 2006 nr 2, poz. 23; wyrok SN z 4 kwietnia 2000 r. (I PKN 516/99), OSNP 2001 nr 16, poz. 516.

¹⁸ K.W. Baran (red.) Kodeks pracy. Komentarz. WKP 2012, LEX/el; por. też wyrok WSA w Krakowie z 30 lipca 2008 r., III SA/Kr 407/08; LEX nr 505869.

¹⁹ Ustawa z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jedn. tekst: Dz. U. z 2002 r., Nr 112, poz. 980 ze zm.).

stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono - wzorem postanowień dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich 10 odnoszących się do zwolnień grupowych²⁰ - ogólnym zwrotem "przyczyn nie dotyczących pracownika", przy czym w art. 10 ust. 1 ustawy została ona częściowo zawężona dookreśleniem, iż przyczyny nie dotyczące pracownika muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Niezależnie od powyższego, nie sposób pominąć, iż aktualna formuła kwalifikująca zwolnienia jako dokonane na podstawie powyższej ustawy jest zatem znacznie szersza od wymienionych w unormowaniach uchylonego aktu przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych i technologicznych. Powyższe może natomiast prowadzić do nadmiernego jej rozszerzenia, wykraczającego poza istotę i przeznaczenie ustawy, a do czego zdaniem Sądu pytającego zmierza żądanie powódki na tle niniejszej sprawy.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych pracownikowi, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn, o których mowa w art. 1, przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość jest uzależniona od stażu pracy u danego pracodawcy (ust. 2). Powyższy przepis, zgodnie z odesłaniem powołanego art. 10 ust. 1 ustawy, znajduje odpowiednie zastosowanie także przy tzw. zwolnieniach indywidualnych, tj. w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Z powyższego wynika zatem, iż prawo do odprawy pieniężnej przysługuje nawet w przypadku gdy do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (bądź na mocy porozumienia stron) dochodzi tylko z jednym pracownikiem, jeżeli jego podstawą były przyczyny nie dotyczące tego pracownika i jednocześnie stanowiły one wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Najwyższy w dotychczasowym, bogatym orzecznictwie przeprowadzał rozważania relacji tych uprawnień w kontekście „klasycznego” rozwiązania umowy o pracę w warunkach naruszających art. 45 k.p., w tym prawidłowego określenia przyczyn wypowiedzenia i ich znaczenia dla uprawnień wynikających z art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, wykładni „przyczyn nie dotyczących pracownika” i sytuacji ich zbiegu z przyczynami dotyczącymi pracownika bądź leżącym poza stronami stosunku pracy, jak i zagadnienia właściwego doboru pracowników do zwolnień²¹.

²⁰ Por. przypis 4.

²¹ Por. przykładowo wyrok z 25 stycznia 2013 r. (I PK 172/12), OSNAPiUS 2014 nr 4, poz. 52; wyrok z 21 września 2012 r. (II PK 53/12), Legalis nr 550519; wyrok z 25 stycznia 2012 r. (II PK 102/11), LEX nr 1230269.

Istotniejszymi na gruncie niniejszej sprawy są jednakże rozważania Sądu Najwyższego przeprowadzone w kontekście relacji rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 23¹ § 4 k.p. Przepis ten, upoważniający pracownika do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, w przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, wprowadza tożsamą konstrukcyjnie fikcję prawną stanowiąc, iż rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Oceniając uprawnienia takiego pracownika, tj. pracownika który rozwiązał stosunek pracy w w/w trybie, do prawa do odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ust 1 ustawy o zwolnieniach grupowych Sąd Najwyższy zasadniczo uprawnienia tego nie wykluczył, zwracając jednakże uwagę, iż nie ma ono charakteru bezwzględnie. Wyznacznikiem w tym zakresie jest przede wszystkim uchwała składu 7 sędziów z 18 czerwca 2009 r.²², w której Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 k.p. nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy, oceniając konsekwencje płynące z zastosowanej w art. 23¹ § 4 k.p. fikcji prawnej wywiódł, iż "wyposażenie" pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. skutkami, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, nie może, samo przez się, stanowić podstawy do przyznania mu odprawy określonej w art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych". Z zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy określonego w art. 23¹ § 4 k.p. wynika tylko tyle, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę i że powodem tego rozwiązania było przejście zakładu pracy. To ustalenie nie stwarza podstawy do przyznania pracownikowi odprawy, bo to pracownik korzystał z powodu przejścia zakładu pracy i może to być powód dotyczący wyłącznie pracownika bez możliwości uznania go za przyczynę dotyczącą pracodawcy (niedotyczącą pracownika w rozumieniu przepisów o zwolnieniach grupowych)." W konsekwencji, w ocenie Sądu Najwyższego, prawo do odprawy, nie wywodząc się w żadnej mierze z istoty tak rozwiązanego stosunku pracy, winno zostać ograniczone do sytuacji „wyjątkowych, w których przejście zakładu pracy pociąga za sobą poważne zmiany na niekorzyść pracownika. W takich sytuacjach pracownik wprawdzie inicjuje rozwiązanie stosunku pracy, lecz korzystając z zapewnionej mu w art. 23 § 4 k.p. możliwości rozwiązania stosunku pracy, czyni to z przyczyn, które leżą po stronie pracodawcy. W takim sensie uprawnienie do odprawy pozostaje w związku z kodeksową instytucją przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, które nie powinno powodować istotnego pogorszenia warunków pracy". Powyższe stanowisko zostało utrzymane w dalszej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego.²³

²² Uchwała składu 7 sędziów SN z 18 czerwca 2009 r. (III PZP 1/09), OSNAPiUS 2011 nr 3-4, poz. 32, str. 90.

²³ Wyrok SN z 23 lutego 2010 r. (II BP 11/09), Legalis nr 486606 czy z 12 kwietnia 2012 r. (I PK 144/11), Legalis nr 537081 jak i znajdowano uprzednie oparcie w wyroku z 2 lutego 2001 r. (I PKN

Na tle złożoności podstaw rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w okolicznościach przejścia zakładu pracy bądź jego części na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ § 4 k.p. regulacja art. 55 § 1¹ k.p. nie generuje takich problemów. Sprawa sprowadza się w istocie do ustalenia czy zaszły wskazane w niej przesłanki, tj. czy przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika było ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych. Tak ujęta przyczyna rozwiązania stosunku pracy, w przypadku jej potwierdzenia, automatycznie zatem wskazuje stronę, której zachowanie legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy, przy czym - zgodnie z odesłaniem z art. 55 § 3 k.p. to ją, tj. pracodawcę uważa się za stronę, z inicjatywy której doszło do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Przekładając powyższe na art. 10 ust 1 w zw. z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, tak określone okoliczności rozwiązania stosunku pracy, wypełniają wprost wymagania powołanych przepisów. Dotyczy to zarówno określonej formy rozwiązania stosunku pracy, którą przez zastosowanie fikcji prawnej, jest wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę, jak i przyczyn rozwiązania stosunku pracy, które - wobec ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków - należy niewątpliwie oceniać jako niedotyczące pracowników. Jako spełnioną należałoby uznać wreszcie dodatkową przesłankę wymienioną w art. 10 ust 1 ustawy nakazującą, aby powyższa przyczyna była wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy, aczkolwiek w tym akurat zakresie nie wykluczona jest sytuacja, w której pracownik rozwiązując stosunek pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. kieruje się również innymi pobudkami, w tym leżącymi po jego stronie (przykładowo zamiar rozwiązania stosunku pracy z uwagi na zmianę miejsca zamieszkania czy pozyskanie korzystniejszej propozycji zatrudnienia, zaś zarzucane pracodawcy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jedynie „ułatwia” mu rozwiązanie stosunku pracy). Z drugiej jednak strony, w sytuacji gdy określone ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę jest bezsporne bądź udowodnione, nieuprawnione jest doszukiwanie się w postawie, czy zamierzeniach pracownika jeszcze innych okoliczności rozwiązania stosunku pracy, co zdaje się podważać cel przyznanych mu w świetle art. 55 k.p. uprawnień.

Rozważenia wymaga prawidłowość prostego przyjęcia, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., po zastosowaniu art. 55 § 3 k.p., automatycznie wyczerpuje wymagania art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nakazując przyznanie pracownikowi odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy, jak upatruje tego powódka w niniejszej sprawie, a który to pogląd znajduje też potwierdzenie w części orzecznictwa sądów niższej instancji²⁴.

W ocenie Sądu pytającego, takie automatyczne przyjęcie jest jednak nieuprawnione w świetle istoty regulacji ustawy o zwolnieniach grupowych,

228/00), OSNAPIUS 2002 nr 20, poz. 489 i z 16 listopada 2000 r. (I PKN 79/00), OSNAPIUS 2002 nr 10, poz. 240.

²⁴ Por. wyroki SR Wrocław Śródmieście we Wrocławiu z 16 października 2013 r., X P 1170/12; z 12 czerwca 2014 r., IV P 950/13 na <http://orzeczenia.ms.gov.pl>

spełniającej funkcję ochronną dla pracowników w konkretnych realiach społeczno-ekonomicznych, a które - mimo ich pominięcia przy określaniu przyczyn rozwiązania stosunków pracy podlegających ochronie w ramach przedmiotowej ustawy - powinny zostać zachowane przy ocenie określonego kontekstu rozwiązania stosunków pracy. Pominięcie powyższe kontekstu prowadziłyby bowiem do przyjęcia, iż każdy pracownik, w stosunku do którego pracodawca zachował się w sposób naruszający podstawowe obowiązki wynikające ze stosunku pracy uzyskuje prawo do odprawy pieniężnej wymienione w art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (oczywiście przy zachowaniu wymagania zatrudnienia przez pracodawcę co najmniej 20 pracowników), a tym samym przepis ten stanowiłby „zdublowanie” uprawnień wynikających z art. 55 § 1¹ k.p. przyznającego już pracownikowi prawo do odprawy właśnie z uwagi na tak określone zachowanie pracodawcy. Oczywiście nie ulega również wątpliwości, iż odszkodowanie przewidziane w art. 55 § 1¹ k.p. ma charakter autonomiczny i może być kumulowane z innymi odszkodowaniami przewidzianymi przepisami prawa pracy, ponieważ wynikają one z różnych tytułów prawnych, jednakże w omawianym przypadku - przy przyjęciu powyższego automatyzmu - takich odrębności zdaniem Sądu Okręgowego nie można się doszukać.

Z drugiej strony, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że ustawa o zwolnieniach grupowych, zarówno odnośnie zwolnień grupowych jak i indywidualnych operuje zwrotem "konieczność rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę". Konieczność ta musi więc istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy. Przesłanka ta nie zostaje natomiast spełniona w sytuacji gdy to pracownik, korzystając z przysługujących mu uprawnień, podejmuje decyzję o zakończeniu stosunku pracy. W tym zakresie jednak, należy odróżnić sytuację, gdy decyzja pracownika niejako uprzedza decyzję pracodawcy, który w określonych okolicznościach faktycznych sam powinien dokonać rozwiązania stosunku pracy i to w warunkach wprost kwalifikowanych w ustawie o zwolnieniach grupowych (pracodawca pozostający w faktycznym stanie upadłości, który nie chcąc ponosić ciężarów finansowych zwolnień grupowych nie wręcza pracownikom oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę), od sytuacji gdy - jak w niniejszym przypadku - do rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracownika dochodzi bez woli, a nawet wbrew interesom pracodawcy. O ile w pierwszym przypadku - analizowanym w wyroku Sądu Najwyższego z 20 listopada 2008 r.²⁵ - kwestia uprawnień do odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nie budzi wątpliwości Sądu pytającego, albowiem poza przesłankami art. 55 § 1¹ k.p. spełnione zostały prawidłowo rozumiane przesłanki ochronne z ustawy o zwolnieniach grupowych, o tyle w drugim przypadku, brakuje podstaw do takiego potwierdzenia. Wymóg „konieczności rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę” nie wydaje się również bronić w kontekście art. 55 § 3 k.p., który wprowadza fikcję prawną w zakresie skutku wskazanej w tym przepisie formy rozwiązania umowy o pracę, zrównując ją z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, nie odnosząc się natomiast do podstaw jej podjęcia.

²⁵ Wyrok SN z 20 listopada 2008 r. (III UK 57/08), Legalis nr 328426.

Umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym – uznawanie okresów zatrudnienia – związanie zaświadczeniami wydanymi przez instytucje innego państwa (III UZP 6/15)

Sąd Apelacyjny w B. postanowieniem z 12 lutego 2015 r.²⁶ zwrócił się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„1. Czy w świetle art. 4 ust.1, art. 9 ust 1 i art. 17 ust. 1 - Umowy o ubezpieczeniu społecznym między Rządem Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej a Rządem Federacyjnej Ludowej Republiki Jugosławii podpisanej w Warszawie 16 stycznia 1958 r.²⁷ - sąd w postępowaniu z odwołania od decyzji organu rentowego odmawiającej prawa do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach związany jest zaświadczeniem uprawnionej instytucji ubezpieczeniowej Federacji Bośni i Hercegowiny potwierdzającym wykonywanie pracy w szczególnych warunkach?

2. W razie braku związania sądu przedmiotowym zaświadczeniem - czy do oceny charakteru pracy ubezpieczonego wykonywanej na terytorium byłej Jugosławii (następnie Bośni i Hercegowiny) sąd stosuje przepisy prawa miejsca jej wykonywania, czy też oceny takiej dokonuje w odniesieniu do Wykazu A stanowiącego załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze²⁸?”

Sąd Apelacyjny zważył, że art. 8. ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych²⁹ stanowi, że przy ustalaniu prawa do emerytury i renty oraz przy obliczaniu ich wysokości uwzględnia się okresy ubezpieczenia za granicą, jeżeli tak stanowią umowy międzynarodowe. Jeżeli zatem istnieje wiążąca umowa międzynarodowa okres ubezpieczenia w innym kraju uwzględnia się oceniając prawo ubezpieczonego do polskiej emerytury. W świetle pkt 5 Załącznika Nr 1 do Porozumienia między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Radą Ministrów Bośni i Hercegowiny o sukcesji prawnej Bośni i Hercegowiny w stosunku do umów zawartych między Rzeczpospolitą Polską a Socjalistyczną Federacyjną Republiką Jugosławii, zawartego w Sarajewie 22 grudnia 2006 r.³⁰ - Bośnia i

²⁶ Postanowienie Sądu Apelacyjnego w B. z 12 lutego 2015 r. (III AUa 1259/14).

²⁷ Umowa o ubezpieczeniu społecznym między Rządem Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej a Rządem Federacyjnej Ludowej Republiki Jugosławii podpisanej w Warszawie 16 stycznia 1958 r. (Dz. U. z 1959r. Nr 19, poz.114 ze zm.).

²⁸ Załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. z 1983 r. Nr 8, poz. 43 z zm.).

²⁹ Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r., poz. 748).

³⁰ Załącznik Nr 1 do Porozumienia między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Radą Ministrów Bośni i Hercegowiny o sukcesji prawnej Bośni i Hercegowiny w stosunku do umów zawartych między Rzeczpospolitą Polską a Socjalistyczną Federacyjną Republiką Jugosławii, zawartego w Sarajewie 22 grudnia 2006 r. (M.P. 2008 r. Nr 52 poz. 462).

Hercegowina jest sukcesorem praw i obowiązków wynikających z Umowy o ubezpieczeniu społecznym między Rządem Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej a Rządem Federacyjnej Ludowej Republiki Jugosławii podpisanej 16 stycznia 1958 r.³¹. Istnieje zatem wiążąca umowa międzynarodowa, która pozwala na zaliczenie okresu ubezpieczenia wnioskodawcy na terenie Bośni i Hercegowiny (byłej Jugosławii). W świetle nielicznego orzecznictwa na tle wspomnianej wyżej Umowy - polski organ rentowy nie jest uprawniony do samodzielnej kwalifikacji okresów zatrudnienia ubezpieczonego w byłej Socjalistycznej Federacyjnej Republice Jugosławii. Skoro art. 8 ustawy o emeryturach i rentach z FUS mówi, że przy ustalaniu prawa do emerytury i renty oraz przy obliczaniu ich wysokości uwzględnia się okresy ubezpieczenia za granicą, to nie chodzi w nim o okresy zatrudnienia za granicą, które mogą być według prawa polskiego kwalifikowane jako okresy ubezpieczenia, lecz o okresy, które zgodnie z prawem Państwa, w którym ubezpieczony w danym okresie przebywał (był zatrudniony) i podlegał ubezpieczeniu, są okresami ubezpieczenia i mogą być na zasadzie art. 8 ustawy o emeryturach i rentach z FUS uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury i renty oraz przy obliczaniu ich wysokości w Polsce. Takiej zaś kwalifikacji mogą dokonać właściwe organy ubezpieczeniowe (lub sądy) państwa, w którym zatrudnienie to miało miejsce³². Treść uzasadnienia Sądu Najwyższego prowadzi do wniosku, iż polskie organy rozstrzygające o prawie do emerytury związane są wskazaniem zaświadczenia Federalnego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Bośni i Hercegowiny w tym przedmiocie. W świetle art. 7 Porozumienia w sprawie wykonania Umowy o ubezpieczeniu społecznym między Rządem Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej a Rządem Federacyjnej Ludowej Republiki Jugosławii sporządzonego w Belgradzie 12 listopada 1961 r.³³ rozstrzygnięcie o inwalidztwie i stopniu tego inwalidztwa, powzięte przez właściwy organ Umawiającej się Strony - na której terytorium przebywa zainteresowana strona, jest wiążące dla właściwego organu drugiej Umawiającej się Strony, ale nie jest wiążące orzeczenie w zakresie daty powstania inwalidztwa, gdyż przepisy porozumienia o tym nie stanowią³⁴.

Z punktu widzenia niniejszej sprawy istotnym jest jednak to, czy polskie organy (ZUS i Sądy) związane są zaświadczeniem organu Bośni i Hercegowiny z dnia 5 grudnia 2013 r. wskazującym na pracę wnioskodawcy w szczególnych warunkach. Sąd Apelacyjny wskazał, że - jak się zdaje - Sąd Okręgowy czuł się związany tym zaświadczeniem, bo choć tego wprost nie stwierdził, to w istocie przyjął okres pracy w szczególnych warunkach wnioskodawcy tylko w oparciu o to zaświadczenie, którego treść jest dość lakoniczna (nie odwołuje się nawet do żadnych przepisów prawa), nie przeprowadzając żadnych innych dowodów w tym zakresie, mimo kwestionowania przez organ rentowy tego, iż wnioskodawca

³¹ Umowy o ubezpieczeniu społecznym między Rządem Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej a Rządem Federacyjnej Ludowej Republiki Jugosławii podpisanej 16 stycznia 1958 r. (Dz. U. z 1959 r. Nr 19, poz.114 ze zm.).

³² Tak w wyroku SN z 5 października 2006 r. (I UK 99/06), OSNP 2007 nr 23-24, poz. 356.

³³ Umowa o ubezpieczeniu społecznym między Rządem Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej a Rządem Federacyjnej Ludowej Republiki Jugosławii sporządzonego w Belgradzie 12 listopada 1961 r. (Dziennik Urzędowy Komitetu Pracy i Płac z 1962 r. Nr 1 poz. 1).

³⁴ Por. wyrok SA w Warszawie z 29 listopada 2010 r. (III AU a 797/10) Lex 1094415.

wykazał pracę w szczególnych warunkach. Zaświadczenie to w zasadzie jednym zdaniem potwierdza równie lakoniczne zaświadczenie wystawione w dniu 8 listopada 2011 r. przez Hutę w Z. spółkę z o.o. (następcę pracodawcy), gdzie wymieniono stanowiska pracy wnioskodawcy i okresy jego pracy na tych stanowiskach. Nie sposób nie zauważyć, iż gdyby polski obywatel przedłożył takie lakoniczne dokumenty występując do polskiego organu rentowego ubiegając się o emeryturę, niewątpliwie nie uzyskałby tego świadczenia. W tym kontekście, przyjęty przez Sąd Okręgowy pogląd może budzić wątpliwości. Przede wszystkim, zdaniem Sądu Apelacyjnego, należy odróżnić pojęcie okresu ubezpieczenia (art. 8 ustawy) od okresu zatrudnienia w szczególnych warunkach, o którym mowa w art. 184 ustawy i dalszych przepisach dotyczących emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach. O ile zatem uprawnione może być przyjęcie mocy wiążącej zaświadczeń organów jednej strony analizowanej Umowy międzynarodowej co do samej kwalifikacji danego okresu zatrudnienia jako okresu ubezpieczenia, o tyle wykładnia tej Umowy nie prowadzi już do oczywistych wniosków w odniesieniu do związania zaświadczeniem w zakresie wskazania pracy w szczególnych warunkach. Stosownie do art. 9 ust. 1 Umowy organ ubezpieczenia rentowego każdej Umawiającej się Strony ustala według własnych przepisów prawnych i z uwzględnieniem postanowień artykułu 4, czy osoba spełnia warunki do uzyskania prawa do świadczeń. Przepis ten nakazuje zatem stosować do spełniania przesłanek do emerytury przepisy Państwa, które rozpatruje wniosek o emeryturę. Zdaniem Sądu Apelacyjnego specyfika pracy w szczególnych warunkach sprawia, iż w typowych sprawach toczących się z wniosku ubezpieczonych konieczne jest z reguły - zwłaszcza przy zakwestionowaniu świadectwa wykonywania pracy w szczególnych warunkach przez organ rentowy - przeprowadzenie szerokiego postępowania dowodowego, zanim możliwe jest poczynienie ustaleń, czy dany ubezpieczony pracował w szczególnych warunkach. Chodzi zatem o weryfikację wskazanego w świadectwach pracy, angażach i innych dokumentach stanowiska pracy pod kątem prac wymienionych w szczególnych warunkach; konieczne jest zatem zgromadzenie wszelkiej dostępnej dokumentacji pracowniczej oraz przesłuchanie samego ubezpieczanego i świadków opisujących, na czym faktycznie polegała praca ubezpieczonego w danym okresie. Trudno jest zatem nawet zastosować prawo materialne w sytuacji, gdyby sąd polski musiał się wyłącznie oprzeć na samym zaświadczeniu Federalnego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Bośni i Hercegowiny ogólnie wskazującym cały okres od 17 stycznia 1969 do 21 listopada 1994 r. jako okres pracy w szczególnych warunkach. Bez przeprowadzenia postępowania dowodowego nie jest nawet możliwe odniesienie tego zaświadczenia do poszczególnych pozycji wykazu. Wypada przy tym zauważyć, iż ze złożonego do akt rentowych zaświadczenia pracodawcy Huty w Z. z 8 listopada 2011 r. wynika, iż wnioskodawca w całym tym okresie pracował na 7 stanowiskach (2-krotnie stażysta, elektryk remontowy, młodszy dyżurny elektryk konwertora, starszy dyżurny elektryk, brygadzysta, brygadzysta ekipy remontowej). Uznanie związania zaświadczeniem wyklucza badanie, jakie faktycznie prace na poszczególnych stanowiskach wykonywał wnioskodawca, a w szczególności, czy

były to prace wykonywane w szczególnych warunkach. Z kolei bez zbadania tego, trudno jest w ogóle mówić o stosowaniu prawa materialnego. Za prawem sądu do samodzielnego badania, czy wnioskodawca pracował w szczególnych warunkach w rozumieniu rozporządzenia na terenie byłej Jugosławii zdaje się przemawiać zarówno treść art. 4 ust. 1 zdanie drugie Umowy, zgodnie z którym jeżeli przyznanie świadczenia jest uwarunkowane przebyciem pewnego okresu w określonym zatrudnieniu, będą uwzględniane okresy takiego zatrudnienia na obszarze obu Umawiających się Stron. Skoro bowiem mają być uwzględnione takie okresy to sąd powinien poczynić w tym zakresie stosowne ustalenia faktyczne, których nie sposób poczynić w oparciu o lakoniczne zaświadczenie. Do takiego wniosku skłania też wykładnia art. 17 ust. 1 Umowy wskazującego, iż dokumentacja wydana przez organy jednego Państwa może być przedkładana jako ważny dowód organom innego Państwa. Z przepisu tego nie wynika, iż przedkładana dokumentacja stanowi wyłączny dowód, w oparciu o jaki sąd może czynić swoje ustalenia. W wypadku krajów byłej Jugosławii, które uległa rozpadowi w wyniku wojen i związanych z tym zniszczeń, wydaje się wręcz konieczne umożliwienie ubezpieczonym przedkładania jakichkolwiek dowodów mających znaczenie dla wykazanie określonej przesłanki świadczenia, o które ubiegają się w innym Państwie. Do takiego wniosku zresztą prowadzi art. 17 ust. 2 Umowy, który przewiduje możliwość składania różnych dokumentów (które wcale nie muszą być przecież zaświadczeniami, o których mowa w ust. 1), podań i skarg, i zwalnia z ich legalizacji.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego przejęcie koncepcji związania treścią zaświadczenia Federalnego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Bośni i Hercegowiny w odniesieniu do okresu pracy w szczególnych warunkach, a zatem wykluczenie możliwości badania tych okresów pod kątem tego, czy były to prace wymienione w wykazie, stawiałoby obywateli polskich w dużo bardziej niekorzystnej sytuacji, co z kolei trudno jest zaakceptować. Należy bowiem zauważyć, iż w sprawie z odwołania od decyzji rozstrzygającej o prawie do emerytury czy renty, sąd rozpoznający takie odwołanie samodzielnie ustala wszystkie przesłanki tego świadczenia i może zakwestionować spełnienie nawet tych, których organ rentowy nie zakwestionował³⁵. Inaczej mówiąc sąd rozpatrujący odwołanie w ogóle nie jest związany stwierdzeniem przez polski organ rentowy spełnienia określonych przesłanek, jeżeli sprawa po wniesieniu odwołania do niego trafia. Uznanie zatem np. przez organ rentowy w decyzji jakiegoś okresu za okres pracy w szczególnych warunkach nie oznacza, iż sąd rozpoznający odwołanie musi ten okres zaakceptować.

Nie bez znaczenia wydaje się też być fakt, iż związanie Sądu przedmiotowym zaświadczeniem byłoby wprowadzeniem *sui generis* legalnej oceny dowodów, zasadniczo nieznannej Kodeksowi postępowania cywilnego, który co do zasady

³⁵ Por. postanowienie SN z 5 września 2008 r. (II UK 104/08), LEX nr 658183; wyroki SN z: 25 stycznia 2002 r. (II UKN 788/00), OSNP 2003 nr 23, poz. 575; 7 lutego 2002 r. (II UKN 42/01), OSNP 2003 nr 22, poz. 551; 23 listopada 2004 r. (I UK 15/04), OSNP 2005 nr 11, poz. 161; czy 7 marca 2006 r. (I UK 195/05), OSNP 2007 nr 3 - 4, poz. 55.

opiera się na zasadzie swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. a nie na ich legalnej hierarchiczności.

Dostrzec też należy, iż prawo do emerytury z tytułu pracy w warunkach szczególnych jest niewątpliwie przywilejem, a zatem wykładnia przepisów dotyczących tego świadczenia nie może być rozszerzająca³⁶. Uprawione wydaje się być zatem wymaganie, aby okresy pracy w szczególnych warunkach w Polsce, które za takowe uznane zostały z uwagi na ich szkodliwość dla zdrowia pracownika były co najmniej porównywalne (przy uwzględnieniu specyfiki danego kraju i warunków pracy w nim) z takimi okresami pracy w Państwie drugiej Strony umowy. Gdyby tak nie było mogłoby dojść stawiania większych wymagań do nabycia prawa do świadczenia swoim obywatelom, co byłoby w sprzeczności z art. 2 Umowy gwarantującego obywatelom obu stron Umowy równe prawa i obowiązki. Zauważenia wymaga wreszcie, iż w świetle zaświadczenia Federalnego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Bośni i Hercegowiny wydaje się być niespecjalnie istotne (chyba, że jest kwestia tłumaczenia zaświadczenia), jakie prace wykonywał wnioskodawca, (co ma pierwszorzędne znaczenie dla oceny wykonywania pracy w szczególnych warunkach wymienionych w polskim wykazie A), co istotny jest sam fakt wykonywania pracy w określonych miejscach, gdzie panowały szczególne warunki.

Wszystko to, zdaniem Sądu Apelacyjnego, przemawiałoby za umożliwieniem sądom czyniącym ustalenia faktyczne w odniesieniu do pracy w szczególnych warunkach przeprowadzenia stosowanego postępowania dowodowego na zasadach ogólnych, jak w każdej typowej sprawie dotyczącej polskiego ubezpieczonego ubiegającego się o prawo do emerytury.

Ewentualne przesądzenie braku związania Sądu zaświadczeniem aktualizowałoby dokonanie oceny charakteru pracy wnioskodawcy pod kątem kwalifikacji jej jako pracy w szczególnych warunkach. Jak się zdaje nie powinno budzić większych kontrowersji to, iż prawo polskie w świetle art. 9 ust. 1 Umowy powinno mieć pierwszeństwo w zastosowaniu, co się tyczy samych przesłanek nabycia prawa do emerytury. Zatem warunki nabycia tego prawa niewątpliwie trzeba oceniać (dla osób urodzonych, jak wnioskodawca, po 31 grudnia 1948 r.) pod kątem wymagań przewidzianych w art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS i § 2-4 w rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze³⁷ określających ogólny staż ubezpieczeniowy (25 lat), wiek emerytalny, wymóg pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (15 lat) stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku pracy. Gdyby odnieść wystawione zaświadczenia do tych ogólnych przesłanek prawa do

³⁶ Por. w tym zakresie wyroki SN: z 6 grudnia 2007 r. (III UK 62/07), LEX nr 375653; z 5 czerwca 2007 r. (I UK 376/06), OSNP 2008 nr 13-14, poz. 203; z 6 grudnia 2007 r. (III UK 66/07), LEX nr 483283; z 5 maja 2009 r. (I UK 4/09), LEX nr 509022.

³⁷ Rozporządzenie Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43 ze zm.).

emerytury, to przedłożone zaświadczenie nie potwierdza w zasadzie pracy stale i w pełnym wymiarze czasu pracy.

O ile określenie przesłanek nabycia prawa do świadczenia powinno niewątpliwie nastąpić w oparciu o prawo polskie stosownie do art 9 ust. 1 Umowy, o tyle kwalifikacja określonego zatrudnienia pod kątem pracy w szczególnych nie jest już taka oczywista. Zestawiając art. 4 ust. 1 z art. 9 ust. 1 i art. 17 Umowy nie jest jasne, na podstawie przepisów jakiego Państwa powinna nastąpić kwalifikacja poszczególnych okresów pracy. Nasuwają się tu bowiem zasadniczo dwie możliwości. Po pierwsze, można opierając się na art. 9 ust. 1 Umowy nie bez podstaw twierdzić, iż ocena pracy wnioskodawcy na poszczególnych stanowiskach w Hucie Z. powinna być dokonana w odniesieniu do prac wymienionych w polskim Wykazie A stanowiącym załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. Inaczej mówiąc Sąd powinien przeprowadzić postępowanie dowodowe i ustalić, jakie konkretnie prace na poszczególnych stanowiskach wnioskodawca wykonywał i zakwalifikować je pod kątem odpowiednich pozycji wykazu A. Zaletą tego rozwiązania jest identyczne traktowanie charakteru pracy ubezpieczonych obu Państw, a zatem osoby wykonujące identyczną pracę uzyskują prawo do emerytury. Druga możliwość, to badanie przez sąd polski czy praca świadczona przez ubezpieczonego w byłej Jugosławii (od marca 1992 r. w Federacji Bośni i Hercegowiny) była pracą w szczególnych warunkach (w określonym zatrudnieniu, o jakiej mowa w art. 4 ust.1 zdanie drugie Umowy), przy czym oceny tej sąd powinien dokonać w oparciu o regulacje prawa materialnego obowiązującego w miejscu wykonywania tej pracy (w byłej Jugosławii a od marca 1992 r. w Federacji Bośni i Hercegowiny) z uwzględnieniem art. 1 ust. 2 Umowy. W tym przypadku sąd musiałby stosować prawo obce, w konsekwencji czego polskie przepisy kwalifikujące dane prace jako prace świadczone w szczególnych warunkach byłyby bez znaczenia. Stosowanie prawa obcego nie jest czymś nadzwyczajnym w polskim Kodeksie postępowania cywilnego (art. 1143 k.p.c.), choć oczywiście niewątpliwie z reguły istotnie komplikuje to i wydłuża rozpoznanie sprawy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, bardziej uzasadniony wydaje się pogląd uprawniający sąd polski do oceny charakteru pracy wnioskodawcy wg prawa polskiego (wykazu). Za takim poglądem zdaje się przemawiać art. 9 ust. 1 Umowy wprowadzający jednak zasadę, iż spełnienie przesłanek nabycia prawa do świadczeń następuje według własnych przepisów organu rozpatrującego wniosek o emeryturę. Odesłanie do art. 4 Umowy (jako całego artykułu składającego się z 3 ustępów) w zakresie zaliczenia okresów zatrudnienia, jest jedynie wyraźnym potwierdzeniem prawa do sumowania również okresów pracy w szczególnych warunkach w obu krajach, a nie musi to oznaczać również odesłania do prawa materialnego drugiego Państwa w zakresie kwalifikacji okresów pracy w szczególnych warunkach. Za takim poglądem wydaje się przemawiać też i to, iż stosowanie wykazu A do oceny charakteru pracy w szczególnych warunkach ubezpieczonych drugiej Strony Umowy ubiegających się o polską emeryturę pozwalałoby na ich identyczne traktowanie - z obywatelami polskimi występującymi o to świadczenie. Zdaniem Sądu Apelacyjnego niezależnie od przyjęcia określonego poglądu trzeba zastrzec, iż rozumienie pojęć użytych w

Umowie powinno mieć charakter autonomiczny, a zatem brakuje podstaw do stosowania rozwiązań przyjętych np. obecnie przy sumowaniu okresów w rozporządzeniach unijnych dotyczących koordynacji³⁸ i art. 12 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia nr 883/2004³⁹.

Emerytury pomostowe – praca w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze – praca rybaka morskiego (III UZP 7/15)

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego na podstawie art. 60 § 1 ustawy z 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym⁴⁰ wystąpił do Sądu Najwyższego z wnioskiem z 13 marca 2015 r.⁴¹ o rozpoznanie przez skład siedmiu sędziów Sądu Najwyższego następującego zagadnienia prawnego:

„Czy wykonywanie pracy rybaka morskiego, wymienionej w wykazie A załącznika do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze⁴² stanowi wykonywanie pracy w szczególnych warunkach w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych⁴³, ujętej w punkcie 22 załącznika nr 1 do tej ustawy ?”

Przedmiotowe zagadnienie prawne wyłoniło się z analizy dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego problematyki ustalania prawa do emerytury pomostowej ubezpieczonych, którzy wykonywali pracę rybaka morskiego i w związku z tym domagali się ustalenia prawa do emerytury pomostowej z powołaniem się na spełnienie przesłanek określonych w art. 49 w związku z art. 8 w związku z art. 4 pkt 1-5 i 7 i art. 3 ust. 1 ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych⁴⁴. Rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego wystąpiła wobec odmiennego rozumienia pojęcia „prace rybaków morskich”. Ten rodzaj prac (prace rybaków morskich) został ujęty w punkcie 22 załącznika nr 1 do ustawy o emeryturach pomostowych. Przedmiotowy załącznik zawiera wykaz prac w szczególnych warunkach w rozumieniu przepisów powołanej ustawy, do którego to

³⁸ Por. art. 6 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE nr L 166/1 z 30.04.2004 ze zm.).

³⁹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia nr 883/2004 (Dz. U. UE L 284/1 z 30.10.2009 r.).

⁴⁰ Ustawa z 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (jedn. tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 499 ze zm.).

⁴¹ Wniosek Pierwszego Prezesa SN z 13 marca 2015 r. (BSA III-4110-2/15).

⁴² Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. Nr 8, poz. 43 ze zm.).

⁴³ Ustawa z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. Nr 237, poz. 1656 ze zm.).

⁴⁴ Ustawa z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. Nr 237, poz. 1656 ze zm.; dalej nazywanej ustawą o emeryturach pomostowych).

wykazu odsyła art. 3 ust. 1 ustawy zawierający definicję prac w szczególnych warunkach oraz art. 8 ustawy.

Emerytury pomostowe, wprowadzone do systemu ubezpieczeń społecznych z 1 stycznia 2009 r. ustawą o emeryturach pomostowych, częściowo zastąpiły emerytury w obniżonym wieku emerytalnym przyznawane na podstawie ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych⁴⁵ pracownikom zatrudnionym w szczególnych warunkach pracy lub w szczególnym charakterze, w pewien sposób ograniczając, w stosunku do wcześniejszej regulacji, krąg osób uprawnionych do tego świadczenia. W art. 3 ust. 1 ustawy o emeryturach pomostowych wskazuje się, że prace w szczególnych warunkach to prace związane z czynnikami ryzyka, mogące z wiekiem z dużym prawdopodobieństwem, spowodować trwale, uszkodzenie zdrowia, wykonywane w szczególnych warunkach środowiska pracy, determinowanych siłami natury lub procesami technologicznymi, stawiające przed pracownikami - mimo zastosowania środków profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej - wymagania przekraczające poziom ich możliwości, ograniczony w wyniku procesu starzenia się jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego, w stopniu utrudniającym ich pracę na dotychczasowym stanowisku. Wykaz tych prac określa załącznik nr 1 do ustawy. Z kolei definicję prac o szczególnym charakterze zawiera art. 3 ust. 3 ustawy, pojęciem tym obejmując prace wymagające szczególnej odpowiedzialności oraz szczególnej sprawności psychofizycznej, których możliwość należytego wykonywania w sposób niezagrażający bezpieczeństwu publicznemu, w tym zdrowiu lub życiu innych osób, zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej, związanego z procesem starzenia się. Wykaz prac o szczególnym charakterze określa załącznik nr 2 do ustawy. Jak przyjmuje się w orzecznictwie⁴⁶, wykaz prac określonych w art. 3 ust. 1 i 3 jest zamknięty i nie podlega uzupełnieniu, co oznacza, że cech pracy "o szczególnym charakterze" lub "w szczególnych warunkach" nie mogą posiadać inne prace, choćby sposób ich wykonywania i ich jakość mogła obniżyć się z wiekiem.

Przesłanki przyznania prawa do emerytury pomostowej określa art. 4 ustawy, zgodnie z którym prawo do emerytury pomostowej, z uwzględnieniem art. 5-12, przysługuje pracownikowi, który spełnia łącznie następujące warunki: 1) urodził się po 31 grudnia 1948 r.; 2) ma okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat; 3) osiągnął wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn; 4) ma okres składkowy i nieskładkowy, ustalony na zasadach określonych w art. 5-9 i art. 11 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn; 5) przed dniem 1 stycznia 1999 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub prace w szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy lub art. 32 i art. 33 ustawy o emeryturach i rentach z FUS; 6) po 31

⁴⁵ Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jedn. tekst: Dz. U. z 2013, poz. 1440 ze zm.; nazywanej dalej ustawą o emeryturach i rentach z FUS).

⁴⁶ Por. wyrok SN z 13 marca 2012 r. (II UK 164/11), OSNP 2013 nr 5-6, poz. 62, wyrok WSA w Poznaniu z 29 czerwca 2011 r. (IV SA/Po 335/11), LEX nr 863891.

grudnia 2008 r. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3; 7) nastąpiło z nim rozwiązanie stosunku pracy". W razie niewykonywania pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze po dniu wejścia w życie ustawy (art. 4 pkt 6), nabycie prawa do emerytury pomostowej jest możliwe w związku z treścią art. 49 ustawy, w myśl którego prawo do emerytury pomostowej przysługuje również osobie, która po 31 grudnia 2008 r. nie wykonywała pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3, a która spełnia warunki określone w art. 4 pkt 1-5 i 7 i art. 5-12 oraz w dniu wejścia w życie ustawy miała wymagany w przepisach, o których mowa w pkt 2, okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3. Z literalnego brzmienia art. 49 pkt 3 ustawy jednoznacznie wynika, że w przypadku osób, które nie spełniają wymogu określonego w art. 4 pkt 6 ustawy, do okresów pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze uprawniających do emerytury pomostowej, uwzględnia się jedynie okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3, z wyłączeniem okresów pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu art. 32 i art. 33 ustawy emeryturach i rentach z FUS. Przepis art. 49 pkt 3 ustawy o emeryturach pomostowych nie odsyła bowiem do ustępu 7 art. 3 tej ustawy przyzwalającego na uznanie za pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze również osoby wykonujące przed dniem wejścia w życie ustawy prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 32 i art. 33 ustawy o emeryturach i rentach z FUS⁴⁷.

Pewne, dalsze warunki prawa do emerytury pomostowej przewidują przepisy art. 5-12 omawianej ustawy, odnoszące się do pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, wymienionych w tych przepisach. I tak w art. 8 ustawodawca przyznał prawo do emerytury pomostowej pracownikowi wykonującemu przez okres co najmniej 10 lat prace w szczególnych warunkach, wymienione w punkcie 20, 22 i 32 załącznika nr 1 do ustawy, który spełnia warunki określone w art. 4 pkt 1 oraz 4-7 oraz ukończył 50 lat w przypadku kobiet i 55 lat w przypadku mężczyzn. Z kolei w punkcie 22 załącznika nr 1 do ustawy o emeryturach pomostowych, jak już wskazywano, zostały wymienione prace rybaków morskich.

Prace rybaków morskich zostały zaliczone do prac w szczególnych warunkach, których wykonywanie uprawnia do niższego wieku emerytalnego także przez przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze⁴⁸. Akt ten zawiera dwa wykazy prac w szczególnych

⁴⁷ Por. wyroki SN z 13 marca 2012 r. (II UK 164/11), OSNP 2013 nr 5-6, poz. 62, z 4 września 2012 r., (I UK 164/12), OSNP 2013 nr 15-16, poz. 185.

⁴⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43 ze zm.; nazywanego dalej rozporządzeniem z 7 lutego 1983 r.).

warunkach: wykaz A oraz wykaz B. Oba te wykazy wymieniają prace rybaków morskich: w wykazie A w dziale VIII pod poz. 9, zaś w wykazie B w dziale IV pod poz. 4. Jest to o tyle istotne, że przypisanie danej pracy do wykazu A albo do wykazu B, różnicuje przesłanki nabycia prawa do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym na podstawie przepisów tego rozporządzenia. I tak wykonywanie prac zawartych w wykazie A uprawnia do nabycia emerytury ubezpieczonego, który osiągnął wiek emerytalny wynoszący: 55 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn oraz ma wymagany okres zatrudnienia, w tym co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach (§ 4 ust. 1 rozporządzenia z 7 lutego 1983 r.). Z kolei wykonywanie pracy wymienionej w dziale IV wykazu B uprawnia do nabycia prawa do emerytury ubezpieczonego, który osiągnął wiek emerytalny wynoszący: 50 lat dla kobiet i 55 lat dla mężczyzn oraz ma wymagany okres zatrudnienia, w tym co najmniej 10 lat wykonywał prace wymienione w dziale IV wykazu B.

Ponieważ, jak zostało wspomniane, prace rybaków morskich zostały ujęte zarówno w wykazie A jak i wykazie B załącznika do rozporządzenia z 7 lutego 1983 r. przed orzecznictwem stało zadanie doprecyzowania, jakie konkretnie prace rybaków morskich zaliczane są do prac rybaków morskich zaliczonych do wykazu A, które z nich zaś należy zaliczać do prac zaliczonych do wykazu B. Rozstrzygając tę kwestię wskazano, że dla takiego ustalenia konieczne jest posłużenie się resortowym wykazem stanowisk pracy, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach⁴⁹. Odwołując się zatem do treści zarządzenia nr 24 Ministra - Kierownika Urzędu Gospodarki Morskiej z 15 sierpnia 1983 r. w sprawie prac wykonywanych w szczególnych warunkach w zakładach pracy resortu gospodarki morskiej⁵⁰, w tym do jego załącznika zawierającego szczegółowe wykazy prac w szczególnych warunkach, zauważono, że za prace rybaków morskich zaliczone do wykazu A załącznika do zarządzenia uznane zostały prace wykonywane na wszystkich stanowiskach zajmowanych przez pracowników wpisanych na listę członków załogi statku, niezależnie od zatrudniającego ich podmiotu (wykaz A, dział VIII, poz. 9, pkt 1 zarządzenia), natomiast za prace rybaków morskich wymienione w wykazie B załącznika do zarządzenia uznane zostały prace wykonywane nie tylko w określonych podmiotach, ale również wyłącznie na stanowiskach wymienionych w wykazie B, dziale IV, poz. 4 pkt 1-19 zarządzenia. Najogólniej ujmując, do wykazu B zostały zaliczone prace rybaków morskich w służbie pokładowej, a do wykazu A prace rybaków morskich w służbie mechanicznej, zgodnie z podziałem wynikającym z § 58 i § 62 ust. 1 i § 64 ust. 3 rozporządzenia Ministra Żeglugi z 30 października 1971 r. w sprawie kwalifikacji zawodowych członków załóg polskich statków

⁴⁹ Por. między innymi wyrok SN z 26 maja 2011 r. (II UK 356/10), LEX nr 901608 a także wyroki: z 21 kwietnia 2004 r. (II UK 337/03), OSNP 2004 nr 22, poz. 392; z 20 października 2005 r. (I UK 41/05), OSNP 2006 nr 19-20, poz. 306; z 25 lutego 2009 r. (II UK 227/08), LEX nr 736740; z 25 lutego 2010 r. (II UK 218/09), LEX nr 590247; z 24 listopada 2010 r. (I UK 128/10), LEX nr 707405.

⁵⁰ Zarządzenie nr 24 Ministra - Kierownika Urzędu Gospodarki Morskiej z 15 sierpnia 1983 r. w sprawie prac wykonywanych w szczególnych warunkach w zakładach pracy resortu gospodarki morskiej (Dz. Urz. Urzędu Gospodarki Morskiej nr 3, poz. 26).

morskich⁵¹, w § 54, 58 i 61 ust. 3 rozporządzenie Ministra - Kierownika Urzędu Gospodarki Morskiej z 17 sierpnia 1983 r. w sprawie kwalifikacji zawodowych członków polskich statków morskich⁵², w § 26, 27, 30 i 31 rozporządzenie z 23 maja 1992 r. Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej w sprawie kwalifikacji zawodowych i składu załóg polskich statków morskich⁵³ oraz § 38 i § 49 rozporządzenia Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej z 24 sierpnia 2000 r. w sprawie wykszolenia i kwalifikacji zawodowych, pełnienia wacht oraz składu załóg statków morskich o polskiej przynależności⁵⁴. Oceniając powyższą regulację w aspekcie prawa do emerytury z tytułu pracy w warunkach szczególnych, Sąd Najwyższy w wyżej powoływanym wyroku z 26 maja 2011 r., II UK 356/10, wyraził pogląd, że w świetle omówionych przepisów nie można utożsamiać wszystkich prac rybaków morskich z pracą na stanowisku rybaka morskiego ujętą w wykazie B załącznika do rozporządzenia z 7 lutego 1983 r. Wynika z tego, że wykaz B dotyczy prac niewymienionych w wykazie A, zaś prace zaliczone do obu tych wykazów nie mogą być traktowane zamiennie.

Jak już zostało wskazane, wraz z wejściem w życie ustawy o emeryturach pomostowych pojawił się problem, jak należy rozumieć prace rybaków morskich w ujęciu tego aktu prawnego. W uproszczeniu, czy chodzi o wszystkich rybaków morskich bez względu na rodzaj stanowiska, na którym wykonywali pracę, czy też także na gruncie tej ustawy istotny jest podział na prace rybaków morskich w służbie pokładowej i prace rybaków morskich w innych służbach (np. mechanicznej, elektrycznej, obsługi chłodni itd.).

Właśnie w tej kwestii doszło do rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

W wyroku z 11 czerwca 2013 r.⁵⁵ oraz w wyroku z 14 maja 2014 r.⁵⁶ przyjęto, że podział ten ma nadal istotne znaczenie. W uzasadnieniu wyroku II UK 460/13 wskazano, że zróżnicowanie kwalifikacji do uprawnień emerytalnych z tytułu pracy w warunkach szczególnych w zależności od wykonywania pracy rybaka morskiego ujętej w wykazie A lub B załącznika do rozporządzenia z 7 lutego 1983 r. ma bezpośrednie i przesądzające znaczenie dla oceny nabycia prawa do emerytury pomostowej, bowiem wykonywanie pracy rybaka morskiego, wymienionej w wykazie A załącznika do tego rozporządzenia nie stanowi wykonywania pracy rybaka morskiego w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach pomostowych. W ocenie Sądu w składzie wydającym ten wyrok, przemawiają za tym przesłanki nabycia prawa do tego świadczenia określone w art. 8 ustawy o emeryturach pomostowych.

⁵¹ Rozporządzenie Ministra Żeglugi z 30 października 1971 r. w sprawie kwalifikacji zawodowych członków załóg polskich statków morskich (Dz. U. Nr 33, poz. 299 ze zm.).

⁵² Rozporządzenie Ministra - Kierownika Urzędu Gospodarki Morskiej z 17 sierpnia 1983 r. w sprawie kwalifikacji zawodowych członków polskich statków morskich (Dz. U. Nr 52, poz. 232 ze zm.).

⁵³ Rozporządzenie z 23 maja 1992 r. Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej w sprawie kwalifikacji zawodowych i składu załóg polskich statków morskich (Dz. U. Nr 49, poz. 227 ze zm.).

⁵⁴ Rozporządzenie Ministra Transportu i Gospodarki Morskiej z 24 sierpnia 2000 r. w sprawie wykszolenia i kwalifikacji zawodowych, pełnienia wacht oraz składu załóg statków morskich o polskiej przynależności (Dz. U. Nr 105, poz. 1117).

⁵⁵ Wyrok SN z 11 czerwca 2013 r. (II UK 377/12), LEX nr 1353964.

⁵⁶ Wyrok SN z 14 maja 2014 r. (II UK 460/13), LEX nr 1478023.

Są one tożsame z warunkami nabycia prawa do emerytury z tytułu pracy w warunkach szczególnych, wymienionymi w § 8 rozporządzenia z 7 lutego 1983 r. Przepis ten obok identycznych wymagań wiekowych z tymi, które zostały ujęte w art. 8 ustawy o emeryturach pomostowych wymaga dla nabycia prawa do wcześniejszej emerytury co najmniej 10 letniego wykonywania prac w szczególnych warunkach (a więc tak samo jak art. 8 ustawy o emeryturach pomostowych) tyle, że wymienionych w dziale IV wykazu B załącznika do rozporządzenia z 7 lutego 1983 r. W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym sprawę II UK 460/13, nie ulega wątpliwości, biorąc pod uwagę art. 3 ust. 7 ustawy o emeryturach pomostowych, że przesłankę posiadania przez ubezpieczonego, co najmniej 10-letniego okresu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze analizować należy przez pryzmat przepisów art. 3 ust. 1 ustawy o emeryturach pomostowych, jak i (w stosunku do okresów przypadających przed dniem wejścia w życie tej ustawy) art. 32 i 33 ustawy o emeryturach i rentach z FUS i w konsekwencji za prace rybaków morskich uznawać jedynie prace rybaków wymienionych w wykazie B załącznika do cytowanego rozporządzenia, a więc jedynie prace na stanowiskach w służbie pokładowej.

Odmienne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 24 stycznia 2014 r.⁵⁷ oraz w wyroku z 11 kwietnia 2014 r.⁵⁸

W uzasadnieniu wyroku III UK 33/13 wskazano, że skoro ustawa o emeryturach pomostowych prace rybaków morskich, jako prace w warunkach szczególnych uprawniające do świadczeń przewidzianych ustawą wymienia tylko raz, w jednym punkcie 22 załącznika nr 1 do ustawy, to zasadne wydaje się przyjęcie, że ustawodawca przyznał prawo do emerytury pomostowej, na warunkach określonych w art. 8 ustawy, pracownikom wykonującym wszystkie prace rybaków morskich, bez różnicowania, czy według innych przepisów i wydanych na ich podstawie wykazów resortowych wykonywali prace rybaków morskich na określonych stanowiskach i w określonych podmiotach. Brak w przepisach ustawy o emeryturach pomostowych jakiegokolwiek ograniczenia możliwości zaliczenia do prac rybaków morskich prac poszczególnych członków załogi kutra rybackiego w zależności od przynależności do załogi pokładowej czy mechanicznej i to w zależności od zatrudniającego podmiotu, przemawia w ocenie Sądu Najwyższego za przyjęciem, że art. 8 tej ustawy obejmuje swą dyspozycją wszystkie osoby, wykonujące prace rybaków morskich, wymienione zarówno wykazie A jak i B załącznika do rozporządzenia z 7 lutego 1983 r. Nie można bowiem, bez wyraźnej podstawy prawnej, tożsamego pojęcia "prace rybaków morskich" traktować odmiennie: w sposób zawężający na potrzeby ustawy o emeryturach pomostowych oraz w sposób szeroki, z uwzględnieniem pracy członków załogi kutra rybackiego w służbie mechanicznej, na potrzeby ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Sąd Najwyższy w judykacie tym uwypuklił, że pojęcie rybaka morskiego obejmuje nie tylko tych członków załogi, którzy zatrudnieni są na stanowisku rybaka czy starszego rybaka, ale również tych zajmujących stanowisko

⁵⁷ Wyrok SN z 24 stycznia 2014 r. (III UK 33/13), LEX nr 1438736.

⁵⁸ Wyrok SN z 11 kwietnia 2014 r. (III UK 124/13), niepubl.

mechanika czy motorzysty. W art. 3 pkt 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych⁵⁹ wskazano, iż marynarzem lub rybakiem jest osoba posiadająca morskie kwalifikacje zawodowe, stwierdzone zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie ustawy z 9 listopada 2000 r. o bezpieczeństwie morskim⁶⁰, a więc każdy członek załogi kutra rybackiego dopuszczony do pracy na morzu, w tym również mechanik czy motorzysta. Zgodnie natomiast z art. 3 lit. b rozporządzenia Rady (WE) nr 1198/2006 z 27 lipca 2006 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Rybackiego⁶¹ rybak to osoba, której zajęciem - uznanym przez państwo członkowskie, jest zawodowe rybactwo na pokładzie czynnego statku rybackiego, co przy uwzględnieniu angielskiej i francuskiej wersji językowej można przetłumaczyć, jako "osoba zatrudniona, zaangażowana w profesjonalne, zawodowe rybactwo" czy "każda osoba wykonująca rybactwo". W odniesieniu do stanu faktycznego leżącego u podstaw wyroku III UK 33/13 uprawniało to do przyjęcia, że użyte w ustawie o emeryturach pomostowych ogólne pojęcie "pracy rybaków morskich", obejmuje wszystkich członków załogi kutra rybackiego i wszystkie prace rybaków morskich, na wszystkich wyszczególnionych na liście załogi stanowiskach.

Ta teza została powtórzona w wyroku III UK 124/13, w którym między innymi dodatkowo podkreślono, że zawężająca wykładnia pojęcia „prace rybaków morskich” w przypadku ustawy o emeryturach pomostowych implikowałaby – w przeciwieństwie do ustawy o emeryturach i rentach z FUS i rozporządzenia z 7 lutego 1983 r. – nie tylko zróżnicowanie układu warunkującego nabywanie uprawnień emerytalnych przez obydwie grupy ubezpieczonych wykonujących prace rybaków morskich, ale w ogóle pozbawienie członków załogi zatrudnionych na statkach rybackich w innej niż pokładowa służbie prawa do tego świadczenia.

Dla wsparcia swego stanowiska w uzasadnieniu wyroku III UK 124/13 Sąd Najwyższy zwrócił także uwagę, że znaczna część przedstawicieli doktryny sprzeciwia się zawężającej wykładni przepisów ustawy o emeryturach pomostowych. Dotyczy to również judykatury.

W doktrynie zauważa się, że przepisy ustawy o emeryturach pomostowych są niejednoznaczne i niespójne, a sama instytucja emerytur pomostowych nie jest oparta na zasadzie wzajemności. Wątpliwości budzi sposób uregulowania w ustawie kwestii czasu pracy pracownika zatrudnionego w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Zgodnie bowiem z art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o emeryturach pomostowych, składki na Fundusz Emerytur Pomostowych opłaca się za pracownika, który spełnia łącznie następujące warunki: urodził się po 31 grudnia 1948 r. i wykonuje prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, o których mowa w art. 3 ust. 1 i 3 ustawy. Zawarte w art. 3 ust. 1 i 3 ustawy definicje prac w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze nie odnoszą się do problematyki zakresu czasowego tych prac. Literalna wykładnia przepisów przemawia zatem za przyjęciem obowiązku opłacania składek na Fundusz Emerytur

⁵⁹ Ustawa z 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych (Dz. U. Nr 61, poz. 258).

⁶⁰ Ustawa z 9 listopada 2000 r. o bezpieczeństwie morskim (Dz. U. Nr 109, poz. 1156).

⁶¹ Rozporządzenie Rady (WE) nr 1198/2006 z 27 lipca 2006 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Rybackiego (Dz.U.U.E.L 223 z 15 sierpnia 2006 r., s. 1).

Pomostowych za wszystkich pracowników zatrudnionych w tych warunkach, bez względu na obowiązujący ich wymiar czasu pracy, chociaż w myśl art. 3 ust. 4 i 5 (do których art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy nie odsyła) pracownicy wykonujący po dniu wejścia w życie ustawy prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w niepełnym wymiarze czasu nie nabędą z tego tytułu prawa do emerytury pomostowej. Wprowadzenie obowiązku opłacania składek za pracowników, którym nie będzie przysługiwało prawo do emerytury pomostowej, oznacza zatem, że regulacja instytucji emerytur pomostowych nie opiera się na zasadzie wzajemności. Skłoniło to niektórych przedstawicieli nauki do sformułowania poglądu, że skoro ubezpieczeni nie mogą powoływać się na zasadę wzajemności, to przy niejasnych przepisach ustawy wątpliwości interpretacyjne powinny być wyjaśniane na korzyść ubezpieczonych. Stąd też postuluje się między innymi taką wykładnię przepisów, zgodnie z którą możliwe byłoby uwzględnienie przy ustalaniu prawa do emerytury pomostowej wszelkich okresów pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze, niezależnie od wymiaru czasu pracy, proporcjonalnie do zgłoszonego wymiaru takiej pracy⁶². Także w orzecznictwie sądów administracyjnych prezentowana jest liberalna wykładnia pojęcia pracownika wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Sąd Najwyższy zwrócił przy tym uwagę na odmienną redakcję art. 3 ust. 4 i 5 ustawy o emeryturach pomostowych w relacji do § 2 rozporządzenia dnia 7 lutego 1983 r. W uchwale składu siedmiu sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z 13 listopada 2012 r.⁶³ stwierdzono więc, że w postępowaniu o umieszczenie pracownika w ewidencji pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy o emeryturach pomostowych (a w konsekwencji tego – opłacania za niego składki na Fundusz Emerytur Pomostowych), za pracownika wykonującego prace o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 5 tej ustawy może być uznany pracownik, który wykonując prace o szczególnym charakterze, wykonuje także inne czynności wskazane przez pracodawcę w ramach świadczenia pracy. Użyty w art. 3 ust. 4 i 5 ustawy o emeryturach pomostowych zwrot „pełny wymiar czasu pracy” odnosi się bowiem do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę, a nie do czynności uznawanych za pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Miarodajne zatem dla zakwalifikowania pracownika do osób wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze powinno być to, że pracownik wykonuje rodzaj pracy wymienionej w załączniku nr 1 lub 2 do ustawy o emeryturach pomostowych będąc zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy (na pełnym etacie) i ten rodzaj wykonywanej pracy stanowi podstawowy obowiązek

⁶² Por. D. Dzienisiuk, *Wymiar czasu pracy w ustawie o emeryturach pomostowych*, PiZS 2012 nr 10, s. 23 – 27.

⁶³ Uchwała składu siedmiu sędziów Naczelnego Sądu Administracyjnego z 13 listopada 2012 r. (I OPS 4/12), ONSAiWSA 2013 nr 2, poz. 24.

pracownika, bez względu na to, czy oprócz wymienionego rodzaju pracy wykonuje również inne czynności⁶⁴.

Koszty postępowania – postanowienie Prezesa UOKiK – zażalenie na postanowienie (III SZP 3/15)

Sąd Okręgowy w W. postanowieniem z 9 stycznia 2014 r.⁶⁵ zwrócił się do Sądu Najwyższego z pytaniem prawnym:

„Czy przysługuje zażalenie do Sądu drugiej instancji na postanowienie wydane przez Sąd Okręgowy Sąd Ochrony Konkurencji i Konsumentów w przedmiocie rozpoznania zażalenia na postanowienie Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów rozstrzygające o kosztach postępowania wydane na podstawie art. 75 ustawy z 15 grudnia 2000 r. o ochronie konkurencji i konsumentów⁶⁶?”.

Sąd Apelacyjny wskazał, że postępowanie przed Sądem Okręgowym w W. – Sądem Ochrony Konkurencji i Konsumentów w sprawach regulacyjnych jest szczególnym postępowaniem hybrydowym, łączącym elementy postępowania administracyjnego z procedurą cywilną obowiązującą przed sądem powszechnym (w tym z elementami o charakterze odwoławczym, co wyraża się w definicji i elementach pisma wszczynającego postępowanie cywilne, a także w treści wyroku, jaki może zapaść na skutek wniesienia odwołania). W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest przy tym ugruntowany pogląd, że postępowanie przed SOKiK jest postępowaniem pierwszo instancyjnym⁶⁷.

Dotyczy to również (co w szczególności wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z 8 marca 2006 r.⁶⁸) postępowania wszczętego na skutek zażalenia na postanowienie Prezesa Urzędu⁶⁹.

Przyjęcie powyższego rozwiązania przez ustawodawcę (szczególna procedura obowiązująca przed SOKiK) wywołuje wątpliwości co do katalogu postanowień wydanych przez SOKiK, od których przysługuje zażalenie do sądu

⁶⁴ J. Parchomiuk, *Problemy emerytur pomostowych w orzecznictwie sądów administracyjnych*, PiZS 2013 nr 2, s. 30.

⁶⁵ Postanowienie Sądu Okręgowego w W. z 9 stycznia 2014 r. (XVII Amz 25/10).

⁶⁶ Ustawa z 15 grudnia 2000 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (tekst jedn.: Dz.U. z 2005 r. Nr 244, poz. 2080 - obecnie art. 80 ustawy z 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów – Dz.U. Nr 50, poz. 331 ze zm.).

⁶⁷ Np. wyrok z 19 stycznia 2001 r. (I CKN 1036/98), Lex nr 52708; uzasadnienie postanowienia z 11 sierpnia 1999 r. (I CKN 351/99), OSNC 2000 nr 3, poz. 47; z 29 maja 1991 r. (III CRN 120/91), OSNCP 1992 nr 5, poz. 87; z 28 czerwca 2002 r. (I CKN 753/00), LEX nr 56888; z 11 sierpnia 1999 r. (I CKN 351/99), OSNC 2000 nr 3, poz. 47; z 7 października 1998 r. (I CKN 265/98), OSP 2000 nr 5, poz. 68; z 25 lutego 2004 r. (III SK 42/04).

⁶⁸ Uchwała SN z 8 marca 2006 r. (III SZP 1/06), OSNP 2006 nr 13–14, poz. 224.

⁶⁹ Zobacz także wyrok SN z 29 maja 1991 r. (III CRN 129/91), OSNCP 1992 nr 5, poz. 87; postanowienie SN z 11 sierpnia 1999 r. (I CKN 351/99), OSNC 2000 nr 3, poz. 47; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 12 czerwca 2002 r. (P 13/01), OTK-A 2002 nr 4, poz. 42; postanowienie składu siedmiu sędziów SN z 5 października 2004 r. (III SZP 1/04), OSNP 2005 nr 8, poz. 118.

apelacyjnego. Należy bowiem rozstrzygnąć, czy każde orzeczenie (w tym postanowienie tego sądu wydane na skutek zażalenia) jest orzeczeniem kończącym sprawę w instancji i czy wobec tego zawsze przysługuje od niego apelacja bądź zażalenie, czy też w przypadku postanowień wydanych po rozpoznaniu zażalenia o ich zaskarżalności decydują zasady określone w art. 394 § 1 k.p.c.

Problemami tymi zajmował się już Sąd Najwyższy m.in. w postanowieniu składu 7 sędziów SN z 5 października 2004 r.⁷⁰, uchwale z 12 stycznia 2006 r.⁷¹ oraz uchwale z 8 marca 2006 r.⁷² Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przepisy nie regulują wprost zasad i trybu rozpoznawania przez Sąd Ochrony Konkurencji i Konsumentów zażalenia na postanowienia Prezesa Urzędu. Toczy się ono według przepisów Kodeksu postępowania cywilnego w sprawach gospodarczych. W sytuacji gdy przepisy dotyczące postępowania odrębnego nie przewidują odmiennych uregulowań prawnych w odniesieniu do określonych instytucji procesowych, należy w tym zakresie stosować ogólnie obowiązujące przepisy procesowe, jeżeli nie kolidują z przepisami dotyczącymi postępowania odrębnego.

Dlatego w zakresie nieuregulowanym w przepisach działu IVa Kodeksu postępowania cywilnego, do rozpoznania przez ten Sąd zażalenia na postanowienie Prezesa Urzędu należy stosować przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące postępowania przed sądem pierwszej instancji.

Jak następnie wyjaśnił Sąd Najwyższy w powołanej wyżej uchwale z 8 marca 2006 r. (III SZP 1/06) przepisy o postępowaniu w sprawach ochrony konkurencji nie normują kwestii dopuszczalności wnoszenia zażaleń na postanowienia Sądu Ochrony Konkurencji i Konsumentów. Sąd ten jest sądem pierwszej instancji w rozumieniu art. 394 § 1. Stosownie do tego przepisu zażalenie do sądu drugiej instancji przysługuje na postanowienia sądu pierwszej instancji kończące postępowanie w sprawie oraz na postanowienia wymienione w tym przepisie.

Natomiast w uzasadnieniu uchwały z 12 stycznia 2006 r.⁷³ Sąd Najwyższy wyjaśnił, że zażalenie wniesione na postanowienie Prezesa Urzędu jest szczególnym środkiem prawnym. Nie jest to bowiem zażalenie w rozumieniu art. 141 k.p.a., ponieważ nie otwiera drogi do odwoławczego postępowania administracyjnego. Nie jest to również zażalenie w rozumieniu art. 394 § 1 k.p.c., ponieważ nie służy na postanowienie sądu pierwszej instancji⁷⁴.

Rozstrzygnięcie przedstawionego w zagadnieniu prawnym problemu zależy więc od stwierdzenia, czy zażalenie wniesione na postanowienie Prezesa Urzędu inicjuje przed sądem postępowanie zmierzające do rozstrzygnięcia o istocie sprawy, czy o kwestii proceduralnej mającej charakter wpadkowy, a jeśli tak, to, czy art. 394 § 1 k.p.c. znajdzie zastosowanie do postanowienia wydanego przez SOKiK tylko wprost, czy również odpowiednio.

⁷⁰ Postanowienie składu 7 sędziów SN z 5 października 2004 r. (III SZP 1/04), OSNP 2005 nr 8, poz. 118.

⁷¹ Uchwała SN z 12 stycznia 2006 r. (III SZP 5/2005), OSNP 2006 nr 15–16, poz. 256.

⁷² Uchwała SN z 8 marca 2006 r. (III SZP 1/06), OSNP 2006 nr 13–14, poz. 224.

⁷³ Uchwała SN z 12 stycznia 2006 r. (III SZP 5/05), OSNP 2006 nr 15–16, poz. 256.

⁷⁴ Tak też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia składu siedmiu sędziów z 5 października 2004 r. (III SZP 1/04), OSNP 2005 nr 8, poz. 118.

W powołanych wyżej orzeczeniach Sąd Najwyższy przypomniał, że postanowieniem kończącym postępowanie w sprawie, jako pewną całość, jest tylko takie postanowienie, które zamyka stronie drogę do wydania wyroku, jeżeli po wydaniu tego postanowienia sąd jest zwolniony z podejmowania dalszych czynności. Zatem biorąc pod uwagę tok postępowania administracyjnego, w ramach którego rozpoznawane są – według przepisów o postępowaniu cywilnym – zażalenia na postanowienia Prezesa Urzędu – nie każde postanowienie Sądu Ochrony Konkurencji i Konsumentów jest orzeczeniem kończącym postępowanie w sprawie. Jeśli kończy ono incydentalne postępowanie sądowe bądź administracyjne, to zażalenie na takie postanowienie tego sądu przysługuje tylko wówczas, gdy zostało wprost wymienione w art. 394 § 1 k.p.c.

Za postanowienie kończące postępowanie w sprawie w tym kontekście zostało uznane przez Sąd Najwyższy postanowienie tego sądu odrzucające zażalenie na postanowienie Prezesa Urzędu Komunikacji Elektronicznej, stwierdzające, że na krajowym rynku świadczenia usług dostępu i rozpoczynania połączeń w ruchomych publicznych sieciach telefonicznych nie występuje skuteczna konkurencja⁷⁵. Za takie postanowienie uznano także postanowienie SOKiK rozpoznające zażalenie na postanowienie Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki wydane na podstawie art. 9e ust. 1 i 2, art. 9l ust. 1, art. 9m ust. 2 oraz art. 30 ust. 1 Prawa energetycznego w przedmiocie odmowy wydania świadectwa pochodzenia z Kogeneracji⁷⁶. Jednocześnie w uzasadnieniu powołanej uchwały stwierdzono, że kwestię zaskarżalności postanowień sądu pierwszej instancji normuje art. 394 § 1 k.p.c., a przepis ten wyróżnia postanowienia kończące postępowanie w sprawie oraz inne postanowienia. Te ostatnie zostały enumeratywnie wymienione w art. 394 § 1 pkt 1-12 k.p.c. przez określenie ich przedmiotu. Dotyczą one szeregu kwestii incydentalnych podejmowanych w toku postępowania.

Nie zostało natomiast uznane za postanowienia kończące postępowanie jako pewną całość postanowienie SOKiK rozpoznające zażalenie na postanowienie Prezesa UKE (poprzednio URTiP) wydane na podstawie art. 85 w związku z art. 96 ustęp 4 poprzednio obowiązującej ustawy z 21 lipca 2000 r. Prawo telekomunikacyjne⁷⁷. Postanowienie to dotyczyło zobowiązania stron umowy o współkorzystaniu z infrastruktury telekomunikacyjnej do zmiany tej umowy i nie kończyło ono postępowania administracyjnego⁷⁸. W uzasadnieniu uchwały z dnia 8 marca 2006 r., III SZP 1/06 stwierdzono, że SOKiK należy uznać za sąd pierwszej instancji w rozumieniu art. 394 § 1 k.p.c. Stosownie do tego przepisu zażalenie do sądu drugiej instancji przysługuje na postanowienia sądu pierwszej instancji kończące postępowanie w sprawie oraz na postanowienia wymienione w tym przepisie. Postanowienie oddalające zażalenie na postanowienie Prezesa Urzędu wydane na podstawie art. 85 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 4 Prawa telekomunikacyjnego nie zostało wymienione w katalogu postanowień

⁷⁵ Postanowienie SN z 20 lutego 2008 r. (III SK 23/07), LexPolonica nr 183343466.

⁷⁶ Uchwała SN z 14 stycznia 2010 r. (III SZP 3/09), OSNP 2010 nr 13–14, poz. 176.

⁷⁷ Ustawa z 21 lipca 2000 r. Prawo telekomunikacyjne (Dz. U. Nr 73, poz. 852 ze zm.).

⁷⁸ Tak SN w uchwale z 8 marca 2006 r. (III SZP 1/06).

szczegółowych, niekończących postępowania, które podlegają zaskarżeniu w drodze wniesienia zażalenia do sądu drugiej instancji. Postanowienie SOKiK nie jest również postanowieniem kończącym postępowanie w sprawie. Postanowieniem takim jest bowiem postanowienie, które kończy całe postępowanie i zamyka drogę do wydania wyroku.

Na podstawie przytoczonych powyżej orzeczeń Sądu Najwyższego Sąd Apelacyjny sformułował następujące wnioski:

Po pierwsze, postępowanie przed SOKiK wszczętym na skutek zażalenia na postanowienie Prezesa Urzędu, jest postępowaniem pierwszoinstancyjnym.

Po drugie, na postanowienie SOKiK wydane na skutek rozpoznania zażalenia na postanowienie Prezesa Urzędu przysługuje zażalenie, o ile jest to postanowienie kończące postępowanie w sprawie.

Po trzecie, nie każde postanowienie SOKiK rozpoznające zażalenie na postanowienie Prezesa Urzędu jest postanowieniem kończącym postępowanie w sprawie, pomimo, że każde z nich zamyka postępowanie sądowe; decyduje o tym materia rozstrzygana przez SOKiK.

Po czwarte, na postanowienie SOKiK rozstrzygające zażalenie na postanowienie Prezesa Urzędu, które jest postanowieniem wypadkowym – nie kończącym postępowania w sprawie, może przysługiwać zażalenie, o ile jest to jedno z postanowień wymienionych enumeratywnie w art. 394 § 1 pkt. 1 – 12 k.p.c.

Nie ulega wątpliwości Sądowi Apelacyjnemu, że zapadłe w sprawie postanowienie SOKiK częściowo zmieniające postanowienie Prezesa UOKiK, które rozstrzygało o kosztach postępowania administracyjnego, nie jest postanowieniem kończącym postępowanie w sprawie jako pewną całość oddaną pod osąd. Nie dotyczy ono ani kwestii merytorycznej, ani też nie zamyka stronie drogi do wydania wyroku.

Zatem na postanowienie SOKiK mogłoby przysługiwać zażalenie tylko przy uznaniu, że postanowienie to – rozstrzygające o kosztach postępowania administracyjnego mieści się w katalogu, o jakim mowa w art. 394 § 1 pkt. 1 – 12 k.p.c., a konkretnie w punkcie 9 tego przepisu.

W tym zakresie natomiast możliwe są do przyjęcia dwa stanowiska. Według pierwszego z nich, zażalenie przysługuje jedynie na takie postanowienia SOKiK, które wymienione zostały w art. 394 § 1 pkt. 1 – 12 k.p.c. jako przepisie stosowanym wprost wyłącznie do materii postępowania sądowego. W takim przypadku nie przysługiwałoby zażalenie na postanowienie wydane na skutek rozpoznania zażalenia od decyzji Prezesa UOKiK w przedmiocie kosztów postępowania administracyjnego. Możliwości takiej nie przewiduje bowiem wprost żaden przepis szczególny, a postanowienie tego typu nie zostało wymienione w katalogu zawartym w art. 394 § 1 k.p.c. Przy takim ujęciu zażalenie na postanowienia SOKiK przysługiwałoby ogólnie rzecz ujmując, tylko wówczas, gdyby postanowienia te rozstrzygały kwestie wypadkowe dotyczące postępowania sądowego, a nie administracyjnego. Chodziłoby tu np. o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania powstałych przed sądem powszechnym, zawieszenie postępowania sądowego itp. Taki pogląd, jak się wydaje, wyraził Sąd Najwyższy w tym fragmencie uzasadnienia

uchwały z 14 stycznia 2010 r. (III SZP 3/09), w którym odniósł się do uchwał z 12 stycznia 2006 r. (III SZP 5/05) oraz z 6 marca 2006 r. (III SZP 1/06). Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że „Z powołanych powyżej uchwał wynika również, że w przypadku postępowań wywołanych wniesieniem zażalenia na postanowienia organu dotyczące kwestii wпадkowych, stronom postępowania przed Sądem Okręgowym w W. nie przysługuje zażalenie na postanowienie wydane w wyniku rozpoznania sprawy przez sąd”. Zdaniem Sądu Apelacyjnego jednak powyższy wniosek jest zbyt stanowczy.

Możliwe jest bowiem również przyjęcie drugiej koncepcji, a mianowicie, że ocena, czy dana kwestia ma charakter wпадkowy oraz, czy – w związku z tym – objęta została regulacją z art. 394 § 1 pkt. 1 – 12 k.p.c. powinna być odnoszona także do postępowania administracyjnego, a nie wyłącznie do postępowania sądowego. Oznaczałoby to odpowiednie stosowanie art. 394 § 1 k.p.c. również do zagadnień rozstrzyganych w postępowaniu administracyjnym, ale poddanych następnie pod osąd sądu powszechnego na podstawie art. 479²⁸ § 1 pkt 2 k.p.c., art. 479⁴⁶ pkt 2 k.p.c., art. 479⁵⁷ pkt 2 k.p.c. oraz art. 479⁶⁸ pkt 2 k.p.c.

Pierwszy z wyrażonych poglądów jest wprawdzie zgodny z literalnym brzmieniem art. 394 § 1 k.p.c., jednak pozostaje w sprzeczności z przyjętą przez Sąd Najwyższy w powołanych wyżej orzeczeniach koncepcją przysługiwania zażalenia, a nie tylko apelacji, na postanowienia SOKiK rozstrzygające zażalenia na postanowienia Prezesa Urzędu – kończące postępowanie w sprawie (chodzi tu w szczególności o postanowienie Sądu Najwyższego z 20 lutego 2008 r., III SK 23/07, dotyczące postanowienia SOKiK odrzucającego zażalenie na postanowienie Prezesa Urzędu Komunikacji Elektronicznej, i gdzie powołano się na art. 394 § 1 pkt 11 k.p.c., chociaż odrzuceniu podlegało zażalenie wniesione na postanowienie Prezesa Urzędu, a nie na postanowienie SOKiK). Nie sposób bowiem, jak się wydaje, stosować przy rozstrzygnięciu problemu przysługiwania zażalenia na postanowienia SOKiK – art. 394 § 1 k.p.c. tylko w zakresie, w jakim dotyczy on postanowień kończących postępowanie w sprawie. Należałoby bowiem przyjąć jednolitą koncepcję, że postępowanie przed sądem drugiej instancji może być wszczęte (jeśli chodzi o materię rozstrzygniętą w postępowaniu administracyjnym) wyłącznie na skutek apelacji od wyroku SOKiK. Zażalenie natomiast przysługiwałoby tylko wówczas, gdyby sąd ten wydał jedno z postanowień wymienionych w art. 394 § 1 k.p.c. tylko w odniesieniu do materii dotyczącej postępowania cywilnego, co oznaczałoby np., że nie przysługuje zażalenie na postanowienie SOKiK odrzucające zażalenie na postanowienie Prezesa Urzędu, ale przysługuje zażalenie na postanowienie odrzucające zażalenie wniesione na postanowienie Sądu Ochrony Konkurencji i Konsumentów.

W sprawie zaskarżone postanowienie Prezesa UOKiK wydane zostało na podstawie art. 75 ustawy z 15 grudnia 2000 r. o ochronie konkurencji i konsumentów. Przepis ten stanowi, że Prezes Urzędu rozstrzyga o kosztach, w drodze postanowienia, które może być zamieszczone w decyzji kończącej postępowanie.

Nie ulega wątpliwości, zdaniem Sądu Apelacyjnego, że gdyby rozstrzygnięcie o kosztach postępowania administracyjnego zamieszczone zostało w decyzji co do

istoty sprawy, to podlegałyby kognicji SOKiK, a następnie Sądu Apelacyjnego, na skutek wydania wyroku wywołanego wniesieniem odwołania od tej decyzji.

Zaskarżone w sprawie postanowienie, rozstrzygające o kosztach postępowania administracyjnego w sprawie o ochronę konkurencji Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów wydał jednak obok decyzji co do istoty sprawy. Zachodzi zatem wątpliwość, czy na postanowienie Sądu Ochrony Konkurencji i Konsumentów wydane w wyniku rozstrzygnięcia zażalenia na postanowienie Prezesa Urzędu przysługuje zażalenie na podstawie odpowiednio zastosowanego art. 394 § 1 pkt 10 k.p.c.

III. PRZEGLĄD ORZECZNICTWA

Daniel Eryk Lach

Sprawy z zakresu zabezpieczenia społecznego

1. Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Analizując orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej poświęcone szeroko rozumianemu prawu zabezpieczenia społecznego należy zwrócić uwagę na **wyrok z dnia 15 stycznia 2015 r. w sprawie C-179/13**.

Trybunał uznał, że artykuł 2 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, zmienionego i uaktualnionego rozporządzeniem Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r., zmienionym rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1992/2006 z dnia 18 grudnia 2006 r., w związku z art. 16 tego rozporządzenia należy interpretować w ten sposób, że **w okresie, w jakim obywatel państwa członkowskiego był zatrudniony w urzędzie konsularnym państwa trzeciego położonym na terytorium państwa członkowskiego, którego nie jest on obywatelem, lecz w którym pracownik ten zamieszkuje, obywatel ten nie podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego w rozumieniu tego przepisu, o ile zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego swojego miejsca zamieszkania, przyjętego na podstawie art. 71 ust. 2 Konwencji wiedeńskiej o stosunkach konsularnych, sporządzonej w Wiedniu w dniu 24 kwietnia 1963 r., obywatel ten nie jest objęty krajowym systemem zabezpieczenia społecznego**.

Wart przytoczenia jest także **wyrok z dnia 21 stycznia 2015 r. w sprawie C-529/13**.

TSUE stwierdził, że artykuł 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) oraz art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że **przepisy te nie stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu** takiemu jak stanowiące przedmiot postępowania głównego, **które – do celów przyznania prawa do emerytury i obliczenia wymiaru świadczenia emerytalnego – wyklucza uwzględnienie okresów nauki zakończonych przez urzędnika przed ukończeniem przez niego 18. roku życia**, w zakresie w jakim uregulowanie to z jednej strony jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami prawa celem dotyczącym polityki zatrudnienia i rynku pracy, a z drugiej strony stanowi właściwy i konieczny środek do realizacji tego celu.

Z kolei w **wyroku z dnia 22 stycznia 2015 r. w sprawach połączonych C-401/13 i C-432/13** TSUE stwierdził, że wykładni art. 7 ust. 2 lit. c) rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 należy dokonywać w ten sposób, że **umowa dwustronna dotycząca świadczeń z zabezpieczenia społecznego należnych obywatelom jednego z umawiających się państw, którzy na terytorium drugiego umawiającego się państwa mieli status uchodźców politycznych – którą państwa te zawarły przed przystąpieniem do Unii Europejskiej i która nie została wymieniona w załączniku III do tego rozporządzenia – nie znajduje w dalszym**

ciągu zastosowania do sytuacji uchodźców politycznych, którzy powrócili do ojczyzny przed zawarciem tej umowy dwustronnej i przed wejściem w życie tego rozporządzenia.

W wyroku z dnia 5 lutego 2015 r. w sprawie C-655/13 TSUE uznał, że artykuł 71 ust. 1 lit. a) ppkt (i) rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 należy interpretować w ten sposób, że **pracownik przygraniczny, który bezpośrednio po zakończeniu stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy w państwie członkowskim podjął zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy u innego pracodawcy w tym samym państwie członkowskim, ma status pracownika przygranicznego bezrobotnego częściowo** w rozumieniu tego przepisu.

W wyroku z dnia 12 lutego 2015 r. w sprawie C-114/13 TSUE wskazał, że artykuł 46a ust. 3 lit. c) rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 należy interpretować w ten sposób, że **obejmuje on część świadczenia wynikającą z okresu ubezpieczenia, podczas którego zainteresowany był uprawniony do uzyskania zwolnienia z podlegania systemowi ubezpieczenia obowiązkowego**, jeżeli okoliczność, że zainteresowany podlegał ubezpieczeniu w rozpatrywanym okresie, ma wpływ na zakres świadczenia z zabezpieczenia społecznego.

Z kolei w wyroku z dnia 26 lutego 2015 r. w sprawie C-623/13 Trybunał orzekł, że rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 należy interpretować w ten sposób, że **daniny publiczne uiszczane od dochodów z majątku, takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, wykazują – gdy uczestniczą w finansowaniu obowiązkowych systemów zabezpieczenia społecznego – bezpośredni i istotny związek z niektórymi działaniami zabezpieczenia społecznego wymienionymi w art. 4 tego rozporządzenia nr 1408/71 i są zatem objęte zakresem stosowania wspomnianego rozporządzenia**, mimo że te daniny publiczne są określane na podstawie dochodów z majątku osób podlegających obowiązkowi ich opłacenia, niezależnie od wykonywania przez te osoby jakiegokolwiek działalności zawodowej.

Należy także przywołać **wyrok z dnia 19 marca 2015 r. w sprawie C-266/13.**

Trybunał uznał, że rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, w wersji zmienionej i uaktualnionej rozporządzeniem Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r., ze zmianami wprowadzonymi rozporządzeniem Rady (WE) nr 307/1999 z dnia 8 lutego 1999 r., należy interpretować w ten sposób, że **pracownik najemny, który jest obywatelem państwa członkowskiego, w którym zamieszkuje i w którym jego dochody podlegają opodatkowaniu, który pracuje na pokładzie statku-platformy do układania rurociągów pływającego pod banderą państwa trzeciego i nawigującego w różnych obszarach świata, w szczególności na wysokości części szelfu kontynentalnego przypadającego na pewne państwa członkowskie, poprzednio zatrudniony przez przedsiębiorstwo mające siedzibę w państwie członkowskim jego miejsca zamieszkania, który zmienia pracodawcę i obecnie jest zatrudniony przez przedsiębiorstwo z siedzibą w Szwajcarii, w dalszym ciągu zamieszkując w tym samym państwie członkowskim i pływając na tym samym statku, jest objęty podmiotowym zakresem zastosowania rozporządzenia nr 1408/71, w wersji zmienionej i uaktualnionej rozporządzeniem nr 118/97, ze zmianami wprowadzonymi rozporządzeniem nr 307/1999.** Przepisy regulujące ustalenie właściwego ustawodawstwa krajowego zawarte w tytule II rozporządzenia

nr 1408/71, w wersji zmienionej i uaktualnionej rozporządzeniem nr 118/97, ze zmianami wprowadzonymi rozporządzeniem nr 307/1999, należy interpretować w ten sposób, że **obywatel państwa członkowskiego** albo Konfederacji Szwajcarskiej – a więc państwa traktowanego dla celów stosowania tego rozporządzenia jak państwo członkowskie – **osoba wykonująca pracę najemną na pokładzie statku pływającego pod banderą państwa trzeciego i poza terytorium Unii**, włącznie z obszarem nad szelfem kontynentalnym państwa członkowskiego, lecz zatrudniona przez przedsiębiorstwo z siedzibą na terytorium Konfederacji Szwajcarskiej, **podlega ustawodawstwu państwa siedziby swojego pracodawcy**. Jednakże w okolicznościach takich jak w postępowaniu głównym, **w sytuacji gdy zastosowanie tego ustawodawstwa zgodnie z rozporządzeniem powodowałoby objęcie systemem ubezpieczenia dobrowolnego bądź nie powodowałoby objęcia żadnym systemem zabezpieczenia społecznego**, obywatel ten podlegałby wyłącznie ustawodawstwu państwa członkowskiego miejsca swojego zamieszkania.

Ponadto w **wyroku z dnia 23 kwietnia 2015 r. w sprawie C-382/13 TSUE** uznał, że artykuł 13 ust. 2 lit. a) rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 należy interpretować w ten sposób, że **osoba zamieszkała w państwie członkowskim, która objęta jest zakresem stosowania tego rozporządzenia, ze zmianami, i na podstawie umowy o pracę dorywczą jest zatrudniona na terytorium innego państwa członkowskiego w wymiarze kilku dni miesięcznie, podlega z tego tytułu ustawodawstwu państwa zatrudnienia zarówno podczas dni, w których wykonuje pracę najemną, jak i podczas dni, w których nie wykonuje tej pracy**, przy czym **przywołany przepis w związku z art. 13 ust. 1 rozporządzenia nr 1408/71 należy interpretować w ten sposób, że w okolicznościach rozpatrywanych w postępowaniu głównym nie stoi on na przeszkodzie temu, by pracownik migrujący, który podlega ustawodawstwu państwa zatrudnienia, miał prawo, na mocy ustawodawstwa państwa członkowskiego miejsca zamieszkania, do świadczeń z systemu ubezpieczeń emerytalnych i zasiłków rodzinnych państwa członkowskiego miejsca zamieszkania**.

2. Wyroki Trybunału Konstytucyjnego

Z kolei z orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego należy przywołać **wyrok z dnia 3 marca 2015 r., K 39/13**.

Dotyczył on wniosku o zbadanie zgodności przepisów ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. z 2013 r. poz. 667, ze zm.) w zakresie, w jakim wśród podmiotów uprawnionych do świadczeń emerytalnych pomija funkcjonariuszy Służby Celnej, z art. 2 i art. 32 ust. 1 i 2 oraz art. 67 ust. 1 Konstytucji

Trybunał stwierdził, że art. 1, art. 18a ust. 1 i art. 18b ust. 1 ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin są zgodne z art. 67 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji, natomiast w zakresie, w jakim wśród osób uprawnionych do świadczeń emerytalnych

pomijają funkcjonariuszy Służby Celnej, którzy wykonują zadania określone w art. 2 ust. 1 pkt 4-6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej są niezgodne z art. 32 Konstytucji.

Trybunał Konstytucyjny przypomniał, że konstytucyjne prawo do zabezpieczenia społecznego można ująć jako roszczenie obywatela wobec organów państwa o zapewnienie świadczeń w związku ze zdarzeniami wymienionymi w art. 67 Konstytucji: niezdolnością do pracy ze względu na chorobę, niezdolnością do pracy ze względu na inwalidztwo, osiągnięciem wieku emerytalnego, pozostawaniem bez pracy nie z własnej woli i brakiem innych środków utrzymania. Jednocześnie art. 67 Konstytucji nie pozostawia wątpliwości, że ustrojodawca powierzył ustawodawcy zwykłemu do uregulowania zakres i formy zabezpieczenia społecznego. Regulacja konstytucyjna akcentuje w ten sposób szeroki margines swobody działania parlamentu dla urzeczywistniania prawa do zabezpieczenia społecznego. Do ustawodawcy należy wybór rozwiązań, które uważa za optymalne z punktu widzenia potrzeb obecnych i przyszłych świadczeniobiorców oraz wymogów rozwoju gospodarczego Polski. Swoboda ustawodawcy nie jest jednak nieograniczona. Określając zakres i formy prawa do zabezpieczenia społecznego, ustawodawca nie może naruszyć istoty tego prawa, która określa jego tożsamość oraz innych norm, zasad i wartości konstytucyjnych, w szczególności: 1) zasady sprawiedliwości społecznej, 2) ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa oraz 3) równości wobec prawa. Również za niekonstytucyjną należałoby uznać ustawę ewidentnie naruszającą równowagę pomiędzy stopniem zaspokojenia potrzeb obywateli a istniejącymi możliwościami finansowymi państwa. Ustawodawca nie dysponuje zatem pełną swobodą ani przy ustalaniu kręgu osób uprawnionych do nabycia świadczeń emerytalno-rentowych, ani przy ustalaniu treści i wysokości świadczeń.

W celu trwałej realizacji konstytucyjnego prawa do zabezpieczenia społecznego organy władzy publicznej mają obowiązek: zorganizowania systemu instytucji publicznych, stworzenia mechanizmów gromadzenia środków finansowych, zdefiniowania przesłanek nabycia tego prawa, określenia treści świadczeń, których mogą domagać się uprawnieni, ustalenia mechanizmu podtrzymywania wartości realnej świadczeń pieniężnych. Z konstytucyjnej gwarancji praw socjalnych nie wynika jednak bezwzględny zakaz takiego racjonalizowania systemu świadczeń, który wiązałby się z ograniczaniem zakresu podmiotowego, wprowadzeniem bardziej restrykcyjnych warunków ich otrzymywania lub zmniejszeniem ich wysokości. Ocena trafności takich rozwiązań należy do dziedziny ocen politycznych (dokonywanych zwłaszcza przez wyborców) a nie kontroli norm prawnych dokonywanej przez Trybunał. W szczególności to ustawodawca, korzystając z szerokiego marginesu swobody, określając zakres i formy zabezpieczenia społecznego, musi uwzględnić w koniecznej perspektywie czasowej obiektywne czynniki gospodarcze, finansowe i demograficzne.

Trybunał podtrzymał wyrażoną we wcześniejszych judykatach tezę, że w istocie tzw. służby mundurowe stanowią kategorię zbiorczą. W jej skład wchodzi formacje funkcjonariuszy o zróżnicowanej specyfice celów i zadań, struktury organizacyjnej, wymagań stawianych kandydatom do służby, uprawnień oraz obowiązków i praw, uposażenia i świadczeń pieniężnych oraz odpowiedzialności dyscyplinarnej, jak chociażby Policja, Agencja Wywiadu, Państwowa Straż Pożarna oraz Służba Więzienna. W konsekwencji, z samego określenia przez ustawodawcę danej formacji jako mundurowej lub umundurowanej nie można *a priori* wysnuwać wniosku, że status prawny takich formacji i ich funkcjonariuszy powinien być

kształtowany przez ustawodawcę w sposób identyczny czy podobny (por. wyrok z 19 października 2004 r., sygn. K 1/04, cz. VI, pkt 4).

Z kolei w **wyroku z dnia 24 marca 2015 r., P 42/13**, Trybunał zajmował się pytaniami prawnymi: Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie, czy § 20 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 kwietnia 2012 r. w sprawie określenia dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. poz. 444) w zakresie, w jakim określa termin do złożenia wniosku o wypłatę zasiłku macierzyńskiego, jest zgodny z art. 59 ust. 15 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512), a przez to z art. 92 ust. 1 Konstytucji oraz Sądu Rejonowego w Gliwicach, czy § 18 pkt 2 rozporządzenia powołanego w punkcie 1 w zakresie, w jakim określa termin do złożenia wniosku o wypłatę zasiłku macierzyńskiego, jest zgodny z art. 92 ust. 1 Konstytucji.

Trybunał Konstytucyjny uznał, że § 18 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 kwietnia 2012 r. w sprawie określenia dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014 r. poz. 1594), w brzmieniu obowiązującym od 9 maja 2012 r. do 25 listopada 2013 r., w zakresie, w jakim określa termin do złożenia wniosku o wypłatę zasiłku macierzyńskiego, jest zgodny z art. 59 ust. 15 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014 r. poz. 159) oraz z art. 92 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz że § 20 pkt 3 przywołanego rozporządzenia w zakresie, w jakim określa termin do złożenia wniosku o wypłatę zasiłku macierzyńskiego, jest zgodny z art. 59 ust. 15 ustawy powołanej w punkcie 1 oraz z art. 92 ust. 1 Konstytucji.

Trybunał Konstytucyjny przypomniał, że rola rozporządzenia polega na konkretyzacji ustawy, a nie na jej dowolnym uzupełnianiu czy modyfikowaniu, przez uregulowanie kwestii pominiętych przez ustawodawcę, nawet jeśli przemawiałyby za tym względy celowościowe, czy też potrzeby związane z rozstrzygnięciem konkretnych problemów prawnych (por. np. postanowienie z 30 sierpnia 1988 r., sygn. Uw 6/88, OTK z 1988 r., poz. 15; oraz wyroki z: 28 czerwca 2000 r., sygn. K 25/99, OTK ZU nr 5/2000, poz. 141; 31 marca 2009 r., sygn. K 28/08, OTK ZU nr 3/A/2009, poz. 28; 10 listopada 2009 r., sygn. U 1/09, OTK ZU nr 10/A/2009, poz. 147; 27 listopada 2012 r., sygn. U 4/12, OTK ZU nr 10/A/2012, poz. 124). W szczególności rozporządzenie nie może rozbudowywać przesłanek zrealizowania jakiejś normy prawnej wysłowionej w ustawie lub takich elementów procedury, które nie odpowiadają jej ustawowym założeniom (por. wyrok z 16 lutego 2010 r., sygn. P 16/09, OTK ZU nr 2/A/2010, poz. 12; por. też K. Działocha, uwagi do art. 92, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, t. II, Warszawa 2001).

Treść i cel rozporządzenia są zdeterminowane przez cel wykonywanej ustawy. Wymóg ustanowienia rozporządzenia „w celu wykonania ustawy” oznacza nakaz ścisłego powiązania rozporządzenia z treścią ustawy i traktowania rozporządzenia jako instrumentu służącego wykonaniu woli ustawodawcy i ustawy będącej wyrazem tej woli, jak również realizowaniu przez rozporządzenie tego samego celu, jaki realizuje ustawa. Wymóg ów wskazuje jednoznacznie na wykonawczy charakter rozporządzenia, który odróżnia ten akt od aktów samoistnych. W konsekwencji przepisy wykonawcze muszą pozostawać w związku merytorycznym i funkcjonalnym z rozwiązaniami ustawowymi, ponieważ tylko w ten sposób mogą być wyznaczone granice, w jakich powinna mieścić się regulacja zawarta w

przepisach wykonawczych. Podkreślenie konieczności uwzględnienia zależności o charakterze funkcjonalnym ma istotne znaczenie zwłaszcza w tych sytuacjach, kiedy delegacja może, co do swojego zakresu, wywołać wątpliwości (por. np. wyroki z: 16 lutego 1999 r., sygn. SK 11/98, OTK ZU nr 2/1999, poz. 22; 9 kwietnia 2001 r., sygn. U 10/00, OTK ZU nr 3/2001, poz. 55; 31 sierpnia 2006 r., sygn. K 25/06, OTK ZU nr 8/A/2006, poz. 96; 16 stycznia 2007 r., sygn. U 5/06, OTK ZU nr 1/A/2007, poz. 3; 27 listopada 2012 r., sygn. U 4/12; z 4 listopada 2014 r., sygn. U 4/14, niepubl.). W wypadku pojawienia się takich wątpliwości podstawowe znaczenie ma określenie niezbędnych środków i instrumentów prawnych do urzeczywistnienia celów zakładanych przez ustawodawcę. Nie oznacza to jednak odejścia od zasad możliwie ścisłej wykładni, ponieważ interpretacja przepisów określających kompetencje normodawcze nie może być dokonywana przy zastosowaniu wykładni rozszerzającej i celowościowej. Regulacje zawarte w przepisach wykonawczych nie mogą prowadzić do zakwestionowania spójności i wewnętrznej harmonii rozwiązań przyjętych bezpośrednio w samej ustawie (por. np. wyroki z: 16 lutego 1999 r., sygn. SK 11/98; 5 grudnia 2007 r., sygn. K 36/06, OTK ZU nr 11/A/2007, poz. 154; 4 listopada 2014 r., sygn. U 4/14).

Biorąc pod uwagę przywołane konstytucyjne wymagania dotyczące zgodności rozporządzenia z ustawą, jak również treść i cel ustawy zasiłkowej, w tym zwłaszcza kluczowego dla konstrukcji zasiłku macierzyńskiego art. 29 ust. 5 i 5a oraz pozostających z nim w związku przepisów kodeksu pracy, a ponadto zważywszy na treść relewantnego przepisu upoważniającego, Trybunał doszedł ostatecznie do następujących wniosków.

Po pierwsze, zgodnie z przepisami ustawy zasiłkowej zasiłek macierzyński przysługuje w trakcie okresu zasiłkowego, którym jest: 1) w wypadku pracowników – właściwy urlop, 2) a w wypadku innych ubezpieczonych – okres równoważny temu urlopowi. Okres ten ma przy tym korespondować zasadniczo, tzn. przynajmniej w założeniu (korygowanym wyraźnymi decyzjami ustawodawcy dotyczącymi w szczególności długości okresu zasiłkowego i trybu wypłacania zasiłków), z okresem faktycznego korzystania przez wnioskodawcę z zasiłku.

Po drugie, w odniesieniu do pracowników korzystanie z zasiłku macierzyńskiego w okresie zasiłkowym gwarantują generalnie przepisy Kodeksu pracy, uzależniając wprost realizację prawa do urlopu od wystąpienia ze stosownym wnioskiem podającym datę rozpoczęcia urlopu, która jest zarazem początkową datą okresu zasiłkowego. W odniesieniu natomiast do ubezpieczonych niebędących pracownikami tego rodzaju gwarancję stwarza zasadniczo taka interpretacja przepisów ustawowych i wykonawczych, zgodnie z którą osoby te powinny składać wnioski o przyznanie i wypłatę zasiłku macierzyńskiego przed początkiem wskazywanego w nim okresu zasiłkowego. W odniesieniu więc do wszystkich świadczeniobiorców termin końcowy złożenia wniosku o przyznanie i wypłatę zasiłku musi przypadać najpóźniej w przededniu rozpoczęcia okresu, przez który zasiłek ów ma przysługiwać.

Po trzecie, przedstawiona w uzasadnieniu niniejszego wyroku regulacja urzeczywistnia cel zasiłku macierzyńskiego, odtworzony przez Trybunał w drodze analizy rozwiązań przyjętych w ustawie zasiłkowej. Celem tym jest zrekompensowanie ubezpieczonym utraconego bądź zmniejszonego zarobku i zabezpieczenie źródła dochodu przez okres, a zatem w trakcie, przerwy w pracy lub innej działalności zarobkowej, spowodowanej koniecznością zapewnienia opieki dziecku w pierwszym okresie jego życia.

Po czwarte, skoro najpóźniejszy z możliwych ewentualnie do ustalenia

terminów złożenia wniosku o przyznanie i wypłatę zasiłku macierzyńskiego wynika z ustawy, to zaskarżone przepisy rozporządzenia, wskazując jako graniczny w tym względzie ów najpóźniejszy termin, nie wprowadziły żadnej normatywnej nowości, a jedynie jednoznacznie wysłowiły to, co wyraził (prawda, że nie wprost) ustawodawca.

W tej sytuacji nie do utrzymania jest pogląd, że organ wydający rozporządzenie uzależnił skorzystanie z dobrodziejstwa ustawy zasiłkowej od zachowania nieznanego w ustawie terminu, wykraczając poza granice ustawowego upoważnienia i samodzielnie dokonując regulacji godzącej w prawa osób objętych ubezpieczeniem chorobowym.

W badanym zakresie kwestionowane przepisy z pewnością nie uzupełniają ustawy, nie normują materii przez nią pominiętych, w szczególności zaś nie rozbudowują przesłanek (warunków) przysługiwania i korzystania z zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczonych niebędących pracownikami. Przepisy te uwyrażniają jedynie to, co z ustawy wynika.

Wobec powyższego należało stwierdzić, że w kontrolowanym zakresie zaskarżone przepisy wykonawcze pozostają w związku merytorycznym i funkcjonalnym z rozwiązaniami ustawowymi, tworząc wespół z nimi spójną, zdeterminowaną przez ustawodawcę, całość. Realizują przy tym cel wykonania ustawy zasiłkowej, jakim jest m.in. określenie dowodów stanowiących podstawę ustalania prawa do zasiłków, a także postępowania w tych sprawach.

Michał Raczkowski

Sprawy z zakresu prawa pracy

Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Drugi kwartał roku 2015 nie był obfity w orzeczenia Trybunału w materii prawa pracy, są one jednak ciekawe z perspektywy praktyki stosowania prawa. Dwukrotnie w analizowanym okresie pojawiło się zagadnienie kierowania pracownikami do wykonywania pracy u innego pracodawcy. Pierwszy z wyroków, z dnia 17 marca 2015 r., C-533/13, dotyczy niezwykle ciekawego zagadnienia relacji między treścią Dyrektywy 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. a postanowieniami autonomicznych źródeł prawa pracy.

Pytanie prejudycjalne zostało sformułowane przez sąd fiński na kanwie sporu, wytoczonego przez związek zawodowy pracodawcy (spółka, zajmująca się dostarczaniem paliwa do samolotów oraz obsługą lotniska) na tle niedozwolonego – zdaniem związku – stosowania zatrudnienia tymczasowego. Spółka wprowadziła do tej formy zatrudnienia w przypadkach uzasadnionych nieobecnością swoich pracowników z powodu choroby lub innych powodów, jednak czyniła to w sposób powtarzający się przez szereg lat. Tymczasem branżowy układ zbiorowy pracy przewidywał dopuszczalność zatrudniania pracowników tymczasowych jedynie w razie krótkotrwałego zwiększania zadań, gdy ich wykonanie z różnych względów nie było możliwe przez własnych pracowników spółki. Układ stwierdzał też wprost, że „korzystanie z pracowników tymczasowych stanowi nieuczciwą praktykę, jeżeli pracownicy tymczasowi zatrudnieni przez przedsiębiorstwa użytkowników świadczą

pracę przez długi okres w ramach zwykłej działalności danego przedsiębiorstwa wraz z jego stałymi pracownikami i pod tym samym kierownictwem”.

Sąd krajowy powziął wątpliwości, czy takie ograniczenie znajduje uzasadnienie w świetle normy art. 4 ust. 1 Dyrektywy 2008/104. Przewiduje ona, że zakazy lub ograniczenia dotyczące korzystania z pracy tymczasowej uzasadnione są tylko ze względu na interes ogólny związany w szczególności z ochroną pracowników tymczasowych, wymogami zdrowia i bezpieczeństwa w pracy lub potrzebą zapewnienia właściwego funkcjonowania rynku pracy i zapobiegania nadużyciom.

Trybunał dokonał systemowej wykładni tej regulacji, wiążąc ją z kolejnymi ustępami art. 4. Wynika z nich skierowany do organów państwa (po konsultacji z partnerami społecznymi) obowiązek weryfikacji uzasadnienia dla istniejących ograniczeń z perspektywy treści art. 4 ust. 1 Dyrektywy. Podkreślił, że obowiązki te spoczywają na właściwych organach państwa i nie mogą wypełnić sądy krajowe (pkt 28 uzasadnienia).

W konsekwencji uznał, że artykuł 4 ust. 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej należy interpretować w ten sposób, że:

- jest on skierowany wyłącznie do właściwych organów państw członkowskich, nakładając na nie obowiązek przeprowadzenia przeglądu ich ustawodawstwa krajowego, celem zapewnienia, że ewentualne zakazy lub ograniczenia dotyczące korzystania z pracy tymczasowej są uzasadnione, i w związku z tym
- nie nakłada on na sądy krajowe obowiązku niestosowania jakichkolwiek przepisów prawa krajowego zawierających zakazy lub ograniczenia dotyczące korzystania z pracy pracowników tymczasowych, które nie są uzasadnione przez względy interesu ogólnego w rozumieniu tegoż art. 4 ust. 1.

Z punktu widzenia praktyki obrotu prawnego i perspektywy radców prawnych czy adwokatów interesujący jest przykład sprawy, zakończonej wyrokiem TSUE z dnia 18 czerwca 2015 r., C-586/13. Wynika to nie tyle z istoty problemu prawnego, ile roszczenia w przedmiocie którego toczyło się postępowanie główne. Węgierska spółka domagała się od swoich doradców prawnych odpowiedzialności za szkodę, wynikającą z nałożenia na spółkę grzywny za oddelegowanie pracowników do pracy w Austrii bez wymaganego zezwolenia.

W swojej ocenie prawnej nie widzieli oni konieczności uzyskania zezwolenia na pracę dla pracowników tego podmiotu, działającego pod firmą Martin Meat. Spółka świadczyła w 2007 roku usługę na rzecz Alpenrind GmbH polegającą na przetwarzaniu półtuszy wołowych i pakowaniu ich w postaci mięsa gotowego do sprzedaży.

Ramy prawne dla problemu wyznaczają przepisy przejściowe związane z przystąpieniem m. in. Węgier do Unii Europejskiej oraz ochroną rynków pracy „starych” państw UE (tu: Austrii), tj. rozdział 1 ust. 2 i 13 załącznika X do Aktu dotyczącego warunków przystąpienia Republiki Czeskiej, Republiki Estońskiej, Republiki Cypryjskiej, Republiki Łotewskiej, Republiki Litewskiej, Republiki Węgierskiej, Republiki Malty, Rzeczypospolitej Polskiej, Republiki Słowenii i

Republiki Słowackiej do Unii Europejskiej oraz dostosowań w Traktatach stanowiących podstawę Unii Europejskiej (Dz.U. 2003, L 236, s. 33, „akt o przystąpieniu z 2003 r.”) oraz art. 1 ust. 3 lit. c) dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. 1997, L 18, s. 1).

Praca rzeźników, która stanowiła przedmiot badania, nie stanowiła pracy w sektorze wrażliwym, o którym mowa w rozdziale 1 ust. 13 załącznika X. W ocenie Trybunału należało jednak także badać, czy Austrii mogła ograniczyć wynajem siły roboczej na swoim terytorium, zgodnie z rozdziałem 1 ust. 2 do tego załącznika. Trybunał sięgnął w uzasadnieniu wyroku do tez przyjętych za podstawę orzeczenia w sprawie *Vicoplus e.a.*, C-307/09 do C-309/09⁷⁹. Sprawa ta dotyczyła delegowania polskich pracowników do Holandii, jednak treść rozdziału 2 ust. 2 i 13 załącznika X dotyczącego polski pokrywa się w analogicznych punktach z treścią rozdziału 1, dotyczącego Węgier.

Trybunał uznał, że uzgodnienie dopuszczalności stosowania wyłączeń w sektorach wrażliwych nie wyklucza równoczesnego powoływania się na zasady ogólne (pkt 27 uzasadnienia). Stawiałoby to bowiem, jak zauważyła rzecznik generalna, Austrię czy Niemcy w gorszej sytuacji aniżeli inne państwa, które nie wynegocjowały dodatkowych ograniczeń (pkt 34 uzasadnienia).

O ile ograniczenia te dotyczyły zasadniczo delegowania pracowników, to miały także zastosowanie do przypadków świadczenia usług, ograniczających się w istocie do delegowania pracownika, który taką usługę ma wykonać. Test przeprowadzony w sprawie *Vicoplus i in.* obejmuje – obok wykazania tego elementu – sprawdzenie, czy pracownik nie jest związany umową z podmiotem do którego jest delegowany a także, a może przede wszystkim, czy wykonuje swoje zadania pod kontrolą i kierownictwem przedsiębiorstwa użytkownika. Ze względu na specyfikę usługi, realizowanej przez *Martin Meat* na rzecz *Alpenrind*, w ostrożnej ocenie Trybunału wydaje się, że nie doszło do delegowania pracowników w niniejszym przypadku. Trybunał podkreślił bowiem w uzasadnieniu prawo decydowania przez spółkę węgierską o ilości pracowników, którzy mieli ją świadczyć, rozliczanie tej spółki przez usługobiorcę z usługi a także brak kontroli tego ostatniego nad skierowanymi do realizacji usługi pracownikami. O ile kwestie te wymagają oczywiście weryfikacji w postępowaniu głównym, można się spodziewać, że ocena doradców prawnych *Martin Meat* w tym przypadku była właściwa a decyzja o nałożeniu na tę spółkę kar za niezgodne z prawem delegowanie pracowników – nieuzasadniona. Niemniej jednak wyraźnie widać w tym przypadku, że ryzyko związane ze świadczeniem pomocy prawnej przy wykładni norm prawa europejskiego, szczególnie w interakcjach z organami innych państw członkowskich, może być znaczne.

W kolei w sprawie, zakończonej wyrokiem z dnia 13 maja 2015 r., C-392/13 pojawił się po raz kolejny problem terminologiczny, wynikający z regulacji Dyrektywy 98/59, dotyczący relacji między pojęciami „przedsiębiorstwo” i „zakład”. W treści art. 1 ust. 1 lit. a) użyte zostało w angielskim tekście pojęcie „establishment” (podobnie w

⁷⁹ EU:C:2011:64.

tekście niemieckim „betrieb”), w polskim tłumaczeniu bliższe „zakładowi” niż użytemu w ustawie z 13 marca 2003 r. terminowi „pracodawca”.

Taki właśnie problem przedstawił Trybunałowi sąd hiszpański, któremu przyszło oceniać następujący stan faktyczny.

Do rozwiązywania stosunków pracy dochodziło w przedsiębiorstwie, składającym się z dwóch jednostek organizacyjnych – zasadniczej, mieszczącej się w Madrycie oraz małej, ulokowanej w Barcelonie. Właśnie z tej ostatniej zwolniono pracownika, który w postępowaniu głównym domagał się ochrony w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

Trybunał krytycznie ocenił rozwiązanie hiszpańskie, wiążące obowiązki konsultacyjne w ramach procedury zwolnień grupowych z osiągnięciem odpowiedniego progu zwolnień w przedsiębiorstwie a nie zakładzie. Kluczowa, także z polskiej perspektywy uwaga, wynika z pkt. 52 uzasadnienia. Trybunał stwierdza w nim, że zastąpienie pojęcia zakładu pojęciem przedsiębiorstwa można uznać za korzystne dla pracowników jedynie pod warunkiem, że element ten jest dodatkowy i nie oznacza zniesienia lub zmniejszenia ochrony przyznanej pracownikom, w wypadku gdy, biorąc pod uwagę pojęcie zakładu, osiągnięta jest liczba zwolnień wymaganych przez art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt (i) dyrektywy 98/59 dla celów uznania za „zwolnienia grupowe”.

Oznacza to, że polskie rozwiązanie, wiążące limity osób zwolnionych z pracodawcą a nie zakładem, stanowi niewłaściwą implementację Dyrektywy 98/59 szczególnie w przypadkach pracodawców, zatrudniających powyżej 100 pracowników. Może się bowiem okazać, że liczba zwalnianych z poszczególnych jednostek przedsiębiorstwa (pracodawcy) wielozakładowego nie przekracza progu 10% (lub 30 dla pracodawców zatrudniających powyżej 300 osób) wszystkich pracowników, podczas gdy dla konkretnej jednostki organizacyjnej (zakładu) mógłby być przekroczony próg 10 pracowników (zakładając, że pracuje w niej od 20 do 100 osób).

Wracając do orzeczenia TSUE nie miało ono waloru rozstrzygającego dla sądu pytającego. Pozostałe jego wątpliwości dotyczyły bowiem możliwości wliczania do limitów osób zwalnianych przypadków rozwiązania umowy terminowej wskutek upływu czasu. Trybunał jednoznacznie stwierdził, że nie ma takiej możliwości. Przypomniał, że celem Dyrektywy jest unikanie lub ograniczenie zwolnień poprzez konsultacje, czego nie można osiągnąć w odniesieniu do przypadków, w których ustanie stosunku pracy następuje w sposób z góry uzgodniony, a zatem w momencie rozwiązania niezależny od stron (por. pkt 63 uzasadnienia).

Sprawy z zakresu konkurencji

Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Wyrok z dnia 16 kwietnia 2015 r., C-388/13

Orzeczenie dotyczy pojęcia nieuczciwych praktyk rynkowych, pozwalając na nadanie takiej kwalifikacji działaniu skierowanemu także do pojedynczego konsumenta.

Chodziło tu o przypadek obywatela Węgier, który zwrócił się do swojego dostawcy usług telewizji kablowej z prośbą o informację, do kiedy wiąże go umowa z tym podmiotem. Został poinformowany, że umowa wiąże go do 10 lutego 2011 r., wskutek czego złożył wypowiedzenie umowy z takim właśnie terminem końcowym. Okazało się jednak, że informacja była nieprawdziwa a umowa miała przestać wiązać w innej dacie i dostawca obciążył konsumenta opłatą za zaległość w płatności abonamentu. Węgierski organ ochrony konsumentów nałożył w związku z tym na dostawcę usług karę za stosowanie nieuczciwej praktyki rynkowej.

Praktyk takich zakazuje dyrektywa 2005/29/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 maja 2005 r. dotyczącej nieuczciwych praktyk handlowych stosowanych przez przedsiębiorstwa wobec konsumentów na rynku wewnętrznym oraz zmieniającej dyrektywę Rady 84/450/EWG, dyrektywy 97/7/WE, 98/27/WE i 2002/65/WE Parlamentu Europejskiego i Rady oraz rozporządzenie (WE) nr 2006/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady (dyrektywy o nieuczciwych praktykach handlowych) (Dz.U. L 149, s. 22). Jej art. 2 lit. d) przyjmuje szeroką definicję praktyk handlowych, obejmując nimi każde działanie przedsiębiorcy, jego zaniechanie, sposób postępowania, oświadczenie lub komunikat handlowy, w tym reklamę i marketing, bezpośrednio związane z promocją, sprzedażą lub dostawą produktu do konsumentów.

Trybunał miał wprowadzić wątpliwości, czy obejmuje ono relacje w stosunku do jednego konsumenta, jednak wobec pojemności tej definicji doszedł do pozytywnej konkluzji. Ponieważ w świetle art. 5 ust. 1 i 4 omawianej dyrektywy nieuczciwe i zabronione są w szczególności praktyki handlowe wprowadzające w błąd, a w omawianym przypadku doszło do wprowadzenia konsumenta w błąd, taka konkluzja była uprawniona.

Kolejny problem stanowiła możliwość uznania zachowania jednorazowego za praktykę handlową. Trybunał zauważył jednak, że wprowadzanie jakichkolwiek progów nie dałoby się uzasadnić treścią Dyrektywy, co więcej, rodziłoby istotne trudności dla konsumentów. Nie są oni przecież w stanie wykazać, że podobne zachowania przejawia lub przejawiał przedsiębiorca względem innych osób.

Wreszcie w grę wchodziła kwestia winy. Przedsiębiorca podnosił, że nie było jego celem wprowadzenie konsumenta w błąd. Tu jednak Trybunał odniósł się do treści art. 6 Dyrektywy, z którego wynika konieczność udzielenia ochrony także na wypadek potencjalnych naruszeń. Także możliwość uzyskania przez konsumenta informacji z innych źródeł nie mogła stanowić przesłanki uwalniającej przedsiębiorcę od odpowiedzialności. Z zagadnieniem winy wiązać można także pytanie o rolę staranności zawodowej jako przesłanki, z którą należy badać zgodność praktyki naruszającej interesy konsumentów. Tu Trybunał odwołał się do wyroku CHS Tour Services (C-435/11, EU:C:2013:574) uznając, że jeśli praktyka spełnia przesłanki z art. 6 Dyrektywy, to nie ma potrzeby dodatkowego badania, czy jest ona również sprzeczna z wymaganiami, wynikającymi z art. 5 ust. 2 lit. a) Dyrektywy.

IV. OPRACOWANIA I ANALIZY

prof. dr hab. Inetta Jędrasik - Jankowska

Kwestia zasad zaliczania zasadniczej służby wojskowej do okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Analiza do sprawy III UZP 4/15)

Sąd Apelacyjny w K. postanowieniem z 3 grudnia 2014 r. przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne:

„Czy w sprawie o emeryturę z art. 184 w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych okres odbywania służby wojskowej od 25 października 1971 r. do 16 października 1973 r. zalicza się do okresu pracy w warunkach szczególnych na podstawie art. 108 ust. 2 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony RP⁸⁰ w sytuacji, gdy ubezpieczony bezpośrednio przed służbą wojskową pracował w warunkach szczególnych, natomiast po zakończeniu służby w terminie 30 dni podjął w innym zakładzie pracy zatrudnienie nie stanowiące pracy w warunkach szczególnych?”

I

Rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego sprowadza się do ustalenia roli art. 106 – 108 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony RP w odniesieniu do uprawnień emerytalnych.

W myśl art. 106 ust. 1 tej ustawy (obowiązującym do dnia wejścia w życie kodeksu pracy) obowiązkiem zakładu pracy zatrudniającego pracownika w dniu powołania go do służby wojskowej było zatrudnienie go na poprzednim stanowisku (lub równorzędnym) jeżeli w ciągu trzydziestu dni od zwolnienia ze służby wojskowej zgłosił swój powrót do zakładu pracy. Niezachowanie tego terminu (w sposób nieusprawiedliwiony) powodowało wygaśnięcie stosunku pracy z upływem tego terminu.

Powrót żołnierza do poprzedniego zakładu pracy w określonym terminie zapewniał mu kontynuację stosunku pracy oraz zaliczenie okresu odbytej służby wojskowej do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień związanych z zatrudnieniem w tym samym zakładzie pracy, w którym był zatrudniony przed powołaniem do służby (art. 108 ust. 1).

Analogiczną sytuację przepisy stwarzały dla żołnierza, który po odbyciu służby wojskowej nie powrócił do swojego zakładu pracy, ale podjął zatrudnienie w tej samej gałęzi pracy, co nie zawsze oznaczało ten sam rodzaj pracy i to samo stanowisko.

⁸⁰ Ustawa z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony RP (Dz. U. Nr 44. poz. 220).

Okres odbytej zasadniczej służby wojskowej zalicza się do okresu zatrudnienia również żołnierzom, którzy przed powołaniem do zasadniczej służby wojskowej nie byli zatrudnieni albo po jej odbyciu podjęli zatrudnienie w innym zakładzie pracy lub w innej gałęzi pracy (art. 108 ust. 2).

Wynikające z art. 106 – 108 ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP uprawnienia żołnierza precyzowało rozporządzenie Rady Ministrów z 22 listopada 1968 r. w sprawie szczegółowych uprawnień żołnierzy i ich rodzin⁸¹.

Zgodnie z § 3 tego rozporządzenia okres zasadniczej służby wojskowej zaliczał się do okresu zatrudnienia w zakresie uprawnień uzależnionych od ilości lat pracy w danym zakładzie lub gałęzi pracy oraz w zakresie szczególnych uprawnień uzależnionych od wykonywania pracy na określonym stanowisku lub w określonym zawodzie jeżeli podjął zatrudnienie z zachowaniem terminu.

Żołnierz zwolniony z zasadniczej służby, który przed powołaniem do odbycia służby był zatrudniony, lecz nie podjął dotychczasowego zatrudnienia z ważnych przyczyn, ale w ciągu 30 dni od rozwiązania się poprzedniego stosunku pracy zgłosił się do organu do spraw zatrudnienia i po skierowaniu go do zakładu pracy przystąpił do wykonywania zatrudnienia, zachował ciągłość pracy, co oznaczało, że okres odbytej służby wojskowej zaliczał się do okresu zatrudnienia w zakresie uprawnień uzależnionych od ilości lat pracy w danym zakładzie lub danej gałęzi pracy (§ 7 ust. 1 rozporządzenia).

Dalej idące uprawnienia miał żołnierz, który w wyniku skierowania wydanego przez organ ds. zatrudnienia podjął zatrudnienie w tej samej gałęzi pracy, w której był zatrudniony w dniu powołania do służby wojskowej. Wówczas okres odbytej służby wojskowej zaliczał się również do okresu zatrudnienia w zakresie szczególnych uprawnień uzależnionych od wykonywania pracy na określonym stanowisku lub w określonym zawodzie (§ 7 ust. 2 rozporządzenia).

Żołnierz, który nie był zatrudniony przed powołaniem do służby wojskowej, ale podjął zatrudnienie w wyniku skierowania do pracy, miał zaliczony okres służby do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień tylko do wymiaru urlopu wypoczynkowego i uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (§ 6 ust. 1 rozporządzenia).

Ratio legis wskazanych przepisów była niwelacja skutków niemożności podjęcia zatrudnienia z powodu powołania do służby wojskowej. W wyniku ich stosowania żołnierz po podjęciu zatrudnienia spełniał już 12-miesięczny okres pracy niezbędny do nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego, a także wcześniej osiągał wyższy staż od którego zależała wyższa stopa zasiłku chorobowego, od razu też spełniał warunek 4-miesięcznego okresu wyczekiwania na prawo do zasiłku rodzinnego.

Wskazane przepisy ustawy z 21 listopada 1967 r. i rozporządzenia wykonawczego z 22 listopada 1968 r. świadczą, że w art. 106 – 108 ustawodawca miał na uwadze ochronę stosunku pracy pracownika powołanego do odbycia zasadniczej służby wojskowej oraz zachowanie przez żołnierza tzw. ciągłości pracy

⁸¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z 22 listopada 1968 r. w sprawie szczegółowych uprawnień żołnierzy i ich rodzin (Dz. U. Nr 44, poz. 318).

czyli fikcji prawnej, że praca w danym zakładzie jest wykonywana bez przerwy. W obowiązującym wówczas stanie prawnym szereg uprawnień pracowniczych zależało bowiem od nieprzerwanego zatrudnienia w danym zakładzie pracy. Tak np. od nieprzerwanej pracy w danym zakładzie pracy (rok, 3 lata lub 10 lat) zależało czy długość urlopu wypoczynkowego będzie wynosić 12 dni, 15 dni czy jeden miesiąc. Od długości stażu pracy w danym zakładzie pracy zależała też wysokość dodatków do wynagrodzenia, okres wypowiedzenia oraz okres ochronny przed rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia w razie niezdolności do pracy z powodu choroby. *Ratio legis* regulacji zawartej w art. 106 – 108 ustawy z 1967 roku było zatem umożliwienie zachowania uprawnień ze stosunku pracy zależnych od okresu nieprzerwanego zatrudnienia albo wcześniejsze ich nabycie. Art. 108 ust. 1 miał więc znaczenie jedynie na gruncie prawa pracy. Nakazywał wliczenie okresu służby wojskowej do okresu zatrudnienia, od którego zależało nabycie uprawnień pracowniczych.

II

Regulacje zawarte w ustawie z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony RP nie były natomiast istotne z punktu widzenia prawa do emerytury i renty. Kwestia zaliczania okresu zasadniczej służby wojskowej do stażu emerytalnego została bowiem uregulowana już wcześniej dekretem z 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodziny⁸², a później każdą następną ustawą, tj. ustawą z 23 stycznia 1968 r. o takim samym tytule⁸³, ustawą z 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin⁸⁴ oraz ustawą z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych⁸⁵.

Na gruncie dekretu z 1954 r. i ustawy z 1968 r. nabycie prawa do emerytury w wieku niższym niż powszechny (55/60 lat) wymagało wykazania co najmniej 15 lat zatrudnienia pierwszej kategorii. Warunek 15-letniego okresu zatrudnienia w pierwszej kategorii wprowadziło rozporządzenie Rady Ministrów z 10 września 1956 r. w sprawie zaliczania pracowników do kategorii zatrudnienia⁸⁶.

Rozporządzenie z 10 września 1956 r. obowiązywało do 1 stycznia 1980 r. kiedy to zostało zastąpione (wydanym na podstawie art. 11 ust. 4 ustawy z 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym) rozporządzeniem Rady Ministrów z 4 maja 1979 r. w sprawie pierwszej kategorii zatrudnienia⁸⁷, które również do nabycia prawa

⁸² Dekret z 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodziny (Dz. U. z 1958 r., nr 23, poz. 97)

⁸³ Ustawa z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 3, poz. 6 ze zm.)

⁸⁴ Ustawa z 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 40, poz. 267).

⁸⁵ Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r., poz. 1440).

⁸⁶ Rozporządzenie Rady Ministrów z 10 września 1956 r. w sprawie zaliczania pracowników do kategorii zatrudnienia (Dz. U. Nr 39, poz. 176 ze zm.).

⁸⁷ Rozporządzenie Rady Ministrów z 4 maja 1979 r. w sprawie pierwszej kategorii zatrudnienia (Dz. U. Nr 13, poz. 86).

do emerytury w wieku 55/60 lat wymagało co najmniej 15 lat zatrudnienia w I kategorii.

Zarówno w dekreście z 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym jak i w ustawie z 1968 r. o tym samym tytule okres niezawodowej służby wojskowej został umieszczony w katalogu okresów zaliczanych do stażu ubezpieczeniowego.

Ten charakter okresu służby wojskowej oznaczał, że może on występować w stażu emerytalnym tylko jako uzupełnienie okresu zatrudnienia (dekret z 1954 r.) albo okresów zatrudnienia i równorzędnych (ustawa z 1968 r.).

Ani dekret z 1954 r., ani ustawa z 1968 r. nie ustanawiały żadnych warunków zaliczenia okresu służby wojskowej do stażu ubezpieczeniowego.

Inna rola w stażu ubezpieczeniowym przypisana została zasadniczej służbie wojskowej w ustawie z 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, która wymieniała tę służbę w katalogu okresów równorzędnych z okresami zatrudnienia, co w praktyce oznaczało, że 2-letni okres zasadniczej służby wojskowej uzupełniony okresami zaliczanymi (np. pracą w gospodarstwie rolnym rodziców) uprawniał do emerytury na podstawie ustawy.

Ustawa z 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin zniósła też podział zatrudnienia na kategorie. Odtąd prawo do emerytury w niższym wieku niż 60/65 lat zależało od wykazania określonego (zazwyczaj 15 lat) stażu pracy w tzw. „szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze” (art. 53 ustawy), uzupełnianego do pełnego stażu (20/25 lat) okresami innego zatrudnienia, okresami równorzędnymi (m. in. zasadniczej służby wojskowej) i okresami zaliczanymi.

Warunki nabywania prawa do emerytury w niższym wieku emerytalnym określiło rozporządzenie Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze⁸⁸. Tam też ustalony został katalog prac uznawanych za wykonywane w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

Ustawą z 17 października 1991 r. o rewaloryzacji emerytur i rent, o zasadach ustalania emerytur i rent oraz o zmianie niektórych ustaw⁸⁹ podział okresów uwzględnianych w stażu ubezpieczeniowym na okresy zatrudnienia, równorzędne i zaliczane zastąpiono podziałem na okresy składkowe i nieskładkowe. Okres czynnej służby wojskowej w Wojsku Polskim umieszczony został w katalogu okresów składkowych, co miało to znaczenie, że był uwzględniany w stażu w pełnym wymiarze w jakim służba była pełniona, ale tylko wówczas gdy zainteresowany posiadał okres ubezpieczenia (zatrudnienia).

Konstrukcja nabycia prawa do emerytury w niższym wieku emerytalnym ustalona w ustawie z 1982 r. została przejęta przez ustawę z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS, z tym że w odniesieniu do ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948 r., tylko wówczas, gdy posiadali pełny staż ubezpieczeniowy

⁸⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43 ze zm.).

⁸⁹ Ustawa z 17 października 1991 r. o rewaloryzacji emerytur i rent, o zasadach ustalania emerytur i rent oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 104, poz. 450).

(20/25 lat składkowych i nieskładkowych) w tym wymagany okres pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze osiągnęli do 1 stycznia 1999 r. (art. 184 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Konieczność spełnienia warunku stażu pracy szczególnej i stażu ogólnego na dzień wejścia w życie ustawy oznacza, że ocena ich spełnienia dokonywana jest według przepisów obowiązujących przed 1 stycznia 1999 r. Oznacza to, że spełnienie warunku 15-letniego okresu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze ocenia się na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r., spełnienie natomiast warunku stażu ogólnego (20/25 lat) na podstawie katalogów zawartych w ustawie rewaloryzacyjnej z 1991 r.

Biorąc pod uwagę, że okresy pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze są okresami składkowymi, struktura stażu niezbędnego do nabycia prawa do emerytury w niższym wieku emerytalnym jest następująca: 15 lat pracy szczególnej wymienionej w rozporządzeniu z 1983 r., uzupełnionych pozostałymi okresami składkowymi (art. 2 ustawy rewaloryzacyjnej) i uzupełnionych (w rozmiarze 1/3 sumy okresów składkowych) okresami nieskładkowymi (art. 4 ustawy rewaloryzacyjnej).

III

Zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia z 1983 r., okresami pracy uzasadniającymi prawo do świadczeń na zasadach określonych w rozporządzeniu są okresy, w których praca w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest wykonywana stale i w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym na danym stanowisku pracy.

Praca jest wykonywana „stale” jeżeli jest wykonywana bez przerwy innej niż wymuszona rozkładem czasu pracy (dni wolne dla danego pracownika i urlop wypoczynkowy). Czasem wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze był też okres czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby i okres urlopu macierzyńskiego, były to bowiem okresy mieszczące się (wówczas) w definicji okresu zatrudnienia, która za taki uznawała okres za który pracownik otrzymał wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

Okresy trwania stosunku pracy nie mieszczące się w definicji okresu zatrudnienia, obowiązującej przed dniem 1 stycznia 1999 r. mogłyby być wliczone do okresu zatrudnienia tylko na podstawie wyraźnego przepisu. Przepisu włączającego okres zasadniczej służby wojskowej do okresu zatrudnienia w warunkach szczególnych nie ma (wliczany jest tylko okres zawodowej służby wojskowej). Okres zasadniczej służby wojskowej jest zatem jedynie okresem składkowym doliczanym do okresu zatrudnienia w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze.

IV

Reasumując, wydzielenie z okresów zatrudnienia okresów pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze miało na celu korzystniejsze uregulowanie uprawnień osób tak zatrudnionych. Zasady wliczania pracy szczególnej do 15-letniego okresu są dość surowe, np. niemożliwe jest łączenie okresów wykonywanych prac zamieszczonych w różnych wykazach. Tym bardziej nie ma możliwości uzupełniania stażu pracy szczególnej okresem odbytej służby wojskowej, nawet jeśli powołanie do odbycia służby nastąpiło w okresie wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

W konstrukcji prawa do emerytury w niższym wieku emerytalnym okres pracy szczególnej jest wyodrębnioną częścią pewnej całości składającej się z okresów zatrudnienia szczególnego, okresów innego zatrudnienia, pozostałych okresów składkowych i okresów nieskładkowych.

Ta wyodrębniona część ma składać się wyłącznie z okresów pracy enumeratywnie wyliczonej (w wykazach) i mieć określony wymiar (10, 15, 20 lat). Inne okresy mogą być do nich dołączone, ale nie włączone. Włączeniu mogą podlegać jedynie okresy uznane *expressis verbis* za okresy pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Za takie uznane zostały tylko okresy zawodowej służby wojskowej (§ 10 rozporządzenia z 1983 r.)

Przepisy regulujące materię ubezpieczeń społecznych mają charakter norm bezwzględnie obowiązujących, Oznacza to, że w sytuacjach w nich określonych muszą być one stosowane przez organ rentowy w sposób ścisły i niedopuszczalna jest wykładnia rozszerzająca⁹⁰.

Za wykładnię rozszerzającą należy uznać wykładnię dokonaną w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 16 października 2013 r., sygn. akt II UZP 6/13⁹¹, która stworzyła nowy stan prawny zaliczając okres zasadniczej służby wojskowej do stażu pracy szczególnej.

Uwzględniając, że przepisy emerytalne nie przewidują żadnych warunków zaliczania okresu zasadniczej służby wojskowej do stażu ubezpieczeniowego, a w szczególności od zachowania terminów do powrotu do zakładu pracy w ciągu 30 dni od zwolnienia ze służby, w tej sytuacji należy konsekwentnie przyjąć, że wliczanie do stażu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze okresu zasadniczej służby wojskowej następuje bez żadnych warunków, a w szczególności bez warunków wynikających z ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony RP.

Należy tu też zauważyć, że art. 120 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony RP, który przyjął rolę art. 108 w wersji obowiązującej od 6 sierpnia 1979 r. do 21 października 2005 r. wyraźnie stwierdzał, że do zachowania uprawnień emerytalno-rentowych (wliczania okresu zasadniczej służby wojskowej do stażu emerytalnego) nie jest niezbędne zachowanie 30-

⁹⁰ Wyrok SN z 8 listopada 2006 r. (I UK 138/06), LEX nr 950610.

⁹¹ OSNP 2014 nr 3, poz. 42.

dniowego terminu. Po 21 października 2005 r., art. 120 reguluje już tylko zasady uwzględniania okresu służby wojskowej wyłącznie w zakresie zachowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy.

dr Jacek Skoczyński

Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę – Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (Notatka do sprawy III PZP 2/15)

Na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. postanowieniem z 31 października 2014 r.⁹² wydanym w sprawie z powództwa J. T. przeciwko D. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, spółce jawnej z siedzibą w W. o zapłatę, przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości:

Czy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa (art. 23¹ k.p.) stroną w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.), która została zawarta z poprzednim pracodawcą?

Powyższe zagadnienie prawne wyłoniło się w sprawie, w której powód J. T. dochodzi od pozwanej D. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki jawnej z siedzibą w W. (dawniej: D. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, spółka komandytowo-akcyjna z siedzibą w W.) kwoty 15213,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2013 r. z tytułu odszkodowania przysługującego na podstawie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawartej z poprzednim pracodawcą, od którego pozwana przejęła część zakładu pracy.

Powód J. T. w dniu 4 sierpnia 2009 r. zawarł z G. M., prowadzącym przedsiębiorstwo PHU G.G. M., umowę o pracę na stanowisku przedstawiciela handlowego ds. kluczowych klientów w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 4 sierpnia 2009 r. powód zawarł z G. M. także umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz przez sześć miesięcy po jego ustaniu.

W dniu 1 sierpnia 2010 r. nastąpiło przejęcie części przedsiębiorstwa G. M. przez D. spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, której następcą prawnym jest pozwana. Na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. spółka przejmująca stała się pracodawcą powoda. Stosunek pracy powoda z pozwaną został rozwiązany z dniem 31 grudnia 2012 r. w drodze porozumienia stron.

Pozwana, zdaniem powoda, stała się na podstawie art. 23¹ k.p. również stroną umowy o zakazie konkurencji zawartej przez powoda z G. M.

⁹² Postanowienie Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. z 31 października 2014 r. (VI Pa 239/14).

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, że umowa o zakazie konkurencji jest odrębna od umowy o pracę. Prawa i obowiązki wynikające z tej umowy nie przechodzą na nowego pracodawcę w razie przejęcia zakładu pracy lub jego części.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w S. wyrokiem z 4 lutego 2014 r.⁹³ oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu Sąd Rejonowy wskazał, że umowa o zakazie konkurencji jest odrębną umową od umowy o pracę i kreuje stosunek prawny odrębny od stosunku pracy, chociaż związany z tym stosunkiem. Sąd Najwyższy w wyroku z 23 maja 2013 r.⁹⁴ stwierdził, że „... umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy. Owa odrębność wyraża się przede wszystkim w wymaganiu zawarcia jej w szczególnej formie, w szczególności w stosunku do umowy o pracę warunkach jej wykonywania, w tym w szczególności odpowiedzialności za jej niewykonywanie, oraz swoistym unormowaniu odszkodowania za powstrzymanie się od działań konkurencyjnych. Odrębność tę potwierdzają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt pracowniczych⁹⁵. Owa odrębność powoduje, że umowę tę można kwalifikować jako umowę z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego”.

Sąd Rejonowy uznał, że prawa i obowiązki stron wynikające z umowy o zakazie konkurencji nie przechodzą na podstawie art. 23¹ k.p. na nowego pracodawcę w razie przejęcia zakładu pracy lub jego części. Zgodnie z ze wskazaną regulacją podmiot przejmujący zakład pracy lub jego część staje się bowiem z mocy prawa stroną tylko w dotychczasowych stosunkach pracy, a nie także w innych, odrębnych stosunkach prawnych, które są związane ze stosunkami pracy.

Powód wniosł apelację zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię przepisów art. 23¹ k.p., art. 101¹ k.p. i art. 101² k.p. W uzasadnieniu podniósł, że skoro umowa o zakazie konkurencji jest poddana regulacji Kodeksu pracy, to tym samym jest związana z szeroko rozumianym stosunkiem pracy i na podstawie art. 23¹ k.p. prawa i obowiązki wynikające z tej umowy przechodzą na pracodawcę przejmującego zakład pracy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P., rozpatrując apelację, uznał, iż w sprawie występuje zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości o treści powołanej na wstępie i na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. przedstawił je do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu.

Sąd Okręgowy wskazał, że podstawowym problemem występującym w sprawie jest wykładnia art. 23¹ § 1 k.p. i ustalenie, czy zobowiązania stron

⁹³ Wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w S. z 4 lutego 2014 r. (V P 152/13).

⁹⁴ Wyrok SN z 23 maja 2013 r. (II PK 266/12), M.P.Pr. 2013 nr 9, ss. 482-484.

⁹⁵ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt pracowniczych (Dz. U. Nr 62, poz. 286).

wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (lub szerzej z umów o zakazie konkurencji w czasie trwania i po ustaniu tego stosunku) są składnikami treści stosunku pracy. Pozytywna odpowiedź na to pytanie przesądzałyby jednoznacznie, że podmiot przejmujący zakład pracy na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. stawałby się z mocy prawa stroną umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Odpowiedź negatywna oznaczałaby, że ta umowa nie podlega sukcesji na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. i wygasa wskutek utraty przez dotychczasowego pracodawcę statusu pracodawcy w istniejącym nadal stosunku pracy, chyba że istnieje inna podstawa jej sukcesji.

Sąd Okręgowy zauważył, że Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 2005 r.⁹⁶ uznał, iż na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. podmiot przejmujący zakład pracy staje się stroną umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Stanowisko to jest jednak dyskusyjne, zważywszy na inne orzeczenia Sądu Najwyższego, które dotyczą charakteru prawnego umów o zakazie konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy.

W wyroku z 2 września 2009 r.⁹⁷ Sąd Najwyższy, stwierdził, że „...umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego”.

W wyroku z 23 maja 2013 r.⁹⁸ Sąd Najwyższy wskazał, że „... umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy. Owa odrębność wyraża się przede wszystkim w wymaganiu zawarcia jej w szczególnej formie, w szczególnych w stosunku do umowy o pracę warunkach jej wykonywania, w tym w szczególnej odpowiedzialności za jej niewykonywanie oraz swoistym unormowaniu odszkodowania za powstrzymanie się od działań konkurencyjnych. Odrębność tę potwierdzają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt pracowniczych. Owa odrębność powoduje, że umowę tę można kwalifikować jako umowę z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego”.

Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 23 maja 2013 r.⁹⁹, stwierdzając, że „Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy.¹⁰⁰ Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.) jest umową wzajemną, której podstawową cechą jest zobowiązanie się obu stron w ten sposób, że świadczenie jednej z nich ma być odpowiednikiem świadczenia drugiej (art. 487 § 2 k.c.)”.

Przedstawione wyżej rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego, co do charakteru prawnego umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i jej

⁹⁶ Wyrok SN z 11 stycznia 2005 r. (I PK 96/04), LEX nr 180185.

⁹⁷ Wyrok SN z 2 września 2009 r. (II PK 206/08), M.P.Pr. 2010 nr 4, s. 198-201.

⁹⁸ Wyrok SN z 23 maja 2013 r. (II PK 266/12), M.P.Pr. 2013 nr 9, s. 482-484.

⁹⁹ Wyrok SN z 23 maja 2013 r. (II PK 273/13), LEX nr 1461235.

¹⁰⁰ Por. Wyrok SN z 23 maja 2013 r. (II PK 266/12), M.P.Pr. 2013 nr 9, s. 482-484.

powiązania ze stosunkiem pracy, uzasadniają, zdaniem Sądu Okręgowego, przedstawienie na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego o treści ujętej w powołanym na wstępie pytaniu prawnym.

Na wstępie analizy zagadnienia prawnego, które zostało przedstawione do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu, trzeba wskazać, że takie samo zagadnienie prawne rozstrzygnął ostatnio Sąd Najwyższy w wyroku z 11 lutego 2015 r.¹⁰¹ wydanym w sprawie z powództwa U. K. przeciwko N., sp. z o.o. w K. o zapłatę. Powyższym wyrokiem została uwzględniona skarga kasacyjna pozwanej spółki od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z 13 grudnia 2013 r.¹⁰², którym została oddalona jej apelacja od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 17 czerwca 2013 r., sygn. akt IV P 71/13, zasadzającego od niej na rzecz powódki odszkodowanie przysługujące na podstawie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Umowę tę powódka zawarła z poprzednim pracodawcą, od którego pozwana spółka przejęła zakład pracy, stając się na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. stroną w dotychczasowym stosunku pracy powódki.

Pełnomocnik pozwanej spółki w skardze kasacyjnej zarzucił zaskarżonemu wyrokowi m.in. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 101² § 2 k.p. w zw. z art. 23¹ § 1 k.p. i przyjęcie, że zobowiązanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wiąże nowego pracodawcę, który przejął zakład pracy.

Wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 2015 r. nie ma jeszcze sporządzonego pisemnego uzasadnienia. W analizie zagadnienia prawnego, które przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P., wyżej wskazany wyrok może być powołany tylko jako wyrok, w którym Sąd Najwyższy orzekł, iż zobowiązanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest składnikiem treści stosunku pracy i pracodawca, który przejął zakład pracy, nie staje się jego stroną na podstawie art. 23¹ § 1 k.p.

Wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 2015 r. spowodował powstanie rozbieżności w wykładni prawa w orzecznictwie Sądu Najwyższego, gdy chodzi o zagadnienie, czy zobowiązanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) jest składnikiem treści stosunku pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. i pracodawca przejmujący zakład pracy staje się stroną tego zobowiązania na podstawie wskazanego przepisu. Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 2005 r.¹⁰³ w podobnym stanie faktycznym i takim samym stanie prawnym zajął bowiem stanowisko, że podmiot przejmujący zakład pracy lub jego część staje się, zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p., stroną w dotychczasowym stosunku pracy, a stosunek ten obejmuje również prawa i obowiązki wynikające z umowy o zakazie konkurencji.

¹⁰¹ Wyrok SN z 11 lutego 2015 r. (I PK 123/14), LEX nr 1628877.

¹⁰² Wyrok Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z 13 grudnia 2013 r. (V Pa 99/13).

¹⁰³ Wyrok SN z 11 stycznia 2005 r. (I PK 96/04), LEX nr 180185.

W powyższym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził dosłownie: „Zgodnie z art. 23¹ k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przejęcie pierwotnego pracodawcy powodów przez stronę pozwaną stanowiło przejście zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. ze skutkami przewidzianymi w tym przepisie, obejmującymi również prawa i obowiązki z umowy o zakazie konkurencji”. Powyższego stanowiska Sąd Najwyższy nie rozwinął i nie uzasadnił.

Istnienie powyższej rozbieżności w wykładni prawa w orzecznictwie Sądu Najwyższego wymagałoby w celu jej usunięcia przekazania na podstawie art. 390 § 1 zdanie drugie k.p.c. pytania prawnego Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. do rozpoznania powiększonemu składowi Sądu Najwyższego.

Powyższy wniosek nie może stanowić podstawy do nieprzeprowadzenia merytorycznej analizy omawianego zagadnienia i rozważenia, czy istnieją argumenty prawne, które przemawiałyby za zasadnością stanowiska wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 2005 r. zgodnie z którym prawa i obowiązki wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowią składnik treści stosunku pracy i przechodzą na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. na podmiot, który przejął zakład pracy w całości lub w części. Taka analiza jest niezbędna zważywszy, że w wypowiedziach doktryny dotyczących omawianego zagadnienia dominujący jest pogląd, że zobowiązanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zobowiązaniem odrębnym od stosunku pracy. Głównym argumentem, który jest powoływany w uzasadnieniu tego poglądu, jest to, że zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zgodnie z art. 101² § 1 k.p. w zw. z art. 101¹ § 1 k.p., jest ustanawiany „w odrębnej umowie”, a obowiązki wynikające z tej umowy podlegają wykonaniu po zakończeniu stosunku pracy.¹⁰⁴

Uważam, że powyższy pogląd za wadliwy przede wszystkim z tego punktu widzenia, iż u jego podłoża leży przyjęcie, że istnieje jakaś z góry założona i określona przez prawo treść maksymalna stosunku pracy. Prawa i obowiązki stron niewchodzące do treści tego stosunku mogą być przedmiotem odrębnych stosunków zobowiązaniowych nawiązywanych przez strony stosunku pracy.

Zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p. podmiot przejmujący zakład pracy lub jego część staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Z powyższego przepisu wynika to, że podmiot przejmujący zakład pracy staje się stroną tylko takiego stosunku zobowiązaniowego, który został określony w art. 22 § 1 k.p. Prawne określenie danego stosunku zobowiązaniowego i odróżnienie go od innych stosunków zobowiązaniowych następuje przez opis świadczenia dla niego charakterystycznego, które ma spełnić jedna ze stron.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a

¹⁰⁴ Zob.: A. Lechman-Filipiak, H. Hajduczenia, *Przejście zakładu pracy a umowa o zakazie konkurencji*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2014 nr 11, ss. 20 i n., oraz powołane tam piśmiennictwo i orzecznictwo.

pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Na podstawie wskazanego przepisu można określić tylko minimalną, konieczną treść stosunku zobowiązaniowego, który jest stosunkiem pracy.

Nie można jednak zasadnie uznać, że w art. 23¹ § 1 k.p. określenie „stosunek pracy” w art. 23¹ § 1 k.p. obejmuje tylko prawa i obowiązki stron ściśle związane ze świadczeniem pracy przez pracownika.

Strony w ramach określonych przez prawo swobody umów (art. 353¹ k.c.) mogą kształtować treść łączących je stosunków prawnych, a także ustanawiać związki między odrębnymi umowami, a ściślej mówiąc między kreowanymi przez te umowy stosunkami prawnymi.

Nie wydaje się, aby dla rozstrzygnięcia rozpatrywanego tutaj zagadnienia przejścia praw i obowiązków z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na podmiot przejmujący zakład pracy byłaby pomocna występująca w teorii prawa cywilnego koncepcja wyróżnienia w typologii umów zespołu dwóch lub więcej umów.¹⁰⁵ Koncepcja zespołu umów nie rysuje się jasno. Jako kryterium wyróżniające zespół umów uważa się w niej zależność jednej umowy – a właściwie stosunku umownego – od drugiej, która polega na tym, że rozwiązanie jednej powoduje rozwiązanie drugiej. Tego rodzaju zależność nie zachodzi między stosunkiem pracy a umową o zakazie konkurencji po jego ustaniu. W koncepcji zespołu umów decydujące znaczenie dla odróżnienia tego zespołu od jednej umowy ma wola stron. Odwoływanie się do wskazanej koncepcji musiałoby zakładać, że w art. 101¹ § 1 k.p. i w art. 101² § 1 k.p. ograniczył swobodę stron w ten sposób, iż zakazał łączenia umowy o pracę z umowami o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu.

W teorii prawa pracy umowy odrębne od umowy o pracę, które są zawierane między pracodawcą a pracownikiem i nie mają za przedmiot świadczenia pracy, są ujmowane jako tzw. klauzule autonomiczne. Klauzule te uzupełniają istniejącą umowę o pracę i kształtują treść stosunku pracy. „Akcydentalność tych klauzul upodabnia je do zastrzeżeń umownych. Różnią się jednak od nich, jak i od wszystkich innych postanowień tym, że treść ich, choć włączona do treści stosunku pracy, może być z niej usunięta, nie naruszając jego trwania. Klauzule te są zależne od stosunku pracy, ale nie angażują jego istnienia. Póki bowiem nie zawiązano stosunku pracy – ich też być nie może, a z jego wygaśnięciem – wygasają.”¹⁰⁶

W ramach przedstawionych wyżej koncepcji teoretycznych zespołu umów lub klauzul autonomicznych należy rozpatrywać relacje między treścią stosunku pracy a umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku, uwzględniając, że ta umowa jest jedną z wielu umów nazwanych i nienazwanych, które mogą być zawierane przez pracownika i pracodawcę obok umowy o pracę. Rozwiązanie problemu częściowego, dotyczącego umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, musi zatem opierać się na określonej ogólnej teorii.

¹⁰⁵ Zob.: Z. Radwański, *Teoria umów*, PWN, Warszawa 1997, ss. 230 i n., oraz powołane tam piśmiennictwo i orzecznictwo.

¹⁰⁶ M. Świącicki, *Prawo pracy*, PWN, Warszawa 1968, ss. 185-188; zob. także A. Tomanek, *Klauzule autonomiczne w umownym stosunku pracy*, Państwo i Prawo 2013 nr 9, ss. 30 i n.

Stanowisko, które wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 2005 r., że podmiot przejmujący zakład pracy lub jego część staje się, zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p., stroną w dotychczasowym stosunku pracy, a stosunek ten obejmuje również prawa i obowiązki wynikające z umowy o zakazie konkurencji, znajduje oparcie w koncepcji teoretycznej klauzul autonomicznych. Jest to oparcie więc na dość wysokim szczeblu ogólności wywodu.

W doktrynie przeważa pogląd, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku nie jest klauzulą autonomiczną, gdyż jej działanie rozpoczyna się po ustaniu tego stosunku.¹⁰⁷ Pogląd ten jest jednak dyskusyjny. Omawiana umowa jest zawierana przy nawiązywaniu stosunku pracy lub w jego trakcie, a zakaz konkurencji jest związany z rodzajem wykonywanej pracy. Wywiera skutki prawne już w czasie trwania stosunku pracy, umożliwiając pracownikowi dostęp do szczególnie ważnych dla pracodawcy informacji.

Należy ponadto zaznaczyć, że przy przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę rozpatrywana jest umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, gdy ten stosunek jeszcze istnieje.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy połączona musi być z umową o takim zakazie w trakcie zatrudnienia. Zgodnie z art. 101¹ § 1 k.p. zakaz konkurencji w trakcie zatrudnienia jest ustanawiany także w „odrębnej umowie”. Oddzielne rozpatrywanie obu tych umów, gdy chodzi o przejście wynikających z nich obowiązków na nowego pracodawcę, nasuwa poważne wątpliwości z punktu widzenia poprawności wykładni prawa.

dr Eliza Maniewska

Przejście sędziego w stan spoczynku; wykładnia art. 69 § 1 w związku z art. 69 § 1a w związku z art. 69 § 3 p.u.s.p. (Notatka do sprawy III PZP 3/15)

I. Przedmiot i uzasadnienie zagadnienia prawnego

Sąd Okręgowy w L. postanowieniem z 19 grudnia 2014 r.¹⁰⁸ wydanym w sprawie z powództwa A. W. przeciwko Sądowi Okręgowemu w L. o wynagrodzenie, przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne:

„Czy sędzia (kobieta urodzona do dnia 30 września 1973 r. lub mężczyzna urodzony do dnia 30 września 1953 r.), który przed upływem 6 miesięcy od ukończenia wieku określonego w art. 69 § 1 a ustawy z 27 lipca

¹⁰⁷ Zob. m. in.: J. Stencel, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 2001, ss. 141-143; A. Tomanek, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002, ss. 127-129; M. Lewandowicz-Machnikowska, *Klauzula konkurencyjna w Kodeksie pracy*, Kantor Wydawniczy Zakamycze, Kraków 2004, ss. 62-64; A. Lechman-Filipiak, H. Hajduczenia, *Przejście...*, s. 23.

¹⁰⁸ Postanowienie Sądu Okręgowego w L. z 19 grudnia 2014 r.(II Ca 768/14).

2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (w brzmieniu nadanym art. 7 ustawy z 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw¹⁰⁹) nie oświadczył Ministrowi Sprawiedliwości woli dalszego zajmowania stanowiska i nie przedstawił zaświadczenia stwierdzającego, że jest zdolny, ze względu na stan zdrowia, do pełnienia obowiązków sędziego, przechodzi z mocy prawa - na podstawie art. 69 § 1 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych - w stan spoczynku z dniem osiągnięcia wieku określonego w art. 69 § 1a tej ustawy, czy też powinnośc złożenia stosownego oświadczenia i zaświadczenia o stanie zdrowia dotyczy jedynie sytuacji, w której sędzia ma zamiar nadal zajmować stanowisko po ukończeniu 67 lat życia ?”

Przedstawione zagadnienie prawne wyłoniło się przy rozpoznawaniu apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego w L. z 23 czerwca 2014 r.¹¹⁰ oddalającego powództwo.

Sędzia A. W. w pozwie domagała się zasądzenia kwoty 3.164,56 zł stanowiącej różnicę pomiędzy dotychczasowym wynagrodzeniem (przysługującym jej jako czynnemu zawodowo sędziemu) a kwotą określoną jako "uposażenie" otrzymaną za miesiąc marzec 2014 r. i wypłaconą jej w związku z uznaniem, iż z dniem 2 marca 2014 r. przeszła w stan spoczynku.

Sąd Rejonowy ustalił (były to okoliczności niesporne między stronami), że powódka jako sędzia legitymuje się stażem pracy w wymiarze 35 lat. Z dniem 2 marca 2014 r. ukończyła 65 lat. Powódka na co najmniej 6 miesięcy przed ukończeniem 65 roku życia nie złożyła Ministrowi Sprawiedliwości oświadczenia woli dalszego zajmowania stanowiska sędziego i nie złożyła na jego ręce zaświadczenia stwierdzającego, że jest zdolna, ze względu na stan zdrowia, do pełnienia obowiązków sędziego. Oświadczenie woli zajmowania stanowiska sędziego do dnia 2 marca 2016 r., tj. do dnia ukończenia 67 roku życia, powódka wyraziła natomiast wobec Prezesa Sądu Okręgowego w L. kilkakrotnie, ostatnio w lipcu 2013 r. Pismem z 16 grudnia 2013 r. Minister Sprawiedliwości poinformował powódkę, że z dniem 2 marca 2014 r. przejdzie w stan spoczynku. Wcześniej, pismem z 12 grudnia 2013 r., w nawiązaniu do informacji Ministerstwa Sprawiedliwości z 16 grudnia 2013 r., Prezes Sądu Okręgowego w L. ustosunkował się do kwestii przejścia powódki w stan spoczynku, wskazując, iż wolą i zamiarem powódki jest przejście w stan spoczynku z chwilą ukończenia 67 roku życia. Takie samo stanowisko Prezes Sądu Okręgowego w L. przedstawił w piśmie z 12 marca 2014 r. skierowanym do Dyrektora Departamentu Sądów, Organizacji i Analiz Wymiaru Sprawiedliwości w Ministerstwie Sprawiedliwości. W odpowiedzi Ministerstwo przedstawiło własną interpretację zmienionych przepisów i wskazało, że skoro powódka na co najmniej 6 miesięcy przed ukończeniem 65 roku życia i nie złożyła oświadczenia woli wyrażającego wolę dalszego zajmowania stanowiska sędziego, a w dniu 2 marca 2014 r. ukończyła 65

¹⁰⁹ Ustawa z 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 r., poz. 637).

¹¹⁰ Wyrok Sądu Rejonowego w L. z 23 czerwca 2014 r. (IV P 170/14).

lat, to z dniem tym przeszła w stan spoczynku, o czym była informowana zawiadomieniem Ministra Sprawiedliwości z 16 grudnia 2013 r. Powódka nadal wykonuje obowiązki służbowe, za wyjątkiem czynności orzeczniczych. Różnica pomiędzy wynagrodzeniem powódki (jakie by otrzymała, gdyby była czynnym sędzią) a otrzymanym uposażeniem (dla sędziego w stanie spoczynku) za miesiąc marzec 2014 r. stanowi kwotę dochodzoną pozwem.

Uzasadniając oddalenie powództwa Sąd Rejonowy wskazał, że powódka - w myśl zmienionych od 1 stycznia 2013 r. przepisów art. 69 § 1 i 1a ustawy z 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych¹¹¹ - była zobowiązana do złożenia Ministrowi Sprawiedliwości oświadczenia woli dalszego zajmowania stanowiska i zaświadczenia lekarskiego w terminie 6 miesięcy przed ukończeniem 65 lat i na skutek niezłożenia tych dokumentów doszło do przejścia powódki z mocy prawa w stan spoczynku. W ocenie Sądu Rejonowego nie ma podstaw do przyjęcia, że w przypadku powódki wiekiem granicznym jej przejścia w stan spoczynku jest wiek 67 lat i że chcąc pełnić służbę do ukończenia tego wieku nie musiała składać na ręce Ministra Sprawiedliwości żadnych oświadczeń. Stanowisku takiemu przeczy wykładnia literalna przepisu art. 69 § 1 w zw. z art. 69 § 1a p.u.s.p., która nie budzi wątpliwości. Wiek, o którym mowa w art. 69 § 1 p.u.s.p., dla powódki określa przepis art. 69 § 1a p.u.s.p. w powiązaniu z art. 24 ust. 1a pkt 61 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych¹¹² i jest to wiek 65 lat. Zastosowanie w art. 69 § 1 p.u.s.p. spójnika rozłącznego "albo" oraz łącznika "chyba że" sprawia, że konieczność złożenia oświadczenia w terminie, o jakim mowa w art. 69 § 1 p.u.s.p. dotyczy zarówno sędziów mających ukończyć wiek 67 lat, jak i sędziów mających ukończyć wiek określony w ustawie o emeryturach i rentach z FUS (z tym, że w tym wypadku będzie to tylko grupa sędziów urodzonych albo do 30 września 1973 r. (w przypadku kobiet) albo do 30 września 1953 r. (w przypadku mężczyzn). W ocenie Sądu Rejonowego, gdyby ustawodawca, w ramach reformy emerytalnej wydłużającej wiek emerytalny do 67 roku życia chciał, aby tylko i wyłącznie ten wiek przyjąć jako wiek graniczny przejścia w stan spoczynku z mocy ustawy i aby sędziowie, którzy chcieliby sprawować służbę po ukończeniu wieku 67 lat składali na co najmniej 6 miesięcy przed ukończeniem tego wieku stosowne oświadczenie i zaświadczenie o stanie zdrowia, to uregulowałby to w ustawie wyraźnie. Tak się jednak nie stało. Ustawodawca dał pewnej grupie sędziów (kobietom urodzonym do 30 września 1973 r. i mężczyznom urodzonym do 30 września 1953 r.) możliwość "wcześniejszego" przejścia w stan spoczynku. Przyjęcie stanowiska, że wiekiem granicznym przejścia w stan spoczynku dla wszystkich sędziów jest wiek 67 lat (bo taki był cel reformy wydłużającej wiek emerytalny) pozbawiłoby możliwości "wcześniejszego" przejścia w stan spoczynku z mocy prawa tych sędziów, którzy chcieliby z tego prawa skorzystać, a będących w wieku między

¹¹¹ Ustawa z 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (jedn. tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 133; powoływanej dalej jako p.u.s.p.).

¹¹² Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jedn. tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 1440 ze zm.; powoływanej dalej jako ustawa o emeryturach i rentach z FUS).

65 a 67 lat. Nadto, gdyby ustawodawca chciał, aby z przejściem w stan spoczynku sędziego sądu powszechnego nie był związany obowiązek składania jakichkolwiek oświadczeń na ręce Ministra Sprawiedliwości, uregulowały tę kwestię tak, jak to uczynił w art. 30 ustawy z 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym¹¹³. Zgodnie z tym przepisem, sędzia Sądu Najwyższego przechodzi w stan spoczynku z dniem ukończenia 70 roku życia, a wcześniej, tj. po ukończeniu 67 roku życia albo z dniem osiągnięcia wieku określonego w art. 30 § 3 tej ustawy, a więc wieku określonego w przepisach ustawy o emeryturach i rentach z FUS, na swój wniosek. W przypadku sędziego Sądu Najwyższego zatem ukończenie wieku 65 lat, czy 67 lat nie powoduje automatycznego przejścia w stan spoczynku. Sędzia taki nie musi też składać oświadczeń woli Ministrowi Sprawiedliwości o tym, że chce dalej pełnić obowiązki sędziego. Oświadczenie składa tylko wówczas, gdy już ich nie chce pełnić.

Natomiast w Prawie o ustroju sądów powszechnych ustawodawca zastosował odmienną regulację. Sędzia sądu powszechnego, by po ukończeniu określonego treścią art. 69 § 1 w związku z art. 69 § 1 a p.u.s.p. wieku nie przejść w stan spoczynku z mocy prawa musi w terminie co najmniej 6 miesięcy przed ukończeniem tego wieku złożyć Ministrowi Sprawiedliwości wymagane oświadczenie woli i zaświadczenie lekarskie.

Sąd Okręgowy uzasadniając przedstawienie pytania prawnego Sądowi Najwyższemu wskazał, że jedną z podstawowych gwarancji niezawisłości sędziowskiej jest zasada nieusuwalności sędziów ze stanowiska. Sędzia nie może być bowiem pozbawiony stanowiska z wyjątkiem przypadków wyraźnie określonych w Konstytucji. Jednym z nich jest możliwość przejścia sędziego w stan spoczynku ze względu na osiągnięcie określonego wieku. Zgodnie z art. 180 ust. 4 Konstytucji ustawa określa granice wieku, po osiągnięciu której sędziowie przechodzą w stan spoczynku. Stan spoczynku sędziego łączy się zatem ściśle (ustrojowo, konstytucyjnie i funkcjonalnie) z niezależnością organów władzy sądowniczej i niezawisłością sędziów sprawujących wymiar sprawiedliwości. Skoro tak, to instytucja ta ma istotne znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości.

Dopełnieniem konstytucyjnej regulacji dotyczącej przejścia sędziego w stan spoczynku ze względu na wiek jest art. 69 p.u.s.p. Brzmienie tego przepisu do 31 grudnia 2012 r. było jasne. Stanowił on, że sędzia przechodzi w stan spoczynku z dniem ukończenia 65 roku życia, chyba że nie później niż na sześć miesięcy przed ukończeniem 65 roku życia oświadczy Ministrowi Sprawiedliwości wolę dalszego zajmowania stanowiska i przedstawi zaświadczenie stwierdzające, że jest zdolny, ze względu na stan zdrowia, do pełnienia obowiązków sędziego (§ 1). W razie złożenie przez sędziego takiego oświadczenia i przedstawienia zaświadczenia dopuszczono możliwość zajmowania przez sędziego stanowisko nie dłużej niż do ukończenia 70 roku życia, z tym iż sędzia był uprawniony w każdym czasie przejść w stan spoczynku, składając odpowiednie oświadczenie Ministrowi Sprawiedliwości (§ 3). Dodatkowo sędzia przechodził na swój wniosek w stan spoczynku, z

¹¹³ Ustawa z 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (jedn.tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 499 ze zm.).

zachowaniem prawa do uposażenia określonego w art. 100 § 2 p.u.s.p., po ukończeniu 55 lat przez kobietę, jeżeli przepracowała na stanowisku sędziego lub prokuratora nie mniej niż 25 lat, a 60 lat przez mężczyznę, jeżeli przepracował na stanowisku sędziego lub prokuratora nie mniej niż 30 lat.

W wyniku nowelizacji (związanej z wydłużeniem powszechnego pracowniczego wieku emerytalnego docelowo do 67 lat) dokonanej ustawą z 11 marca 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw¹¹⁴ nowe brzmienie uzyskał § 1 art. 69 oraz dodano do niego § 1a i § 2a (przy braku przepisów przejściowych). Zgodnie z nowym brzmieniem art. 69 § 1 p.u.s.p., sędzia przechodzi w stan spoczynku z dniem ukończenia 67 roku życia albo z dniem osiągnięcia wieku określonego w § 1a, chyba że nie później niż na sześć miesięcy przed ukończeniem tego wieku oświadczy Ministrowi Sprawiedliwości wolę dalszego zajmowania stanowiska i przedstawi zaświadczenie stwierdzające, że jest zdolny, ze względu na stan zdrowia, do pełnienia obowiązków sędziego, wydane na zasadach określonych dla kandydata na stanowisko sędziowskie. Stosownie natomiast do treści art. 69 § 1a p.u.s.p. wiek, którego osiągnięcie powoduje przejście sędziego w stan spoczynku, dla kobiet urodzonych do 30 września 1973 i dla mężczyzn urodzonych do 30 września 1953 r. jest równy najniższemu wiekowi emerytalnemu określonego odpowiednio w art. 24 ust. 1a pkt 61-84, art. 24 ust. 1b i art. 27 ust. 3 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Pozostawiono nadal możliwość przejścia sędziego w stan spoczynku na jego wniosek z zachowaniem prawa do uposażenia określonego w art. 100 § 2 p.u.s.p., po ukończeniu 55 lat przez kobietę, jeżeli przepracowała na stanowisku sędziego lub prokuratora nie mniej niż 25 lat, a 60 lat przez mężczyznę, jeżeli przepracował na stanowisku sędziego lub prokuratora nie mniej niż 30 lat., z tym że możliwość taka dotyczy jedynie sędziego, który wymagane warunki spełnił do 31 grudnia 2017 r.

Nowe brzmienie art. 69 § 1 p.u.s.p. (w związku z dodaniem do tego artykułu § 1a) rodzi, w ocenie Sądu Okręgowego, wątpliwości interpretacyjne. W konstrukcji tego artykułu oddzielając poszczególne człony zdania zastosowano alternatywę rozłączną ("sędzia przechodzi w stan spoczynku z dniem ukończenia 67 roku życia albo z dniem osiągnięcia wieku określonego w § 1a"), aby w dalszej części zdania użyć łącznika "chyba, że" odnoszącego się do "tego wieku". Taka konstrukcja przepisu (zastosowanie alternatywy rozłącznej) daje podstawę do uznania, iż w przypadku zamiaru skorzystania z przejścia w stan spoczynku z momentem ukończenia 67 roku życia sędziego (kobieta urodzona do 30 września 1973 r. lub mężczyzna urodzony do 30 września 1953 r.) nie ma obowiązku składania przed upływem 6 miesięcy od uzyskania wieku przewidzianego w art. 69 § 1a (w przypadku powódki 6 miesięcy przed uzyskaniem przez nią 65 lat życia) oświadczenia Ministrowi Sprawiedliwości woli dalszego zajmowania stanowiska i zaświadczenia stwierdzającego, że jest zdolny, ze względu na stan zdrowia, do pełnienia obowiązków sędziego. Skoro bowiem sędzia taki wybiera możliwość przejścia w stan

¹¹⁴ Ustawa z 11 marca 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012 r., poz. 637).

spoczynku z upływem 67 roku życia (jako jedną z rozłącznych alternatyw określonych w art. 69 § 1 p.u.s.p.) nie ma obowiązku składania oświadczenia wraz ze stosownym zaświadczeniem lekarskim wcześniej tj. 6 miesięcy przed uzyskaniem wieku z art. 69 § 1a p.u.s.p.. Na takie rozumienie przepisu art. 69 § 1 p.u.s.p. powoływała się w niniejszej sprawie powódka.

Za uznaniem, iż obowiązek złożenia Ministrowi Sprawiedliwości oświadczenia woli dalszego zajmowania stanowiska i stosowanego zaświadczenia lekarskiego dotyczy wyłącznie sytuacji, w której sędzia zamierza kontynuować czynną służbę po ukończeniu 67 lat życia, może świadczyć także związek przepisu art. 69 § 1 p.u.s.p. z art. 69 § 3 p.u.s.p., który precyzuje skutki, jakie powstają z chwilą złożenia przez sędziego oświadczenia "o którym mowa w § 1" uznając, że w takiej sytuacji sędzia może zajmować stanowisko do ukończenia 70 roku życia (trzeba przy tym podkreślić, że powołana wyżej nowelizacja, która weszła w życie 1 stycznia 2013 r. treści art. 69 § 3 nie zmieniła). Jeśli zatem przyjmując, że istota oświadczenia z art. 69 § 3 p.u.s.p. (poprzez odesłanie do treści jego § 1) służy uzyskaniu przez sędziego uprawnienia do dalszego (po 67 roku życia) zajmowania stanowiska (do ukończenia 70 roku życia), to - wynikający z art. 69 § 1 p.u.s.p. - wymóg złożenia takiego oświadczenia i stosownego zaświadczenia lekarskiego dotyczyć powinien jedynie sytuacji, w której sędzia zamierza zajmować stanowisko po ukończeniu 67 roku życia. Wydaje się, że wniosek taki można także wyprowadzić z wypowiedzi przedstawicieli doktryny.¹¹⁵ Byłby on także zgodny z celem obowiązującej od 1 stycznia 2013 r., nowelizacji art. 69 p.u.s.p., która (w szerszym kontekście regulacji emerytalnych w powszechnym systemie zabezpieczenia społecznego) zmierzała przeciw do wydłużenia aktywności zawodowej sędziów. Za przyjęciem takiej interpretacji art. 69 p.u.s.p. opowiada się także Sąd Okręgowy.

Możliwa jest jednak także odmienna - zaprezentowana między innymi przez Sąd Rejonowy - interpretacja, zgodnie z którą konieczność złożenia oświadczenia w terminie, o jakim mowa w § 1 art. 69 p.u.s.p., dotyczy zarówno sędziów mających ukończyć wiek 67 lat, jak i sędziów mających ukończyć wiek określony w ustawie o emeryturach rentach z FUS (grupa sędziów urodzonych albo do 30 września 1973 r. - w przypadku kobiet albo do 30 września 1953 r. - w przypadku mężczyzn). Gdyby ustawodawca, w ramach nowelizacji wydłużającej wiek przejścia sędziów w stan spoczynku do 67 roku życia, chciał, aby tylko i wyłącznie ten wiek przyjąć jako wiek graniczny przejścia w stan spoczynku z mocy ustawy i aby sędziowie, którzy mają zajmować stanowisko po ukończeniu wieku 67 lat składali na co najmniej 6 miesięcy przed ukończeniem tego wieku stosowne oświadczenie i zaświadczenie o stanie zdrowia, to uregulowałby to w ustawie wyraźnie. Istotnym argumentem przemawiającym za przyjęciem tego stanowiska jest to, że ustawodawca po wskazanej wyżej nowelizacji art. 69 p.u.s.p. pozostawił pewnej grupie sędziów (kobietom urodzonym do 30 września 1973 r. i mężczyznom urodzonym do 30 września 1953 r.) możliwość "wcześniejszego" przejścia w stan spoczynku. Przyjęcie

¹¹⁵ Por. A. Górski, A. Łazarska, Komentarz do art. 69 ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych, wersja elektroniczna Lex, teza 8 i 9; B. Wagner, *Kilka refleksji na temat sędziowskiego stanu spoczynku i nie tylko*, Przegląd Sądowy 2014 nr 4 s. 13.

stanowiska, że wiekiem granicznym przejścia w stan spoczynku dla wszystkich sędziów jest wiek 67 lat (bo taki był cel powszechnej reformy wydłużającej wiek emerytalny) pozbawiłoby możliwości "wcześniejszego" przejścia w stan spoczynku z mocy prawa tych sędziów, którzy chcieliby z tego prawa skorzystać, a będących w wieku między 65 a 67 lat. Nadto, gdyby ustawodawca chciał, aby z przejściem w stan spoczynku sędziego sądu powszechnego nie był związany obowiązek składania jakichkolwiek oświadczeń na rzecz Ministra Sprawiedliwości, uregulowały tę kwestie tak, jak to uczynił w art. 30 ustawy o Sądzie Najwyższym, zgodnie z którym sędzia Sądu Najwyższego przechodzi w stan spoczynku z dniem ukończenia 70 roku życia, a wcześniej, tj. po ukończeniu 67 roku życia albo z dniem osiągnięcia wieku określonego w art. 30 § 3 tej ustawy, a więc wieku określonego w przepisach ustawy o emeryturach i rentach z FUS, na swój wniosek. W przypadku sędziego Sądu Najwyższego zatem ukończenie wieku 65 lat czy 67 lat nie powoduje automatycznego przejścia w stan spoczynku. Sędzia taki nie musi też składać oświadczeń woli Ministrowi Sprawiedliwości o tym, że chce dalej pełnić obowiązki sędziego. Oświadczenie składa tylko wówczas, gdy już ich nie chce pełnić. Jednak w Prawie o ustroju sądów powszechnych ustawodawca zastosował odmienną - od wskazanej wyżej - regulację. Zgodnie z nią sędzia sądu powszechnego (kobieta urodzona do 30 września 1973 r. lub mężczyzna urodzony do 30 września 1953 r.), który nie chce przejść w stan spoczynku na podstawie art. 69 § 1 p.u.s.p z ukończeniem wieku określonego w art. 69 § 1a tej ustawy byłby zobowiązany w terminie co najmniej 6 miesięcy przed ukończeniem tego (wynikającego z art. 69 § 1a ustawy) wieku do złożenia Ministrowi Sprawiedliwości woli dalszego zajmowania stanowiska i przedstawienia stosownego zaświadczenia stwierdzającego, że jest zdolny, ze względu na stan zdrowia, do pełnienia obowiązków sędziego.

Wskazane wyżej odmienności interpretacyjne tak istotnej dla sędziów sądów powszechnych instytucji jaką jest przejście sędziego w stan spoczynku z mocy prawa w związku z ukończeniem określonego ustawą wieku uzasadniają, w ocenie Sądu Okręgowego, wystąpienie do Sądu Najwyższego z zagadnieniem prawnym sformułowanym na wstępie.

II. Analiza zagadnienia prawnego

Przejście sędziego w stan spoczynku z powodu osiągnięcia określonego wieku zostało uregulowane w art. 69 p.u.s.p.

Przepis ten w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2013 r. stanowi:

„Art. 69. § 1. Sędzia przechodzi w stan spoczynku z dniem ukończenia 67 roku życia albo z dniem osiągnięcia wieku określonego w § 1a, chyba że nie później niż na sześć miesięcy przed ukończeniem tego wieku oświadczy Ministrowi Sprawiedliwości wolę dalszego zajmowania stanowiska i przedstawi zaświadczenie stwierdzające, że jest zdolny, ze względu na stan zdrowia, do pełnienia obowiązków sędziego, wydane na zasadach określonych dla kandydata na stanowisko sędziowskie.

§ 1a. Wiek, którego osiągnięcie powoduje przejście sędziego w stan spoczynku, dla kobiet urodzonych do 30 września 1973 r. i mężczyzn urodzonych do 30 września 1953 r. jest równy najniższemu wiekowi emerytalnemu określoneemu odpowiednio w art. 24 ust. 1a pkt 61-84, art. 24 ust. 1b i art. 27 ust. 3 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.¹¹⁶

§ 2. Sędzia przechodzi na swój wniosek w stan spoczynku, z zachowaniem prawa do uposażenia określonego w art. 100 § 2, po ukończeniu 55 lat przez kobietę, jeżeli przepracowała na stanowisku sędziego lub prokuratora nie mniej niż 25 lat, a 60 lat przez mężczyznę, jeżeli przepracował na stanowisku sędziego lub prokuratora nie mniej niż 30 lat.

§ 2a. Przepis § 2 stosuje się do sędziego, który wymagane warunki spełnił do dnia 31 grudnia 2017 r.

§ 3. W razie złożenia przez sędziego oświadczenia i przedstawienia zaświadczenia, o których mowa w § 1, sędzia może zajmować stanowisko nie dłużej niż do ukończenia 70 roku życia. Sędzia ten może w każdym czasie przejść w stan spoczynku, składając odpowiednie oświadczenie Ministrowi Sprawiedliwości.”

Przepisy ustawy o emeryturach i rentach z FUS, do których odsyła art. 69 § 1a p.u.s.p. stanowią:

„Art. 24 ust. 1 a. Wiek emerytalny dla kobiet urodzonych w okresie:

(...)

61) od dnia 1 października 1967 r. do dnia 31 grudnia 1967 r. wynosi co najmniej 65 lat;

62) od dnia 1 stycznia 1968 r. do dnia 31 marca 1968 r. wynosi co najmniej 65 lat i 1 miesiąc;

63) od dnia 1 kwietnia 1968 r. do dnia 30 czerwca 1968 r. wynosi co najmniej 65 lat i 2 miesiące;

64) od dnia 1 lipca 1968 r. do dnia 30 września 1968 r. wynosi co najmniej 65 lat i 3 miesiące;

65) od dnia 1 października 1968 r. do dnia 31 grudnia 1968 r. wynosi co najmniej 65 lat i 4 miesiące;

66) od dnia 1 stycznia 1969 r. do dnia 31 marca 1969 r. wynosi co najmniej 65 lat i 5 miesięcy;

67) od dnia 1 kwietnia 1969 r. do dnia 30 czerwca 1969 r. wynosi co najmniej 65 lat i 6 miesięcy;

68) od dnia 1 lipca 1969 r. do dnia 30 września 1969 r. wynosi co najmniej 65 lat i 7 miesięcy;

69) od dnia 1 października 1969 r. do dnia 31 grudnia 1969 r. wynosi co najmniej 65 lat i 8 miesięcy;

70) od dnia 1 stycznia 1970 r. do dnia 31 marca 1970 r. wynosi co najmniej 65 lat i 9 miesięcy;

¹¹⁶ Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1440, z późn. zm.).

- 71) od dnia 1 kwietnia 1970 r. do dnia 30 czerwca 1970 r. wynosi co najmniej 65 lat i 10 miesięcy;
 - 72) od dnia 1 lipca 1970 r. do dnia 30 września 1970 r. wynosi co najmniej 65 lat i 11 miesięcy;
 - 73) od dnia 1 października 1970 r. do dnia 31 grudnia 1970 r. wynosi co najmniej 66 lat;
 - 74) od dnia 1 stycznia 1971 r. do dnia 31 marca 1971 r. wynosi co najmniej 66 lat i 1 miesiąc;
 - 75) od dnia 1 kwietnia 1971 r. do dnia 30 czerwca 1971 r. wynosi co najmniej 66 lat i 2 miesiące;
 - 76) od dnia 1 lipca 1971 r. do dnia 30 września 1971 r. wynosi co najmniej 66 lat i 3 miesiące;
 - 77) od dnia 1 października 1971 r. do dnia 31 grudnia 1971 r. wynosi co najmniej 66 lat i 4 miesiące;
 - 78) od dnia 1 stycznia 1972 r. do dnia 31 marca 1972 r. wynosi co najmniej 66 lat i 5 miesięcy;
 - 79) od dnia 1 kwietnia 1972 r. do dnia 30 czerwca 1972 r. wynosi co najmniej 66 lat i 6 miesięcy;
 - 80) od dnia 1 lipca 1972 r. do dnia 30 września 1972 r. wynosi co najmniej 66 lat i 7 miesięcy;
 - 81) od dnia 1 października 1972 r. do dnia 31 grudnia 1972 r. wynosi co najmniej 66 lat i 8 miesięcy;
 - 82) od dnia 1 stycznia 1973 r. do dnia 31 marca 1973 r. wynosi co najmniej 66 lat i 9 miesięcy;
 - 83) od dnia 1 kwietnia 1973 r. do dnia 30 czerwca 1973 r. wynosi co najmniej 66 lat i 10 miesięcy;
 - 84) od dnia 1 lipca 1973 r. do dnia 30 września 1973 r. wynosi co najmniej 66 lat i 11 miesięcy;
- (...)"

„Art. 24 ust. 1b. Wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonych w okresie:

1b. Wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonych w okresie:

- 1) od dnia 1 stycznia 1949 r. do dnia 31 marca 1949 r. wynosi co najmniej 65 lat i 5 miesięcy;
- 2) od dnia 1 kwietnia 1949 r. do dnia 30 czerwca 1949 r. wynosi co najmniej 65 lat i 6 miesięcy;
- 3) od dnia 1 lipca 1949 r. do dnia 30 września 1949 r. wynosi co najmniej 65 lat i 7 miesięcy;
- 4) od dnia 1 października 1949 r. do dnia 31 grudnia 1949 r. wynosi co najmniej 65 lat i 8 miesięcy;
- 5) od dnia 1 stycznia 1950 r. do dnia 31 marca 1950 r. wynosi co najmniej 65 lat i 9 miesięcy;
- 6) od dnia 1 kwietnia 1950 r. do dnia 30 czerwca 1950 r. wynosi co najmniej 65 lat i 10 miesięcy;

- 7) od dnia 1 lipca 1950 r. do dnia 30 września 1950 r. wynosi co najmniej 65 lat i 11 miesięcy;
- 8) od dnia 1 października 1950 r. do dnia 31 grudnia 1950 r. wynosi co najmniej 66 lat;
- 9) od dnia 1 stycznia 1951 r. do dnia 31 marca 1951 r. wynosi co najmniej 66 lat i 1 miesiąc;
- 10) od dnia 1 kwietnia 1951 r. do dnia 30 czerwca 1951 r. wynosi co najmniej 66 lat i 2 miesiące;
- 11) od dnia 1 lipca 1951 r. do dnia 30 września 1951 r. wynosi co najmniej 66 lat i 3 miesiące;
- 12) od dnia 1 października 1951 r. do dnia 31 grudnia 1951 r. wynosi co najmniej 66 lat i 4 miesiące;
- 13) od dnia 1 stycznia 1952 r. do dnia 31 marca 1952 r. wynosi co najmniej 66 lat i 5 miesięcy;
- 14) od dnia 1 kwietnia 1952 r. do dnia 30 czerwca 1952 r. wynosi co najmniej 66 lat i 6 miesięcy;
- 15) od dnia 1 lipca 1952 r. do dnia 30 września 1952 r. wynosi co najmniej 66 lat i 7 miesięcy;
- 16) od dnia 1 października 1952 r. do dnia 31 grudnia 1952 r. wynosi co najmniej 66 lat i 8 miesięcy;
- 17) od dnia 1 stycznia 1953 r. do dnia 31 marca 1953 r. wynosi co najmniej 66 lat i 9 miesięcy;
- 18) od dnia 1 kwietnia 1953 r. do dnia 30 czerwca 1953 r. wynosi co najmniej 66 lat i 10 miesięcy;
- 19) od dnia 1 lipca 1953 r. do dnia 30 września 1953 r. wynosi co najmniej 66 lat i 11 miesięcy;
- 20) po dniu 30 września 1953 r. wynosi co najmniej 67 lat.”

„Art. 27 ust. 3. Wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonych w okresie:

- 1) do dnia 31 grudnia 1947 r. wynosi co najmniej 65 lat;
- 2) od dnia 1 stycznia 1948 r. do dnia 31 marca 1948 r. wynosi co najmniej 65 lat i 1 miesiąc;
- 3) od dnia 1 kwietnia 1948 r. do dnia 30 czerwca 1948 r. wynosi co najmniej 65 lat i 2 miesiące;
- 4) od dnia 1 lipca 1948 r. do dnia 30 września 1948 r. wynosi co najmniej 65 lat i 3 miesiące;
- 5) od dnia 1 października 1948 r. do dnia 31 grudnia 1948 r. wynosi co najmniej 65 lat i 4 miesiące.”

Z przytoczonej treści art. 69 p.u.s.p. wynika, że w odniesieniu do przejścia sędziego w stan spoczynku z powodu osiągnięcia określonego wieku można wyróżnić trzy tryby: 1. przejście w stan spoczynku bez wymaganego złożenia jakiegokolwiek oświadczenia woli przez sędziego (przejście w stan spoczynku z mocy ustawy) – art. 69 § 1 i § 1a p.u.s.p.; 2. przejście w stan spoczynku na wniosek

sędziego - art. 69 § 2 i § 2a p.u.s.p.; 3. przejście w stan spoczynku poprzedzone oświadczeniem, o którym mowa w art. 69 § 1 i § 3 p.u.s.p.

Już na samym wstępie należy zauważyć, że wątpliwości Sądu przedstawiającego Sądowi Najwyższego do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne zasadzają się na dopuszczeniu wykładni zgodnie z którą, sędzia może przejść w stan spoczynku bez potrzeby składania jakichkolwiek przewidzianych prawem oświadczeń woli w wybranym przez siebie wieku spośród dwóch możliwości wskazanych w art. 69 § 1 p.u.s.p. Innymi słowy, zdaniem Sądu Okręgowego dopuszczalna jest taka wykładnia przepisu art. 69 § 1 w związku z art. 69 § 1a p.u.s.p., przy której sędzia mógłby dokonać wyboru wieku, w którym przechodzi w stan spoczynku z mocy ustawy. Taka zaś wykładnia jest całkowicie nieuprawniona. Z analizowanego przepisu w sposób nie budzący wątpliwości wynika bowiem, że dla danego sędziego ustawa przewiduje tylko jeden wiek, w którym przechodzi on z mocy ustawy w stan spoczynku. Jeżeli dotyczy to kobiety urodzonej po 30 września 1973 r. lub mężczyzny urodzonego po 30 września 1953 r., to wiek ten wynosi 67 lat. Dla kobiety urodzonej do 30 września 1973 r. lub mężczyzny urodzonego do 30 września 1953 r., wiek ten zaś w zależności od konkretnej daty urodzenia jest wskazany w przepisach ustawy o emeryturach i rentach z FUS, do których odsyła art. 69 § 1a p.u.s.p., przy czym w każdym przypadku nie może on być niższy niż 65 lat. Przekłada się to na regułę, iż sędzia kobieta urodzona do 31 grudnia 1967 r. oraz sędzia mężczyzna urodzony do 31 grudnia 1947 r. zawsze przechodzą z mocy ustawy w stan spoczynku z dniem ukończenia 65 roku życia. Natomiast przykładowo sędzia kobieta urodzona 1 kwietnia 1969 r. zawsze przechodzi z mocy ustawy w stan spoczynku w wieku 65 lat i 6 miesięcy. Jeżeli sędziowie ci chcieliby pełnić służbę do osiągnięcia innego wieku (nie wyższego niż 70 lat), w tym do osiągnięcia wieku 67 lat, to musieliby taką wolę oświadczyć w trybie art. 69 § 1 p.u.s.p. Ministrowi Sprawiedliwości.

Taka wykładnia przepisów art. 69 § 1, § 1a i § 3 p.u.s.p. jest utrwalona zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i przyjmowana przez Trybunał Konstytucyjny i bynajmniej nie podważają jej przytoczone przez Sąd pytający wypowiedzi piśmiennictwa.¹¹⁷ Wykładnia, zgodnie z którą dla konkretnego sędziego przepis art. 69 § 1 i § 1a p.u.s.p. określa tylko jeden wiek przejścia w stan spoczynku z mocy ustawy została również przyjęta w wyroku SN z 24 stycznia 2013 r.¹¹⁸ Na marginesie można jednak dodać, że jak wynika z innych orzeczeń, tak Sądu Najwyższego, jak i Trybunału Konstytucyjnego, nieuprawniona jest teza tego judykatu, że ustawowo określony wiek prokuratorów (odnosi się to także do sędziów): kobiet urodzonych do 30 września 1973 r. i mężczyzn urodzonych do 30 września 1953 r., z osiągnięciem którego przechodzą oni w stan spoczynku, wynosi 65 lat. Jak bowiem wykazano w analizie, wiek 65 lat jest wiekiem przejścia z mocy ustawy w

¹¹⁷ Wskazują na to następujące judykaty: wyrok SN z 10 stycznia 2014 r. (III PO 13/13), OSNP 2015 nr 3, poz. 45; wyrok SN z 13 listopada 2014 r. (III PO 4/14), LEX nr 1616913 oraz wyrok TK z 7 maja 2014 r. (K 43/12), OTK-A 2014 nr 5, poz. 50 (por. pkt 4.2.8.1. uzasadniania).

¹¹⁸ Wyrok SN z 24 stycznia 2013 r. (III PO 18/12), LEX nr 1619364.

stan spoczynku tylko sędziego kobiety urodzonej do 31 grudnia 1967 r. oraz sędziego mężczyzny urodzonego do 31 grudnia 1947 r. Gdyby było tak, jak przyjął w tym orzeczeniu Sąd Najwyższy, to w przepisie art. 69 § 1a p.u.s.p. nie byłoby potrzeby odesłania do przepisów ustawy o emeryturach i rentach z FUS; wystarczyłoby bowiem wskazanie jedynie tego jednego wieku (65 lat).

dr Michał Raczkowski

Umowa o zarządzanie w ramach działalności gospodarczej (Notatka do sprawy III UZP 2/15)

I. Przedmiot zagadnienia prawnego

Postanowieniem z 20 stycznia 2015 r.¹¹⁹ Sąd Najwyższy przedstawił do rozpoznania Sądowi Najwyższemu w składzie powiększonym następujące zagadnienie prawne:

Czy tytułem do podlegania ubezpieczeniom społecznym przez członka zarządu spółki akcyjnej, który zawarł z tą spółką umowę o świadczenie usług w zakresie zarządzania (kontrakt menedżerski) w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, jest prowadzeniem tej działalności (art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych¹²⁰) czy umowa o świadczenie usług (art. 6 ust. 1 pkt 4 tej ustawy)?

Zagadnienie to wyłoniło się przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej od wyroku Sądu Apelacyjnego w K. z 21 listopada 2013 r.¹²¹ w sprawie z odwołania J. Spółki Węglowej od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z 27 stycznia 2012 r. w przedmiocie pisemnej interpretacji przepisów prawnych.

W zaskarżonej decyzji, wydanej na wniosek Spółki na podstawie art. 10 ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej¹²² ZUS uznał za nieprawidłowe stanowisko, w świetle którego członkowie zarządu Spółki podlegają obowiązkowi ubezpieczenia społecznego z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej, a nie z tytułu zawartych kontraktów menedżerskich. Zakład powołał się w uzasadnieniu decyzji na regulacje podatkowe (art. 13 pkt 9 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych¹²³), z mocy których przychód z wykonywania kontraktu menedżerskiego kwalifikowany jest jako osiągnany z działalności wykonywanej osobiście. W ocenie Zakładu wykonywanie takiego

¹¹⁹ Postanowienie SN z 20 stycznia 2015 r. (I UK 207/14).

¹²⁰ Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jedn. tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm.)

¹²¹ Wyrok Sądu Apelacyjnego w K. z 21 listopada 2013 r. (III AUa 2445/12).

¹²² Ustawa z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (jedn. tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 672 ze zm., dalej „u.s.d.g.”).

¹²³ Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (jedn. tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 361 ze zm.).

kontraktu nie jest zatem prowadzeniem działalności gospodarczej, a zatem osoba, wykonująca taki kontrakt podlega ubezpieczeniom na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.¹²⁴

Sąd Okręgowy w G. Ośrodek Zamiejscowy w R. wyrokiem z 25 września 2012 r. uwzględnił odwołanie. Sąd Okręgowy uznał, że powołana norma ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych nie ingeruje w istotę działalności gospodarczej, a jedynie stanowi o kwalifikacji kontraktu menedżerskiego na potrzeby podatkowe. Odwołał się przy tym do stanowiska, wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z 9 grudnia 2008 r.¹²⁵ W jego ocenie nie było zatem podstaw do kwestionowania działalności gospodarczej jako tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Na skutek apelacji organu rentowego Sąd Apelacyjny w Katowicach zmienił ten wyrok i oddalił odwołanie. Sąd ten odwołał się do treści kontraktów zawartych z członkami zarządu Spółki, które przewidywały, że menedżerowie nie będą prowadzili działalności innej niż związana z przedmiotem umowy. Takie zawężenie, w ocenie Sądu, nie daje się pogodzić z wykonywaniem działalności gospodarczej, albowiem sprowadza się do realizacji jednej umowy. Nie ma charakteru ciągłego, albowiem kontrakty zawarte były na czas określony. Nie ma także charakteru zarobkowego, albowiem nie polega na osiąganiu nadwyżki między przychodami a kosztami, a jedynie na uzyskiwaniu określonego wynagrodzenia. Wskazał także, że w stosunku do stanu faktycznego sprawy I UK 138/08 zachodzą w niniejszym przypadku istotne różnice. Tam menedżer prowadził działalność gospodarczą w szerszym zakresie, natomiast w niniejszej sprawie menedżerowie mogą wykonywać prace objęte właściwie wyłącznie kontraktem.

Skargę kasacyjną od tego wyroku skierowała Spółka. Istota zarzutów sprowadza się do kwestionowania przyjętej przez Sąd Apelacyjny oceny, iż nie jest możliwe wykonywanie kontraktu menedżerskiego o zarządzanie spółką akcyjną w ramach działalności gospodarczej.

Skład pytający zdecydował się zwrócić do powiększonego składu Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie wątpliwości w tym przedmiocie, jaka zarysowała się w dorobku judykatury tego Sądu. W szeregu orzeczeń opisana praktyka była uznawana za prawidłową. I tak w wyroku z 9 grudnia 2008 r., sygn. I UK 138/08, z odwołaniem do art. 13 pkt 9 u.p.d.o.f., przyjęto że umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem, niezależnie od jej kwalifikacji podatkowej, z perspektywy prawa ubezpieczeń społecznych nie stanowi odrębnego – od działalności gospodarczej – tytułu ubezpieczenia jeśli jest realizowana w jej ramach. W podobnej sprawie (zakończony wyrokiem z 23 czerwca 2009 r., III UK 24/09¹²⁶) Sąd Najwyższy także nie kwalifikuje czynności w zakresie inspekcji weterynaryjnej, realizowanych na podstawie umowy o świadczenie usług w ramach działalności gospodarczej, jako odrębnego od działalności tytułu podlegania ubezpieczeniom. Ponownie w kwestii

¹²⁴ Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jedn.tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 121, dalej jako „ustawa systemowa”).

¹²⁵ Wyrok SN z 9 grudnia 2008 r. (I UK 138/08), OSNP 2010 nr 11-12, poz. 144.

¹²⁶ LEX nr 518053.

ubezpieczenia społecznego menedżerów wypowiedzi się w wyroku z 4 listopada 2014 r., I UK 103/14¹²⁷, kontynuując wskazaną linię orzeczniczą.

Odmienne stanowisko zajął natomiast Sąd Najwyższy w wyroku z 12 listopada 2014 r., I UK 126/14¹²⁸. Uzasadniając specyfikę omawianego przypadku i odnosząc się do wyżej przedstawionej linii orzeczniczej Sąd Najwyższy wskazuje, że przedmiotem jego wypowiedzi pozostaje taka umowa menedżerska, której przedmiotem jest zarządzanie określonym podmiotem na podstawie stosunku organizacyjnego. Kluczowe argumenty Sądu Najwyższego dotyczą w tym przypadku założenia, że działalność gospodarcza realizowana jest w imieniu własnym, samodzielnie, co obejmuje także ryzyko związane z niepowodzeniem i odpowiedzialność cywilną i publicznoprawną (art. 4 u.s.d.g.). Tymczasem, jak podnosi Sąd Najwyższy, działanie w charakterze członka organu zarządzającego osoby prawnej realizowana jest w imieniu zarządzanej spółki i na jej rachunek.

Prowadzi to do wniosku, że wykonywanie kontraktu menedżerskiego okazuje się niedopuszczalne w ramach działalności gospodarczej, co nakazuje kwalifikację ubezpieczeniową kontraktu jako tytułu ubezpieczenia.

Sąd Najwyższy w składzie pytającym zwraca jednak uwagę, że to nie na mocy kontraktu, lecz stosunku organizacyjnego, menedżer uzyskuje prawo do zarządzania osobą prawną. Kontrakt reguluje natomiast kwestie wynagradzania oraz dodatkowe (względem Kodeksu spółek handlowych czy regulacji wewnętrznych spółki) obowiązki i uprawnienia zarządcy. Stanowi to przejaw powszechnej praktyki, gdzie umowa o zarządzanie towarzyszy stosunkowi organizacyjnemu.

W ocenie składu pytającego nie można także wywodzić daleko idących konsekwencji z orzecznictwa sądów administracyjnych dotyczącego przepisów ustawy o podatku od towarów i usług. Ustawa o VAT zawiera bowiem – w przeciwieństwie do ustawy systemowej - autonomiczne pojęcie działalności gospodarczej. Skoro natomiast przepisy ubezpieczeń społecznych odsyłają wyłącznie do regulacji ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, nie zawierając specyficznej (na wzór art. 13 pkt 9 u.p.d.o.f.) kwalifikacji kontraktów menedżerskich, to prowadzenie takiej działalności wyprzedza i pochłania wykonywanie takiej umowy, stanowiąc tytuł podlegania ubezpieczeniom. Skład pytający skłania się więc wyraźnie do poglądu, wyrażanego w ramach zaprezentowanej linii orzeczniczej.

II. Analiza zagadnienia prawnego

A. Uwagi wprowadzające

Rozważane zagadnienie wydaje się sprowadzać do oceny, czy możliwe jest pełnienie funkcji piastuna organu zarządzającego osoby prawnej (spółki akcyjnej) na podstawie kontraktu menedżerskiego zawartego w ramach działalności

¹²⁷ LEX nr 1544222.

¹²⁸ Wyrok SN z 12 listopada 2014 r. (I UK 126/14).

gospodarczej, a zatem w sposób ciągły, zorganizowany i we własnym imieniu (art. 2, art. 4 ust. 1 u.s.d.g.). W ocenie Sądu Najwyższego wyrażonej w wyroku w sprawie I UK 126/14 byłoby to połączenie niedopuszczalne. Przed przejściem do analiz związanych z istotą działalności gospodarczej wypada zastanowić się, na ile rozwiązanie takie nie zostało wprost dopuszczone i zaakceptowane przez ustawodawcę. Jego kwestionowanie byłoby w takim wypadku dalece wątpliwe.

B. Zarządzanie w ramach działalności gospodarczej w regulacjach prawnych

Wątpliwości w tej mierze budzi bowiem przede wszystkim przywoływana już treść art. 13 pkt 9 u.p.d.o.f. W regulacji tej ustawodawca wprost dostrzega, że kontrakty menedżerskie zawierane są w ramach działalności gospodarczej. Nakaz traktowania uzyskiwanych w ich ramach przychodów jako przychodów z działalności wykonywanej osobiście pośrednio potwierdza dopuszczalność omawianej praktyki. W innym przypadku, jak się wydaje, prawodawca po prostu zakazałby stosowania takiej konstrukcji. Warto podkreślić, że w art. 5b u.p.d.o.f. znalazły się daleko idące ograniczenia w kwalifikowaniu określonej aktywności jako działalności gospodarczej.

Zgodnie z ust. 1 tego przepisu za pozarolniczą działalność gospodarczą nie uznaje się czynności, jeżeli łącznie spełnione są następujące warunki:

- 1) odpowiedzialność wobec osób trzecich za rezultat tych czynności oraz ich wykonywanie, z wyłączeniem odpowiedzialności za popełnienie czynów niedozwolonych, ponosi zlecający wykonanie tych czynności;
- 2) są one wykonywane pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonych przez zlecającego te czynności;
- 3) wykonujący te czynności nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością.

Norma ta nie zakazuje jednak wykonywania kontraktu menedżerskiego w ramach działalności gospodarczej. Można byłoby się jednak zastanawiać, na ile ta regulacja nie odnosi się do analizowanego w niniejszej sprawie przypadku. Nie obejmuje tego jednak skierowane przez skład pytający zagadnienie, nie ingerując w szczegóły treści kontraktu.

Podobnie jednak jak w przypadku art. 13 pkt 9 u.p.d.o.f., trudność zastosowania art. 5b tej samej ustawy wynika z braku stosownych odesłań w prawie ubezpieczeń społecznych. Natomiast kwestionowanie dopuszczalności stosowania kontraktu menedżerskiego w ramach działalności gospodarczej musi budzić wątpliwości ze względu na inne regulacje prawne, które zawierają takie dozwolenie.

W pierwszej kolejności można i należy przywołać treść art. 3 ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.¹²⁹ Przewiduje on w ust. 1, że „ustawa ma również zastosowanie do osoby fizycznej i spółki cywilnej prowadzącej działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej oraz osoby prawnej, z którą podmiot prawny,

¹²⁹ Ustawa z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (jedn. tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 254 ze zm., dalej jako „ustawa kominowa”).

o którym mowa w art. 1 pkt 1 i 4-10, zawarł umowę o świadczeniu usług w zakresie zarządzania”. Jak widać norma ta wyraźnie przewiduje możliwość zarządzania osobą prawną w ramach działalności gospodarczej. Oczywiście, regulacje ustawy kominowej mają zastosowanie tylko do podmiotów z udziałem Skarbu Państwa. Jest to jednak kryterium czysto przedmiotowe, uwzględniające charakter własności, a nie ingerujące w istotę zarządzania takimi podmiotami. Skoro istotną część z nich stanowią spółki kapitałowe (art. 2 ustawy), to wypada stwierdzić, że ustawodawca akceptuje w ten sposób praktykę sprawowania zarządu w ramach działalności gospodarczej.

Innym przykładem mogą być osoby, do których obowiązków należy zarządzanie (choć w specyficznej postaci), mianowicie syndyk, nadzorca sądowy, zarządca i ich zastępcy. Stosownie do art. 157 ust. 5 ustawy z 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze¹³⁰ syndyk, nadzorca sądowy, zarządca będący osobą fizyczną jest osobą prowadzącą pozarolniczą działalność w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych oraz o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Syndyk nadzoruje masę upadłości w przypadku ogłoszenia tzw. upadłości likwidacyjnej, nadzorca sądowy i zarządca wykonują obowiązki w przypadku ogłoszenia tzw. upadłości układowej. O ile zadaniem syndyka jest spieniężenie masy upadłości, o tyle w przypadku pozostałych wymienionych osób (szczególnie zarządcy) celem jest prowadzenie przedsiębiorstwa do momentu zawarcia układu z wierzycielami. Zadaniem zarządcy jest bowiem zarządzanie podmiotem znajdującym się w upadłości układowej w przypadku odebrania upadłemu zarządu majątkiem (art. 156 ust. 3 p.u.n.). Ustawodawca nie widzi sprzeczności między łączeniem takiej funkcji i traktowaniem zarządcy jako osoby prowadzącej działalność pozarolniczą w rozumieniu norm prawa ubezpieczeń społecznych.

Można się o tym także przekonać, sięgając do unormowań dotyczących statystyki publicznej – Polskiej Klasyfikacji Działalności. Załącznik do rozporządzenia RM z 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)¹³¹, w części II w ramach sekcji M wskazuje jako jedną z dziedzin działalności, w poz. 70.10.Z, „Działalność firm centralnych (head offices) i holdingów, z wyłączeniem holdingów finansowych”. W znajdujących się w części III załącznika wyjaśnieniach wskazano, co następuje:

„70.10.Z Działalność firm centralnych (head offices) i holdingów, z wyłączeniem holdingów finansowych

Podklasa ta obejmuje:

- kontrolowanie i zarządzanie innymi spółkami lub przedsiębiorstwami,
 - planowanie strategiczne lub organizacyjne oraz procesy podejmowania decyzji.
- Jednostki objęte tą podklasą mogą kontrolować i zarządzać bieżącymi operacjami w powiązanych z nimi jednostkach.

¹³⁰ Ustawa z 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (jedn. tekst: Dz. U. z 2015 r., poz. 233, dalej „p.u.n.”).

¹³¹ Rozporządzenie RM z 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), (Dz. U. Nr 251 poz. 1885 ze zm.).

Podklasa ta obejmuje działalność:

- firm centralnych (head offices),
- holdingów, z wyłączeniem działalności holdingów finansowych,
- **zarządów spółek**, [podkr. MR]
- zarządów jednostek lokalnych i regionalnych,
- zarządów filii przedsiębiorstw.”

Rozporządzenie to wprost dopuszcza zatem działalność gospodarczą polegającą na zarządzaniu spółkami.

Oczywiście, sędziowie w procesie orzekania, w ramach niezawisłości, pozostają związani jedynie Konstytucją i ustawami (art. 178 ust. 1 Konstytucji). Można zatem twierdzić, że nie pozostają związani treścią rozporządzenia w sprawie PKD.

Należy jednak zwrócić uwagę, że regulacje tego rozporządzenia są istotną wskazówką dla osób podejmujących działalność gospodarczą. Zgodnie z art. 25 ust. 1 pkt 9 u.s.d.g. osoba fizyczna, wpisywana do Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej ma obowiązek wskazać przedmiot wykonywanej działalności gospodarczej, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności. Mając na uwadze istnienie w ramach tej klasyfikacji sekcji 70.10.Z i wiążącego wyjaśnienia, co mieści się w tak klasyfikowanej działalności, osoba rozpoczynająca działalność w zakresie zarządzania ma prawo sądzić, że aktywność polegająca na wykonywaniu funkcji w zarządzie spółki stanowi prawnie dopuszczalną formę prowadzenia działalności gospodarczej. Kwestionowanie takiego założenia z odwołaniem się do specyfiki funkcji piastuna organu zarządzającego osoby prawnej może być odczytywane z perspektywy obywatela jako pułapka, w którą kieruje go system prawny.

C. Konstytucyjna wolność działalności gospodarczej i jej ograniczenia

Dokonana przez Sąd Najwyższy w sprawie I UK 126/14 kwalifikacja, wykluczająca możliwość prowadzenia działalności gospodarczej polegającej na zarządzaniu, zmusza do analizy problemu z perspektywy ustawy zasadniczej. Konstytucja zawiera bowiem w art. 20 i art. 22 odniesienia do tej formy aktywności ekonomicznej. W pierwszej z wymienionych norm uznaje ją za element społecznej gospodarki rynkowej. Istotniejszy wydaje się jednak drugi przepis, przewidujący, że ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny. Stanowisko Sądu Najwyższego przyjęte we wskazanym orzeczeniu wydaje się właśnie ograniczać wolność działalności gospodarczej przyjmując, że zarządzanie działalnością takiej nie może stanowić.

Podstawowym problemem jest tu zdefiniowanie ujętego w ustawie zasadniczej pojęcia „działalność gospodarcza”. Można bowiem przyjąć, że skoro określona aktywność nie stanowi takiej działalności, to tym samym nie ogranicza się konstytucyjnego uprawnienia jednostki. Wydaje się jednak, że taka argumentacja nie byłaby uprawniona. Wolność podejmowania działalności gospodarczej ujmuje się bowiem konstytucyjnie szeroko, uzależniając ją od woli podmiotu, który ją podejmuje,

pozostawiając mu także prawo decydowania o przedmiocie działalności.¹³² W tak szerokim ujęciu nie wydaje się budzić wątpliwości, że stanowisko odmawiające jednostce prawa do realizowania działalności gospodarczej w określonym przedmiocie, godzi w jej konstytucyjną wolność. Dlatego analiza problemu z perspektywy art. 20, a szczególnie art. 22, Konstytucji, znajduje pełne uzasadnienie.

Stanowisko, wyrażone w wyroku I UK 126/14, wynika nie tyle z jasno sformułowanego zakazu prowadzenia działalności gospodarczej, ale poszukiwania niezgodności tak rozumianej działalności z istotą zarządzania osobą prawną (spółką). Wydaje się to jednak niewystarczające z perspektywy pierwszej przesłanki limitowania wolności podejmowania tego rodzaju aktywności ekonomicznej, wynikającej z art. 22 Konstytucji, jaką jest wymaganie, by czynić to w drodze ustawy. Nie sposób z regulacji ustawowych wywieść zakazu w tej materii, nie sprzeciwia się temu ani ustawa o swobodzie działalności gospodarczej ani inne uregulowania. Mielibyśmy tu do czynienia z formą zawężającej wykładni dozwoleń, co nie wydaje się dopuszczalne. Trzeba bowiem pamiętać, że ocenie podlega tu konstytucyjne uprawnienie obywateli. W uzasadnieniu wyroku z 28 stycznia 2003 r., K 2/02¹³³ (pkt 4 i 4.1), odnoszącego się właśnie do problematyki swobody działalności gospodarczej, Trybunał Konstytucyjny odwołuje się do zasady „*in dubio pro libertate*”, nakazującej – w razie wątpliwości – wykładanie regulacji na korzyść wolności. Nie ma przeszkód, a wręcz wskazane jest, by normę art. 22 Konstytucji wykorzystywać nie tylko jako dyrektywę dla ustawodawcy, ale także pomoc w procesie wykładni prawa.¹³⁴ W tym przypadku wymagałoby to przyjęcia, że działalność gospodarcza może także polegać na zarządzaniu.

Za takim ujęciem przemawia druga z przesłanek ograniczeń, ujęta w art. 22 Konstytucji. Można je bowiem wprowadzać jedynie ze względu na ważny interes publiczny. W pojęciu tym mieszczą się (w ocenie doktryny prawa konstytucyjnego) te same przesłanki, które według art. 31 ust. 3 ustawy zasadniczej dopuszczają ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw.¹³⁵ Podstawą ingerencji w prawa obywatelskie powinny zatem być racje wynikające z bezpieczeństwa państwa, porządku publicznego, ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznych.

W literaturze zwraca się uwagę, że wprowadzanie ograniczeń w możliwości podejmowania działalności gospodarczej zapewnia ochronę państwu ale także pozostałym uczestnikom uczestniczącym w obrocie gospodarczym.¹³⁶ Omawiane niniejszym ograniczenie dotyczyłoby jednak wyłącznie płaszczyzny obywatel-państwo, nie zapewniając ochrony uczestnikom obrotu gospodarczego.

¹³² J. Ciapała, *Konstytucyjna zasada ochrony wolności działalności gospodarczej. Uwagi w kontekście obowiązywania prawa Unii Europejskiej w: Działalność gospodarcza. Kluczowe problemy* pod red. K. Sławika, Warszawa 2007, s. 27.

¹³³ OTK-A 2003 nr 1, poz. 4.

¹³⁴ J. Ciapała, *Konstytucyjna ...*, s. 36.

¹³⁵ np. L. Garlicki, *Przesłanki ograniczania konstytucyjnych praw i wolności (na tle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego)*, PiP 2001 nr 10, ss. 5 i n., J. Ciapała w: *Konstytucja RP. Komentarz encyklopedyczny* pod red. W. Skrzydły, S. Grabowskiej i R. Grabowskiego, Warszawa 2009, s. 312-313, B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 137.

¹³⁶ B. Banaszak, *Konstytucja RP. Komentarz*, s. 136.

Ingerowałyby ponadto w prawo do prowadzenia działalności w sposób nieproporcjonalny do rangi interesu, który miałby podlegać ochronie (o zasadzie proporcjonalności np. wyrok TK z 21 kwietnia 2004 r.¹³⁷). Interes fiskalny państwa, jak widać z treści art. 13 pkt 9 u.p.d.o.f. może przemawiać za kwalifikowaniem określonych przychodów jako przychodów z działalności wykonywanej osobiście a nie działalności gospodarczej. Ustawodawca nie twierdzi jednak, że nie można w taki sposób prowadzić działalności gospodarczej, a do takiego skutku sprowadzałoby się przyjęcie poglądu, wyrażonego w sprawie I UK 126/14. Wydaje się, że skutek taki byłby nieproporcjonalny do interesu, jaki miałby chronić. Szanując interes fiskalny państwa jako dobro podlegające ochronie, zbyt daleko idącym byłoby twierdzenie, że można z tego względu w niniejszym przypadku wykluczyć zarządzanie jako formę prowadzenia działalności.

D. Działalność we własnym imieniu i na własne ryzyko

Istotnym elementem definicji działalności gospodarczej, ze względu na który w istocie rodzą się wątpliwości interpretacyjne, pozostaje działanie we własnym imieniu (art. 4 ust. 1 *in fine* u.s.d.g.). Argument, że członek zarządu spółki nie działa w imieniu własnym a w imieniu spółki, został podniesiony w uzasadnieniu wyroku I UK 126/14 jako kluczowy dla poparcia przyjętego tam poglądu.

W literaturze właśnie w odniesieniu do działania „we własnym imieniu” prezentuje się różne stanowiska dotyczące statusu piastunów organów osób prawnych. Część przedstawicieli doktryny uważa, że nie sposób przyznać im cechy działania we własnym imieniu, co wyklucza ich z grona przedsiębiorców.¹³⁸ Prezentowane są jednak także stanowiska, że osoby wykonujące funkcję członka zarządu na podstawie kontraktu menedżerskiego mają status przedsiębiorców w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, o ile działalność taka jest zorganizowana i ciągła.¹³⁹

Należy bowiem odwołać się do licznych konstrukcji prawnych, w których jeden podmiot działa jako przedsiębiorca a jednak dokonuje czynności w imieniu lub na rzecz innego podmiotu. Wymienia się w literaturze na przykład instytucję komisju¹⁴⁰, w ramach której komisant dokonuje czynności w imieniu własnym, ale na cudzą rzecz, tj. ze zobowiązaniem do przekazania innej osobie korzyści, jakie uzyskał w związku z zawarciem i wykonaniem umowy.

Trafniejsze byłoby jednak odwołanie do umowy agencyjnej (art. 758 § 1 k.c., czyni tak J. P. Naworski¹⁴¹). Agent, jak wskazuje się w literaturze¹⁴² działa na

¹³⁷ Wyrok TK z 21 kwietnia 2004 r. (K 33/03), OTK-A 2004 nr 4, poz. 31, pkt 15 uzasadnienia.

¹³⁸ M. Etel, *Pojęcie przedsiębiorcy w prawie polskim i prawie Unii Europejskiej oraz w orzecznictwie sądowym*, Warszawa 2012, s. 214-215.

¹³⁹ J. P. Naworski, *Przedsiębiorca w polskim prawie cywilnym (materialnym i procesowym) de lege lata i de lege ferenda*, Toruń 2011, s. 187.

¹⁴⁰ Por. np. A. Bierć, *Osoba fizyczna jako przedsiębiorca*, St. Prawnicze 1998 nr 4, s. 9.

¹⁴¹ J. P. Naworski *Przedsiębiorca ...*, s. 188-189.

¹⁴² Por. np. E. Rott-Pietrzyk, *Umowa agencyjna po nowelizacji. Komentarz*, Kraków 2001, uwaga 1 do art. 758.

rachunek lub w imieniu dającego zlecenie. Najczęściej ten ostatni podmiot jest przedsiębiorcą; status przedsiębiorcy ma też sam agent i nie jest on wykluczony dlatego, że działa w cudzym imieniu.

Niekiedy element działania we własnym imieniu łączony jest w literaturze z ponoszeniem ryzyka związanego z działalnością.¹⁴³ Trudno twierdzić, że ryzyka takiego nie ma w działalności polegającej na zarządzaniu. O ile rzeczywiście kontrakt menedżerski ogranicza ryzyko nieuzyskania przychodu z działalności, gwarantując stałą z tego tytułu kwotę, to już z pewnością nie wyłącza ryzyka odpowiedzialności względem osób trzecich (np. art. 21 ust. 3 p.u.n. – za niezgłoszenie wniosku o ogłoszenie upadłości, w przypadku spółek z ograniczoną odpowiedzialnością także art. 299 k.s.h.). To samo dotyczy odpowiedzialności za zaległości składkowe (odpowiednio stosowany art. 116 Ordynacji podatkowej). Nie wydaje się także wyłączona odpowiedzialność menedżera względem zarządzanej spółki za szkody wyrządzone nienależytym zarządzaniem. Trudno zatem twierdzić, że działalność w postaci zarządzania nie wiąże się z jakimkolwiek ryzykiem.

III. Wnioski

Ocena, czy osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą może w jej ramach zawrzeć umowę o zarządzanie spółką akcyjną jako członek jej zarządu, nie pozostaje w pełni jednoznaczna. Z pewnością budzi wątpliwości użyty w art. 4 ust. 1 u.s.d.g. zwrot, nakazujący prowadzenie działalności gospodarczej „we własnym imieniu”. Niemniej jednak daje się wskazać inne przypadki, w których jeden przedsiębiorca działa w obrocie prawnym w imieniu drugiego (umowa agencyjna), a nie wyklucza to jednak kwalifikowania tej aktywności jako działalności gospodarczej.

Przede wszystkim jednak ustawodawca w wielu przypadkach przyjmuje i akceptuje praktykę, polegającą na zarządzaniu w ramach działalności gospodarczej. Rozwiązanie to jest akceptowane także w unormowaniach technicznych dotyczących zgłaszania działalności (PKD). Wreszcie perspektywa konstytucyjna (szczególnie art. 22 ustawy zasadniczej) przemawia za interpretacją wątpliwości na korzyść wolności, a zatem akceptując taką formę prowadzenia działalności gospodarczej.

Mając na uwadze te argumenty a także fakt istnienia linii orzeczniczej Sądu Najwyższego która wyraża akceptację dla takiego poglądu, zmiana dotychczasowego stanowiska byłaby trudna do uzasadnienia. Zrodziłaby także trudności praktyczne, wiążące się ze zmianą szeroko utrwalonej praktyki zawierania umów o zarządzanie w ramach działalności gospodarczej.

¹⁴³ Por. np. A. Bierć, *Osoba fizyczna...*, s. 9, T. Szymanek, *Swoboda prowadzenia działalności gospodarczej*, Warszawa 2005, s. 28.

Ubezpieczenie społeczne rolników a prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej – niezłożenie w terminie zaświadczenia organu podatkowego a ustanie ubezpieczenia społecznego rolników (Analiza do postanowienia Sądu Najwyższego I UK 176/14)

1. Pytanie prawne

Sąd Najwyższy w związku z rozpoznawaniem sprawy z odwołania G. F. przeciwko Prezesowi Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego o podleganie ubezpieczeniu społecznemu rolników i składki, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 stycznia 2015 r., skargi kasacyjnej ubezpieczonej od wyroku Sądu Apelacyjnego w K. z 22 października 2013 r. przekazał powiększonemu składowi Sądu Najwyższego do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne:

„czy brak indywidualnego pouczenia ubezpieczonego przez organ rentowy o wynikającym z art. 5a ust. 3 i 4 ustawy z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników¹⁴⁴ obowiązku złożenia w terminie zaświadczenia właściwego organu podatkowego o wysokości należnego podatku dochodowego od prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej może prowadzić do uchylenia określonego w art. 5a ust. 6 tej ustawy skutku w postaci ustania ubezpieczenia społecznego rolników?”

2. Stan faktyczny

1. G. F. od 20 grudnia 2000 r. podlegała z mocy ustawy ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie jako rolnik. Z dniem 15 maja 2002 r. rozpoczęła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej pod nazwą „G” - Szkółka drzew i krzewów ozdobnych, polegającej na produkcji i handlu materiałem szkółkarskim, o którym to fakcie nie poinformowała KRUS, nie złożyła też oświadczenia o kontynuowaniu ubezpieczenia społecznego rolników w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia wykonywania pozarolniczej działalności gospodarczej, ani zaświadczenia o kwocie należnego podatku dochodowego za poprzedni rok podatkowy. Pozarolniczą działalność gospodarczą zaprzestała prowadzić z 30 marca 2012 r.

¹⁴⁴ Ustawa z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (jedn. tekst: Dz. U. z 2013 r. poz. 1403).

2. Decyzją z 2 maja 2012 r. Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Placówki Terenowej w T. stwierdził ustanie podlegania G. F. ubezpieczeniu społecznemu rolników w zakresie ubezpieczenia: wypadkowego, chorobowego i macierzyńskiego oraz emerytalno-rentowego w okresie od 1 kwietnia 2005 r. do 30 marca 2012 r., jak również ustanie obowiązku opłacania składek za ten czas, a decyzją z 20 czerwca 2012 r. stwierdził nadpłatę z tytułu składek na wspomniane ubezpieczenie społeczne rolników.
3. Sąd Okręgowy w T. wyrokiem z 4 października 2012 r. oddalił odwołania G. F. od powyższych decyzji, zaś Sąd Apelacyjny w K. wyrokiem z 22 października 2013 r. oddalił jej apelację od orzeczenia pierwszoinstancyjnego.
4. Sądy *meriti* uznały, że istota sporu sprowadza się do ustalenia, czy KRUS zasadnie stwierdził ustanie od 1 kwietnia 2005 r. do 30 marca 2012 r. ubezpieczenia społecznego rolników G. F. w zakresie ubezpieczenia wypadkowego, chorobowego i macierzyńskiego oraz ubezpieczenia emerytalno-rentowego, jak również ustanie obowiązku opłacania składek za ten okres z uwagi na to, że jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą ubezpieczona nie przedłożyła KRUS zaświadczenia właściwego organu podatkowego o wysokości podatku należnego za 2004 r. do 14 lutego 2005 r., do czego obligował ją przepis art. 5a ust. 5 ustawy z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników w brzmieniu nadanym ustawą z 2 kwietnia 2004 r. o zmianie ustawy z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników. Odwołująca się prowadzi działalność gospodarczą od 15 maja 2002 r. i o ile przed 2 maja 2004 r. nie musiała o tym fakcie informować KRUS w celu zapewnienia sobie możliwości dalszego podlegania ubezpieczeniu rolniczemu, to od tej daty spoczywał na niej obowiązek złożenia oświadczenia o kontynuowaniu ubezpieczenia w KRUS oraz przedłożenia zaświadczenia właściwego organu podatkowego o wysokości podatku należnego za miniony rok kalendarzowy. Z okoliczności sprawy wynika, że odwołująca się nie dopełniła tych obowiązków.
5. Odwołująca się wniosła skargę kasacyjną, opartą na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego:
 - a. art. 5a ust. 5 i 7 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników (w brzmieniu nadanym przez ustawę z 2 kwietnia 2004 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz o zmianie niektórych innych ustaw¹⁴⁵), przez błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieuwzględnieniu faktu, że wnioskodawczyni w roku 2004, ani w latach następnych nie osiągnęła w podatku dochodowym z prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej kwoty wyższej niż kwota graniczna (2.528 zł), pomijając równocześnie, że nieprzekroczenie tej kwoty granicznej przy braku pouczenia o skutkach niezłożenia

¹⁴⁵ Ustawa z 2 kwietnia 2004 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 91, poz. 873 ze zm.).

zaświadczenia z właściwego urzędu skarbowego, nie powinno prowadzić do pozbawienia wnioskodawczyni tytułu rolniczego ubezpieczenia społecznego;

- b. art. 31 ust. 3 Konstytucji, przez jego niezastosowanie, a zastosowanie art. 5a ust. 7 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników (w brzmieniu obowiązującym od 2 maja 2004 r.) i dokonanie wyłączenia wnioskodawczyni z ubezpieczenia społecznego rolników na skutek zastosowania nieproporcjonalnie surowej sankcji w zestawieniu z niezawinionym przez wnioskodawczynię uchybieniem terminowi do złożenia zaświadczenia organu podatkowego o wysokości należnego podatku za miniony rok podatkowy nieadekwatnie wygaszających rolniczy tytuł ubezpieczeń społecznych.
6. Sąd Najwyższy rozpoznając sprawę zdecydował się przedstawić składowi powiększonemu zagadnienie prawne sformułowane w sentencji postanowienia ze względu na zasadniczą rozbieżność poglądów, jaka zarysowała się w judykaturze w kwestii wpływu braku pouczenia rolnika przez organ rentowy o skutkach niedochowania terminów do złożenia stosowanych oświadczeń i zaświadczeń, o jakich mowa w art. 5a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników (i kolejnych ustaw zmieniających ten przepis) dla dalszego podlegania temu ubezpieczeniu przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą.

3. Wątpliwości Sądu Najwyższego w składzie trzyosobowym

1. Sąd Najwyższy w składzie trzyosobowym w pierwszej kolejności przypomniał genezę i istotę regulacji art. 5a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników wskazując, że przepis ten przewiduje wyjątek od prymatu podlegania innym ubezpieczeniom społecznym w razie ich zbiegu z ubezpieczeniem społecznym rolników, dając możliwość dokonania przez zainteresowanego wyboru systemu ubezpieczenia społecznego.¹⁴⁶ Podkreślił, że wybór ten dotyczył tylko sytuacji, gdy dana osoba spełniała jednocześnie przesłanki objęcia rolniczym ubezpieczeniem społecznym i ubezpieczeniem społecznym z racji prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, a można go było dokonać wyłącznie w momencie podejmowania tej ostatniej działalności¹⁴⁷ i to pod warunkiem uprzedniego (a więc bezpośrednio przed podjęciem pozarolniczej działalności gospodarczej), trwającego nieprzerwanie przynajmniej jeden rok, podlegania z mocy ustawy ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie, liczonego od dnia objęcia tym ubezpieczeniem.¹⁴⁸

¹⁴⁶ Por. wyrok SN z 20 lutego 2006 r. (I UK 172/05), OSNP 2007 nr 3-4, poz. 52.

¹⁴⁷ Por. wyrok SN z 26 lipca 2006 r. (III UK 46/06), OSNP 2007 nr 15-16, poz. 233.

¹⁴⁸ Por. wyroki SN: z 30 czerwca 2000 r. (II UKN 618/99), OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 27; z 17 listopada 2000 r. (II UKN 54/00), OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 290 i z 7 kwietnia 2006 r. (I UK 223/05), OSNP 2007 nr 7-8, poz. 109.

Sąd przywołał nowelizację art. 5a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników z 2 kwietnia 2004 r., wprowadzającą, między innymi, obowiązek rolnika lub domownika złożenia w KRUS, po rozliczeniu roku podatkowego, zaświadczenia właściwego organu podatkowego o wysokości należnego podatku za miniony rok. W świetle ust. 7 zmienionego art. 5a niezachowanie terminu, o którym mowa w ust. 5, o ile nadal prowadzona była pozarolnicza działalność gospodarcza, było równoznaczne z zaistnieniem okoliczności powodujących ustanie ubezpieczenia z końcem kwartału, w którym rolnik lub domownik zobowiązany był złożyć wspomniane zaświadczenie. Zgodnie z ust. 6 tego artykułu także wtedy, gdy kwota podatku przekroczyła sumę 2.528 zł, ubezpieczenie rolnika lub domownika ustawało z końcem kwartału, w którym rolnik lub domownik powinien był złożyć w KRUS powyższe zaświadczenie. W myśl art. 5 ust. 1, 2 i 3 ustawy nowelizującej z 2 kwietnia 2004 r., rolnik lub domownik, prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą lub współpracujący przy prowadzeniu tej działalności, podlegający ubezpieczeniu społecznemu rolników w dacie wejścia w życie tego aktu, był zobowiązany, w terminie do 30 września 2004 r., udokumentować Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, w jakiej formie jest opodatkowana prowadzona przez niego pozarolnicza działalność gospodarcza lub działalność, przy której jest osobą współpracującą, a w przypadku prowadzenia działalności w 2003 r., udokumentować również wysokość należnego podatku za ten rok. Rolnik lub domownik zostawał wyłączony z rolniczego ubezpieczenia społecznego z końcem trzeciego kwartału 2004 r., jeżeli z przedłożonych dokumentów wynikało, że prowadzona przez niego pozarolnicza działalność gospodarcza lub działalność, przy której prowadzeniu jest osobą współpracującą, jest opodatkowana na zasadach innych niż określone w przepisach o zryczałtowanym podatku dochodowym lub należny za ubiegły rok podatek przekroczył kwotę 2.528 zł. Niedostarczenie dokumentów, o których mowa w ust. 1 tego artykułu, powodowało ustanie ubezpieczenia z końcem trzeciego kwartału 2004 r.

Przywołano także nowelizację z 1 lipca 2005 r., która porządkowała redakcyjnie określone w art. 5a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników zasady dopuszczalności podlegania rolników i domowników rolniczemu ubezpieczeniu społecznemu w okresie prowadzenia przez nich pozarolniczej działalności gospodarczej lub współpracy przy prowadzeniu tej działalności, uniezależniając jednak możliwość wyboru systemu ubezpieczenia społecznego od formy opodatkowania tej działalności. W niezmienionej formie pozostawiono kwestie uwarunkowania prawa do korzystania z ubezpieczenia społecznego rolników od płacenia kwoty należnego podatku dochodowego za poprzedni rok podatkowy od przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej nieprzekraczającej 2.528 złotych oraz ustania ubezpieczenia społecznego rolników z końcem kwartału, w którym rolnik prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą obowiązany był złożyć zaświadczenie

urzędu skarbowego o wysokości podatku dochodowego z tego tytułu, a obowiązku tego nie dopełnił.

2. Sąd Najwyższy wskazał także na orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego odnoszące się do art. 5a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników.

Wyrokiem z 13 marca 2006 r.¹⁴⁹ Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 5 ust. 2 ustawy z 2 kwietnia 2004 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz o zmianie niektórych innych ustaw w zakresie, w jakim ze względu na formę opodatkowania wyłącza z obowiązkowego ubezpieczenia społecznego rolników, z końcem trzeciego kwartału 2004 r., rolnika lub domownika prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą, jest niezgodny z art. 2 i art. 32 Konstytucji oraz nie jest niezgodny z art. 20 Konstytucji. Trybunał stwierdził, że o marginalnym charakterze działalności gospodarczej świadczy nie rodzaj opodatkowania, ale w istocie wysokość wyliczonych dochodów. Tym samym wyłączenie z rolniczego ubezpieczenia społecznego osób, które prowadziły jednocześnie pozarolniczą działalność gospodarczą, opodatkowaną na zasadach ogólnych, ale uzyskiwały dochód nieprzekraczający kwoty określonej w art. 5 ust. 2 ustawy zmieniającej, nosi znamiona dyskryminacji.

Podobnie w wyroku z 18 lipca 2006 r.¹⁵⁰ Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 5a ust. 6 ustawy z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 3 ustawy zmieniającej z 2 kwietnia 2004 r., w zakresie, w jakim w 2004 r., z 1 października tegoż roku wyłączył, ze względu na formę opodatkowania i wysokość należnego za 2003 r. podatku, z obowiązkowego ubezpieczenia społecznego rolników lub domowników prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji oraz nie jest niezgodny z art. 7 Konstytucji. Trybunał podzielił zawartą w uzasadnieniu orzeczenia z 13 marca 2006 r., P 8/05, argumentację w kwestii sprzeczności - analogicznej do zamieszczonej w art. 5a ust. 6 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników - regulacji art. 5 ust. 2 ustawy zmieniającej z 2 kwietnia 2004 r. z art. 2 Konstytucji w zakresie wyłączenia z ubezpieczenia społecznego rolników osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą z uwagi na formę opodatkowania tej działalności. Natomiast sprzeczności art. 5a ust. 6 kontrolowanej ustawy z art. 2 Konstytucji w części wyłączającej z owego ubezpieczenia z dniem 1 października 2004 r. osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą, od której należy za 2003 r. podatek przekroczył kwotę 2.528 zł, Trybunał Konstytucyjny upatrywał w krótkiej, jednodniowej *vacatio legis* aktu nowelizującego i braku precyzyjnej regulacji, normującej sytuację podmiotów ubezpieczonych w 2004 r., objętych kwestionowanym przepisem.

Trybunał Konstytucyjny nie zanegował natomiast zgodności z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej art. 5a ust. 6 ustawy o ubezpieczeniu społecznym

¹⁴⁹ Wyrok TK z 13 marca 2006 r. (P 8/05), OTK-A 2006 nr 3, poz. 28.

¹⁵⁰ Wyrok TK z 18 lipca 2006 r. (P 6/05), OTK-A 2006 nr 7, poz. 81.

rolników w części statuującej tę przesłankę dopuszczalności wyboru systemu ubezpieczenia społecznego, jaką jest nieprzekroczenie granicznej kwoty podatku od przychodów uzyskanych z prowadzonej przez rolnika (domownika) pozarolniczej działalności gospodarczej, w odniesieniu do kolejnych lat, następujących po 2004 r. Tego rodzaju ustawowe kryterium dalszego podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników, jeśli nie zostało wprowadzone w trakcie roku podatkowego w sytuacji uniemożliwiającej zainteresowanym dostosowanie prowadzonej działalności do nowych przepisów, nie tylko nie narusza norm konstytucyjnych, ale wręcz służy realizacji celu nowelizacji art. 5a ustawy, dokonanej aktem zmieniającym z 2 kwietnia 2004 r., jakim było ograniczenie możliwości wyboru preferencyjnego (z racji wymiaru składek) systemu ubezpieczenia społecznego rolników do przypadków, gdy prowadzona przez rolnika (domownika) pozarolnicza działalność gospodarcza stanowi dla zainteresowanego jedynie uboczne źródło utrzymania, a o drugorzędnym charakterze tego źródła świadczy właśnie wysokość należnego podatku obliczonego od uzyskanych z tego tytułu przychodów.

3. Podsumowując Sąd Najwyższy w składzie trzyosobowym przedstawiającym zagadnienie prawne stwierdził, że jedną z materialnych przesłanek dopuszczalności wyboru ubezpieczenia społecznego rolników przez rolnika (domownika) prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą jest wysokość należnego podatku dochodowego za poprzedni rok podatkowy od przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej, nieprzekraczająca kwoty 2.528 zł.

W myśl art. 5a ust. 5 i 7 (obecnie: art. 5a ust. 3, 4 i 6) ustawy udokumentowanie rozmiarów owego podatku następowało i następuje przez złożenie w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego zaświadczenia właściwego naczelnika urzędu skarbowego w terminie do 14 lutego (obecnie: 31 maja) każdego roku podatkowego. Skutkiem niedopełnienia tego obowiązku jest ustanie rolniczego ubezpieczenia społecznego z końcem kwartału, w którym rolnik (domownik) powinien był złożyć w organie rentowym stosowny dokument.

4. Sąd zauważył, że termin do złożenia zaświadczenia właściwego naczelnika urzędu skarbowego jest terminem prawa materialnego. Na materialnoprawny charakter powyższego terminu, po upływie którego uprawnienie do podlegania rolniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoby prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą nie może być realizowane, jednoznacznie wskazuje orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zauważono w nim, że wynikające z omawianej regulacji ustawowej czasowe ograniczenie ubiegania się przez obywateli o pewne uprawnienie (a takim jest podlegania preferencyjnemu systemowi rolniczego ubezpieczenia społecznego) nie jest przejawem dyskryminacyjnego wobec ubezpieczonych pozbawienia ich prawa do ubezpieczenia, ale zmierza do określenia racjonalnego mechanizmu kontroli

ustalonych w ustawie warunków umożliwiających rolnikowi pozostanie w tymże ubezpieczeniu, pomimo podjęcia innej działalności gospodarczej.¹⁵¹

5. Przywołano także wyrok z 4 kwietnia 2008 r.,¹⁵² w którym stwierdzono, że KRUS nie miała obowiązku indywidualnego zawiadamiania rolników o konieczności udokumentowania formy opodatkowania oraz wysokości podatku, a także o skutku jego zaniechania, określonych w art. 5 ust. 1 i 3 ustawy z 2 kwietnia 2004 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz o zmianie niektórych innych ustaw.¹⁵³ Termin z art. 5 ust. 1 tej ustawy jest terminem prawa materialnego, którego upływ powoduje ustanie ubezpieczenia społecznego rolników. Nie jest to więc termin zależny od organu rentowego i nie podlega przywróceniu na podstawie art. 58 k.p.a.
6. Sąd zauważył jednak, że w szeregu orzeczeń Sąd Najwyższy odstąpił od językowej wykładni art. 5a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników i dopuścił możliwość niewystąpienia skutku niedochowania terminu do złożenia przez rolnika stosownych oświadczeń i zaświadczeń, jakim jest ustanie tegoż ubezpieczenia. Argumentacja, jaką posłużono się dla uzasadnienia powyższej tezy, nie była przy tym jednolita.

W wyroku z 22 stycznia 2008 r.¹⁵⁴ Sąd argumentował, iż rygory prawne uszczelniania systemu podlegania rolniczym ubezpieczeniom społecznym przez rolników, którzy jedynie przy okazji prowadzenia działalności rolniczej niejako „uzupełniająco” korzystają z innych źródeł pozyskiwania dochodów, kwotowo ograniczonych do 2.528 zł podatku za poprzedni rok podatkowy z pozarolniczej działalności gospodarczej, nie powinny być prawnie obojętne przy ocenie legalności i zasadności wyłączenia ubezpieczonego z rolniczego tytułu ubezpieczenia społecznego. Ubezpieczeni rolnicy, którzy nie przekraczają ustawowego kryterium podatkowego przy prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej, zachowują uprawnienie do pozostania w systemie rolniczych ubezpieczeń społecznych. To kryterium podatkowe a nie zachowanie ustawowo wyznaczonego terminu na jego udokumentowanie, powinno decydować o wyłączeniu z rolniczego ubezpieczenia społecznego.

Z kolei w wyrokach z 28 września 2010 r.¹⁵⁵; z 20 marca 2013 r.¹⁵⁶ oraz z 29 maja 2013 r.¹⁵⁷ Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na nieproporcjonalność skutku przekroczenia omawianych terminów do rangi samego uchybienia oraz możliwości przywrócenia tychże terminów w razie braku pouczenia rolnika przez organ rentowy o treści obowiązujących w tym zakresie przepisów.

¹⁵¹ Por.: wyroki SN z 18 lipca 2006 r. (I UK 7/06), niepubl.; z 27 września 2006 r. (I UK 75/06), OSNP 2007 nr 19-20, poz. 285; z 19 października 2006 r. (III UK 91/06), OSNP 2007 nr 21-22, poz. 329; z 2 lutego 2012 r. (III UK 51/11), OSNP 2013 nr 1-2, poz. 214.

¹⁵² Wyrok SN z 4 kwietnia 2008 r. (I UK 287/07), OSNP 2009 nr 13-14, poz. 182.

¹⁵³ Ustawa z 2 kwietnia 2004 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 91, poz. 873 ze zm.).

¹⁵⁴ Wyrok SN z 22 stycznia 2008 r. (I UK 238/07), OSNP 2009 nr 5-6, poz. 76.

¹⁵⁵ Wyrok SN z 28 września 2010 r. (I UK 94/10), LEX nr 653669.

¹⁵⁶ Wyrok SN z 20 marca 2013 r. (I UK 556/12), LEX nr 1438701.

¹⁵⁷ Wyrok SN z 29 maja 2013 r. (I UK 641/12), LEX nr 1335919.

Zauważono, że regulacje zawarte w art. 5a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników dotyczą konstytucyjnie chronionego prawa podmiotowego do podlegania rolnika, dla którego działalność rolnicza stanowi podstawowe źródło utrzymania, jakim jest także tytuł rolniczego ubezpieczenia społecznego. Tytuł ten nie powinien być po prostu wygaszany w razie oczywiście niezawinionego, tj. losowego opóźnienia w złożeniu przez rolnika oświadczenia o kontynuowaniu ubezpieczenia rolniczego albo zaświadczenia właściwego urzędu skarbowego o kwocie należnego podatku dochodowego za poprzedni rok kalendarzowy od przychodów z pozarolniczej działalności. Takie losowo niezawinione opóźnienie nie niweczy podstaw, celu ani uzasadnienia kontynuowania rolniczego ubezpieczenia społecznego przez rolnika, który uzyskuje niewielkie przychody z działalności pozarolniczej. Usunięcie rolnika z ubezpieczenia rolniczego nie powinno odbywać się przez użycie środków nieproporcjonalnych, które niekonstytucyjnie ingerują w rolniczy tytuł ubezpieczenia społecznego.

Wreszcie w wyroku z 27 listopada 2012 r.¹⁵⁸ Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że niezłożenie przez rolnika prowadzącego w dniu 2 maja 2004 r. działalność pozarolniczą oświadczenia wyrażającego wolę pozostania w ubezpieczeniu rolniczym nie powodowało ustania obowiązkowego ubezpieczenia rolniczego, jeżeli Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego nie skierowała do niego informacji o znaczeniu prawnym terminu wyznaczonego na 30 września 2004 r. i o koniecznych czynnościach wymaganych do pozostania w ubezpieczeniu rolniczym po 1 października 2004 r. W motywach orzeczenia wskazano, iż stosownie do art. 5 ustawy z 2 kwietnia 2004 r., skutek wyłączenia z ubezpieczenia powodowało stwierdzenie opłacenia podatku dochodowego z tytułu działalności rolniczej w 2003 r. wyższego od kwoty 2.528 zł (art. 5 ust. 1 w związku z art. 5a ust. 1 i 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników) oraz niedostarczenie dokumentów tego dotyczących (art. 5 ust. 3 ustawy). Rezultat był w obu wypadkach taki sam, jednak nie można nie dostrzegać istotnej różnicy między źródłami jego przyczyn. Różnica polega na tym, że wyłączenie ze względu na nieprzedstawienie dokumentacji następuje z przyczyn subiektywnych, podczas gdy opłacenie podatku w kwocie wyższej od granicznej powoduje wyłączenie z ubezpieczenia na skutek niespełnienia warunków podlegania ubezpieczeniu rolniczemu. Subiektywną przyczyną niedokumentowania zasad podatkowych z 2003 r. był często brak po stronie ubezpieczonych świadomości co do zasadniczych zmian reguł ubezpieczenia obowiązujących od 2 maja 2004 r. Zaniechania czynności określonych art. 5 ust. 1 ustawy zmieniającej z 2 kwietnia 2004 r. na skutek niewiedzy nie można uznawać za wynik niedbałości o własne sprawy. Jej przyczyny można upatrywać przede wszystkim w tym, że o postanowieniach tej ustawy Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Rolników nie poinformowała ubezpieczonych, chociaż obowiązek taki wynikał z art. 62 ust. 1 pkt 4 ustawy o ubezpieczeniu

¹⁵⁸ Wyrok SN z 27 listopada 2012 r. (I UK 269/12), OSNP 2013 nr 19-20, poz. 240.

społecznym rolników. Chodzi zaś o obowiązek informacyjny wprowadzony do istniejącego między Kasą a rolnikami stosunku ubezpieczenia społecznego, spełniający standard traktowania pozostających w ubezpieczeniu rolników zgodnie z zasadą zaufania obywateli do Państwa i stanowionego przez nie prawa.

7. W konkluzji Sąd Najwyższy stwierdził, że rozbieżność poglądów judykatury w tak ważnej kwestii, jaką jest podleganie określonemu systemowi ubezpieczeń społecznych, wymaga zajęcia przez Sąd Najwyższy jednoznacznego stanowiska w drodze rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego przedstawionego powiększonemu składowi.

4. Analiza prawna

1. Odnosząc się do przedstawionego zagadnienia należy w pierwszej kolejności ustalić jego istotę. Zasadniczo w sprawie chodzi o dwie kwestie:
 - a. czy z przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników wynika obowiązek pouczenia rolnika (domownika) o statuowanym w art. 5a ust. 3 i 4 obowiązku złożenia w terminie zaświadczenia właściwego organu podatkowego o wysokości należnego podatku dochodowego od prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej?
 - b. czy brak takiego indywidualnego pouczenia ubezpieczonego przez organ rentowy może prowadzić do uchylecia określonego w art. 5a ust. 6 tej ustawy skutku w postaci ustania ubezpieczenia społecznego rolników?
2. W kontekście pierwszego z zagadnień przywołać należy wypowiedzi Sądu Najwyższego, przytoczone w postanowieniu I UK 176/14. W wyroku z 4 kwietnia 2008 r., I UK 287/07, Sąd stwierdził, że brakuje podstaw do przyjęcia, że obowiązek „właściwego pouczenia ubezpieczonych o zasadach podlegania ubezpieczeniu, szczególnie w sytuacji zmiany przepisów i wprowadzania dodatkowych obowiązków, których niedopełnienie pociąga za sobą dotkliwe skutki dla ubezpieczonych” wynikać ma z zakładanego *a priori* obowiązku Kasy dbałości o interes ubezpieczonych. Sąd zwrócił uwagę, że w postępowaniu administracyjnym chodzi o indywidualne postępowanie w sprawie (art. 9 k.p.a.) lecz nie o powszechny obowiązek pouczenia o zmianach w ustawie. Tam gdzie ustawodawca zastrzega pouczenie ubezpieczonego, tam też je wyraźnie określa (art. 39a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, art. 138 ustawy o emeryturach i rentach z FUS) i tylko w takim zakresie jego brak może rodzić skutki prawne. Natomiast w wyroku z 22 stycznia 2008 r., I UK 238/07, Sąd Najwyższy, nie przywołując jednak podstawy prawnej, stwierdził wprost, że „niepouczenie ubezpieczonego rolnika o negatywnych skutkach przekroczenia terminu do złożenia zaświadczenia właściwego organu podatkowego o wysokości należnego podatku za miniony rok podatkowy wyklucza stwierdzenie ustania rolniczego tytułu ubezpieczenia społecznego wobec rolnika, który w minionym

roku podatkowym nie przekroczył kwoty 2.528 zł należnego podatku od przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej.” W konsekwencji w rozpoznawanej sprawie Sąd Najwyższy uznał, że „osiąganie przez ubezpieczonego rolnika dochodów z tytułu wznowionej pozarolniczej działalności gospodarczej, od których podatek dochodowy za poprzedni (miniony) rok podatkowy nie przekraczał kwoty 2.528 zł, nie może prowadzić do pozbawienia ubezpieczonego rolniczego tytułu ubezpieczenia społecznego, jeżeli rolnik nie był wyraźnie pouczone o skutkach prawnych nieterminowego złożenia zaświadczenia o wysokości kwoty należnego podatku od przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej za miniony rok podatkowy”.

Z kolei w wyroku z 27 listopada 2012 r., I UK 269/12, Sąd wprost odwołał się do wcześniejszego orzecznictwa i uznał, że „nie jest trafny wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2008 r., I UK 287/07 pogląd o nieistnieniu obowiązku Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego indywidualnego zawiadamiania rolników o konieczności udokumentowania formy opodatkowania oraz wysokości podatku, a także o skutku jego zaniechania, określonych w art. 5 ust. 1 i 3 ustawy z 2 kwietnia 2004 r. Pogląd ten wynika z przyjęcia braku <<zakładanego a priori obowiązku Kasy dbałości o interes ubezpieczonych>>, podczas gdy obowiązek takiej dbałości zapewnił ustawodawca w art. 62 ust. 1 pkt 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników. Wykładnia tego przepisu w związku z art. 5 ustawy z 1 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych musi uwzględniać, że przed zmianą prawa ubezpieczeni rolnicy byli pouczeni o obowiązku zawiadamiania o „zmianach mających wpływ na podleganie ubezpieczeniu”, bez wyjaśnienia o jakie zmiany i okoliczności chodzi. W każdym razie pouczenie nie obejmowało postanowień art. 5 w brzmieniu obowiązującym od 2 kwietnia 2004 r., więc zgodnie z uzyskanym pouczeniem ubezpieczeni mogli powziąć przekonanie, że - jeżeli nie zamierzają zmienić tytułu ubezpieczenia społecznego - nie muszą dokonywać żadnych czynności prawnych.”.

3. Mając na uwadze wskazane orzeczenia i zawartą w nich argumentację należy przypomnieć i przeanalizować regulację ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników dotyczącą omawianej kwestii.

W art. 5a ustawy nałożono na rolnika (domownika) obowiązki dotyczące składania oświadczeń albo zaświadczeń (o kontynuowaniu ubezpieczenia społecznego rolników – art. 5a ust. 1 pkt 1, o nieprzekroczeniu kwoty podatku dochodowego z pozarolniczej działalności gospodarczej – art. 5a ust. 1 pkt 5). W przepisie tym nie przewidziano jednak obowiązku KRUS pouczenia ubezpieczonego rolnika (domownika) o realizowaniu tych obowiązków. Odnosi się do nich natomiast art. 39a ustawy, który w ust. 1 stanowi: „Odbierający oświadczenie, o którym mowa w art. 5a, pracownik Kasy poucza rolnika o skutkach prawnych tego oświadczenia i umieszcza stosowną informację na wydanej decyzji”. Ustawa przewiduje zatem, że KRUS ma obowiązek pouczyć rolnika o skutkach oświadczenia z art. 5a (można przy tym uznać, że chodzi tu

zarówno o oświadczenie o kontynuowaniu ubezpieczenia społecznego rolników z art. 5a ust. 1 pkt 1, jak i o nieprzekroczeniu kwoty podatku dochodowego z pozarolniczej działalności gospodarczej z art. 5a ust. 1 pkt 5) dopiero w sytuacji jego złożenia. A *contrario* KRUS nie ma obowiązku pouczenia rolników przed jego złożeniem. Jest to o tyle oczywiste, że nałożenie obowiązku uprzedniego pouczenia oznaczałoby w istocie obowiązek zwracania się w odniesieniu do każdorazowej zmiany regulacji prawnej do wszystkich rolników (domowników) jako potencjalnie zainteresowanych podjęciem pozarolniczej działalności gospodarczej. W tym kontekście przywołać można natomiast przepis art. 62 ust. 1 pkt 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, na mocy którego kasa prowadzi działalność także w zakresie „informowania ubezpieczonych i świadczeniobiorców o prawach i obowiązkach wynikających z ustawy oraz propagowania działalności Kasy”.

Mając na uwadze brzmienie przywołanych przepisów należy uznać, że czym innym jest wyraźny obowiązek pouczenia z art. 39a, czym innym zaś „działalność w zakresie informowania ubezpieczonych”. Skoro ustawodawca użył pojęcia „pouczenie” i to w kontekście oświadczeń z art. 5a, to nie można zakładać – byłoby to sprzeczne z regułami wykładni językowej – że w art. 62 wbrew jego dosłownej treści chodzi także o obowiązek indywidualnego pouczenia ubezpieczonych. Dodatkowym argumentem jest systemowy argument *a rubrica* (por. L. Morawski, *Wykładnia w orzecznictwie sądów, komentarz*, Toruń 2002, s. 198, tegoż *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2006, s. 133-134), odwołujący się do usytuowania przepisu art. 62 w ustawie. Jest on zamieszczony w rozdziale 5 zatytułowanym „Organizacja i zakres działania Kasy oraz Rady Rolników” a poświęconym kwestiom organizacyjnym. W takim też kontekście – jako ogólna deklaracja zadań KRUS – powinien być rozumiany. Na marginesie tylko wskazać można, że podobny charakter ma art. 68 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, statuujący zadania ZUS i zaliczający do nich między innymi wydawanie Biuletynu Informacyjnego oraz popularyzację wiedzy o ubezpieczeniach społecznych. Natomiast art. 39a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników umieszczony jest w rozdziale 3 pt. „Postępowanie w indywidualnych sprawach z zakresu ubezpieczenia”.

4. Należy przy tym przypomnieć, że Sąd Najwyższy już w wyroku z 27 września 2006 r., I UK 75/06, uznał, że „wynikające z art. 62 ust. 1 pkt 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników zadania (działalność) w zakresie informowania ubezpieczonych i świadczeniobiorców o prawach i obowiązkach wynikających z ustawy nie są związane, poprzez art. 9 k.p.a., z postępowaniem, które w rozpatrywanej sprawie poprzedzało wniesienie sprawy (odwołania) do sądu. W rozpatrywanej sprawie idzie o konsekwencję przepisu prawa materialnego wynikającą z mocy prawa, która nie była zależna od tego, czy został o niej poinformowany ubezpieczony w toku postępowania, które zostało wszczęte już po zaistnieniu przedmiotowego skutku prawnego. Wszak postępowanie zostało wszczęte nie dla prawotwórczego ustalenia

skutku prawnego określonego w art. 5a ust. 7 ustawy, ale już po zaistnieniu stanu faktycznego”.

W tym kontekście wskazane jest przywołanie wyroku Sądu Apelacyjnego w Ł. z 4 kwietnia 2013 r., III AUa 1337/12, w którym Sąd stwierdził: „z art. 62 ust. 1 pkt 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników wynika, że Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Rolników prowadzi działalność w zakresie informowania ubezpieczonych i świadczeniobiorców o prawach i obowiązkach wynikających z ustawy oraz propagowania działalności Kasy, to jednak przepis ten nie może być rozumiany jako obowiązek indywidualnego pouczenia rolnika o każdej zmianie ustawy”. Podzielając pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 4 kwietnia 2008 r., I UK 287/07, Sąd Apelacyjny trafnie zauważył: „Trudno bowiem wyobrazić sobie taką sytuację, aby Kasa wysyłała do wszystkich rolników pisemne informacje o każdej zmianie przepisów. Prowadzenie działalności informacyjnej dla ubezpieczonych i świadczeniobiorców z praktycznych względów nie może na tym polegać. Stosowne informacje mogą być udzielane rolnikom poprzez zamieszczanie ogłoszeń na tablicach informacyjnych w siedzibach placówek Kasy oraz indywidualnie przy okazji załatwiania przez rolników różnego rodzaju spraw w siedzibach tych placówek, a także poprzez zamieszczanie stosownych pouczeń na odwrotach decyzji podejmowanych w stosunku do poszczególnych ubezpieczonych rolników, czy też świadczeniobiorców. Żaden przepis ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, ani też przepisy kodeksu postępowania administracyjnego nie nakładają na organy rentowe obowiązku wysyłania do rolników informacji o zmianie przepisów, które mogłyby ewentualnie dotyczyć interesów danego ubezpieczonego rolnika, a powoływanie się przez ubezpieczonego na nieznaną mu prawa materialnego nie może stanowić podstawy dla sądu do odmowy zastosowania przepisu bezwzględnie obowiązującego.”.

5. Podsumowując tę część rozważań można zatem uznać, że z przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników nie wynika obowiązek KRUS pouczenia rolnika (domownika) o statutowanym w art. 5a ust. 3 i 4 obowiązku złożenia w terminie zaświadczenia właściwego organu podatkowego albo oświadczenia o wysokości należnego podatku dochodowego od prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej.

Do wniosku takiego prowadzi nie tylko wykładnia językowa przepisów art. 5a, art. 39 oraz art. 62 ustawy (odmienność pojęć: „pouczenie rolnika o skutkach prawnych oświadczenia” i „informowanie ubezpieczonych i świadczeniobiorców o prawach i obowiązkach wynikających z ustawy”), ale także, pomocniczo przywołana, wykładnia systemowa (*argumentum a rubrica*). Warto także w tym kontekście wskazać, że art. 5a oraz art. 39a zostały do ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników wprowadzone tą samą nowelą: ustawą z 12 września 1996 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników. Z punktu widzenia wykładni funkcjonalnej (celowościowej) należy nadto przywołać wypowiedź posała-sprawozdawcy Z.

Grzebisz Nowickiej, która przedstawiając sprawozdanie Komisji Polityki Społecznej, Komisji Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej oraz Komisji Ustawodawczej o poselskim i rządowym projektach ustaw o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników (druki nr 685, 741 i 1583) wskazała, że „przyjęcie art. 5a umożliwi rolnikowi lub domownikowi, który podlegając ubezpieczeniu w pełnym zakresie z mocy ustawy, nieprzerwanie co najmniej rok, podejmuje działalność gospodarczą nie będąc pracownikiem i nie pozostając w stosunku służbowym, podleganie nadal temu ubezpieczeniu rolniczemu”. W kontekście art. 39a (oraz art. 39 ust. 3) stwierdziła natomiast, są to „przepisy dyscyplinujące terminowość opłacania składek” (2 kadencja, 78 posiedzenie, 1 dzień [24.04.1996], 5 punkt porządku dziennego, <http://orka2.sejm.gov.pl/Debata2.nsf/main/3FB8E9D7>). Oznacza to, że ustawodawca wprowadzając obowiązek pouczenia świadomie i rozmyślnie ograniczył go do rolników (domowników), którzy złożyli stosowne oświadczenie, a jego celem było uświadomienie ubezpieczonemu skutków prawnych tego oświadczenia oraz przekazania go ZUS.

6. Uznanie, że ustawa nie przewiduje obowiązku KRUS pouczenia rolnika (domownika) o obowiązkach przewidzianych w art. 5a ust. 3 i 4 prowadzi do udzielenia negatywnej odpowiedzi także na drugie z postawionych zagadnień uzasadniając w konsekwencji stwierdzenie, że niezłożenie zaświadczenia albo oświadczenia, o których mowa w ust. 4, lub niezachowanie terminu do złożenia tego zaświadczenia albo oświadczenia, jest równoznaczne z ustaniem ubezpieczenia z dniem, do którego rolnik lub domownik obowiązany był złożyć zaświadczenie albo oświadczenie w Kasie, chyba że ten rolnik lub domownik zaprzestał prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w sposób trwały lub okresowy przed upływem terminu na złożenie tego zaświadczenia albo oświadczenia (art. 5a ust. 6 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników).

W tym kontekście należy przywołać trafne spostrzeżenie Sądu Apelacyjnego w L.¹⁵⁹, który wskazał, że adresatem normy zawartej w przepisie art. 5a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników jest osoba znajdująca się w ubezpieczeniu społecznym rolników, która rozpoczęła działalność gospodarczą i chce pozostać w ubezpieczeniu rolniczym, a nie organ rentowy. W konsekwencji Sąd ten zasadnie podkreślił, że „Obowiązująca w naszym systemie prawnym zasada znajomości prawa, nie pozwala na obarczenie w tym przypadku odpowiedzialnością organu rentowego za brak pouczenia o treści wskazanego przepisu. Ewentualna umiejętność ich odczytania i zastosowania wymaga aktywności związanej z przeciętną i należytą dbałością o własne interesy, a brakiem staranności w tym zakresie nie można modyfikować nałożonych ustawowych obowiązków¹⁶⁰”.

¹⁵⁹ Wyrok Sądu Apelacyjnego w L. z 26 czerwca 2013 r. (III AUa 415/13).

¹⁶⁰ Por. wyrok Sądu Apelacyjnego w S. z 6 września 2012 r. (III AUa 224/12), LEX nr 1237967.

7. Odnośnie do wskazanej w uzasadnieniu postanowienia I UK 176/14 rozbieżności poglądów judykatury dotyczących skutków niezłożenia przez rolnika (domownika) zaświadczenia albo oświadczenia, o których mowa w art. 5a ust. 4 trzeba podnieść, że Sąd Najwyższy w swoich dotychczasowych orzeczeniach skupiał się na charakterze terminu do złożenia przez rolnika stosownych zaświadczeń albo oświadczeń. W szeregu wyroków stwierdzał, że jest to termin prawa materialnego, który nie może być przywracany i którego upływ powoduje automatycznie, z mocy prawa ustanie ubezpieczenia społecznego rolników¹⁶¹. Wskazywał, że nie jest to termin zależny od organu rentowego. Jego znaczenia nie należy oceniać po skutkach procesowych, gdyż nie dotyczy postępowania w indywidualnej sprawie lecz z mocy regulacji powszechnej (ustawy) występuje określony skutek materialnoprawny dla ubezpieczonego. Organ rentowy jedynie potwierdza ustanie ubezpieczenia społeczne rolników w decyzji. Nie jest to relacja cywilnoprawna aby kwalifikować ten termin jako prekluzyjny czy zawity lub stosować do jego nieuwzględnienia klauzule generalne (art. 5 k.c.). Nie wygasa tu żadne prawo (roszczenie) lecz ustaje relacja ubezpieczenia społecznego o innym od cywilnego charakterze (publicznoprawnym)¹⁶².

Odnosząc się do zgodności takiej regulacji prawnej z przepisami Konstytucji, szczególnie z jej art. 2, Sąd Najwyższy zwracał uwagę, że Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z 13 marca 2006 r. (P 8/05) orzekł, że art. 5 ust. 1 i 3 ustawy z 2 kwietnia 2004 r. jest zgodny z art. 2 i art. 32 Konstytucji oraz nie jest niezgodny z art. 20 Konstytucji. Trybunał podkreślił, że celem nowelizacji dokonanej ustawą z 2 kwietnia 2004 r. była racjonalizacja zasad podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników przez uszczelnienie systemu i ograniczenie dostępności do niego osób, dla których działalność rolnicza i praca w gospodarstwie rolnym nie stanowi jedynej czy głównego źródła utrzymania. Władza publiczna, partycypując w przeważającej mierze w kosztach tego preferencyjnego systemu (z uwagi na wymiar składki), ma prawo – podkreślił Trybunał – określać i zmieniać warunki uczestnictwa w tym systemie. Zdaniem Trybunału, posłużenie się przez ustawodawcę konstrukcją terminu zawitego (prekluzyjnego), cechującego się znacznym rygoryzmem prawnym, było uzasadnione celem regulacji i nie godzi w żadną z zasad konstytucyjnych.¹⁶³

Najkrócej rzecz ujmując z tej linii orzeczniczej wynika, że należy oprzeć się na literalnej treści art. 5a ust. 6 i uznać, że niezłożenie zaświadczenia albo oświadczenia, o których mowa w ust. 4, lub niezachowanie terminu do złożenia tego zaświadczenia albo oświadczenia (przy czym termin ten może być przywrócony – por. art. 5a ust. 7) skutkuje ustaniem ubezpieczenia danego rolnika (domownika).

¹⁶¹ Por. wyrok SN z 18 lipca 2006, I UK 7/06)

¹⁶² Por. cytowany już wyrok SN z 4 kwietnia 2008 r. (I UK 287/07).

¹⁶³ Por. wyrok SN z 18 lipca 2006 r. (I UK 7/06), podobnie wyroki SN: z 27 września 2006 r. (I UK 75/06), z 19 października 2006 r. (III UK 91/06) oraz z 2 lutego 2012 r. (III UK 51/11).

To stanowisko zostało jednak w późniejszych orzeczeniach poddane krytyce jako „nazbyt formalistyczne”. W tej linii orzeczniczej Sąd Najwyższy nawiązywał zasadniczo do braku pouczenia ubezpieczonego (co jednak wobec tezy o braku takiego obowiązku KRUS [por. wyżej IV.5] nie wydaje się zasadne) wskazując, że „niepouczenie ubezpieczonego o sankcji za niewykonanie tego obowiązku, powinno prowadzić do konstatacji, że ubezpieczony nie był świadomy negatywnych sankcji grożących mu za niewykonanie tej powinności, przeto zastosowanie wobec niego sankcji wyłączenia z rolniczego ubezpieczenia społecznego (...) jawi się jako wysoce wątpliwe i niesprawiedliwe”¹⁶⁴. Sąd przywoływał tu wykładnię gramatyczną oraz celowościową wskazując, że „kryterium podatkowe, a nie zachowanie ustawowo wyznaczonego terminu na jego udokumentowanie, powinno decydować o wyłączeniu z rolniczego ubezpieczenia społecznego”. W kolejnym wyroku także oceniono skutek w postaci ustania rolniczego tytułu ubezpieczenia rolniczego jako „restrykcyjny”, „rygorystyczny” i „nieproporcjonalny”¹⁶⁵.

W najnowszych orzeczeniach Sąd Najwyższy, także nawiązując do „ogólnikowych i ułomnych pouczeń” rolniczego organu rentowego, zwrócił jednak uwagę na inny jeszcze aspekt badanego zagadnienia. Podniósł, że „regulacje zawarte w art. 5a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników dotyczą konstytucyjnie chronionego prawa podmiotowego do podlegania rolnika, dla którego działalność rolnicza stanowi podstawowe źródło utrzymania, tytułowi rolniczego ubezpieczenia społecznego. Tytuł ten nie powinien być po prostu wygaszany w razie oczywiście niezawinionego, tj. losowego opóźnienia w złożeniu przez rolnika oświadczenia o kontynuowaniu ubezpieczenia rolniczego albo zaświadczenia właściwego urzędu skarbowego o kwocie należnego podatku dochodowego za poprzedni rok kalendarzowy od przychodów z pozarolniczej działalności. Takie losowo niezawinione opóźnienie nie niweczy podstaw, celu ani uzasadnienia kontynuowania rolniczego ubezpieczenia społecznego przez rolnika, który uzyskuje niewielkie przychody z działalności pozarolniczej. W każdym razie usunięcie rolnika z ubezpieczenia rolniczego nie powinno odbywać się przez użycie środków nieproporcjonalnych, które niekonstytucyjnie ingerują w rolniczy tytuł ubezpieczenia społecznego i prowadzą jedynie do <<zaciśnięcia pętli zadłużeniowej>> w postaci zaległości składkowych z innego (zbiegającego się) tytułu ubezpieczeń społecznych, która doprowadza rolnika do stanu upadłości finansowej”. Wskazał następnie, że „restrykcyjny rygorizm automatycznego ustania rolniczego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym wskutek okoliczności niezawinionych przez skarżącą można poddać sanacji przez przywrócenie jej terminów do kontynuowania ubezpieczenia rolniczego”. Uznał, że „ewidentnie widoczne jest

¹⁶⁴ Por. cytowany już wyrok z 22 stycznia 2008 r. (I UK 238/07).

¹⁶⁵ Por. wyrok z 28 września 2010 r. (I UK 94/10).

niezachowanie konstytucyjnej cechy proporcjonalności (art. 31 ust. 3 Konstytucji), która w warunkach spełnienia przez skarżącą przesłanek do kontynuowania rolniczego ubezpieczenia społecznego, miałyby nieproporcjonalnie pozbawić skarżącą rolniczego tytułu ubezpieczeń społecznych wskutek losowo niezawinionego przez nią uchybienia terminów złożenia oświadczeń lub zaświadczeń niezbędnych do nieprzerwanego kontynuowania rolniczego tytułu ubezpieczeń społecznych. Przywrócenie uchybionych z przyczyn niezawinionych lub niezależnych od rolnika terminów do kontynuowania rolniczego ubezpieczenia społecznego wymaga poszanowania zasady, aby rolnik, dla którego praca w gospodarstwie stanowi główne źródło utrzymania, nie tracił pochośnie rolniczego tytułu ubezpieczenia społecznego. W przeciwnym razie dochodzi do zastosowania nieproporcjonalnie surowej sankcji w zestawieniu z niezawinionym uchybieniem terminów nieadekwatnie wygaszających rolniczy tytuł ubezpieczeń społecznych”. Sąd przywołał w tym kontekście „reguły interpretacji celowościowo-systemowej, z uwzględnieniem konstytucyjnej cechy proporcjonalności”¹⁶⁶.

8. W tym kontekście zasadne jest zbadanie kwestii (wybiegającej w istocie poza zagadnienie prawne sformułowane w postanowieniu Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2015 r., I UK 176/14), czy mimo jednoznacznej treści art. 5a ust. 6 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników przewidziana w tym przepisie sankcja polegająca na ustaniu rolniczego ubezpieczenia społecznego może zostać uznana za naruszającą zasadę proporcjonalności i w wyniku zastosowania poza wykładnią językową także wykładni systemowej (odnoszącej się do zasad konstytucyjnych) uzasadniać twierdzenie, że mimo niezłożenia przez rolnika (domownika) w ustawowym terminie stosownego zaświadczenia albo oświadczenia nie dochodzi do ustania rolniczego ubezpieczenia społecznego.
9. Rozważając zagadnienia dotyczące wykładni przepisów, a zwłaszcza stosowania poza interpretacją językową także innych dyrektyw wykładni (systemowej i funkcjonalnej), należy przywołać dorobek doktryny teorii prawa. Wyodrębniły się w nim dwie zasadnicze szkoły wykładni: klaryfikacyjna, ew. semantyczna (zgodnie z którą wykładnia polega na ustaleniu znaczenia przepisu) i derywacyjna (zgodnie z którą wykładnia polega także na rekonstrukcji pełnej i jednoznacznej normy postępowania). Abstrahując od szerszego omówienia ewolucji obu koncepcji oraz krytycznych uwag reprezentantów każdej z nich dotyczących założeń oponentów¹⁶⁷ należałoby wskazać, że w odniesieniu do przedmiotowego zagadnienia chodzi nie tyle o samo odczytanie treści przepisu art. 5a ust. 6 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, ale o dokonanie wykładni, która umożliwi praktyczne zastosowanie prawa – stwierdzenie ustania rolniczego ubezpieczenia

¹⁶⁶ Por. wyroki: z 20 marca 2013 r. (I UK 556/12) i z 29 maja 2013 r., (I UK 641/12).

¹⁶⁷ Por. zwłaszcza L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2006, s. 15-18 i M. Zieliński, *Wykładnia prawa. Zasady, reguły wskazówki*, Warszawa 2006, s. 77-83 i 249 i n.

społecznego rolnika (domownika) prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą w sytuacji niezłożenia przez niego wskazanych w art. 5a ust. 3 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oświadczeń lub zaświadczeń. Dokonując wykładni językowej przywołanego przepisu można by uznać, że jego znaczenie językowe jest jednoznaczne: niezłożenie zaświadczenia albo oświadczenia lub niezachowanie terminu do złożenia tego zaświadczenia albo oświadczenia, jest równoznaczne z ustaniem ubezpieczenia z dniem, do którego rolnik lub domownik obowiązany był złożyć zaświadczenie albo oświadczenie w Kasie, chyba że ten rolnik lub domownik zaprzestał prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w sposób trwały lub okresowy przed upływem terminu na złożenie tego zaświadczenia albo oświadczenia. W konsekwencji, zgodnie z zasadą *clara non sunt interpretanda*, nie jest konieczne stosowanie dyrektyw wykładni pozajęzykowej¹⁶⁸.

Trzeba jednak zaznaczyć, że w doktrynie teorii prawa dotyczącej problematyki interpretacji tekstów prawnych przyjmuje się – przywołując orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego – że zasada *clara non sunt interpretanda* nie może być rozumiana zbyt rygorystycznie i zwłaszcza w złożonych kontekstach interpretacyjnych nie powinna wykluczać wykładni przepisów, które *prima facie* wydają się jasne i oczywiste. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, w których przepis wzięty w izolacji nie budzi żadnych wątpliwości i dopiero skonfrontowany z innymi przepisami okazuje się wątpliwy.¹⁶⁹ Cytowany autor podkreślał wprowadzić zasadę pierwszeństwa wykładni językowej oraz subsydiarność wykładni systemowej i funkcjonalnej, podnosząc, że obywatel ma prawo działać (tu: organ rentowy ma prawo stwierdzić ustanie z mocy prawa rolniczego ubezpieczenia społecznego) w zaufaniu przede wszystkim do tego, co zostało w tekstach prawnych napisane, nie musząc badać, co prawodawca zamierzał, czy chciał osiągnąć¹⁷⁰. Z tego względu L. Morawski stwierdzał, że odstępianie od wykładni językowej może nastąpić tylko w sytuacjach wyjątkowych, wskazując, że pomocniczość wykładni systemowej i funkcjonalnej służyć ma przede wszystkim do rozstrzygnięcia wątpliwości, których nie usuwa wykładnia językowa, w szczególności pozwala uzasadnić wybór między różnymi możliwymi interpretacjami językowymi danego zwrotu czy przepisu i pozwala odpowiednio zmodyfikować sens językowy przepisu, harmonizując go z wymogami wykładni systemowej lub funkcjonalnej¹⁷¹.

Co więcej: L. Morawski wskazywał, że reguła potwierdzania (harmonizowania kontekstów), zgodnie z którą interpretator powinien konfrontować wynik wykładni językowej z wykładnią systemową i funkcjonalną, znajdzie zastosowanie w każdej sytuacji, w której nasuwa się podejrzenie, że wynik

¹⁶⁸ Por. L. Morawski, *Zasady wykładni...*, s. 49-52.

¹⁶⁹ Tak L. Morawski, *Zasady wykładni...*, s. 52-54, 75.

¹⁷⁰ Por. L. Morawski, *Zasady wykładni...*, s. 67-68.

¹⁷¹ Por. L. Morawski, *Zasady wykładni...*, s. 70.

wykładni językowej może się okazać nieadekwatny¹⁷². W konsekwencji uznał, że interpretatorowi wolno odstąpić od sensu językowego przepisu między innymi w przypadku, gdy wykładnia językowa prowadzi do rozstrzygnięcia, które w świetle powszechnie akceptowanych wartości musi być uznane za rażąco niesłuszne, niesprawiedliwe, nieracjonalne lub niweczące *ratio legis* interpretowanego przepisu¹⁷³.

Także M. Zieliński wskazywał, że dopuszczalna jest zmiana językowo jasnego znaczenia interpretowanego zwrotu w sytuacji, gdy „znaczenie językowe burzy zidentyfikowane niewzruszalne wartości”, aby „zapewniona została spójność aksjologiczna”¹⁷⁴.

Na tym tle można by więc uznać, że nie tylko w świetle teorii derywacyjnej, ale również i klaryfikacyjnej, zasadna jest teza o dopuszczalności dokonania wykładni systemowej językowo jednoznacznych przepisów regulujących obowiązki rolników prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą oraz skutki ich niedochowania.

10. W tym kontekście trzeba jednak zastrzec, że M. Zieliński, odnosząc się do systemowych dyrektyw wykładni, podkreślał, że odwołanie się do spójności systemu prawnego w przypadku jednoznaczności wyrażenia normokształtnego ma walor nie interpretacyjny, lecz walidacyjny, i może stać się podstawą do interwencji Trybunału Konstytucyjnego¹⁷⁵. Cytowany autor zauważył, że jeśli badany zwrot (przepis) jest językowo jednoznaczny nie należy przeprowadzać procedur interpretacyjnych wedle dyrektyw systemowych, „bo jednoznaczność w tym przypadku pociągać może za sobą decyzję Trybunału Konstytucyjnego w sprawie niezgodności jednoznacznej normy z normą wyższą”¹⁷⁶.

Jak się wydaje zastrzeżenie to należałoby odnieść właśnie do takich sytuacji, jak analizowana, tj. gdy językowa treść przepisu nie budzi wątpliwości, natomiast, przywołując argumenty aksjologiczne, zarzuca się jej „restrykcyjny rygoryzm” oraz „niezachowanie konstytucyjnej cechy proporcjonalności (art. 31 ust. 3 Konstytucji)”.

11. Z kolei L. Morawski odnosił się w swoich opracowaniach bezpośrednio do kwestii naruszenia zasady proporcjonalności wskazując, że jej sens sprowadza się, mówiąc najbardziej ogólnie, do dyrektywy, by normodawca wprowadzając akty normatywne, które mogą ograniczać prawa lub wolności obywatelskie, nie stosował środków prawnych, które stanowią nadmierne obciążenie dla adresatów norm prawnych i w tym sensie nie są proporcjonalne w stosunku do celu danej regulacji prawnej¹⁷⁷. Stwierdzał, że nie powinno jednak ulegać wątpliwości, że tą samą zasadą powinien się kierować również interpretator przy wykładni zasad prawnych oraz tych przepisów prawnych,

¹⁷² Por. L. Morawski, *Zasady wykładni ...*, s. 73-74.

¹⁷³ Por. L. Morawski, *Zasady wykładni ...*, s. 78-79.

¹⁷⁴ M. Zieliński, *Wykładnia prawa...*, s. 341-342.

¹⁷⁵ Por. M. Zieliński, *Wykładania prawa...*, s. 336 i 341.

¹⁷⁶ Por. M. Zieliński, *Wykładnia prawa...*, s. 341

¹⁷⁷ Por. L. Morawski, *Zasady wykładni ...*, s. 121-126, tegoż: *Wykładnia...*, s. 173-181.

które mogą ograniczać prawa lub wolności obywatelskie. Mając na uwadze tę zasadę interpretator powinien więc poszukiwać takiej interpretacji przepisu prawnego, która pozwoli osiągnąć cele założone przez normodawcę, a przy tym będzie najmniej uciążliwa dla adresatów norm prawnych, a w każdym razie będzie nie bardziej uciążliwa niż jest to konieczne dla osiągnięcia założonego przez normodawcę celu. Cytowany autor przywoływał także stanowisko Trybunału Konstytucyjnego, zgodnie z którym bardziej surowe standardy oceny stosować należy przy ograniczaniu praw i wolności osobistych i politycznych niż praw ekonomicznych i socjalnych¹⁷⁸.

L. Morawski nawiązywał nadto do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 5 listopada 1997 r.¹⁷⁹, w którym wskazano: „Badanie, czy nie został naruszony zakaz nadmiernej ingerencji w prawa i wolności obywatelskie, powinno obejmować odpowiedzi na trzy pytania, stanowiące o istocie sformułowanej w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego zasady proporcjonalności: 1. Czy wprowadzona regulacja ustawodawcza jest w stanie doprowadzić do zamierzonych przez nią skutków? 2. Czy regulacja ta jest niezbędna dla ochrony interesu publicznego, z którym jest powiązana? 3. Czy efekty wprowadzonej regulacji pozostają w proporcji do ciężarów nakładanych przez nią na obywatela?”. Zauważał przy tym, że „ujęcie to odpowiada przyjmowanej w doktrynie i orzecznictwie interpretacji zasady proporcjonalności jako związku trzech zasad, a mianowicie (1) zasady celowości, (2) zasady konieczności, (3) zasady proporcjonalności sensu *stricto*”, zgłaszając jednocześnie „szereg wątpliwości co do wzajemnej relacji poszczególnych elementów zasady proporcjonalności, a w szczególności do relacji między zasadą konieczności, a zasadą proporcjonalności sensu *stricto*”. Podkreślał, że zdaniem Trybunału Konstytucyjnego przy realizacji zasady proporcjonalności należy zgodnie z brzmieniem art. 31 ust. 3 Konstytucji zwrócić szczególną uwagę na zasadę konieczności, a więc na to „czy tego samego celu (efektu) nie można było osiągnąć przy użyciu innych środków, mniej uciążliwych dla obywatela, bo słabiej (bardziej płytko) ingerujących w sferę jego praw i wolności”¹⁸⁰.

W tym kontekście L. Morawski przywoływał treść art. 31 ust. 3 Konstytucji, zauważając, że formułuje on „kumulatywnie ujęte przesłanki dopuszczalności ograniczeń w korzystaniu z konstytucyjnych praw i wolności. Są to: ustawowa forma ograniczenia; istnienie konieczności wprowadzenia ograniczenia w demokratycznym państwie; funkcjonalny związek ograniczenia z realizacją wskazanych w art. 31 ust. 3 wartości (bezpieczeństwo państwa, porządek publiczny, ochrona środowiska, zdrowia i moralności publicznej, wolności i praw innych osób) oraz zakaz naruszania istoty danego prawa i wolności. [...]” Przesłanka „konieczności ograniczenia w demokratycznym państwie”, sformułowana w art. 31 ust. 3, stanowi w pewnym sensie odpowiednik wypowiedzianych w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego postulatów

¹⁷⁸ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 11 maja 1999 r. (K 13/98), OTK 1999 nr 4, poz. 74.

¹⁷⁹ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 5 listopada 1997 r. (K 22/97), OTK 1997 nr 34, poz. 41.

¹⁸⁰ Por. L. Morawski, *Zasady wykładni ...*, s. 123.

kształtujących treść zasady proporcjonalności. Z jednej strony stawia ona przed prawodawcą każdorazowo wymóg stwierdzenia rzeczywistej potrzeby dokonania ingerencji w danym stanie faktycznym w zakres prawa bądź wolności jednostki. Z drugiej zaś powinna ona być rozumiana jako wymóg stosowania takich środków prawnych, które będą skuteczne, a więc rzeczywiście służące realizacji zamierzonych przez prawodawcę celów. Ponadto chodzi tu o środki niezbędne, w tym sensie, że chronić one będą określone wartości w sposób bądź w stopniu, który nie mógłby być osiągnięty przy zastosowaniu innych środków. Niezbędność to również skorzystanie ze środków jak najmniej uciążliwych dla podmiotów, których prawa lub wolności ulegną ograniczeniu. Ingerencja w sferę statusu jednostki musi więc pozostawać w racjonalnej i odpowiedniej proporcji do celów, których ochrona uzasadnia dokonane ograniczenie¹⁸¹.

12. Przyjmując roboczo tezę, że wykładnia przepisu może obejmować także analizę przewidzianej w nim sankcji z punktu widzenia zasady proporcjonalności, należałoby zbadać, czy sankcja niezłożenia w ustawowym terminie oświadczenia / zaświadczenia polegająca na ustaniu rolniczego ubezpieczenia społecznego jest celowa, konieczna oraz możliwie najmniej uciążliwa dla ubezpieczonych rolników (domowników).

Odpowiedź na pytanie, czy wprowadzona regulacja jest w stanie doprowadzić do zamierzonych przez nią skutków, musi być pozytywna. Ubezpieczenie społeczne rolników tylko wyjątkowo obejmować może ubezpieczonych prowadzących równoległe pozarolniczą działalność gospodarczą. Wynika to przede wszystkim z preferencyjnego charakteru rolniczego ubezpieczenia społecznego, stanowiącego przywilej określonej grupy społecznej. Komentując art. 23 Konstytucji (zgodnie z którym podstawą ustroju rolnego państwa jest gospodarstwo rodzinne) W. Skrzydło wskazywał, że ma on swe konsekwencje prawne, które zobowiązują władze do przestrzegania tej zasady i prowadzenia wobec rolnictwa polityki z jej uwzględnieniem. Podstawą ustroju rolnego RP ma być gospodarstwo rodzinne i jest to także element społeczny gospodarki rynkowej. Wynika stąd obowiązek państwa stanowienia prawa, które będzie wspierać te gospodarstwa rodzinne w dziedzinie gospodarczej, społecznej i finansowej, jak również wprowadzania uregulowań prawnych chroniących interesy właścicieli takich gospodarstw¹⁸².

Trudniejsza do oceny jest kwestia, czy analizowana regulacja jest niezbędna dla ochrony interesu publicznego, z którym jest powiązana. Rozumiejąc w tym kontekście niezbędną regulacji w tym sensie, że ma ona chronić określone wartości w sposób bądź w stopniu, który nie mógłby być osiągnięty przy zastosowaniu innych środków można byłoby zastanawiać się, czy faktycznie niezbędne jest ustanie ubezpieczenia społecznego rolników z mocy samego prawa (przy braku regulacji dotyczącej niezawinionej [losowej] zwłoki w

¹⁸¹ Por. L. Morawski, *Wykładnia...*, s. 179.

¹⁸² W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz.*, Warszawa 2013, komentarz do art. 23.

złożeniu oświadczeń / zaświadczeń). Przyjęte rozwiązanie może być także ocenione jako naruszające przesłankę niezbędności utożsamianą z proporcjonalnością sensu *stricto*, czyli nadmiernie uciążliwe dla adresatów. Na ten aspekt zwracał uwagę Sąd Najwyższy w cytowanym już wyroku z dnia 20 marca 2013 r., I UK 556/12, wskazując na „nieproporcjonalnie surową sankcję w zestawieniu z niezawinionym uchybieniem terminów”.

13. Odnosząc się do kwestii niezbędności oraz uciążliwości (proporcjonalności sensu *stricto*) przyjętej sankcji należy jednak zwrócić uwagę na następujące okoliczności:

Po pierwsze trzeba podkreślić, że Trybunał Konstytucyjny w cytowanym już wyroku z 13 marca 2006 r., P 8/05, stwierdził, że „celem nowelizacji dokonanej ustawą z 2 kwietnia 2004 r. była racjonalizacja zasad podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników. Ustawodawca dążył do uszczelnienia systemu przez ograniczenie dostępności do niego osób, dla których działalność rolnicza i praca w gospodarstwie rolnym nie stanowi jedyne czy głównego źródła utrzymania. W związku z tym rolnikom prowadzącym równoległe działalność rolniczą i gospodarczą ograniczono możliwości wyboru między ubezpieczeniem w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych i Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (uzasadnienie projektu ustawy, druk sejmowy nr 1489/IV). Należy podkreślić, że system ubezpieczenia społecznego rolników ma na celu zapewnienie ubezpieczenia społecznego jednoznacznie określonej grupie społecznej. Władza publiczna, partycypująca w przeważającej mierze w kosztach tego preferencyjnego systemu (z uwagi na wymiar składki), ma prawo określać i zmieniać warunki uczestnictwa w tym systemie. Postulat, by ubezpieczenie obejmowało tylko tych rolników, dla których praca w gospodarstwie stanowi zasadnicze źródło utrzymania, nie może być kwestionowany na gruncie zasad konstytucyjnych”. Nawiązując do tego orzeczenia (a wprost odnosząc się do stwierdzenia Trybunału Konstytucyjnego, że „nie istnieją przesłanki pozbawiające ustawodawcę możliwości ustanowienia czasowych ograniczeń ubiegania się przez obywateli o pewne uprawnienia”) Sąd Najwyższy w (cytowanym wyżej) wyroku z 27 września 2006 r., I UK 75/06, zauważył, że w rozpatrywanej regulacji (art. 5a ust. 5 i 7 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników w brzmieniu obowiązującym przed jego zmianą wprowadzoną ustawą z 1 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw), podobnie jak w tej, którą oceniał Trybunał Konstytucyjny „chodzi o uprawnienia ubezpieczonego do zachowania preferencyjnego ubezpieczenia społecznego rolników, pomimo rozpoczęcia nierolniczej działalności gospodarczej. Nie chodzi tu zatem o ograniczenie praw i wolności w rozumieniu art. 31 ust. 3 Konstytucji, ale o pozostawioną ustawodawcy swobodę określenia racjonalizacji zasad podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników”.

Po drugie należy wskazać, że doktryna teorii prawa w nawiązaniu do orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego stanowczo stwierdza, iż „realizacja

nakazu wykładni zgodnej z Konstytucją musi się dokonywać w ramach obowiązującego prawa i być zgodna z przyjętymi dyrektywami wykładni przepisów prawa, a więc być wykładnią *secundum legem*. Jeśli nie jest to możliwe, to staje się konieczne zastosowanie innych środków (dokonanie sygnalizacji, wszczęcie postępowania o stwierdzenie niekonstytucyjności danego przepisu, czy aktu¹⁸³. Dopuszczając uwzględnianie przez interpretatora zasady proporcjonalności L. Morawski „za całą mocą” podkreślał jednak, że technika wykładni ustawy w zgodzie z Konstytucją nie może prowadzić do wykładni *contra legem*, ani nawet do wykładni *praeter legem*”. Przywoływał w tym kontekście wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 12 stycznia 2000r.¹⁸⁴, zgodnie z którym „istnieją granice posługiwania się techniką wykładni ustawy w zgodzie z Konstytucją. Choć zawsze należy podejmować próby zastosowania tej techniki dla usunięcia wątpliwości co do zgodności ustawy z Konstytucją, to jednak, gdy przepis jest sformułowany zbyt szeroko, to należy go zmienić, a nie korygować w drodze wyjaśnień [...], a w państwie prawa nie można dokonywać wykładni, która byłaby sprzeczna z [językowym] sensem. Formuła słowna jest bowiem granicą wszelkiego dopuszczalnego sensu”¹⁸⁵. W tym świetle dokonywanie wykładni skutkującej niestosowaniem *expressis verbis* określonego skutku niezłożenia oświadczeń / zaświadczeń w postaci ustania rolniczego ubezpieczenia społecznego wydaje się być niedopuszczalne.

Z tego zaś wynika – po trzecie – że wobec jednoznacznego brzmienia art. 5a ust. 6 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników zarzut nieproporcjonalnie surowej sankcji nie ma waloru interpretacyjnego. Oznacza to, że nie ma tu miejsca na dokonywanie wykładni odmiennej od językowej z przywołaniem dyrektyw systemowych. Odwoływanie się do spójności systemu prawnego w takim przypadku ma natomiast walor walidacyjny, innymi słowy powinno stać się podstawą do interwencji Trybunału Konstytucyjnego¹⁸⁶.

W tym kontekście można także przywołać postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z 27 kwietnia 2004 r.¹⁸⁷, w którym zauważono, że nie każda, ale właśnie kwalifikowana – tj. nie dająca się usunąć w drodze uznanych metod wykładni – nieostrość czy niejasność przepisu może stanowić podstawę stwierdzenia jego niekonstytucyjności.

14. Reasumując można uznać, że:

- a. Z punktu widzenia wykładni językowej oraz funkcjonalnej z przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników nie wynika obowiązek KRUS pouczenia rolnika (domownika) o statuowanym w art. 5a ust. 3 i

¹⁸³ Por. postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z 27 kwietnia 2004, P 16/03, OTK-A 2004 nr4, poz. 36, także Z. Czeszejko-Sochacki, *Orzeczenia TK: pojęcie, klasyfikacja i skutki prawne*, Państwo i Prawo 2000 nr 12, s. 66.

¹⁸⁴ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 12 stycznia 2000 r. (P 11/99), OTK 2000 nr 1, poz. 3.

¹⁸⁵ por. L. Morawski, *Zasady wykładni ...*, s. 113-114, tegoż: *Wykładnia...*, s. 171-172.

¹⁸⁶ Por. cytowany już M. Zieliński, *Wykładnia prawa. ...*, s. 336, 341.

¹⁸⁷ Postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z 27 kwietnia 2004 r. (P 16/03), OTK-A 2004 nr 4, poz. 36.

- 4 obowiązku złożenia w terminie zaświadczenia właściwego organu podatkowego albo oświadczenia o wysokości należnego podatku dochodowego od prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej.
- b. Uchybienie przez ubezpieczonego obowiązkom z art. 5a ust. 3 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników sankcjonowane jest ustaniem rolniczego ubezpieczenia społecznego (art. 5a ust. 6), przy czym językowe znaczenie tego przepisu jest jednoznaczne.
 - c. Wobec braku obowiązku KRUS pouczenia rolnika (domownika) o obowiązkach wynikających z art. 5a ust. 3 i 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników nie można zatem uznać, aby brak indywidualnego pouczenia ubezpieczonego mógł prowadzić do uchylecia określonego w art. 5a ust. 6 tej ustawy skutku w postaci ustania ubezpieczenia społecznego rolników.
 - d. Przyjmując dopuszczalność zastosowania w sytuacji językowej jednoznaczności przepisu poza wykładnią językową także wykładni systemowej trzeba z kolei wskazać, że przywołanie konstytucyjnej zasady proporcjonalności nie powinno jednak prowadzić do wykładni *contra legem* i odrzucenia jednoznacznego brzmienia analizowanego przepisu. W takiej sytuacji należałoby raczej rozważyć zwrócenie się o interwencję do Trybunału Konstytucyjnego, władnego ocenić:
 - i. czy sankcja w postaci ustania rolniczego ubezpieczenia społecznego w przypadku niezłożenia ustawowo określonych oświadczeń / zaświadczeń ogranicza ubezpieczonych rolników / domowników w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw? (pytanie to w istocie dotyczyłoby relacji art. 68 [prawo do zabezpieczenia społecznego] do art. 23 [gospodarstwo rodzinne jako podstawa ustroju rolnego RP] Konstytucji),
a w przypadku odpowiedzi pozytywnej:
 - ii. czy ograniczenia te naruszają istotę wolności i praw przede wszystkim w ten sposób, że są dla ubezpieczonych rolników / domowników zbyt uciążliwe – przyjęta sankcja jest nieproporcjonalnie surowa?

Trzeba mieć przy tym na uwadze, że regulacja art. 5a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników była już przedmiotem wypowiedzi Trybunału Konstytucyjnego, który w wyrokach P 8/05 i P 6/05 za niekonstytucyjne uznał przyjęte kryterium rodzaju (formy) opodatkowania, krótkie (jednodniowe) *vacatio legis* oraz brak precyzyjnych przepisów przejściowych, podkreślał jednak, że nie istnieją przesłanki pozbawiające ustawodawcę możliwości ustanowienia czasowych ograniczeń ubiegania się przez obywateli o pewne uprawnienia, ograniczenia takie co do zasady mieszczą się bowiem w zakresie swobody przysługującej ustawodawcy. Celem takich działań może być przy tym potrzeba uporządkowania pewnej sfery uprawnień. Trybunał uznał, że „wyznaczenie terminu udokumentowania formy

opodatkowania prowadzonej działalności oraz wysokości uzyskanego dochodu miało na celu racjonalizację zasad podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników”.